PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – PPGD
DOUTORADO

NÁDIA REGINA DE CARVALHO MIKOS

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES: UMA RELEITURA DE SUAS ATRIBUIÇÕES PARA ABRANGÊNCIA DO POSICIONAMENTO EMPRESARIAL INVESTIGATIVO E CORRETIVO AO DANO IMATERIAL NAS RELAÇÕES LABORAIS

Curitiba
2017

Dados da Catalogação na Publicação
Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBI/PUCPR
Biblioteca Central

Mikos, Nádia Regina de Carvalho
M636c 2017 Comissão interna de prevenção de acidentes : uma releitura de suas atribuições para abrangência do posicionamento empresarial investigativo e corretivo ao dano imaterial nas relações laborais / Nádia Regina de Carvalho Mikos ; orientador, Marco Antônio César Villatore. – 2017.
184 f. : il. ; 30 cm

Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2017
Bibliografia: f. 158-165

1. Justiça do trabalho. 2. Danos (Direito). 3. Prevenção de acidentes. 5. Direito. I. Villatore, Marco Antônio César. II. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.
Doris 4. ed. – 340

NÁDIA REGINA DE CARVALHO MIKOS

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES: UMA RELEITURA DE SUAS ATRIBUIÇÕES PARA ABRANGÊNCIA DO POSICIONAMENTO EMPRESARIAL INVESTIGATIVO E CORRETIVO AO DANO IMATERIAL NAS RELAÇÕES LABORAIS

Tese apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Doutora no Programa de Pós-Graduação *Strictu Sensu* – Doutorado, com área de concentração em Direito Econômico e Desenvolvimento.
Discente: Nádia Regina de Carvalho Mikos

Orientador: Prof. Doutor Marco Antônio César Villatore

Curitiba

2017

Ao Walter e à Natalia:

“quando eu vi você(s)
tive uma idéia brilhante
foi como se eu olhasse
de dentro de um diamante
e meu olho ganhasse
mil faces num só instante
basta um instante
e você tem amor bastante.”

(Amor bastante - Paulo Leminski)

AGRADECIMENTOS

Ao encerrar mais esta etapa, que completa (temporariamente) minha vida discente, é imprescindível o registro dos agradecimentos. Não porque se trate de praxe, de hábito ou de consolidado modelo, mas por refletir o meu espírito e meu ânimo neste encerramento. Assim, registro minha gratidão, meu reconhecimento e minha admiração:

Ao orientador Professor Doutor Marco Antônio César Villatore, porque aceitou me conduzir neste projeto, permitindo-me caminhar com confiança, restaurando-me a alegria do compartilhamento acadêmico e, principalmente, pela amizade que construímos há mais de vinte anos.

Ao sempre Mestre Doutor Luiz Eduardo Gunther, que se faz presente na minha vida desde a Graduação, no Mestrado e agora no Doutorado, porque me inspira, me socorre e me impulsiona, sempre bordando o dia com a poesia do encontro.

Ao querido amigo Professor Doutor Bortolo Valle, por sua companhia e abrigo, obrigada por me conceder a honra de tê-lo na Banca de Avaliação. Tom Jobim escreveu para que eu pudesse registrar: *"...quero a vida sempre assim, com você perto de mim, até o apagar da velha chama". (Corcovado)*

Ao estimado Professor Doutor Luiz Alberto Blanchet, que me permitiu conhecer a questão das Políticas Públicas por meio de suas obras, obrigada pela generosidade e pela partilha.

Ao dileto Professor Doutor Gilberto Sturmer, da PUCRS, pelos ensinamentos, pela tolerância e pela companhia agradabilíssima em suas vindas a Curitiba, aceitando fazer parte deste momento tão especial, contribuindo com seu olhar, sua experiência e sua sabedoria.

Ao ilustre Professor Doutor Matteo Carbonelli, da Universidade "La Sapienza" (ITA), por abrilhantar ainda mais este momento tão especial com sua presença.

Aos Professores Doutores Oksandro Gonçalves, Daniel Wunder Hachem e Márcia Carla Pereira Ribeiro, por me inspirarem com sua conduta, seu conhecimento e seu exemplo nesta caminhada no Doutorado.

Ao professor Doutor José Affonso Dallegrave Neto, com quem tive minhas primeiras lições de Direito do Trabalho, muito obrigada pela amizade e pelo incentivo.

Ao professor Doutor Eduardo Milléo Baracat, que na orientação do Mestrado me conduziu pela magnífica estrada da pesquisa, obrigada pelo incentivo sempre presente e pela amizade.

À Eva Curelo e à Dayane Kuster, que acompanharam esta minha trajetória, servindo como ponto de apoio e incentivo na difícil caminhada.

À Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli, Priscila Lini, Luiz Alberto Pereira Ribeiro, amigos que o Doutorado me deu, e à Alessandra Barichello Boskovic, pela felicidade do reencontro.

Aos amigos e familiares que me incentivaram e acreditaram no sonho possível, aceitando minha ausência e sendo complacentes com as minhas dificuldades.

Especialmente, à minha querida irmã Marisette Hanchar *(in memoriam)*, meu modelo e minha inspiração, cuja presença física me faz tanta falta, mas que iluminou meu trajeto com seu espírito de luz.

A Deus que me permitiu, mais uma vez, superar as expectativas e alcançar objetivos impensáveis. Sem fé, nada disso seria possível.

MUITO OBRIGADA.

“isso de querer ser
exatamente aquilo
que a gente é
ainda vai
nos levar além”

(Incenso fosse música - Paulo Leminski)

RESUMO

As relações sociais, especialmente as de natureza laboral, têm sofrido profundas alterações e transformações, em razão da globalização dos mercados, que provoca uma acirrada concorrência, lastreada por um avanço tecnológico sem precedentes. O escudo protetivo à dignidade do trabalhador vem sofrendo sérios abalos, notadamente no que respeita à sua integridade física e ao seu direito a um ambiente laboral sadio e capaz de promover o seu desenvolvimento e bem-estar, nos moldes das disposições constitucionais. As tentativas doutrinárias, legislativas e jurisprudenciais têm se mostrado pouco eficientes para combater os riscos na atividade laboral que contornam a atividade do empregado, gerando consequências nefastas à toda a comunidade, mormente porque o dano ao empregado gera reflexos de ordem econômica, social e comunitária. Há questões já consolidadas na órbita da Justiça do Trabalho, como por exemplo o reconhecimento da ocorrência do assédio moral (nas modalidades interpessoal e organizacional), do assédio sexual e do acidente de trabalho, que compõem inequívoco dano moral imposto ao trabalhador; mas há, por outro lado, questões ainda novéis nesse âmbito analítico, especialmente em se tratando do dano existencial. Muito embora se tenha em conta diversas experiências gerenciais voltadas à preocupação com saúde e segurança do trabalhador, seja por razões de determinação legal seja por questões de minimização do passivo trabalhista, estas experiências também têm sido ineficientes para um enfrentamento mais eficaz das questões da proteção do meio ambiente laboral. O prognóstico de considerável aumento de retirada do trabalhador do meio ambiente laboral em razão de acometimento de mal físico e psíquico é suficientemente perturbador. A proposta apresentada cinge-se a, em aproveitamento aos escopos de formação e regulamentação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, ampliar a abrangência de sua competência, outorgando-lhe instrumentos capazes de promover não só a prevenção do dano laboral, mas também de investigá-lo e propor medidas de correção, no afã de estabelecer ao meio ambiente laboral a harmonia que dele se espera.

Palavras-chave: relação de trabalho e emprego – desenvolvimento – dano laboral – investigação e correção - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

ABSTRACT

Social relations, especially labor relations, has undergone profound changes and transformations, due to the globalization of markets that lead to a fierce competition, backed by an unprecedented technological advancement. The protective shield to the worker's dignity has been undermined, especially their physical integrity and their right to a healthy work environment capable of promoting their development and well-being, accordingly to constitutional provisions. Doctrinal, legislative and jurisprudential attempts has not proved its effectiveness in combating the risks at work environment, generating harmful consequences to the whole society, more importantly because the damage suffered generates economic, social and community reflection. However the recognition of psychological harassment, both interpersonal and organizational, sexual harassment and occupational accidents are issues frequently addressed in Labour Courts, existential damage is, thus far, an incipient matter. Although there is significant concern for worker's wealth and safety, conducted by managerial experiences, whether under legally binding instruments or as a path to diminishing labour liability, these experiences have been proven ineffective in protecting the work environment. The projection on the number of workers withdrawn for their work stations due to physical and psychological ailments is daunting. The proposal confines itself to, in use the parameters of training and regulation of the Internal Committee for Accident Prevention, expand its scope, providing tools for not only the prevention of occupational moral damages arising from occupational damage, but also to investigate it and to recommend corrective measures, in order to establish the harmony that is expected in the work environment.

Keywords: labor relations and employment - development - labor damage – investigation and correction - Internal Committee for Accident Prevention.

RIASSUNTO

Le relazioni sociali, in particolare quelle riguardanti il lavoro, stanno subendo cambiamenti e trasformazioni profonde, a causa della globalizzazione dei mercati, portando ad una forte concorrenza, sostenuta da un progresso tecnologico senza precedenti. Lo scudo protettivo della dignità del lavoratore subiscono gravi traumi, soprattutto per quanto riguarda la sua integrità fisica e il suo diritto ad un ambiente di lavoro sano e in grado di promuovere il suo sviluppo e benessere, secondo i modelli delle disposizioni costituzionali. I tentativi dottrinali, legislativi e giurisprudenziali si mostrano poco efficaci nella lotta contro i rischi dell' attività lavorativa, che circondano l'attività dei dipendenti, generando conseguenze dannose a tutta la comunità, soprattutto perché il danno all'impiegato genera riflessi di ordine economico, sociale e comunitario. Ci sono questioni già stabilite nell'orbita della Giustizia del Lavoro, come ad esempio il riconoscimento del problema della violenza psicologica (in modalità relazionali e organizzative) dell'assedio sessuale e dell' incidente di lavoro, che rendono evidenti danni morali imposti al lavoratore; ma, d'altra parte, ci sono ancora questioni appena nate in questo quadro analitico, specialmente nel caso del danno esistenziale. Nonostante si prendano in considerazione diverse esperienze gestionali focalizzate sulla preoccupazione per la salute e per la sicurezza dei lavoratori, sia per motivi di determinazione legale o per motivi di minimizzazione della passività del lavoro, queste esperienze sono anche inefficienti per un più efficace confronto delle questioni relative alla protezione dell'ambiente di lavoro. La prognosi del considerevole aumento dell'allontanamento del lavoratore dall'ambiente di lavoro a causa di danni fisici e psicologici della perdita di valore è sufficientemente inquietante.La proposta si limita, utilizzando gli scopi di formazione e la regolamentazione della Commissione Interna di Prevenzione degli Incidenti, ad ampliare la completezza della sua capacità, dando strumenti in grado di promuovere non solo la prevenzione dei danni del lavoro, ma anche per indagare e proporre misure correttive, nel suo desiderio di stabilire sul posto di lavoro l'armonia che ci si aspetta da esso.

Parole Chiave: rapporti di lavoro e occupazione – sviluppo – danno lavorativo – indagine e correzione – Commissione Interna di Prevenzione degli Incidenti.

RESUMEN

Las relaciones sociales, en particular las de naturaleza laboral, han sufrido profundas alteraciones y cambios, en razón de la globalización de los mercados, ello provoca una reñida competencia, ampliada por un avance tecnológico sin precedentes. El escudo protector de la dignidad del trabajador ha sufrido serios trastornos, marcadamente en lo que respecta a su integridad física y a su derecho a un ambiente laboral sano y capaz de fomentar su desarrollo y bienestar, en los marcos de las disposiciones constitucionales. Los intentos doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales se han mostrado poco eficientes para combatir los riesgos en la actividad laboral que eluden la actividad del empleado, ocasionando consecuencias nefastas a toda la comunidad, principalmente porque el daño al empleado genera reflejos de carácter económico, social y comunitario. Hay cuestiones ya consolidadas en la esfera de la Justicia Laboral, por ejemplo el reconocimiento de la ocurrencia del acoso moral (en las modalidades interpersonal y organizacional), del acoso sexual y del accidente de trabajo, que forman inequívoco daño moral impuesto al trabajador; sin embargo; hay, por otro lado, cuestiones todavía nuevas en ese ámbito analítico, especialmente cuando se trata del daño existencial. Aunque se lleven en consideración distintas experiencias gerenciales volcadas a la preocupación con la salud y seguridad del trabajador, sea por razones de determinación legal, sea por cuestiones de minimización del pasivo laboral, estas experiencias también han sido ineficientes para un enfrentamiento más eficaz de las cuestiones de la protección del medio ambiente laboral. El pronóstico de considerable aumento de retirada del trabajador del medio ambiente laboral en razón de acometimiento de mal físico y psíquico es suficientemente perturbador. La propuesta presentada se limita a, en aprovechamiento de los objetivos de formación y reglamentación de la Comisión Interna de Prevención de Accidentes, ampliar el alcance de su competencia, brindándole instrumentos capaces de promover no solo la prevención del daño laboral, sino también de investigarlo y proponer medidas de corrección, con el afán de ofrecer al medio ambiente laboral la armonía que se espera de él.

Palabras Clave: relación de trabajo y empleo – desarrollo – daño laboral – investigación y corrección - Comisión Interna de Prevención de Accidentes

LISTA DE SIGLAS

CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho
CC – Código Civil
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ – Conselho Nacional de Justiça
CPC – Código de Processo Civil
CRFB/1988 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticos e Estudos Socioeconômicos
DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
EPI – Equipamento de Proteção Individual
FAP – Fator Acidentário de Prevenção
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
LER – Lesão por Esforço Repetitivo
MT – Ministério do Trabalho
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
NEATES – Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico
NR – Norma Regulamentadora
NTEP - Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONU – Organização das Nações Unidas
PCMSO – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional
PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
SESMT – Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
SIDA – Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho
SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
TST – Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE ANEXOS

Anexo I – Proposta de Alteração da Norma Regulamentadora nº. 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

Anexo II - Quadro demonstrativo das demandas no Poder Judiciário do Brasil

Anexo III - Quadro demonstrativo dos assuntos mais demandados no Primeiro Grau de Jurisdição

Anexo IV - Quadro demonstrativo dos assuntos mais demandados na Justiça do Trabalho

Anexo V - Quadro demonstrativo dos assuntos mais demandados no Segundo Grau de Jurisdição na Justiça do Trabalho

Anexo VI - Quadro demonstrativo dos assuntos mais demandados em Primeiro Grau de Jurisdição na Justiça do Trabalho

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gráfico de demandas de pedido indenizatório de Dano Moral Laboral. 50

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 17
1 DAS RAZÕES PARA REPENSAR A ÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.24
1.1 A motivação para o difícil não enfrentamento do medo e da indiferença no trabalho.....31
1.2 A modernidade líquida e as suas consequencias às relações de trabalho.....34
1.3 A responsabilidade em suas novas dimensões: uma nova visão do poder de atuação e a assunção de uma responsabilidade solidária.....41
2 DAS INCIDÊNCIAS DO DANO MORAL NAS RELAÇÕES SOCIAIS E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....47
2.1 Daqueles decorrentes do assédio sexual.....52
2.2 Daqueles decorrentes do assédio moral 61
2.3 Daqueles decorrentes do acidente de trabalho.....72
3 DO DANO EXISTENCIAL. UMA NOVA AMEAÇA AO TRABALHADOR 79
3.1 Contornos conceituais do dano existencial 84
3.2 Elementos compositivos e direitos que o dano afronta 93
3.3 No trabalho: do dano existencial e do dano moral 98
4 DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA.....107
4.1. Por que e como se dá a formação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.....112
4.2. Como e por que alterar a regulamentação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA ?.....117
4.3 Dano moral e dano existencial podem ser considerados acidente de trabalho?124
5 DA RELEITURA DAS ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA.....129
5.1 O trato do meio ambiente laboral como escopo maior da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA 132
5.2 A inclusão de uma política prevencionista e investigativa.....137
5.3 Uma proposição de alteração da regulamentação da CIPA.....142
CONCLUSÃO.....153
REFERÊNCIAS 159
ANEXOS.....167
Anexo I.....167

Anexo II.....181
Anexo III.....182
Anexo IV.....183
Anexo V.....184
Anexo VI.....185

INTRODUÇÃO

Há uma nova revolução em curso. A era tecnológica superou as mais audaciosas expectativas e prognósticos. Notam-se alterações inconsistentes com a realidade legislativa nas mais diversas áreas do Direito.

Na área afeta a esta pesquisa, escolhida por sua dinamicidade de ajustes reais fazendo frente aos acordes legais, o incisivo efeito do avanço tecnológico quebra paradigmas e altera consideravelmente o diapasão das relações laborais.

Embora a legislação específica esteja completando mais de sete décadas, a práxis trabalhista demonstra que os entendimentos jurisprudenciais e doutrinários se servem da Consolidação como marco de apoio, mas lhe dão um aporte atual, modernizando a interpretação para a resolução dos mais diversos conflitos.

Estes conflitos, do mesmo modo, têm como pano de fundo modernizadas fontes, objetos antes esquecidos ou relevados, que hoje obrigam à análise, estudo e decisão. Se a Revolução Industrial trouxe nova versão à relação trabalhista, servindo como *startup* de concepções conceituais, foram necessários mais de dois séculos e meio para que houvesse tentativa de correção de rumo, concedendo à preocupação com a qualidade de vida do trabalhador o seu ponto inafastável.

Assim é que, dentre as mobilizações doutrinárias para (re)ajustar ou conceder às relações laborais uma nova e amplificada visão protetiva, buscou-se com esta pesquisa uma das áreas em que estas novas relações carecem de estudo para melhoria das condições de trabalho.

Objeto de pesquisa iniciada no Programa de Mestrado, o dano moral laboral vem se estabelecendo como um dos graves problemas que afligem a relação laboral, porquanto seus efeitos devastadores imprimem consequências não só – especificamente – ao próprio trabalhador lesado, mas a toda a comunidade laboral e social, ao meio ambiente e à harmonização da própria sociedade.

Os números descrevem um retrato fiel e assustador acerca do crescimento dessa prática lesiva, no momento em que chegam às portas do Poder Judiciário reclamações trabalhistas com o tema dano moral laboral em praticamente setenta por cento delas, seja como pano de fundo ou como questão primordial.

No que tange à competência da Justiça Laboral para a apreciação dos casos envolvendo a matéria (cuja ocorrência do dano moral se verifique no ambiente

trabalhista), ainda que com considerável atraso a Emenda Constitucional nº.45/2004 sedimentou a sua competência (envolvendo tanto o dano moral quanto o dano patrimonial decorrentes da relação de trabalho), conforme dispõe o inciso VI do art. 114 da Constituição de1988.

Antes disso, o ambiente onde se projetava o dano era irrelevante, atribuindo-se à Justiça Estadual a competência para o julgamento. Não obstante o esforço para atender de modo completo os reclames, é cediço que aos Magistrados Trabalhistas acorrem habilidades e competências mais apropriadas para o entendimento da intrincada relação laboral. Assim, a Emenda Constitucional entregou o tema à custódia de quem se encontrava mais habilitado a respondê-la.

O dano moral precisou de grande e complexa construção doutrinária e jurisprudencial para ser alçado, a partir dos ditames constitucionais de 1988, como ofensa passível de indenização, afastando-se por completo a improcedência de pedidos dessa natureza sob a égide de se estar atribuindo preço à dor (*pretium doloris).*

Os estudos também suplantaram a figura do ofensor para se concentrar na vítima, atribuindo-lhe o protagonismo na enredada trama da ofensa que atinge o espírito, o lado emocional, os atributos intrínsecos à natureza humana.

Afastaram-se os paradigmas que até então permeavam a análise judicial da indenizabilidade do dano moral, para estabelecer novos parâmetros econômicos, destituindo-se a elaboração de tabelamento de valores, que fora utilizado durante muito tempo nas Cortes nacionais. Muito embora, é bom que se ressalte, as novas determinações oriundas do estatuto processual civil pátrio, à medida em que estabelecem regramento de especificação e liquidez aos pedidos de indenização por dano moral (art. 330, parágrafo 1º., II e art. 292, inciso V) parecem concorrer à conclusão de que haverá, num futuro próximo, nova tentativa de tabela sugestiva de valores de indenização, como já vem sendo noticiado por alguns juristas.

Ainda assim, o tabelamento (se voltar a existir) deverá ter como norte que, para os casos de dano moral, embora esteja ele imbricado em qualquer dos atributos da personalidade humana, cada vitima é única, seu sofrimento é ímpar e não pode ser comparado a nenhum outro, ainda que a ofensa seja praticada por um mesmo autor, em mesmas condições.

A partir deste entendimento, criou-se uma dificuldade aos julgadores, concentrada no estabelecimento do *quantum* indenizatório que fosse capaz de

atenuar o sofrimento causado pela ocorrência do dano moral, já que – como sói acontecer em muitos casos-, a corrente legislativa caminhava a passos lentos, sem alcançar a dinâmica social.

Nesse passo, muitas tentativas foram feitas no sentido de amenizar a insegurança jurídica gerada a partir de decisões díspares, que traziam uma injustiça acobertando seu bojo. Estas tentativas se traduziram em Projetos de Lei, que não obstante alguns tenham sido protocolados há mais de uma década, ainda se encontram comportando o mesmo *status* e buscam estabelecer parâmetros mais objetivos para a quantificação indenizatória.

De outro vértice, também os estudiosos vêm tentando colaborar no sentido de estabelecer parâmetros mais adequados à fixação do *quantum* indenizatório, por meio de estudos em conferências jurídicas, cujos resultados e proposições visam oferecer nortes decisórios e até mesmo a reiterada discussão jurisprudencial, que busca ajustes em níveis mais aceitáveis às partes envolvidas.

É de se destacar que a fixação de valores indenizatórios precisa permear questões jurídicas, por óbvio, notadamente com relação à sua fundamentação, mas também é necessário que leve em conta outros elementos, como a liquidez empresarial, o momento econômico, o reflexo da decisão nos meios sociais, sem olvidar-se das qualidades judicantes, esperadas de todo julgado.

A respeito dos efeitos absonantes e deletérios da ausência de dispositivo legal capaz de fornecer contornos adequados aos valores indenizatórios relativos ao dano moral laboral, é questão incontroversa que há um esforço conjunto dos operadores do Direito no sentido de minimizar essas discrepâncias.

A prática diária do Direito Laboral também vem demonstrando que para alguns operadores do Direito, mormente advogados especializados na defesa dos reclamantes, o tema (dano moral laboral) é utilizado como um acessório a possibilitar margem de negociação nos valores eventualmente devidos pelos reclamados, violentando o real significado do instituto.

Assim, tanto a possibilidade de discussão do dano moral quanto a questão relacionada aos valores indenizatórios vêm caminhando, a passos lentos, na busca de soluções mais harmoniosas.

Outro ponto envolvendo o mesmo tema diz respeito à finalidade da indenização. Por um lado, tem a vítima o direito de receber uma compensação pela agressão sofrida, e, por outro, os Tribunais tem buscado alternativas para agregar

ao valor indenizatório um espectro pedagógico-punitivo, no afã de chamar a atenção dos empregadores para uma necessária revista de sua postura que não dê azo à prática destas ofensas.

Sem o apoio legislativo, que se delonga em discussões infrutíferas, cabe ao Poder Judiciário buscar alternativas para cobrir essa lacuna, no escopo de reestabelecer a harmonização social, abalada pela prática reiterada de dano moral laboral.

Muitos julgados têm estabelecido, assim, valores indenizatórios insculpidos da finalidade pedagógica, mormente quando se reconheça na prática da gestão a ocorrência de afronta à dignidade da classe trabalhadora (como um todo). Os valores fixados são, assim, destinados a fundos de amparo do trabalhador, com objetivo claro de punir os infratores e chamá-los à reflexão, em vista das consequências econômicas que a indenizabilidade do dano gera.

Em relação aos diversos tipos de danos que podem ser gerados no ambiente laboral, quando ainda se necessita de estudos mais aprofundados acerca dos temas de assédio moral e assédio sexual em razão das formas de manifestação da ofensa, do perfil dos agressores e das vítimas e da produção de provas aceitáveis nas demandas judiciais, surgem novos “modelos” de agressão.

Dentre as novas modalidades de ameaça, o dano existencial mereceu tratamento diferenciado nesta pesquisa, não porque se trate de ofensa já estatisticamente referenciada (como o dano moral laboral), mas porque de igual modo, é possível prever que a sua ocorrência seja graduada no mesmo nível de gravidade que o dano moral e a própria doutrina trabalhista, muito eficaz na proposição de estudos, não consegue ser rápida o suficiente para sugerir instrumentos para sua correta interpretação.

É possível que seja responsabilidade da dinâmica social. Os acontecimentos que cercam o cotidiano influenciam de maneira direta no comportamento humano, fazendo-o reagir rapidamente frente às ameaças e às modificações.

O que se tem de concreto é a consciência de que o trabalhador, a despeito de suas dependências (econômica e jurídica) ao empregador, deve ser protegido de todo abuso, prevalecendo o escudo do princípio da dignidade humana como norte dessa proteção.

O direito ao trabalho decente é regra imposta pelo ordenamento constitucional, fundado nos princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho e seus contornos se estabelecem como sistema protetivo ao trabalhador.

No que se refere à prevenção, investigação e correção da ocorrência do dano laboral, entretanto, pouco ou nada se tem produzido ou realizado. É nesse caminho que a pesquisa buscou contribuir, com ares audaciosos de sugestão propositiva de alteração de norma regulamentadora.

A despeito das acanhadas tentativas prevencionistas, extraídas forçosamente pela elaboração de código de ética, código de conduta e normas de *compliance,* entende-se necessária a busca por uma solução mais radical, mais efetiva e mais eficiente.

Os códigos de conduta e de ética empresarial vem sendo implementados nas empresas como resultado de um esforço administrativo-jurídico para conter o aumento do passivo trabalhista, muito em razão do avanço jurisprudencial no sentido de reconhecer a ocorrência de prática gerencial que não só não previne atos e ofensas aos empregados, como no mais das vezes os incentiva.

Importado da cultura estrangeira, o *compliance* é um modelo de gestão que se baseia em controles organizacionais e possui múltiplas funções, especialmente quando adaptado à gestão de pessoas e recursos humanos. Busca instaurar uma nova cultura ética na empresa ou organização, com vistas a melhorar seu padrão de reconhecimento pelos empregados, pelos fornecedores, pelos clientes e por toda a rede em que se insere.

Em relação ao posicionamento investigativo, há também uma lacuna a ser preenchida. Nas ocorrências do dano laboral, as vítimas encontram grandes dificuldades em descobrir a direção certa a ser tomada, mormente porque o agressor compartilha o ambiente de trabalho (sendo, no mais das vezes, a elas diretamente ligados por questões hierárquicas), buscando ajuda nos departamentos de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas, em seus Sindicatos, culminando por encontrar guarida somente no patrocínio de demanda judicial.

A dificuldade na coleta de provas também é obstáculo a ser resolvido, tendo em vista que raramente existirão provas concretas e objetivas do abuso. Além disso, há também dificuldades no tocante ao procedimento correto a ser instaurado, com suas nuances voltadas à manutenção do equilíbrio do ambiente laboral.

No que diz respeito ao alcance corretivo, esbarra-se na ausência de cláusula legislativa capaz de fundamentar as ações, sem ferimento de normas concretas nas quais se abrigam as relações laborais, ainda que a jurisprudência em muito colabore para uma (re) construção posicional.

Das possibilidades aventadas para uma eficiente cultura prevencionista, investigativa e corretiva à ocorrência do dano laboral, que poderiam resumir-se, a grosso modo, em ações afirmativas, políticas públicas ou proposições legais de combate à ocorrência do dano, encontrou-se na releitura da normatização da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) um instrumento por meio do qual será possível aliar a correta visão prevencionista e, simultaneamente, a instauração de procedimentos investigativos, além da devida inserção punitiva didático-pedagógica.

O resultado desta pesquisa se concentra, então, na sugestão de uma releitura do âmbito operacional da CIPA, na crença de que – ainda que forçosamente – seja possível incutir no meio empresarial uma visão mais humanizada do grave problema que o dano laboral acarreta, num processo de conscientização dos gestores empresariais.

Baseia-se o estudo na Teoria Responsabilidade, erigida por Hans Jonas, como suporte teórico à nova visão social, possibilitando que mesmo nessa nova era tecnológica tenha-se o exato comprimento obrigacional da participação dos seus atores.

Além disso, escolheu-se também a doutrina de Zygmunt Bauman, especialmente nas obras em que trata da Modernidade Liquida e da Globalização, para dar suporte à preocupação da pesquisa, centrada nas novas relações originadas a partir da revolução em curso.

Do mesmo modo, alia-se o estudo às normativas já vigentes (por meio de legislação constitucional e infraconstitucional), na busca de harmonização desses relevantes instrumentos na conscientização do mal social que a ofensa causa.

Ainda, buscou integrar à já institucionalizada vivenciação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes uma nova regulamentação, que inclua não só o *modus operandi* prevencionista, mas principalmente o processamento e apuração das denúncias de dano laboral, como forma de reestabelecimento das necessárias condições de melhoria no ambiente do trabalho.

Muito embora seja forçoso reconhecer que o dano se estabelece em praticamente todas as relações de trabalho (assim entendido o gênero contratual), esta pesquisa centrou-se mais nas relações de emprego (como espécie). Isso porque, a uma, as relações de trabalho envolvem outras dimensões contratuais (como o contrato do servidor público, o contrato do autônomo, por exemplo), que mereceriam estudo mais específico e diferenciado e, a duas, porque a pesquisa partiu da análise dos julgados dos Tribunais laborais (especialmente o Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região e do Tribunal Superior do Trabalho), em que se verificou, estatisticamente, a ocorrência do dano nas relações de emprego. A três, porque é próprio da norma da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), objeto finalístico destes estudos, a abrangência às relações de emprego.

O que diferencia os contratos de emprego das demais relações de trabalho é, além da aplicabilidade de normativa específica (CLT), o fato de que seus atores, especialmente os empregados, sofrem os impactos do dano laboral de modo mais acentuado, já que não gozam nem da estabilidade contratual permanente (como no caso, por exemplo, dos servidores públicos) nem de liberdade para discutir os padrões contratuais (como os autônomos). Ainda assim, em parte da pesquisa são usados os contornos das relações de trabalho, apenas de modo exemplificativo.

A pesquisa, que se utilizou do método dedutivo-dialético à sua construção, está perfeitamente aderente à linha de estudos propugnada pelo Programa, cujos trabalhos concentram-se também na área de Direito Econômico e Desenvolvimento. O objeto de estudo cingiu-se mais apropriadamente do conceito de desenvolvimento a partir de uma análise ampla, envolvendo os critérios disciplinados pelo princípio do solidarismo, que deve nortear as relações sociais. Além disso, apresenta questões de direito econômico, que suportam a relação laboral de modo complexo, analisando inclusive as questões de custos sociais.

O Grupo de Pesquisa NEATES (Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico), do qual a discente faz parte como pesquisadora e é liderado pelo orientador deste trabalho, Doutor Marco Antônio César Villatore, tem por objeto de estudos a Regulação Econômica e Atividade Empresarial, e como tema principal “O Estado e a Atividade Econômica – o Direito Laboral em perspectiva”, sendo estes os nortes que direcionaram os estudos para esta pesquisa.

1 DAS RAZÕES PARA REPENSAR A ÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Para compreender-se a necessidade de repensar ou incluir, de vez, a ética nas relações de trabalho, é mister que se destaque a própria importância desta como norte para as mais diversas relações.

Os estudos da Ética compartilham, como pressupostos, a condição humana e o alcance dessa condição e, portanto, da responsabilidade dela decorrente, para uma determinação do que é certo e bom para o homem e, por conseguinte, serve como parâmetro para suas ações.

Jonas[1] alerta entretanto que esses fundamentos podem não ser mais integralmente válidos, porque fundados na significação da ética antropocêntrica e, já que houve inegável transformação no agir, "a conseqüência lógica disso é que a natureza modificada do agir humano também impõe uma modificação na ética".

Em suas relações, os indivíduos precisam de instrumentos para a tomada de decisões que lhes ofereçam uma orientação ética aplicáveis a todas as suas vertentes[2] e aos tempos presente e futuro.

No mundo do trabalho, alguns destes instrumentos podem ser caracterizados pelos limites que a lei impõe, pelos princípios que coroam as relações laborais, pelo entendimento jurisprudencial acerca de determinados temas, como nortes a serem perseguidos.

Mas é no âmago do cotidiano que esses limites serão (ou não) apreciados, de forma que se mostra necessário o estabelecimento também de limites éticos à rotina propriamente dita.

Visto de outro ângulo, o caráter antropocêntrico deu lugar a uma visão mais solidarista e humanista, à medida em que urge relacionar os atos humanos com as suas conseqüências presentes e futuras.

As relações laborais têm atuação direta de diversos atores, todos eles protagonistas, nem sempre com objetivos idênticos e compassados.

De um lado, está o empregador, a exigir mais eficiência dos seus empregados, premido que esteja pelas condições de mercado; portanto, realizando

---

[1] JONAS, Hans. **O princípio responsabilidade:** ensaio de uma ética para a civilização tecnológica. Tradução original do alemão Marijane Lisboa, Luiz Barros Montez. Rio de Janeiro: Contraponto - Ed. PUC-Rio, 2006. p. 29.

[2] HOWARD, Ronald A.; KORVER, Clinton D. **Ética Pessoal para o Mundo Rea**l. Trad. Maria Lucia Rosa.São Paulo: M. Books do Brasil Editora, 2011. p. 18.

ações que, no mais das vezes, podem colidir com o contorno ético que se espera, a partir de uma preocupação que deve ter com o ambiente de trabalho e dos que dele dependem.

No segundo vértice, estão os empregados, premidos pela necessidade do trabalho e do emprego, que fazem de sua atividade o instrumento de realização, limitados por sua situação de hipossuficiência e de dependência.

O mercado, terceiro ponto desta rede, oferece novos limites e conceitos, regido por um sistema capitalista, de demanda e oferta, impulsionando as relações laborais para um caótico quadro de danos colaterais.

Por último, encontra-se o Estado, que apesar de estabelecer as regras basilares para as relações sociais, afasta-se da regulação intensa do mercado.

Há outros agentes nessa intrincada relação, que merecem igual destaque, como a órbita social, a comunidade ambiental e o conjunto de operadores do Direito.

Mas é na relação direta (empregado-empregador) que deve ressurgir a preocupação ética, visando à multiplicação de condutores necessários a uma participação efetiva de e para toda a comunidade.

Todos estes atores estão intimamente ligados entre si e seus atos tem reflexos no ambiente uns dos outros. O que tem em comum é a busca do progresso, não obstante a ciência e a tecnologia (de que deriva subjetivamente o progresso) sejam utilizadas para provocar uma "ruptura nas próprias características do ser humano, dando um passo além da desigualdade social até quebrar o sentimento de semelhança"[3].

Para a construção de uma visão mais ética e, portanto mais eficiente sob o ponto de vista da responsabilidade que cabe a cada indivíduo, é mais adequado e didático que se dê por meio de reflexões avaliativas das próprias ações, num sentido mais utilitário do conceito de ética, propriamente dito.

Essa dinâmica construtiva pode passar por três etapas, que poderiam ser assim consideradas: i) num nível pré-convencional, quando o indivíduo será influenciado pelo próprio interesse, como um sistema de recompensa, ou seja, a obediência às regras dependerá do ganho que obtiver ou do castigo a que se submeterá; ii) numa segunda etapa, a avaliação se dá pelo conjunto de influências

[3] BUARQUE, Cristovam. **O erro do sucesso**: a civilização desorientada e a busca por um novo caminho. Rio de Janeiro: Garamond, 2014. p. 139.

externas, ou seja, como resposta à expectativa dos seus pares e, iii) quando sofre influência dos princípios éticos pessoais acerca do que é devido e correto.

Treviño e Nelson[4] sugerem que esta construção tenha por premissa os diferentes ângulos para identificação da forma do agir, buscando o reconhecimento nas conseqüências do ato, que deve ter como objetivos a maximização de benefícios e minimização de prejuízos.

Deve levar em conta o seu dever de considerar o que é correto, justo, honesto e legal, que serve à privacidade, à segurança, ao respeito às pessoas e, por fim, que deve ser considerada a integridade de quem realizou o ato.

Repousando o olhar sobre o reflexo financeiro da necessidade de estabelecer e repensar a ética nas relações de trabalho, é de se admitir que este ônus (financeiro) cabe ser suportado pelo empregador (em se tratando da indenizabilidade e das questões envolvendo a substituição do empregado vítima do dano).

Igualmente, será suportado pelo Estado, que arca com os valores referentes ao afastamento propriamente dito, no âmbito da legislação da seguridade social. Com isso, surge um passivo que pode interromper os projetos de desenvolvimento de um e de outro, com graves conseqüências sociais.

Muito embora a responsabilidade esteja alicerçada em determinação legislativa, o que já deveria ser suficiente para circunscrever os aspectos éticos indispensáveis às relações sociais, há uma necessária reflexão acerca da efetividade dessa imposição legal, descrita por Waldron.[5]

O autor reconhece que a legislação e as legislaturas têm má fama, a tal ponto de se colocar em dúvida seu reconhecimento como fonte de direito respeitável, destacando que o problema é ainda maior, pois não há uma teoria normativa que possa servir de base para críticas ou correção das inconsistências, nem tampouco há modelos jurisprudenciais que possam compreender a legislação como fonte genuína do direito. O escopo do autor é o de chamar à reflexão acerca da legislatura como um modo de governança dignificado e uma fonte de direito respeitável.

---

[4] TREVIÑO, Linda Klebe; NELSON, Katherine A. ***Managing Business Ethics:*** *straight talk about how to do it right.* 4th. Ed. New Jersey: John Wiley & Sons Inc., 2007. p. 85.

[5] WALDRON, Jeremy. **A dignidade da legislação.** São Paulo: Martins Fontes, 2003. p.2.

Acentua que o interesse pelas alterações legislativas passa, sobremodo, pelo entusiasmo da mudança, convencido que está o ambiente social de que estas são necessárias e inafastáveis.

Mas, para tanto, é necessária a existência de três pressupostos: i) a eficácia do poder político numa decisão majoritária só é reconhecida se o sistema político se mantiver coeso; ii) se o resultado descrever melhor o modelo resultante da discussão; e iii) se a suposta igualdade de condições refletir as formalidades da política ou se ignora os recursos desiguais.

As modernas proposições a favor da democracia deliberativa "partem de elementos como a conversação e a unanimidade como valores processuais"[6], numa proposição ideal de consenso racionalmente motivado.

Entretanto, em praticamente todas as democracias, o caminho foi percorrido levando em conta discordâncias que, a contrário, serviram para balizar os debates, tornando as decisões sob contornos de justiça, segurança e civilidade.

Nesse passo, o autor afirma que "a dignidade da legislação, o fundamento da sua autoridade e o seu direito de ser respeitada tem muita relação com o tipo de conquista que é".[7] Ou seja, respeitar a legislação como fonte do direito é o ônus que a ação cooperativa e coordenada encerra, nas circunstancias da vida moderna.

É necessário que sejam deflagradas alternativas para a consolidação de ações empresariais que visem a mitigação do impacto da ocorrência de danos (construídas sob uma visão ética) e que gerem, como conseqüência, a minoração dos custos sociais.

Isso porque, sob esse olhar, as ações do empregador são normalmente fundadas numa análise econômica, necessária à sobrevivência e manutenção da empresa no mercado.

Para isso, busca-se amparo no teorema de Coase[8], que apresentou estudos relativos aos custos sociais causados à sociedade pelo sistema de mercado.

Nos exemplos, demonstra que os produtores repassavam os custos à sociedade sob a rubrica de ausência de regulamentação estatal para correção do que se convencionou denominar de falhas do mercado.

Após esses estudos, a economia passou a reconhecer novos contornos a

---

[6] WALDRON, Jeremy. **A dignidade da legislação.** São Paulo: Martins Fontes, 2003. p.184.
[7] *Ibidem,* p.190.
[8] COASE, Ronald H. ***The problem of social cost.*** Journal of Law and Economics**,** v.3. Disponível em: <www.pucpr.br/arquivosUpload/5371894291314711916.pdf>. Acesso em 10 de julho de 2016.

essa relação (não mais uma solução dirigida ao comportamento do agente que causava o dano, mas agora tendo como foco o sofredor do dano).

Tal estudo buscou dar um estímulo às negociações privadas como resolução do conflito gerador do dano, suplantando a até então necessária regulação estatal.

As indagações antes concretizadas para a busca da solução do conflito concentravam-se nos atos do "infrator – causador do dano". Além do consenso da necessária indenização ao sofredor do dano, deveria ser-lhe imposta, pelo agente estatal, uma multa pecuniária para compensar o dano causado (algo como os *punitive damages*[9]*)*.

Para Coase, esta abordagem não soluciona o problema ou, quiçá, não o soluciona de forma satisfatória, porque escolhe protagonista equivocado. Vale afirmar, o correto seria buscar a *natureza da escolha*, que inescondivelmente é de natureza recíproca e ética.

As lições de Coase[10] podem ser assim singelamente sintetizadas:

> [...] uma norma jurídica pode favorecer distribuições ineficientes de direitos, e, se isso ocorrer, os indivíduos tenderão a realocar esses direitos de forma mais eficiente para melhorar as condições de bem-estar de todos por meio de negociações privadas, desde que não haja custos de transação impeditivos.

Extrai-se, assim, a premissa de que as escolhas até então postas à disposição das partes diretamente envolvidas com a ocorrência do dano laboral e suas consequencias (indenizabilidade, prevenção, reparabilidade, efeitos econômicos, efeitos pedagógicos) não tem sido suficientes para resolver a questão de modo à sua não (re)ocorrência, e devem ser perseguidas alternativas de políticas empresariais que atinjam esses objetivos, permeadas por uma nova visão ética. Nas lições de Santolim:[11]

---

[9] Araújo Filho assim conceitua*: Punitive damages* são um acréscimo econômico na condenação imposta ao sujeito ativo do ato ilícito, em razão da sua gravidade e reiteração que vai ser estipulada como necessária para satisfazer o ofendido, no intuito de desestimulá-lo à prática de novos atos, além de mitigar a prática de comportamentos semelhantes por parte de potenciais ofensores, assegurando a paz social e conseqüente função social da responsabilidade civil. ARAUJO FILHO, Raul. ***Punitive damages* e sua aplicabilidade no Brasil.** Disponível em: <http://www.stj.jus.br/publicacaoinstitucional/i1117/1051>. Acesso em 31 de agosto de 2016.

[10] COUTINHO, Diogo R. **Direito e economia política na regulação de serviços públicos**. São Paulo: Saraiva, 2014. p.33.

[11] SANTOLIM, Cesar. **A responsabilidade civil entre o ressarcimento e a prevenção**. *In* BLANCHET, Luiz Alberto; HACHEM, Daniel Wunder; SANTANO, Ana Claudia (coord). Estado, direito e políticas publicas – Homenagem ao professor Romeu Felipe Bacellar Filho: Anais do Seminário de

> A existência de um conjunto normativo acerca da responsabilidade civil busca a proteção de determinados valores, sem sombra de qualquer dúvida. Mas é essencial aferir se a resposta social a esta estrutura é compatível com o que se pretende a *ratio legis*, e se a aplicação destas normas é dotada de consistência interna, o que significa dizer que as eventuais assimetrias funcionais foram adequadamente superadas.

Outro ponto a ser revelado diz respeito às questões de sustentabilidade. As discussões em nível mundial que envolvem o tema se concentram no fato de que não mais se é possível ficar inerte frente à grave crise:

> Estamos entrando em um período turbulento de re-pensar como as empresas podem melhor servir as pessoas, o planeta, bem como o lucro. Eventos perturbadores, como a crise financeira de 2008 abriram novos diálogos sobre o papel das empresas na sociedade, como a chamada de Bill Gates em Davos para o capitalismo criativo. Um número crescente de organizações estão fazendo o caso de "business as usual" mas não é suficiente para enfrentar os desafios ambientais e sociais do nosso mundo do século 21. Líderes, como John Elkington estão convidando as empresas a mudar a forma como fazemos negócios. Novos quadros estão surgindo, como a das Sociedades de Valor Compartilhado e Empresa de Inovação Social, que incentivam as empresas a re-examinar e reformular sua estratégia de negócios.[12]

É bem verdade, também, que algumas empresas vem buscando alternativas para resolverem os problemas do âmbito laboral (gerados a partir do incremento da globalização dos mercados e do avanço tecnológico), com a adoção de medidas para conter os danos deles decorrentes.

Muitas destas iniciativas têm como ponto comum um código de ética corporativo. Porém, essas iniciativas podem ser implementadas em níveis mais abrangentes, para que possam responder mais eficientemente às demandas sociais.

Um claro exemplo dessa iniciativa se tem a partir da edição do Decreto nº. 1.171, de 22 de junho de 1994, que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

A normativa integra um conjunto de políticas destinadas a implementar, nas atividades do Poder Executivo, normas a serem seguidas pelo seu funcionalismo, de modo a que a sua atuação esteja contornada por princípios éticos inafastáveis.

Integração de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba: Ithala, 2014, p. 371.

[12] KRAINER, Devon. ***Social Innovation Generation***. Disponível em: <http://www.socialenterpriseworldforum.org/blog/2013/05/28/how-can-corporations-innovate-for-positive-change/>. Acesso em 04 de outubro de 2016. (Tradução livre).

Além disso, determina a constituição de uma Comissão de Ética, destinada a comandar os processos investigatórios de desvio de conduta funcional.

Já em seu Capitulo I, item II, a normativa determina a imposição dos princípios éticos à atuação do servidor civil, que servirão como instrumentos para evitar que o mesmo precise decidir “somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto”.

Destaca, entre outros princípios, que a moralidade não se limita à distinção entre bem e mal, pois integra o conceito insculpido no princípio no qual o que se busca é sempre o bem comum.

Outros estudos vêm sendo desenvolvidos no sentido de oferecer subsídios às empresas para melhorar sua *performance* no mundo empresarial, mas com os olhos voltados à responsabilidade social que o seu papel na sociedade encerra.

Sob o ponto de vista ético, propriamente dito, é necessária uma reconstrução para (re) inserir os conceitos a ela relacionados, com o objetivo de estabelecer um diapasão de melhoria na qualidade da saúde e meio ambiente do trabalho, num acorde ao princípio do solidarismo,

Se o foco estiver na abrangência econômica, também se justifica a (re) inserção de códigos éticos, que visam a minimização dos riscos laborais e do seu respectivo dispêndio financeiro, que pode acarretar iliquidez empresarial.

Se as razões estiverem centradas na questão da sustentabilidade, também reforçam a necessidade de se (re) estabelecer padrões de conduta que atendam às necessidades presentes, preparando as definições de objetivos futuros.

Por uma ou por todas as razões somadas, é imperioso que se recomponha uma relação mais ética, mais adequada economicamente e mais sustentável no campo do trabalho.

Isso porque, como se verá adiante, o ambiente laboral hostil está composto por diversos elementos, oriundos da modernidade, que reforçam a condição de inferioridade do trabalhador, expondo-o a riscos de grau elevado.

1.1 A motivação para o difícil não enfrentamento do medo e da indiferença no trabalho

Dos piores sintomas mais diagnosticados nessa nova era, em portas de uma revolução tecnológica, está o constante medo. A acepção da palavra "medo" deve ser aqui tomada em toda a sua integralidade, pois não se trata de um medo especial, único, dirigido.

Donskis[13] bem o retrata, nominando-o de medo da modernidade. E o explica do seguinte modo:

> Nossa época é caracterizada pelo medo. Desenvolvemos uma cultura do medo que está se tornando cada vez mais poderosa e global... O medo usa várias máscaras. Ele pode falar a linguagem da experiência intima e existencial.

Ao passo em que a tecnologia avança no sentido de permitir muitos e melhorados sistemas de vigilância, simultaneamente expõe os indivíduos a um medo generalizado, já que permite a proliferação "eficiente" de teorias conspiratórias e abordagens de insegurança.

Esta sensação de insegurança permanente (não mais só em função de guerras e de catástrofes naturais, como terremotos, tsunamis, etc.) se estabelece nos indivíduos de forma plena, avizinhando-se em todas as suas relações, especialmente as do trabalho.

Bauman[14] complementa, anunciando que:

> [...]o medo não parece uma anormalidade revogável e curável, uma intumescência cancerosa no admirável mundo novo da modernidade, uma excrescência maligna que precisa ser extirpada, mas que ainda pode ser objeto de cirurgia... Parece que medo e modernidade são irmãos gêmeos, até siameses, de um tipo que nenhum cirurgião, ainda que hábil e equipado com a última palavra em tecnologia operatória, poderia separar sem por em risco a sobrevivência de ambos.

Os indivíduos estão, então, compelidos a sofrer o medo constante, pois este se associa aos contornos da vida atual, aos conceitos da modernidade, e se alastra por todas as relações, vez que há ameaças permanentes sobre o bem-estar.

---

[13] BAUMAN, Zygmunt; DONSKIS, Leônidas. **Cegueira moral**: a perda da sensibilidade na modernidade liquida. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2014. p.116.
[14] *Ibidem,* p. 118.

O medo pode advir do reconhecimento das forças da natureza, da fragilidade do ser humano e também da "inadequação das regras que ajustam as relações mútuas dos seres humanos na família, no Estado e na sociedade".[15]

E não seria possível encerrar esse ciclo de modo rápido, eficiente e duradouro, porque o conflito se instaura forçosamente na própria busca da felicidade de cada indivíduo e em suas ligações com as condições da vida em comum.

O medo fragiliza, expõe as dificuldades e inferioriza o individuo, não lhe permitindo reações ao ambiente hostil. Nas relações de trabalho, o medo deriva não só da condição hipossuficiente, mas da extrema dependência econômica e dos elementos que, do trabalho decorrentes, lastreiam a sua própria personalidade.

Frente à crise econômica mundial atualmente experimentada, da qual o Brasil também não escapou, o desemprego de milhões de trabalhadores tem sido seu maior efeito e o medo do desemprego impede que o trabalhador tenha uma reação imediata às ameaças que sofre.

Dejours[16] leciona que na distinção entre sofrimento e emprego (decorrentes daquelas relações dos que não têm trabalho) e sofrimento e trabalho (decorrentes da própria relação de trabalho), a exclusão a que se submetem os desempregados gera um sofrimento e um processo de dessocialização progressivos, que atingem os alicerces de sua identidade. O sofrimento é considerado grave, porque vem coroado com o manto da injustiça.

Com relação ao sofrimento no trabalho, a situação é também grave, mas não se pode afirmar que seja unânime o entendimento, no contexto social, que reconhece neste tipo de sofrimento uma injustiça.

Parte da sociedade entende que o sofrimento "faz parte do processo da relação de trabalho" e é melhor sofrer empregado do que sofrer desempregado[17].

Esse sofrimento (dos que têm trabalho) não gera movimento de solidariedade, de indignação. A contrário, gera tolerância e banalização, que maximizam ainda mais o sofrimento do trabalhador e o medo representa o fator de maior relevância para a tolerância a essa situação de sofrimento.

---

[15] BAUMAN, Zygmunt; DONSKIS, Leônidas. **Cegueira moral**: a perda da sensibilidade na modernidade liquida. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2014, p. 119.
[16] DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007, p. 50.
[17] *Ibidem*, p. 51.

Colocados em situação de opacidade, os trabalhadores sofrem com as tarefas arriscadas, em condições subumanas, mas contra tais situações sofrem sozinhos, mudos, escondidos atrás das "vitrinas do progresso", que são a única visão vendida pelas corporações. Não há espaço para essas discussões, e não há eco social dos lamentos operários.[18]

O problema se torna ainda mais grave porque há uma banalização do sofrimento e o trabalhador acaba sendo visto por seus pares como um fraco, que não resiste às cobranças do mundo empresarial moderno e das medidas capitalistas; é um inservível, que não agüenta as pressões "naturalmente decorrentes do trabalho".

O questionamento das condições de trabalho – sejam estruturais, físicas ou psíquicas – é abafado pelas modernas técnicas de administração empresarial, que falseiam conceitos para melhor adequação dos objetivos empresariais[19].

Esta postura arrasadora e mecanicista sobre o sofrimento do trabalhador manifesta neste uma dúvida acerca da consistência de seu sofrimento. Não é raro, por isso, que o sofrimento impingido desencadeie no trabalhador a indiferença de seus pares, que não querem conviver com aquele que sofre.

As medidas exatas do não sofrimento traduzem uma corrente unânime, onde os trabalhadores "fingem" que o sofrimento não existe (e "se"existe, é passageiro, peculiar, pequeno) e os administradores "têm certeza" de que ele não existe: trata-se de ajuste ao qual estão definitivamente atrelados os trabalhadores em prol dos objetivos da empresa. A escolha será entre este sofrimento e o desemprego.

A razão pela qual há tanta tolerância com a situação está na criação de certos tipos de defesa, capazes de minimizar o problema (senão afastá-lo ou maquiá-lo). Uma aparente normalidade que traduz, na verdade, o resultado da luta contra o sofrimento no trabalho, "contra a desestabilização psíquica provocada pelas pressões do trabalho".[20]

Essa normalidade torna aceitável o sofrimento físico, psíquico e ético, males de que padecem os trabalhadores, enquanto estes buscam negar o sofrimento para a manutenção do emprego (sob pena de atingir-se outro sofrimento, que é o desemprego).

---

[18] DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007, p. 53

[19] *Ibidem,* p. 54.

[20] *Ibidem*, p. 34.

Muitas teorias da administração empresarial vêm sendo difundidas para "minorar"a questão (senão banalizá-la a ponto de extingui-la). A essas novas concepções somam-se a estratégia defensiva do silêncio, da cegueira e da surdez.

Quanto menor o nível de discussão sobre esse assunto (o sofrimento do trabalhador), menor será a necessidade de encará-la como um empecilho ao progresso da organização (a concentração de esforços dirige-se a outro ângulo, diverso desta expectativa).

Por fim, a ameaça hierarquizada reforça o sentimento de desunidade, de solidão, e é resultado de uma "estratégia de distorção comunicacional", agravando ainda mais a situação do trabalhador que sofre as pressões oriundas de seu trabalho.[21]

Ao trabalhador, enfim, restam as dificuldades para um enfrentamento mais eficiente, que afugente o medo e a indiferença em seu ambiente de trabalho, protagonizado por seus pares, permitindo-lhe a realização de sua atividade em um ambiente laboral mais saudável, harmonioso e capacitador, para a concretização de seus objetivos de vida.

Bauman[22] apresenta uma alternativa de elevado significado para a reação ao medo, de modo a afastá-lo e impedi-lo de gerir a vida cotidiana, re-estabelecendo um equilíbrio mais adequado, mas sensível e mais perceptível: "a experiência intoxicante do convívio (talvez, quem sabe, seja muito cedo para dizer), a solidariedade... Essa mudança que já está em curso significa: sozinho nunca mais".

De certa forma, talvez seja esse o remédio para o mal que aflige a humanidade. Para não ser solitário, como ensina o Mestre, basta apenas trocar uma letra: o "t" pelo "d".

1.2 A modernidade líquida e as suas consequencias às relações de trabalho

Em termos de modernidade, nada parece mais factível e irreversível do que a globalizacão. Conceituada como o conjunto de transformações na ordem política e

[21] DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007, p. p.76.
[22] BAUMAN, Zygmunt; DONSKIS, Leônidas. **Cegueira moral**: a perda da sensibilidade na modernidade liquida. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2014. p. 139.

econômica mundial, ocorrido desde o final do século XX, que criou elementos comuns na esfera econômica, social, cultural e política e que interligou o mundo numa verdadeira aldeia global, é hoje reconhecida como resultado do avanço tecnológico, que permitiu a diminuição de barreiras espaciais e temporais de maneira irreversível.

Nesse sentido, implica a globalização na geração de consequencias diretas no mundo relacional, de maneira a proceder a uma integração veloz e ilimitada. Seus efeitos são perceptíveis não só nos meios de comunicação (elos mais fortemente sentidos), mas denunciam elementos diretos nas consequencias que traz ao mundo do trabalho.

Para Bauman[23], a globalização tanto divide quanto une, pois as causas da divisão são idênticas às que promovem a uniformidade global. Para cada indivíduo, dependendo do seu posicionamento relacional, a visão que se tem da globalização é ora sinal de liberdade ora destino indesejado.

Significa reconhecer que aquilo que se vê e o modo como se vê depende da situação em que está o indivíduo, pois esse posicionamento influencia em suas crenças, em sua compreensão e em seu poder de decisão.

A dependência posicional é necessária para explicar a dificuldade de sua compreensão não tendenciosa, chegando-se a uma ilusão objetiva, que é uma crença de que a posição objetiva e que é, de fato, equivocada com relação a uma escolha transposicional[24].

Para os empregadores, ou empresários, a globalização trouxe condições de mobilidade antes não experimentada, ou pelo menos não experimentada nos mesmos níveis de agora.

Frente a um obstáculo ou um problema, que podem ser de natureza fiscal, econômica, tributária, trabalhista, ou mesmo em relação às condições climáticas da localidade, o empregador pode alterar a sua sede, a sua localização e, dependendo da natureza econômica de seu negócio, pode fazê-lo da noite para o dia. Em alguns

---

[23] BAUMAN, Zygmunt. **Globalização**: as conseqüências humanas. Trad. Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999. p. 7-8.
[24] SEN, Amartya. **A idéia de justiça.** Trad. Denise Bottmann e Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 2011. p. 189.

casos, inclusive, nem mesmo há sede física da empresa (a exemplo daquelas em que o negócio esteja implementado no sistema de *e-commerce).*[25]

A mobilidade tornou-se, assim, o fator de estratificação de maior eficácia, pois o empresário se desconecta facilmente da sua localidade originária, fixando-se em local que mais lhe aprouver.

A contrário, pelo empregado, essa mobilidade é dificilmente exercida em sua amplitude, já que mantém laços em seu espaço comunitário que não podem ser facilmente rompidos, como por exemplo, de ordem familiar.

Do mesmo modo, a modernidade líquida, decorrente dos novos parâmetros impostos às relações sociais em razão da globalização, trouxe outros efeitos que podem responder às questões envolvendo a ocorrência do dano laboral e a necessidade de se repensar a ética nas relações de trabalho.

As fronteiras geográficas, que antes estabeleciam limites de atuação, não mais se sustentam, derrubadas que foram pela utilização do avanço tecnológico. Estas fronteiras estabeleciam, além dos limites geográficos, principalmente as normas sobre as quais o empreendimento deveria apoiar-se, no elenco das disposições legais aos quais estavam – trabalhador e empregador – obrigados.

Estas barreiras foram transpostas, à medida em que, pela facilidade de movimentação e mobilidade do empregador, a própria administração do negócio e o investimento que nele se faz, podem ser feitos a partir de qualquer localidade, sendo sua atuação extraterritorial.

Assim se configura, nas lições de Bauman[26], o proprietário ausente, já que:

> A mobilidade adquirida por “pessoas que investem”- aquelas com capital, com o dinheiro necessário para investir – significa uma nova desconexão do poder face as obrigações, com efeito de uma desconexão sem precedentes na sua radical incondicionalidade.

Os contornos do conceito de proprietário ausente despontam claramente das relações de trabalho já que, atualmente, seja provável que muitos empregados sequer conhecem pessoalmente o proprietário da empresa.

---

[25] Por definição, *e-commerce*, que em português significa comércio eletrônico, é uma modalidade de comércio que realiza suas transações financeiras por meio de dispositivos e plataformas eletrônicas, como computadores e celulares. Um exemplo deste tipo de comércio é comprar ou vender produtos em lojas virtuais. Disponivel em: <www.ecommercenews.com.br>. Acesso em 20 de setembro de 2016.

[26] BAUMAN, Zygmunt. **Globalização**: as conseqüências humanas. Trad. Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999. p.17.

Essa relação era diferente, na era pré-globalização. Um exemplo claríssimo dessa alteração pode ser extraído do empresário Hermes Macedo (falecido aos 79 anos de idade, em 1993). Dono da maior rede varejista do Brasil nos anos oitenta, com sede em Curitiba (as Lojas HM), o empresário tinha por hábito apresentar-se pessoalmente a cada empregado seu, mantendo com muitos deles uma relação quase familiar.

No aniversário de cinqüenta anos da empresa presenteou os empregados mais antigos com uma medalha, feita sob encomenda para a ocasião, nominando cada um dos presenteados.

O conceito de *turnover*, hoje muito aplicado às relações de trabalho, era desconhecido e desconsiderado pelo empresário, que tinha o hábito de manter seus empregados durante todo o tempo de atividade laboral ativa.

No âmbito social, o empresário era conhecido por suas atividades filantrópicas, e também por transformar sua residência, em bairro nobre da cidade, em atração turística na época do Natal, franqueando a entrada nos jardins da casa.

Seus empregados tinham uma "sensação de pertencimento" em relação à empresa. Reconheciam-se como "membros de uma família" e isso se revelaria exatamente dentro das concepções do empresário, cujo conceito de atividade empresarial extrapolava os limites que hoje se reconhecem, abrangendo um espírito familiar às relações de trabalho.

Atualmente, são raríssimas as exceções em que o empregado se sente "pertencente" ao extrato laboral.

A modernidade líquida trouxe também reflexos para as questões de comunicação, difusão e obtenção de dados. Os modelos de comunicação se tornaram ágeis e velozes. Mas, se por um lado trouxe agilidade aos contatos, trouxe também uma liquidez relacional e uma exposição pessoal sem precedentes.

Nas relações de trabalho, esse avanço tecnológico se faz presente em todas as fases contratuais, desde o processo seletivo ao emprego até a fase de rescisão contratual (para elastecer seus efeitos, em alguns casos, além dela).

Um forte exemplo dessa importância tecnológica e dos seus efeitos para o ambiente laboral é a seleção de pessoal por meio da Rede Linkedin[27], que tem se mostrado um importante instrumento de *net-working.*

[27] **LinkedIn** é uma rede social de negócios fundada em dezembro de 2002 e lançada em 5 de maio de 2003. É comparável a redes de relacionamentos, e é principalmente utilizada por profissionais com

A Revista Exame demonstrou que mais de cinquenta e cinco por cento das empresas no país usam o *Linkedin* como ferramenta de contratação. A Natura é uma das empresas brasileiras que mais utiliza a ferramenta, por meio do *Recruiter* (que apresenta uma lista de possíveis candidatos) e do *Job Slots* **(**que compartilha postagens sobre "essa vaga pode te interessar")**,** agregando, por meio de algoritmos, eventuais candidatos. A empresa consegue selecionar um elevado número de possíveis candidatos, sem grande esforço.[28]

Restaram substituídas as práticas antes muito utilizadas de entregas de currículo diretamente no Departamento de Pessoal (ou de Recursos Humanos) da empresa. Em muitos casos, a empresa se serve de agente intermediário para as contratações (empresas de alocação de mão de obra ou, em nível mais especializado, os chamados *headhunters*).

Nesses casos, possivelmente o candidato não tenha contato direto com o proprietário da empresa. Dependendo do porte, o candidato contratado só terá acesso visual ao superior hierárquico mais direto. Perde, com isso, a sensação de pertencimento tão relevante para o indivíduo.

De igual modo, outras redes sociais, sustentadas no ciberespaço, permitem troca de informações, repasse de orientações de procedimentos, atuando como verdadeiros facilitadores da vida no trabalho.

Por vezes, a operação cibernética pode gerar avanços lesivos ao indivíduo, expondo sua vida privada de modo equivocado, como se conhece em diversos exemplos do uso das redes sociais.

Para Bauman[29], entretanto, embora os bancos de dados possam agilizar a movimentação dos indivíduos, são também um instrumento de separação e exclusão.

De um lado, é preciso destacar, algumas pessoas são admitidas no ciberespaço extraterritorial, onde se sentem seguras e confortáveis, outras "têm seu

---

o intuito de apresentar suas aptidões, de uma forma que outros profissionais da mesma empresa possam endossar, dando credibilidade ao conteúdo. A rede atinge mais de 300 milhões de usuários ativos e está presente em mais de 200 países. Disponivel em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/LinkedIn>. Acesso em 20 de outubro de 2016.

[28] **Revista Exame**. As empresas preferidas pelos brasileiros segundo o linkedin. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/carreira/as-empresas-preferidas-pelos-brasileiros-segundo-o-linkedin>. Acesso em 20 de outubro de 2016.

[29] BAUMAN, Zygmunt. **Globalização**: as conseqüências humanas. Trad. Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999. p. 59.

passaporte e vistos de trânsito confiscados, sendo impedidas de perambular pelos espaços reservados".

A modernidade trazida pela globalização se sustentou, durante algum tempo, na esperança de que estaria indicando uma nova ordem mundial, voltada para as necessidades de mudança, em condições de melhoria à dimensão da espécie. Foram cunhados conceitos de civilização, de desenvolvimento, de consenso, numa idéia de universalização que "transmitia a esperança, a intenção de se produzir a ordem[30].

Entretanto, não é assim que a maioria dos indivíduos concebe a modernidade e a globalização. A contrário, hoje sua rotina se baseia em discutir ou refletir sobre os efeitos globais não pretendidos, até mesmo irreversíveis que essa transformação paradigmática gerou para sua vida e as relações em que se insere.

Para as relações de trabalho, os efeitos são ainda mais perceptíveis, à medida em que não há mais proximidade afetiva, que se desenvolvia sob uma sensação de pertencimento hoje inexistente, o indivíduo se sente um elemento de descarte, sem qualquer atribuição mais específica que não a realização de sua atividade laboral específica.

Nas relações que antecedem a contratação, muitas vezes o candidato não sabe sequer a qual empresa está se apresentando, porque há uma máscara que esconde o contratante interessado, com pretenso direito ao anonimato, até que seu interesse seja concretizado.

São escolhidas empresas ou sistemas virtuais para as fases preparatórias de entrevistas e seleção, que não relevam particularidades, a não ser as habilidades e competências indicadas para a vaga em disputa.

Há, enfim, uma despersonalização do contratante/empregador, sob a rubrica da celeridade e da eficiência, transpassadas a um agente intermediário, que tratará das questões burocráticas.

Durante a relação laboral, diversos elementos e conseqüências da modernidade líquida se fazem presentes. A questão da automação está mais acentuada, porque o avanço tecnológico propicia a troca e a atualização do maquinário de modo muito veloz.

---

[30] BAUMAN, Zygmunt. **Globalização**: as conseqüências humanas. Trad. Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999, p. 67.

As questões envolvendo o ambiente laboral – objeto destes estudos – também são afetadas pela modernidade, como já enunciado anteriormente.

No encerramento das relações de trabalho, de igual forma, a modernidade liquida se revela, frequentemente, na própria ausência de motivação ao despedimento do empregado.

A despeito de não haver norma específica a esse respeito ou, a contrário, há permissão de despedida sem causa justificada, o empregado pode ser descartado pelas mais variadas razões (por questões de idade, salariais, ou mesmo em decorrência do momento econômico da empresa). Ou pode ser descartado sem razão alguma. Não importa. A grande justificativa normalmente se embasa no contexto da "redução de custos".

Há um choque perturbador entre o pertencimento e a autonomia, entre o interesse privado e o bem estar dos outros, entre o altruísmo e o egoísmo, entre o amor próprio e a preocupação com outros[31]. São as mazelas com as quais, necessariamente, se convive a partir da idéia que se tem da modernidade.

Em todas as relações sociais essas mazelas estão presentes, mas é na relação laboral que estarão mais perceptíveis, porque o ambiente laboral é o local onde o indivíduo busca os instrumentos para a realização de seu projeto de vida, de seu bem-estar, e da concretização de seus projetos.

Na Encíclica *Laudato Si*, o Papa Francisco[32] exorta para os perigos dessas transformações:

> A contínua aceleração das mudanças na humanidade e no planeta junta-se, hoje, à intensificação dos ritmos de vida e trabalho, que alguns, em espanhol, designam por «rapidación». Embora a mudança faça parte da dinâmica dos sistemas complexos, a velocidade que hoje lhe impõem as acções humanas contrasta com a lentidão natural da evolução biológica. A isto vem juntar-se o problema de que os objectivos desta mudança rápida e constante não estão necessariamente orientados para o bem comum e para um desenvolvimento humano sustentável e integral. A mudança é algo desejável, mas torna-se preocupante quando se transforma em deterioração do mundo e da qualidade de vida de grande parte da humanidade.

E parte da confirmação de que o trabalho é o modo pelo qual o homem busca seu desenvolvimento pessoal, por meio das muitas dimensões da vida: criatividade,

---

[31] BAUMAN, Zygmunt. **Danos colaterais.** Desigualdades sociais numa era global. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2013. p. 115.

[32] ITALIA. **Carta Encíclica *Laudato Si* do Santo Padre Francisco sobre o cuidado da casa comum**. Disponível em: <http://www.pucsp.br/sites/texto_integral_enciclica_laudato_si.pdf>. Item 18 da Carta. Acesso em 03 de novembro de 2016.

projeção do futuro, desenvolvimento das capacidades, exercício dos valores, a comunicação com os outros.

Por essa razão, a substituição peremptória do homem pela máquina também revelara custos, já que:

> Os custos humanos são sempre também custos econômicos, e as disfunções econômicas acarretam sempre também custos humanos. Renunciar a investir nas pessoas para se obter maior receita imediata é um péssimo negócio para a sociedade. [33]

A globalização e a modernidade líquida são, enfim, processos mutuamente complementares, que determinam poder e liberdade de agir, evidenciando ainda mais as diferenças entre a classe mais privilegiada e a menos afortunada. Com seu advento, impôs a todos os indivíduos o movimento, ainda que para alguns este movimento seja apenas local.

1.3 A responsabilidade em suas novas dimensões: uma nova visão do poder de atuação e a assunção de uma responsabilidade solidária

Para a sustentação teórica das proposições deste estudo, fez-se necessária a busca por paradigmas filosóficos que permitissem a certificada análise de que a responsabilidade hoje exige um olhar novo e diferenciado, mais voltado para as questões biocêntricas.[34]

Esta concepção confirma a proposição de que a vertente antropocêntrica, dominadora em tempos anteriores, não pode mais prevalecer na era moderna, haja vista a constatação de que, para além de seus próprios interesses individuais, o homem tem hoje uma responsabilidade não só com o seu presente, mas com as gerações futuras.

Em tempos de avanços tecnológicos imperiosos e irreversíveis, o foco deve ser comunitário, solidário, participativo e integrado a todo o ambiente, a todas as relações.

---

[33] ITALIA. **Carta Encíclica Laudato Si do Santo Padre Francisco sobre o cuidado da casa comum**. Disponível em: <http://www.pucsp.br/sites/texto_integral_enciclica_laudato_si.pdf>. Item 18 da Carta. Acesso em 03 de novembro de 2016, item 128.

[34] O biocentrismo (do grego βιος, bios, "vida"; e κέντρον, kentron, "centro") é uma concepção, segundo a qual todas as formas de vida são igualmente importantes, não sendo a humanidade o centro da existência. Disponível em*:* <www.pt.wikipedia.org>. Acesso em 03 de outubro de 2016.

O imperativo comandado pelos conceitos tradicionais da ética antiga remontavam à máxima de que o homem deveria agir com seu semelhante do mesmo modo que consigo gostaria que ele agisse. Nesse contexto, a responsabilidade humana não repousava sobre a natureza, já que a preocupação se circundava à vida imediata.

Era necessária que houvesse uma nova ponderação, não só sobre o significado destas mudanças paradigmáticas, mas principalmente que fornecessem suporte adequado a uma nova visão da responsabilidade humana. Isso tudo somado ao fato de que os avanços tecnológicos permeariam a vida cotidiana, sem limites.

A ação humana precisa ser debatida e lastreada por uma ética que sustente a garantia de todas as formas de vida existentes na biosfera, porque o conceito premente não pode mais ser centralizado no homem, no indivíduo, e sim, na compreensão de que a dimensão está alargada adequadamente para um relacionamento ético nessa nova civilização tecnológica.

É na proposta de Jonas que se encontrou o fundamento para esta investigação. Com o Princípio Responsabilidade, desenvolvido como um balizar ético para proporcionar uma perspectiva de diálogo critico, o filósofo destaca a responsabilidade como centro da ética, formulando um "novo e característico imperativo categórico, relacionado a um novo tipo de ação humana".[35]

Isso porque as concepções da ética antiga não têm o alcance necessário para garantir um agir humano adequado à nova realidade, que é um dever agir ético dentro de uma sociedade altamente tecnológica e globalizada.

Os efeitos mediatistas dos imperativos da ética tradicional não perfazem com adequação um agir de modo racional, com vistas a um bem comum e não mais como bem individual.

Os argumentos de Jonas levam em conta a construção de categorias do bem, do dever e de ser, propondo uma nova visão ética, a partir do passo necessário que a responsabilidade encerra nessa nova era.

A nova construção tem por base o argumento de que apesar da "grandeza ilimitada de sua engenhosidade, o homem, confrontado com os elementos, continua

---

[35] BATTESTIN, Claudia; GHIGGI, Gomercindo**. O Princípio Responsabilidade de Hans Jonas:** um princípio ético para os novos tempos. Disponível em: <http://sites.unifra.br/Portals/1/ARTIGOS/numero_06/battestin_5.pdf>. p. 74. Acesso em 20 de outubro de 2016.

pequeno... e não importa para quantas doenças o homem ache cura, a mortalidade não se dobra à sua existência".[36]

A condição humana, o futuro distante e a existência de outras espécies deram contorno aos imperativos da ética antiga, que, suplantados, permeiam a exigência de reconhecimento da vulnerabilidade do homem e da natureza diante de uma intervenção tecnológica.

O cuidado não só do bem-estar do homem, mas de toda a natureza (para além do homem) deve se tornar uma premissa inafastável, fazendo surgir, a partir daí, os conceitos e idéias acerca da ecologia e da bioética.

Como explica Rampazzo: [37]

> [...] a ética não deve se referir somente ao homem, mas deve estender o olhar para a biosfera em seu conjunto, ou melhor, para cada intervenção científica do Homem sobre a vida em geral. A bioética, portanto, deve se ocupar de uma 'ética' e a 'biologia', os valores éticos e os fatos biológicos para a sobrevivência do ecossistema como um todo.

Os conflitos da era contemporânea, mormente aqueles oriundos das profundas alterações, alicerçadas nas transformações do pensamento mundial pós-guerras ao início do século XXI, exigiram respostas que pudessem balizar a nova ação humana, para impedir ou minorar os efeitos negativos sobre os indivíduos e sobre toda a comunidade, que – como se viu –, em razão do avanço tecnológico teve derrubadas as suas fronteiras, gerando nova dimensão de espaço e tempo.

As alterações que se seguiram, década apos década, transmudaram os conceitos de vizinhança, de cidadania, de Estado, e desembocaram em uma necessária abrangência de solidariedade.

Os conceitos que antes diziam respeito aos indivíduos e à sua comunidade próxima se viram transformados, alargados, transpostos, à medida em que a atuação (e as suas conseqüências) geraram efeitos globais.

A ameaça de destruição da biosfera, cujos efeitos seriam sentidos a curto prazo diretamente pelos seres vivos (não só com preocupação dirigida exclusivamente ao ser humano, mas a toda forma de vida do planeta) tornam o princípio erigido por Jonas um novo imperativo à construção de uma visão de

---

[36] JONAS, Hans. **O princípio responsabilidade**: ensaio para uma ética para a civilização tecnológica. Tradução do original alemão Marijane Lisboa, Luiz Baros Montez. Rio de Janeiro: Contraponto: Ed. PUC-Rio, 2006.p. 33.

[37] RAMPAZZO, Lino. **Ética e Direito, Bioética e Biodireito**. Taubaté: Cabral Editora e Livraria Universitária, 2003.p. 72.

comunidade, com conceitos alargados, ampliados e voltados para um bem estar comum.

Com isso, traz para a esfera da responsabilidade a ética composta por elementos advindos de uma comunidade expandida (mundo animal, vegetal, mineral, biosfera e estratosfera[38]), que atribui condições e exigências a todos, com preocupação voltada não só para decisões de cunho imediato, mas também futuros, pois, "nós não temos o direito de escolher a não-existência de futuras gerações em função da existência atual, ou mesmo de as colocar em risco".[39]

O homem tem capacidade de entendimento e liberdade para agir, por isso deve fazê-lo com responsabilidade, já que a realidade transformadora que possui pode ameaçar a existência futura. A natureza é, enfim, uma responsabilidade do homem e, como tal, está a exigir que a visão utilitária seja recomposta, reconduzida sob um novo olhar.

A proposição do Princípio Responsabilidade está erigida sobre o dever de visualizar os efeitos de longo prazo e o de mobilizar o sentido adequado à representação. O homem tem a capacidade de, mesmo não prevendo, encontrar soluções para os problemas, e esta aptidão é segura para uma avaliação dos eventuais perigos apresentados.

Ela será necessária à medida em que, tendo consciência de que haverá problemas, o homem deve agir de forma coerente a encontrar soluções para minimizá-los, se não puder evitá-los. Sua atuação é compassada pela necessidade de assumir a responsabilidade pelo futuro.

Segundo Jonas[40], a primeira obrigação da ética da responsabilidade é o medo fundado, do qual deriva uma atitude ética fundamental, dirigida à vontade de evitar que algo de pior aconteça, o que exige reflexão e cuidado com o destino da humanidade.

---

[38] BATTESTIN, Claudia; GHIGGI, Gomercindo. **O Princípio Responsabilidade de Hans Jonas**: um princípio ético para os novos tempos. Disponível em: <http://sites.unifra.br/Portals/1/ARTIGOS/numero_06/battestin_5.pdf>. p. 74. Acesso em 20 de outubro de 2016.

[39] JONAS, Hans. **O princípio responsabilidade**: ensaio para uma ética para a civilização tecnológica. Tradução do original alemão Marijane Lisboa, Luiz Baros Montez. Rio de Janeiro: Contraponto: Ed. PUC-Rio, 2006.p. 48.

[40] *Ibidem*, p. 72.

Zancanaro[41] leciona que este medo deveria ser "aproveitado para o empreendimento de preservação do planeta,..., seria uma forma de frear a compulsão e a onipotência de considerar o conhecimento científico ilimitado". O medo é, assim, um elemento importante no Principio Responsabilidade, pois é instrumento de contenção, de proteção e de decisão.

Este princípio leva em conta, ainda, a finalidade que todos os seres têm na participação do ciclo natural da vida:

> O ser humano busca suas realizações através das somas das ações, como também constrói a liberdade pela soma de atos livres. Os seres irracionais, os animais, sobrevivem com um sistema genético diferenciado. Deste modo, as ações humanas estão dirigidas por uma cadeia de atos e fins, que dão cumprimento a um dever. O agir dos animais é desenvolvido por um esquema de estimulações instintivas. [42]

Tendo em vista que o objetivo da natureza é a sua própria continuidade, a vida passa a ser objeto da responsabilidade. O agir humano deve levar em conta, então, que faz parte da dimensão de sua responsabilidade a concretização e a efetivação do futuro de todas as espécies.

Jonas[43] apresenta as distinções da teoria da responsabilidade, dividindo-as em categorias ou modelos. A primeira delas diz respeito à responsabilidade como imputação causal de atos realizados. Tratando da necessidade de reconhecimento da responsabilidade pelos atos causados, distingue a questão legal (que, pela responsabilidade) determina a reparação dos atos causados, da questão moral, em que o individuo avalia as conseqüências do seu ato. Assim, a responsabilidade não predispõe os fins, "mas é a imposição inteiramente formal de todo agir causal entre seres humanos". [44]

A segunda modalidade diz respeito ao dever do poder, que determina o que deve ser feito, na qual se enquadra a responsabilidade pelo bem-estar dos outros,

---

[41] ZANCANARO, Lourenço. **O Conceito de Responsabilidade em Hans Jonas**. 1998. 230 f. Tese (Doutorado em Educação) Faculdade da Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas 1998, p. 57.

[42] BATTESTIN, Claudia; GHIGGI, Gomercindo. **O Princípio Responsabilidade de Hans Jonas**: um princípio ético para os novos tempos. Disponível em: <http://sites.unifra.br/Portals/1/ARTIGOS/numero_06/battestin_5.pdf>. p. 78. Acesso em 20 de outubro de 2016.

[43] JONAS, Hans. **O princípio responsabilidade**: ensaio para uma ética para a civilização tecnológica. Tradução do original alemão Marijane Lisboa, Luiz Baros Montez. Rio de Janeiro: Contraponto: Ed. PUC-Rio, 2006, 2006, p. 165-188.

[44] *Ibidem,* p. 166.

não se tratando de responsabilidade formal, mas uma responsabilidade com vistas a um agir responsável, não em relação a si mesmo, mas em relação aos outros.

A terceira vertente diz respeito à responsabilidade ser uma relação não recíproca, uma vez que os atos do individuo devem permear o fim em si mesmo, sem a espera de uma resposta. A responsabilidade também pode ser natural (aquela que independe da aprovação do individuo) ou a contratual (também denominada de artificial), que é instituída a partir do processo de aceitação do encargo ou do ônus. Para JONAS, entretanto, "o primeiro objeto de responsabilidade são os outros homens".[45]

O Principio Responsabilidade reside, assim, na própria realidade do ser, que deve ser direcionada à preservação da vida. Na relação do sujeito e do objeto, cabe ao ser humano a possibilidade de reconhecer o valor fundamental da natureza, da sua responsabilidade com seus semelhantes e que, ao mesmo tempo em que tem direitos, tem obrigações.

E vem acompanhado da esperança de que é possível fazer algo e há razão para que seja feito, ainda que o medo e a incerteza se façam presentes. Se se fizerem, que sirvam de impulso corajoso para a concretização da responsabilidade que cabe a cada um.

Essa responsabilidade é contínua e independe de um só aspecto, projetando seus efeitos por um grande período de tempo. Não se trata, assim de uma responsabilidade momentânea. Precisa estar fundada na globalidade, sem olvidar-se da importância e condição singular do ser humano.

---

[45] JONAS, Hans. **O princípio responsabilidade**: ensaio para uma ética para a civilização tecnológica. Tradução do original alemão Marijane Lisboa, Luiz Baros Montez. Rio de Janeiro: Contraponto: Ed. PUC-Rio, 2006 , p. 175.

2 DAS INCIDÊNCIAS DO DANO MORAL NAS RELAÇÕES SOCIAIS E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A condição humana está sofrendo uma grande e plúrima transformação em seus contornos[46], encerrada na constante e acelerada revolução tecnológica que globalizou mercados, alterou significativamente as relações sociais e imprimiu nova faceta às relações laborais.

Mas essas modificações, de tão aceleradas, não foram (e não vêm sendo) acompanhadas de alterações legislativas (no âmbito laboral propriamente dito) capazes de dar suporte aos contornos das suas relações, certificando-se-as de segurança jurídica, no respeito à dignidade do trabalhador e a um saudável meio ambiente do (e no) trabalho.

O meio ambiente laboral concentra causa e consequência da saúde do trabalhador, vez que o trabalho é "fonte de prazer e de contentamento quando o indivíduo se adapta ao modo de organização do trabalho"[47]. É no trabalho que o homem encontra não só seu sustento, mas também o fundamento para uma vida digna e um exercício pleno do conceito de cidadania.

Calvo[48] anuncia que é pela ótica neoconstitucionalista dos direitos fundamentais que se encontra o diapasão para a proteção do trabalhador, frente à grande lacuna legislativa específica ao tema, destacando que o assédio: [49][...] viola, pelo menos, dois princípios fundamentais da Republica Federativa do Brasil: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º., incisos III e IV da Constituição Federal de 1988).

A responsabilidade pela manutenção de um ambiente laboral sadio, em condições de propiciar ao trabalhador o exercício dos seus objetivos, já que é

---

[46] BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Trad. Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999, p. 7.

[47] SCOTTINI, Cássia Akemi. **O meio ambiente laboral à luz da psicopatologia**: o sofrimento no trabalho como causa de transtornos mentais. *In* GUNTHER, Luiz Eduardo, ALVARENGA, Rubia Zanotelli de (coord). **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho.** São Paulo: LTr, 2016. p.27.

[48] CALVO, Adriana. **O assédio moral institucional e a dignidade da pessoa humana** (estudo do assédio moral institucional sob a ótica dos direitos fundamentais). *In* GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de (coord). **Direitos Humanos e Meio ambiente do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2016. p. 16.

[49] Muito embora a autora esteja se referindo ao assédio moral institucional, as premissas são válidas para todas as ocorrências de dano laboral.

destinatário de proteção legal oriunda do ordenamento jurídico, é do empregador[50], que deve empenhar maior zelo e cuidado, não só com relação às instalações físicas e infra-estrutura (para afastar os riscos dos acidentes de trabalho em sentido estrito), mas também com relação às práticas gerenciais, que estejam em acordo à ética empresarial que dele se espera na condução dos seus negócios.

Deve-se ter em conta, precipuamente, o princípio da dignidade humana, que:

> [...] é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar. [51]

Calvo[52] corrobora a aplicabilidade da teoria dos direitos fundamentais ao Direito do Trabalho, na medida em que isso significa:

> Reconhecer a necessidade de concretude da proteção de direitos individuais do empregado, principalmente quanto às limitações ao poder de atuação patronal, buscando como resultado um equilíbrio digno nos conflitos de interesse existentes entre capital e trabalho.

Entretanto, as alterações que se seguem no mundo do trabalho, mormente aquelas verificadas nas suas condições de operacionalização, geradas pela globalização e pelo acirrado terreno da competição, tem levado à apreciação do Poder Judiciário novas questões, além daquelas costumeiramente discutidas em sede de rescisão contratual, como o inadimplemento das obrigações econômicas do empregador em relação ao empregado.

Estas questões dizem respeito, de modo intrínseco, às condições do trabalho, ao modo de execução, às questões de gestão empresarial e ao meio ambiente laboral, e por isso repercutem de modo genérico a todas as categorias profissionais.

---

[50] LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo. ***Responsabilidad empresarial y protección de la salud laboral****. Analisis Jurídico Interdisciplinar*. Lisboa: Editorial Juruá, 2013. p. 58.
[51] MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** 15ª. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004. p. 52.
[52] CALVO, Adriana. **O assédio moral institucional e a dignidade da pessoa humana** (estudo do assédio moral institucional sob a ótica dos direitos fundamentais). *In* GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de (coord). **Direitos Humanos e Meio ambiente do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2016. p. 17.

A deterioração das condições do trabalho, aliada à crise econômica vivenciada nos últimos três anos, fizeram aumentar consideravelmente o número de medidas judiciais trabalhistas no Brasil.

Dos temas mais abundantemente discutidos no Poder Judiciário, a questão da responsabilidade civil do empregador na indenização do dano moral laboral vem se mantendo no topo de lista, demonstrando a inequívoca ocorrência desse tipo de dano para as relações laborais.

No universo apresentado pelo Relatório Justiça em Números, da lavra do Conselho Nacional de Justiça, relativo ao ano de 2015[53], levando-se em conta os números compilados do Poder Judiciário em sua integralidade, o tema alcança o sétimo lugar, com 736.906 demandas, conforme se verifica do Anexo I.

Sob o mesmo argumento analítico, mas tendo-se por base os assuntos mais demandados no Segundo Grau de Jurisdição, o tema surge em décimo sexto lugar, com 70.821 demandas[54], consoante se infere do Anexo II.

No âmbito do Primeiro Grau, o tema ocupa o quinto lugar geral nos assuntos mais demandados em todo o Poder Judiciário[55], como consta do Anexo III.

Especificamente na análise da Justiça do Trabalho, os números continuam extremamente relevantes. Com relação aos assuntos mais demandados, o tema ocupa o segundo lugar, com 704.345 demandas[56], conforme Anexo IV. E quando a análise se volta para o Segundo Grau de Jurisdição, o tema aparece em terceiro lugar[57] (Anexo V).

No que diz respeito ao tema nas demandas em Primeiro Grau de Jurisdição na Justiça do Trabalho em nível nacional, o Relatório do Conselho Nacional de Justiça apresenta o tema ocupando o segundo lugar[58], sendo que em primeiro lugar, como seria de se esperar, estão as questões relativas ao pagamento de verbas rescisórias (Anexo VI).

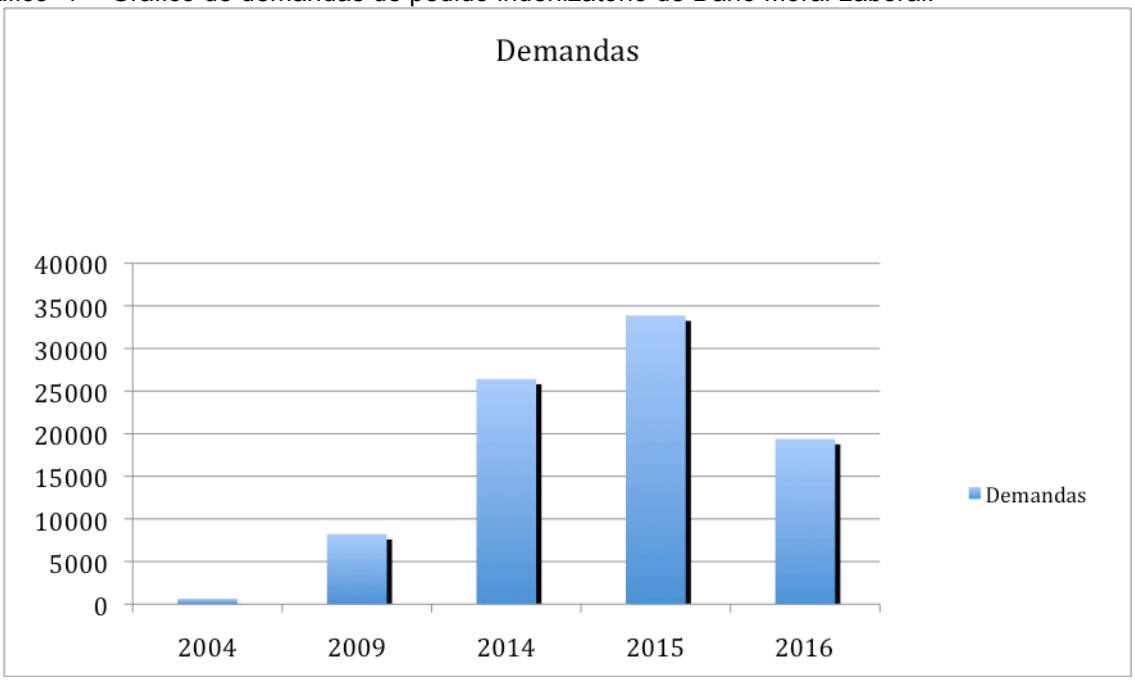
Especificamente sobre os pedidos indenizatórios do dano moral laboral, os números são, efetivamente, alarmantes, o que se pode também extrair de

---

[53] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em Números 2016 – ano base 2015.** Brasília: CNJ, 2015. p. 74.
[54] *Ibidem*, p. 75.
[55] *Ibidem*, p. 75.
[56] *Ibidem*, p. 202.
[57] *Ibidem,* p. 203.
[58] *Ibidem,* p. 203.

levantamento feito diretamente no sitio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho[59], que aponta o crescimento das demandas com inserção do assunto[60]:

Gráfico 1 - Gráfico de demandas de pedido indenizatório de Dano Moral Laboral.



Fonte: Sitio Eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho.

É preciso destacar que, na maioria de suas ocorrências, o dano moral tem como pano de fundo o exercício do (ou a cobiça ao) poder. Pode-se verificar a sua ocorrência em todas as relações sociais (nas relações familiares, comunitárias, escolares e religiosas). No ambiente laboral não é diferente. O que agrava a situação é o fato de estar em jogo a rede de sustentação econômica do empregado e o poder diretivo do empregador.

O ambiente laboral é um campo fértil à ocorrência do dano moral causado pelo empregador ao empregado, valendo-se sempre do alerta de Oliveira.[61]

> [...] mas há que se ter muito cuidado para não se conceber o "dano moral" em tudo aquilo que o empregador (sic) alegar e não provar, pena de se transformar o ambiente de trabalho em lugar de desconfianças mútuas, com desmerecimento do poder de comando do empregador.

[59] BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 01 de outubro de 2016.
[60] Destaque-se que a pesquisa no ano de 2016 compreendeu os meses de janeiro a setembro.
[61] OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Do dano moral no Direito do Trabalho.** *In* DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org). **Direito do Trabalho e da seguridade social:** direito do trabalho coletivo, administrativo, ambiental e internacional. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012 (Coleção Doutrinas Essenciais, v. 3). p. 739.

Muito embora se conheçam situações em que é o empregado a praticar a ofensa quando, por exemplo, denigre a imagem da empresa em redes sociais ou quando desvela segredo empresarial à concorrência, o que difere da relação em que é vitima o empregador ou a empresa, é que a solução encontrada se concentra na despedida do empregado ofensor.

O tema é recorrente e demonstra que se trata de problema a ser enfrentado com lucidez. Das causas que levam aos pedidos de indenização por dano moral na relação trabalhista, é possível identificar três comumente citadas: assédio moral, assédio sexual e acidente de trabalho.

Faz-se necessário também abranger a questão do assédio moral organizacional, figura representativa de outros modelos de ofensa, que atingem desta vez não mais um trabalhador de *per se,* mas toda a comunidade laboral.

A figura do assédio moral organizacional (também chamado de institucional) é uma "evolução" do assédio moral individual, se é que assim se possa afirmar porquanto retrata artifícios e estratégias de gestão com objetivo de aumento de produtividade, em desrespeito às regras e aos princípios que protegem – ou deviam proteger – voltando-se a toda classe de empregados, e não especificamente a um deles (como nos casos de assédio moral interpessoal).

Incluiu-se também nesta pesquisa as questões relativas ao dano existencial, já que representa grande potencial de demanda nas relações laborais.

As violações decorrentes do dano moral laboral dizem respeito, assim, às práticas organizacionais que colidem com as garantias ao trabalhador na "observância de normas referentes à saúde, higiene e segurança no trabalho" (62), de que é destinatário.

Reafirma-se que a prática do dano moral laboral fere o princípio da dignidade humana e o valor social do trabalho e a utilização de princípios atrelados ao posicionamento social são indispensáveis, pois

> Os princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional.[63]

---

[62] NOGUEIRA, Hilda Maria Brzezinski da Cunha. **A responsabilidade empresarial pelo meio ambiente do trabalho**. *In* GUNTHER, Luiz Eduardo, ALVARENGA, Rubia Zanotelli de (coord). **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho.** São Paulo: LTr, 2016. p. 57.

[63] REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito.** 18ª. Ed. São Paulo: Saraiva, 1991. p. 299.

No mundo do trabalho há um campo fértil para a ocorrência de danos aos trabalhadores, mormente por conta do alto nível de exigência na realização das atividades, num mercado competitivo, frente a uma grave crise econômica que levou, nos últimos anos, mais de doze milhões de brasileiros à fila do desemprego[64].

Das ocorrências mais comuns, é possível o destaque a quatro causas mais recorrentes do dano moral laboral, explicadas pela abrangência de conteúdo ofensivo e em razão da análise das demandas judiciais.

2.1 DAQUELES DECORRENTES DO ASSÉDIO SEXUAL

A questão envolvendo a prática de assédio sexual nas relações sociais não é assunto novo. É por todos conhecida a incidência desse tipo de afronta nas mais variadas situações, camadas sociais e com vítimas em diferenciadas idades e gênero, sendo igualmente diferenciada a condição do ofensor.

Por questões culturais, a vítima preferencial é a mulher. Segundo pesquisa realizada pela Organização Internacional de Combate à Pobreza *ActionAid*[65], oitenta e seis por cento das mulheres entrevistadas afirmaram já terem sido vítimas de assédio sexual em ambientes públicos (considerando-se, para a pesquisa, o assédio sexual como qualquer ato indesejável, ameaçador ou agressivo, consubstanciado desde um assobio até o estupro).

Em parte, isso se deve à influência cultural, da posição de inferioridade da mulher (vítima preferencial, mas não exclusiva da agressão) e à falta de modelos de repressão eficazes.

A questão vem sendo debatida com muito mais afinco na atualidade, tendo em vista um processo de empoderamento da mulher e aos inúmeros casos de violência por elas sofridos, noticiados cotidianamente pela imprensa. Embora não sejam raras as narrativas dessa ocorrência, é difícil encontrar a sua manifestação formal – notadamente nas demandas judiciais – principalmente porque as medidas acabam protegidas pelo segredo de justiça.

A grande maioria das vítimas desse tipo de agressão é a mulher, mas é

---

[64] BRASIL. BBC Agência Brasil. **FMI piora previsão de desemprego no Brasil em 2017 apesar da expansão.** Disponível em: http://www.bbc.com/portuguese/brasil-37548422.Acesso em 04 de outubro de 2016.

[65] BRASIL. Agência Brasil. **Pesquisa mostra que 86% das mulheres brasileiras já sofreram assédio.** Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2016-05/pesquisa-mostra-que-86-das-mulheres-brasileiras-sofreram-assedio>. Acesso em: 03 de julho de 2016.

possível também detectar o homem como vítima, embora não seja tão frequente. A diferença é que quando o homem é assediado, por razões culturais (especialmente a tradição machista ainda imperante) muitos deles vangloriam-se do seu poder de sedução, ao invés de denunciar.

O tema é objeto de inúmeros estudos, no mais das vezes oriundos da área da Antropologia e da Sociologia, já que envolve uma reprodução de hierarquização de camadas sociais envolvendo o poder de um indivíduo sobre o outro, num "impedimento de horizontalidade nas relações sociais", conforme Damatta.[66]

O assédio sexual se caracteriza por ser uma conduta de natureza sexual não desejada e repelida pela vítima e é realizada de modo reiterado, tendo por objetivo o cerceamento da liberdade sexual, como ensina Pamplona Filho.[67]

Assim, se constitui numa violação do princípio da livre disposição do próprio corpo, já que estabelece uma situação de profundo constrangimento à prática indesejada de satisfação sexual.

Nas lições de Dallegrave Neto[68] o assédio sexual é uma "insistência impertinente" contra a vítima, com objetivos sexuais a serem perpetrados sob intermédio de meios espúrios.

No âmbito das relações sociais, é comum ver noticiada essa prática na esfera familiar, em que um individuo – exercente de certa autoridade, que pode ser derivada inclusive do poder familiar - busca submeter outrem, normalmente vítima indefesa, à sua lasciva, sob ameaça de castigo físico a si ou a outro individuo do grupo familiar.

Trata-se, neste caso, de assédio sexual familiar, que, embora não seja como tal tipificado pela didática penal brasileira, é ofensa ainda mais repugnante, porque envolve os valores da família e tem por fundamento o temor reverencial.

Na Carta às Famílias, o Papa Paulo VI observa que "a Sagrada Família é o início de tantas outras famílias santas e a ela está confiado o dever de lutar

---

[66] DAMATTA, Roberto. **Carnavais, malandros e heróis**. São Paulo: Editora Rocco, 1997. p. 17.
[67] PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual**: questões conceituais**.** Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/31041-33968-1-PB.pdf>. Acesso em 30 de março de 2016.
[68] DALLEGRAVE NETO. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 4ª. ed. São Paulo: Editora LTr, 2010. p. 263.

sobretudo para libertar as forças do bem, cuja fonte se encontra em Cristo Redentor do homem".[69]

Na esfera escolar, o assédio (denominado de *bullying)* toma corpo nas relações que ocorrem entre estudantes, entre professor (a) e estudante, mas também pode ocorrer o inverso. Entretanto, neste último caso, o "poder" (elemento primordial nos casos de assédio), configura-se em ameaças à integridade moral e no próprio desenvolvimento escolar. O mais comum, entretanto é o que tem como agressor o (a) professor (a) ou coordenador (a) da Instituição, pois envolve as questões de poder, com relação de hierarquia.

Notícias sobre a ocorrência do *bullying* tem sido mais frequentes, muito provavelmente em razão do incentivo às denúncias. Em 2015, a Universidade de Brasília precisou tratar do assunto, em razão do movimento denominado "#meuamigosecreto", criado para receber denúncias de casos de assédio sexual e moral no âmbito acadêmico. Em razão de inúmeras postagens recebidas contra um mesmo agressor, professor da Faculdade de Comunicação, formou-se um dossiê, que foi entregue à Universidade para a instauração do devido procedimento investigatório.[70]

Outro rumoroso caso, também envolvendo professor da Universidade de Brasília, teve um desfecho trágico com a morte da ex-aluna, graduada em Direito por aquela Instituição. Pouco antes de cometer o suicídio, a aluna postou em rede social (*Facebook*) toda a sua trajetória como vitima de assédios sexual e moral pelo Professor[71], com quem havia inclusive realizado estágio acadêmico. Mesmo depois de graduada e mudar de cidade, a jovem relatou que os assédios continuaram. Todos os fatos ainda estão sendo apurados, mas a Universidade já dispensou o Professor que, segundo consta, era Professor Voluntário na Universidade, não mantendo nenhuma relação de trabalho.

Nas relações laborais, o assédio sexual se configura no abuso do poder do superior hierárquico sobre a vítima, com o intuito de obter vantagens sexuais, pois o

---

[69] FASANELLA, Ítalo J. Passanezi. **Família: célula de nossa sociedade.** Disponível em: <www.sagradafamilia.org.br>. Acesso em 03 de janeiro de 2016.

[70] Jornal O Globo. **UnB apura dossiê sobre professor suspeito de assédio moral e sexual**. Disponível em: <http://g1.globo.com/distrito-federal/noticia/2015/12/unb-apura-dossie-sobre-professor-suspeito-de-assedio-moral-e-sexual.html>. Acesso em 09 de agosto de 2016.

[71] Pragmatismo Político. **Jovem assediada por professor da UnB comete suicídio.** Disponível em: <http://www.pragmatismopolitico.com.br/2016/11/jovem-assediada-professor-direito-unb-comete-suicidio.html>. Acesso em 10 de novembro de 2016.

contrato laboral envolve a hierarquização, o comando e a subordinação, elementos emanados do poder diretivo propriamente dito.

Sua ocorrência é, lamentavelmente, mais comum do que se pode imaginar. Conforme dados insertos nas lições de Guedes[72], aproximadamente cinquenta e oito por cento das mulheres que exercem atividade laboral já sofreram assédio sexual.

Como a questão envolve a liberdade de disposição do próprio corpo, o ultraje revela características ainda mais perniciosas, pois a vítima tem contra si todo o poderio do agressor aliado ao medo do desemprego ou da estagnação profissional.

Pode-se levar em conta, ainda, a grande dificuldade na produção de provas, já que – na maioria dos casos - a ofensa é perpetrada sem a presença de testemunhas e dificilmente é documentada e não há instrumentos adequados e eficazes para recepção e processamento das denúncias *interna corporis*.

Assim é que o legislador estabeleceu a configuração do assédio sexual laboral como crime, alterando o artigo 216 do Código Penal Brasileiro, inserindo-lhe a letra "a", para nesse estatuto fazer constar que é crime que se define pelo constrangimento de alguém com o intuito de "obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função".[73]

Esta alteração segue a esteira de legislações estrangeiras, como demonstra Mossin[74], especialmente destacando o Código Penal da República do Paraguai[75] e do texto do Código Penal da Espanha e de Portugal[76], em cujas legislações o crime de assédio sexual laboral é punido, inclusive, com pena restritiva de liberdade.

Silva Neto[77] ressalta, entretanto, que o tratamento do tema em sede penal "atenta contra a nova diretiva impingida ao direito penal no sentido de diminuir o rol de condutas tipificadas como crimes ou contravenções, ou, como se diz atualmente,

---

[72] GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** São Paulo: Editora LTr, 2003. p. 41 e ss.

[73] CÚRIA, Luiz Roberto; CÉSPEDES, Lívia; NICOLETTI, Juliana (Org.) **Vade Mecum Saraiva.** 19ª. Edição atual. e ampl. São Paulo: Editora Juruá, 2015. p 542.

[74] MOSSIN, Heráclito Antonio. **Assédio sexual e crimes contra os costumes.** São Paulo: Editora LTr, 2002, p. 18.

[75] Em transcrição literal: "Aquele que com fins sexuais estimular outra pessoa, abusando de sua autoridade ou influência que lhe conferem suas funções, será punido com pena privativa de liberdade de até dois anos".

[76] MOSSIN, *Op. Cit*, p.18.

[77] SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Constituição e assédio sexual.** *In* DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org.). **Direito do Trabalho da seguridade social: direito do trabalho coletivo, administrativo, ambiental e internacional.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012 (Coleção Doutrinas Essenciais; v. 3). p.806.

do caráter subsidiário do direito penal", principalmente em razão da dificuldade na obtenção das provas.

Guedes[78] destaca que o objetivo do agressor é "a dominação da vítima sexualmente" e acrescenta que a vítima preferencial é a mulher, por razões culturais ainda não suplantadas no Brasil, apesar do movimento de empoderamento das mulheres e as tentativas legislativas de coibir práticas abusivas ao seu direito de personalidade (como, por exemplo, a edição da Lei Maria da Penha[79]).

Ao se abordar o assédio sexual laboral, torna-se imprescindível traçar os contornos desse tipo penal, para que com ele se não confundam aqueles atos próprios das relações humanas.

Scavone Jr.[80] delineia as principais características do assédio sexual laboral, descrevendo que: i) o comportamento do ofensor é indesejável para a vítima; ii) a ocorrência do assédio gera um clima de hostilidade, de intimidação, de humilhação; iii) a prática vem revestida de condição, implícita ou explícita, para a obtenção de direitos, emprego ou remuneração; iv) o ofensor exerce sobre a vítima algum tipo de poder, normalmente decorrente de sua superioridade hierárquica.

Se o agressor tem um comportamento que a vítima repele, refuta e se indigna, começa aí a caracterização do assédio. Este requisito afasta o liame entre o assédio consentido, que não é crime, daquele que, pelas ofensas que causam à vitima, são passíveis de responsabilização. [81]

Destaque-se, como nas lições de Ferreira Sobrinho[82], que a caracterização do assédio sexual prescinde do manifesto de repúdio ao comportamento do agressor e na formação de ambiente laboral hostil à vítima, frente à sua recusa em sucumbir ao atentado perpetrado pelo agressor, que agrega à ofensa a chantagem de possível despedimento da vitima ou a sua estagnação profissional.

É necessário que o agressor tenha sobre a vítima alguma influência (normalmente derivada do poder diretivo) e que por esse exercício possa causar à

---

[78] GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** São Paulo: Editora LTr, 2003. p. 39.

[79] BRASIL. **Lei nº. 11.340, de 07 de agosto de 2006.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.html. Acesso em 30 de outubro de 2016.

[80] SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Assédio sexual – responsabilidade civil.** São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2001. p. 15.

[81] MIKOS, Nadia Regina de Carvalho. **Indenização para reparação do dano moral sofrido pelo empregado**: incertezas e efeitos dos critérios doutrinários e jurisprudenciais**.** Curitiba: Editora Clássica (sistema e-book), 2012. p.75.

[82] FERREIRA SOBRINHO, José Wilson. **Assédio sexual e justa causa.** Repertorio IOB de Jurisprudência – 2ª. Quinzena de fevereiro de 1996, nº. 4/96. p. 63.

vitima um prejuízo. Para a configuração do assédio, não é necessário que a investida seja recorrente, bastando um só ato para que dele decorra o dano moral.

O agressor investe contra a vítima se utilizando de toques íntimos, insinuações e comportamentos com conotação sexual, e também com "comentários ousados sobre atributos físicos e atos libidinosos, implícita ou explicitamente, particularmente ao assediado ou não"[83].

O assédio sexual pode ser classificado segundo o ambiente onde é praticado. Nessa linha, tem-se o Assédio Sexual Laboral (único dentre os tipos já classificado como crime pelo Código Penal brasileiro), que se representa pela atuação de um superior hierárquico, no local de trabalho, no exercício de poderes e prevalência funcional, ameaçando a vítima com prejuízos de ordem moral e material, impedindo seu desenvolvimento profissional e ameaçando a manutenção de seu emprego.

Também quanto ao ambiente em que se o verifica, tem-se o Assédio Sexual Extralaboral, cujas nuances podem ser verificadas em outras relações sociais, como a escolar, familiar, médica, etc. Muitas notícias vêm sendo veiculadas dando conta dessa perniciosa prática, que assola o conjunto social em razão das peculiaridades de sua ocorrência.

Um dos casos mais rumorosos no Brasil teve seu desfecho recentemente, com a prisão definitiva (e mais a acumulação de uma dezena de outras denúncias) de Roger Abdelmassih (agora ex-médico geneticista), famoso pelas técnicas de inseminação artificial e que clinicava na cidade de São Paulo. O médico abusava sexualmente de suas pacientes, normalmente adormecidas pela administração de remédios, tendo sido condenado a mais de trezentos anos de prisão[84].

A terceira espécie de assédio em razão do local é o chamado Assédio Sexual Familiar. Mais repugnante que as duas outras espécies, porque envolve os valores da família, *célula mater* da sociedade, o assédio sexual familiar tem por fundamento o temor reverencial, seja dos pais em relação aos filhos ou entre os cônjuges/conviventes.

Quanto ao modo de atuação do ofensor em relação à vitima, duas espécies de assédio sexual se apresentam. A primeira retrata o Assédio Sexual Físico**,** que se

---

83 SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Assédio sexual – responsabilidade civil.** São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2001. p. 35.

84 BENTES, Vianey; BONFIM, Camila. **Ex-médico Roger Abdelmassih é preso no Paraguai, diz PF.** Jornal o Globo. Disponível em: <http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2014/08/pf-anuncia-prisao-do-medico-roger-abdelmassih-no-paraguai.html>. Acesso em 03 de agosto de 2016.

caracteriza por toques íntimos, exposição deliberada do corpo ou partes dele, abraços demorados, carícias, tudo no intuito de gerar excitação na vitima.

A segunda espécie diz respeito ao Assédio Sexual Verbal**.** Nesta espécie, a ocorrência se dá por meio de comentários ousados sobre atributos físicos e outros atos como piadas insinuantes e de caráter pornográfico, alusões eróticas e cortejamento ostensivo.

Para os italianos, igualmente, o assédio sexual se perfaz diante destas características, insculpidas de modo claro e didático nas disposições do art. 26 do Decreto Legislativo n°. 198[85], considerando-se assim aqueles comportamentos indesejados, com conotações sexuais, expressos de modo físico, verbal ou não verbal, que tem o propósito ou o efeito de violar a dignidade de um trabalhador (ou trabalhadora) e criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.[86]

Em qualquer das espécies de assédio sexual, seja no âmbito laboral, extralaboral ou familiar, a ofensa tem por base uma relação de poder e, por tal, os sujeitos (tanto agressor quanto vítima) guardam relações diretas derivadas do contrato de trabalho, do vínculo familiar ou de origem acadêmica e prestação de serviço.

O agressor (sujeito ativo do dano) é um estrategista, que elabora ciladas e armadilhas contra a vítima, sempre e unicamente com objetivos de satisfação sexual.

A vítima (sujeito passivo), precisa estar ligada, hierarquicamente, ao seu ofensor, pois é pela submissão ao poder (seja ele hierárquico laboral, derivado do poder familiar, etc.) que o dano se produz, impedindo a vitima de reagir, de se opor ao assédio, em razão do medo dos prejuízos que lhe advirão ante a recusa.

Neste tipo de assédio (o sexual), é possível também se encontrar co-autores, assim classificados os espectadores ou os terceiros interessados, destacando-se que nem sempre a satisfação sexual (objeto do assédio) diz respeito diretamente ao assediador, sendo possível que seja ele um intermediário.

---

[85] ITALIA. **Decreto Legislativo n°. 198, de 11 de abril de 2006.** Disponível em: <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/06198dl.htm>. Acesso em 30 de novembro de 2016.

[86] Literalmente: *Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o ofensivo*.

Em todas as ocorrências de assédio, percebe-se o destaque para o elemento que o dá suporte: a relação de poder do agressor sobre a vítima. Sem essa relação, pode haver a tentativa de assédio sexual, mas o intento não será conseguido, porque a vítima também disporá de forças suficientes para repelir a ofensa, já que não se encontra em posição de inferioridade.

De todos os tipos de assédio sexual, o único já configurado como crime é o assédio sexual laboral, porque já inserido no estatuto penal brasileiro.

Os demais tipos de assédio sexual configurar-se-ão em outros tipos penais, de maior ou menor potencial ofensivo (estupro, ameaça, etc), dependendo de suas exclusivas características e *modus operandi* do ofensor.

É certo, entretanto, que em qualquer dos casos, a ofensa busca constranger a vítima e a agressão tem por finalidade a satisfação sexual do ofensor, sendo possível a sua constatação nas mais diversas e diversificadas relações sociais, inclusive e principalmente nas relações de trabalho.

O assédio sexual é conduta ofensiva ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, e fere o objetivo fundamental da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, na medida em que não haverá liberdade se são impostos obstáculos à pessoa em seu exercício da liberdade individual, se a justiça substancial não é satisfeita e se a solidariedade, como modo de organização para a solução de problemas comuns, não se perfaz.[87]

Para Silva Neto[88], o fato de a vítima do assédio sexual encontrar dificuldades com relação à denúncia (seja porque lhe faltam informações sobre como, onde e para quem denunciar, seja em razão da dificuldade de obtenção de provas) transmuda o problema para a seara da proteção coletiva, tornando essencial não só a proteção da vítima em potencial, mas de todos os trabalhadores e do meio ambiente laboral.

Para Biagioni[89], igualmente, a questão do assédio sexual tem se debruçado sobre outros vértices, já que em pesquisa realizada demonstrou-se que o ato não

---

[87] SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Constituição e assédio sexual**. In DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org.). Direito do Trabalho e Direito da seguridade social: direito do trabalho coletivo, administrativo, ambiental e internacional. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012 (Coleção Doutrinas Essenciais; v. 3). p.809.

[88] *Ibidem*, p. 811.

[89] BIAGIONI, Tatiana. ***Molestie sessuali sul lavoro, quali tutele per le vittime*?.** Disponível em: <http://www.ilfattoquotidiano.it/2016/05/04/molestie-sessuali-sul-lavoro-quali-tutele-per-le-vittime/2692717/>. Acesso em 17 de novembro de 2016.

vem gerando conseqüências ao ofensor (ou praticamente nenhuma), mas muitas ao ofendido, que perde seu posto de trabalho e a confiança em seu desempenho:

> Numerosi sono i casi di donne molestate al lavoro costrette a dimettersi, incentivate a lasciare il lavoro, obbligate al trasferimento in altre unità produttive. Al contrario il molestatore, spesso un superiore gerarchico, rimane saldamente al proprio posto. E' proprio questa la normalità: chi viene molestato di regola perde il posto di lavoro o viene trasferito altrove perdendo, comunque, la propria professionalità. Perché si tende a proteggere il molestatore che è (di regola) seriale e probabilmente ha già molestato in passato e lo farà in futuro?[90]

A edição do Decreto Legislativo n°. 198, de 11/04/2006[91], veio em socorro das vítimas, ao codificar a paridade de gêneros no alcance de oportunidades, estabelecendo os critérios de reconhecimento do assédio sexual laboral em seu art. 26 e proibindo qualquer tipo de discriminação, em suas mais variadas formas, além de estabelecer a inversão do ônus da prova, em favorável posicionamento à parte hipossuficiente.

Acrescenta Biagioni[92] que as características fundamentais do assédio estão claramente postas na norma, e devem ser analisadas sob o ponto de vista do molestado (ofendido) e não do ofensor, porque seria inútil investigar a motivação que levou ao assédio, se o efeito do comportamento é, efetivamente, uma violação da dignidade da pessoa.

Ao se analisar as consequências do assédio sexual nas relações de trabalho, tem-se – sob o ponto de vista da vítima – alguns reflexos em sua saúde física e psíquica (podem ser constatados quadros de ansiedade, tensão, irritabilidade,

---

[90] Em tradução livre: Existem inúmeros casos de mulheres assediadas no trabalho forçadas a renunciar, num incentivo para deixar o trabalho, obrigadas a transferir-se para outras unidades de produção. Pelo contrário, o assediador, muitas vezes um superior, permanece firmemente no lugar. E este é o normal: quem é molestado por regra perde seu emprego ou é transferido para outro lugar e perde, no entanto, o seu profissionalismo. Por que tendem a proteger o abusador que é (geralmente) um contumaz ofensor e provavelmente já assediou no passado e irá fazer no futuro?

[91] ITALIA. **Decreto Legislativo n°. 198 de 11 de abril de 2006.** Disponível em: <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/06198dl.htm>. Acesso em 30 de novembro de 2016.

[92] Em transcrição literal: "*Le caratteristiche fondanti la molestia sono indicate chiaramente dalla norma: è necessario analizzare il punto di vista del molestato e non quello del molestatore; è inutile indagare sulla motivazione che spinge un soggetto a molestare: se l'effetto del comportamento è la violazione della dignità di una persona si tratta certamente di moléstia*". BIAGIONI, Tatiana. ***Molestie sessuali sul lavoro, quali tutele per le vittime?.*** Disponível em: <http://www.ilfattoquotidiano.it/2016/05/04/molestie-sessuali-sul-lavoro-quali-tutele-per-le-vittime/2692717/>. Acesso em 17 de novembro de 2016.

depressão, incapacidade de concentração, insônia, fadiga[93], baixa auto-estima, outras doenças psicossomáticas ou perturbações), de ordem econômica, pois pode se sentir forçado(a) a abandonar o posto de trabalho ou pedir transferência para outro local, além de impedimentos à ascensão profissional e melhorias salariais .

Para as empresas, o assédio sexual pode gerar um aumento no índice de *turnover,* redução da capacidade operativa, da produtividade e da eficácia do trabalho, além de eventuais reflexos econômicos em razão da indenização econômica ao agredido.

Trata-se, assim, de grave ofensa que macula o direito do trabalhador, gerando efeitos que se estendem para além do indivíduo, afetando inclusive o meio ambiente laboral e social.

2.2 Daqueles decorrentes do assédio moral

Há inúmeras notícias diariamente veiculadas dando conta da ocorrência do assédio moral nas relações humanas. Mesmo nas Artes (Cinema e Literatura[94]) se encontram obras tratando da questão, como reflexo das sérias alterações sociais manejadas pela ruptura de ajuste de harmonização social e pela verticalização do poder.

O assédio moral (a exemplo do assédio sexual) também pode ocorrer na vida familiar, na relação entre os seus integrantes (cônjuges, filhos e novas famílias). O *modus operandi* do agressor é um agir com instinto dominador, causando humilhação, destruindo a auto-estima da vítima, a ponto de excluí-la do convívio familiar e social.

Diversas são as motivações para tais atitudes, indicadas pelos pesquisadores como: dominação intelectual e/ou financeira, inveja, ciúme, desvio de conduta

---

[93] CORREIA, Soraia. **Assédio sexual e moral no local de trabalho**. Disponível em: <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2008021.pdf>. Acesso em 30 de novembro de 2016.

[94] *Ad exemplum*, destacam-se: **O Diabo Veste Prada** (The Devil Wears Prada é um filme de 2006, uma adaptação cinematográfica do bestseller literário de 2003 de Lauren Weisberger), **O Diário de Bridget Jones** (filme britânico de 2001, do gênero comédia romântica, dirigido por Sharon Maguire e com roteiro escrito por Helen Fielding, baseado em livro de sua autoria), **A proposta** (The Proposal é um filme americano de comédia romântica lançado em 2009, com direção de Anne Fletcher), **O grande chefe** (Direktøren for det hele é um filme de 2006 dirigido por Lars von Trier). Informações disponíveis em: <www.portaldostrabalhadores.com.br>. Acesso em 10 de junho de 2016. Destaca-se, ainda, o filme **Terra Fria** (North Country, 2005, docudrama dirigido por Niki Caro), inspirado em história verídica no livro intitulado “Class action the landmark case that changed sexual harassment law). Informações disponíveis em https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=7583>.Acesso em 10 de junho de 2016.

padrão, baixa auto-estima, dificuldade no relacionamento social causada por trauma infantil, sentimento de posse, desamor, falta de solidariedade.

Na relação conjugal, não é raro notar-se a ocorrência do assédio moral fundado em diferença intelectual ou em relação à questão econômica. Nos casos de rompimento da *affectio maritalis*, igualmente comum é também se verificar a perversão moral, quando o agressor trata a vítima não como objeto de seu afeto, mas como propriedade, cuja conquista não quer perder, tornando-se assim "invasivo, perseguidor, abusado e ameaçador".[95]

Ainda na relação familiar, pode haver assédio moral na relação entre pais e filhos, quando a relação de afeto e solidariedade dá lugar a cobranças excessivas, aplicação desmedida de sanções, com a prática de humilhação, desdém e desamor.

Na formação de nova entidade familiar, do mesmo modo não são raros os casos de assédio moral entre madrastas/padrastos e enteados, derivando daí não só o sofrimento psicológico, mas também eventualmente o sofrimento físico.

No ambiente escolar, o assunto vem merecendo estudos e pesquisas, pois é crescente o número de casos de *bullying* (denominação mais comumente usada para o assédio oriundo do ambiente escolar). A vítima é hostilizada pelas mais variadas razões, muitas decorrentes de preconceito.

Essa tática causa ao ofendido a sensação de não pertencimento àquele quadro social, impondo-lhe um isolamento que, não raras vezes, leva ao suicídio. É uma forma de violência verbal e até mesmo física, praticada de modo insistente e repetitivo contra um ou mais indivíduos.

Em 2013, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) publicou um relatório dando conta de que um em cada cinco estudantes brasileiros praticava o *bullying* e mais de sete por cento dos estudantes entrevistados já havia sido vítima dessa agressão.[96]

Tratando-se de situação encontrável nas mais diversas esferas, causando o mesmo impacto negativo na vida do ofendido, é necessário se destacar que no ambiente laboral estas dificuldades são perceptíveis em maior grau, tendo em vista que o trabalho deve ser o porto seguro para o empregado se desenvolver,

---

[95] GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2003. p. 21.
[96] SILVA, Pollyane Lima. **Um em cada cinco adolescentes pratica *bullying* no Brasil.** Revista Veja. Disponível em: < http://veja.abril.com.br/educacao/um-em-cada-cinco-adolescentes-pratica-bullying-no-brasil/>. Acesso em 03 de junho de 2016.

desempenhar as funções para as quais está habilitado, e onde encontra sua dignidade e sua cidadania.

Como leciona Bacellar[97], "o ambiente de trabalho deveria ser aquele em que o homem pudesse exercer o seu ofício em segurança, com tranqüilidade, incentivado a desenvolver o seu potencial e a ser produtivo".

Para além disso, o dano moral decorrente do assédio moral laboral apresenta "maior risco social, em razão dos reflexos jurídicos e econômicos".[98]

Muito embora só recentemente tenha sido reconhecido como fenômeno perturbador da harmonia e saúde no ambiente laboral[99], sua ocorrência se dá há muito, servindo como exemplo as próprias condições de trabalho na época da Revolução Industrial, onde o bem-estar do trabalhador era relegado a plano nenhum de importância no quadro de preocupações e misteres dos empregadores.

O assédio moral se revela na prática de atos e comportamentos agressivos, que tem por objetivo a desqualificação da vítima, a sua desmoralização pessoal e profissional, desestabilizando-a emocionalmente. Por conta das agressões, o ambiente se torna hostil e pernicioso para a vítima, gerando impactos principalmente em sua integridade física. Hirigoyen[100] define o assédio moral no local de trabalho como:

> [...] toda e 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, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

---

[97] BACELLAR, Regina Maria Bueno. **Assédio moral no ambiente de trabalho:** a omissão das empresas como forma mascarada de violação aos direitos humanos. GUNTHER, Luiz Eduardo, ALVARENGA, Rubia Zanotelli de (coord). Direitos humanos e meio ambiente do trabalho. São Paulo: LTr, 2016. p. 153.

[98] CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho.** Combate ao assedio moral institucional, Visão dos Tribunais Trabalhistas. São Paulo: Editora LTr, 2014. p.47.

[99] Segundo Oliveira: "somente em outubro de 2002 saiu a primeira decisão de condenação por assédio moral. Trata-se do acórdão 7660/2002, de autoria da relatora Juíza do TRT da 17ª. Região, Dra. Sonia das Dores Dionísio, nos autos do recurso ordinário TRT-RO-1315.2000.00.17.00-1". OLIVEIRA, Euler Sinoir de. **Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação.** *In* DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org.). Direito do Trabalho da seguridade social: direito do trabalho coletivo, administrativo, ambiental e internacional. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012 (Coleção Doutrinas Essenciais; v. 3). p.709.

[100] HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral:** a violência perversa no cotidiano.Tradução de Maria Helena Kuhner. 12ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010. p.32 e ss.

Um destaque que cabe registrar é que a intensidade da violência psicológica deve ser suficientemente grave, a fim de não banalizar a ocorrência frente a meros atos de gestão e administração próprios de uma saudável relação laboral.

Para Bacellar[101] trata-se de uma exposição do obreiro a "situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas[...] onde a gestão se materializa através de condutas negativas, agressivas, desumanas e antiéticas".

No mesmo sentido, encontram-se disposições italianas sobre o tema, consoante se infere do teor do artigo 26 do Decreto Legislativo nº. 198, de 11/04/2006: [102]

> Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

É natural que, no exercício do poder diretivo, o superior hierárquico realize cobranças e exigências no desenvolvimento das atividades pelo empregado. O uso excessivo, desmedido e desproporcional desse poder é que pode gerar o dano, na configuração do assédio moral.

Também, por outro lado, a análise da efetiva ocorrência do dano deve perpassar pelo completo exame das condições psicológicas da vítima fora da relação laboral, porque é possível que o empregado já esteja predisposto a desequilíbrio emocional, originado em outra relação social (ou mesmo em razão de sua formação, com apresentação de sintomas de ansiedade, sociopatia, etc.), o que pode dificultar a mensuração do nível de excesso no exercício do poder de direção pelo empregador.

---

[101] BACELLAR, Regina Maria Bueno. **Assédio moral no ambiente de trabalho:** a omissão das empresas como forma mascarada de violação aos direitos humanos. *In* GUNTHER, Luiz Eduardo, ALVARENGA, Rubia Zanotelli de (coord). Direitos humanos e meio ambiente do trabalho. São Paulo: LTr, 2016. p. 154.

[102] Em tradução livre: São consideradas como discriminação e assédio, aqueles comportamentos indesejados postos em prática por razões de sexo, que tem o propósito ou o efeito de violar a dignidade de um trabalhador ou uma trabalhadora e criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. ITALIA. **Decreto Legislativo nº. 198, de 11 de abril de 2006.** Disponível em: <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/06198dl.htm>. Acesso em 30 de novembro de 2016.

Há dois elementos presentes na manifestação do assédio moral: o abuso do poder diretivo do empregador e a manipulação perversa contra o empregado. Para Guedes: [103]

> [...] é na repetição dos vexames, das humilhações, que a violência vai se mostrando demolidora e, se ninguém de fora intervier energicamente, evolui uma escalada destrutiva. Quando a vítima reage e tenta libertar-se, as hostilidades transformam-se em violência declarada, dando início à fase de aniquilamento moral, denominada de psicoterror.

Diferentemente do assédio sexual, em que uma única ocorrência já é suficiente à sua caracterização, o assédio moral prescinde de repetição de atos ofensivos de perseguição à vitima (critério temporal[104]), denotando que as medidas tomadas contra ela não se tratam de meros atos gerenciais, mas sim de graves ofensas à sua dignidade (critério material[105]), com evidente intenção de afastar a vitima do ambiente laboral (critério teleológico[106]).

Com referência ao agressor (sujeito ativo), este se mostra uma pessoa narcisista e megalômana, com senso pessoal exacerbado sobre sua própria importância. Segundo Guedes[107], o agressor:

> Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido, tem excessiva necessidade de ser admirado e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se vêem seduzidos pelo seu charme, sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida.

O ofensor possui um espírito beligerante acentuado e tem atitudes agressivas, buscando manter o conflito, aterrorizando gratuitamente a vítima. É possível que seus atos decorram de estresse ocasional, mas sua personalidade o mantém na intolerância. É um sádico, que sente prazer ímpar na destruição moral da vítima.

Bacellar[108] questiona: "O assediador: maldade, vaidade, prepotência ou doença"? explicando a importância da análise da conduta e do perfil do assediador

---

[103] GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2003. p. 35.
[104] CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho.** Combate ao assédio moral institucional, Visão dos Tribunais Trabalhistas. São Paulo: Editora LTr, 2014, p.59.
[105] *Ibidem*, p.61.
[106] *Ibidem*, p.63.
[107] GUEDES, *Op. Cit*. p.57.

para a caracterização da ofensa, vez que é necessário que a conduta seja capaz de ferir os direitos do trabalhador e que se reconheça no perfil do agressor o intento claro de expurgar o ofendido do ambiente laboral.

Ainda na qualidade de sujeitos ativos, tem-se o espectador, normalmente se tratando dos colegas de trabalho que a tudo assistem sem reação em favor da vítima, seja porque sofrem represálias por parte do sujeito ativo principal, seja porque se constituem, eles também, em agressores latentes.

Por outro lado, com relação à vítima, não é possível estabelecer um único perfil, já que tal análise depende da avaliação de situações diferenciadas, algumas ligadas diretamente ao ambiente do trabalho e ao agressor.

Mas é possível afirmar que, a contrário do que habitualmente consta em tese de defesa patronal, a vítima não é um empregado desidioso. Em sua maioria, o que leva o empregado a se tornar vítima do enredo ofensor é a personalidade do agressor, a sua própria escolha.

Guedes[109] elenca alguns tipos mais comuns de vítimas de assédio moral, descritos de forma exemplificativa tão somente, tendo em vista a diversidade de ambiente e de agressores. Dentre eles, destaca-se: i) a vítima que não consegue avaliar a situação de modo concreto; ii) aquele que não consegue escapar da violência (chamado de prisioneiro); iii) aquele que, por sua arrogância desencadeia no grupo uma repulsa (chamado de presunçoso); iv) o ambicioso, que tem por objetivo único o seu desenvolvimento profissional, causando um sombreamento nos demais, o que pode gerar, em reação, a prática da violência.De qualquer modo, ante a dinâmica das relações, é possível que se constate, diariamente, o surgimento de novas vítimas, não enquadráveis na lista apresentada. Novamente, como no assédio sexual, aparece o poder como elemento de base, acrescido da manipulação perversa contra o trabalhador.

É possível classificar o assédio moral em três categorias: i) o assédio vertical e estratégico[110] é aquele em que a violência é praticada por um superior hierárquico, muito embora a ação possa ser elastecida aos demais empregados, que

---

[108] BACELLAR, Regina Maria Bueno. **Assédio moral no ambiente de trabalho:** a omissão das empresas como forma mascarada de violação aos direitos humanos. *In* GUNTHER, Luiz Eduardo, ALVARENGA, Rubia Zanotelli de (coord). Direitos humanos e meio ambiente do trabalho. São Paulo: LTr, 2016, p. 155.

[109] *Ibidem,* p.65.

[110] FERRARI, Irany. **Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho.** 4ª.Ed. São Paulo: Editora LTr, 2011. p.130.

se tornam cúmplices da violência; ii) o assédio horizontal[111] ocorre quando a ação é praticada pelos próprios colegas, em que não haja diferenciação de grau hierárquico, gerada habitualmente por questões de competição; e iii) assédio moral ascendente[112], embora seja uma espécie mais rara, é também perceptível nas relações de trabalho, e ocorre quando os subordinados hierárquicos desenvolvem conduta ofensiva contra seu superior.

Ressalte-se que o medo de perder o emprego é fator primordial para a consolidação do assédio moral. Se a vítima não tem esse medo, reage imediatamente ao primeiro ataque, não permitindo que a violência se prolongue no tempo.

O ofensor se utiliza de algumas técnicas para levar a cabo seu intento de assédio moral. Às vezes, o faz de modo intuitivo. Às vezes, sua técnica é resultado do aperfeiçoamento das táticas antes utilizadas.

Guedes[113] estabelece fases de desenvolvimento do assédio moral. Ele tem início com atos do ofensor para impossibilitação da comunicação da vítima, repreendendo-a constantemente, tendo seu trabalho criticado de modo severo, recebendo ameaças verbais e tendo sua intimidade violada.

O segundo passo trata da desqualificação da vítima, onde o agressor se comunica sempre no sentido de menosprezar, questionando suas capacidade e competência profissionais.

Passo seguinte é a destruição da auto-estima, ridicularizando a vitima em público. Como consequência, há um isolamento forçado da vítima, mantendo-a *a lattere* do processo decisório da empresa ou, sendo o caso, das reuniões corporativas.

Por fim, a dinâmica do assédio moral se efetiva com a submissão da vítima a toda sorte de constrangimento, seja na atribuição de atividades degradantes ou com imposição de nível de exigência superior às suas forças e diferente dos demais colegas.

Entre o assédio sexual e o assédio moral há traços parecidos. O assédio moral pode inclusive resultar do assédio sexual infrutífero, mas é importante distinguir os dois fenômenos.

---

[111] GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2003. p.57.
[112] *Ibidem*, p. 37 e 38.
[113] *Ibidem*, p 46.

No assédio sexual, o objetivo do agressor é dominar a vítima "pela chantagem, colimando satisfazer algum desejo pessoal de ordem sexual"[114]. Sua ocorrência no ambiente laboral é apenas uma infeliz coincidência, porque não há objetivos relacionados ao trabalho, mas à satisfação sexual. Não pretende o ofensor extrair a vítima do local de trabalho; a contrário, quer que ela ali permaneça, para poder exercer seu poder sobre ela e assim atingir seus objetivos. Não raras vezes, o "beneficiário" dos intentos sexuais pode ser um terceiro, utilizando-se o ofensor dos gravames para obter outro tipo de vantagem (normalmente de cunho empresarial).

O assédio moral tem por finalidade extrair a vítima do mundo do trabalho, utilizando-se das técnicas do psicoterror. Normalmente, os ataques dizem respeito ao desempenho laboral da vítima, não guardando – necessariamente – conotação com seu aspecto sexual. O intento do agressor guarda absoluta relação com o ambiente do trabalho.

Tanto em uma quanto em outra modalidade, há grande dificuldade na questão da prova perante a autoridade administrativa ou judiciária. Normalmente o ofensor se cerca de cuidados ou conta com o silêncio e a anuência dos outros trabalhadores, o que impede que a vítima realize a conformação das provas de modo inequívoco[115].

O assédio moral nas relações de trabalho gera o dano laboral por ser uma ofensa à integridade física e psíquica do trabalhador, já que os atos a que este é submetido refletem-se em sua saúde e seu bem-estar.

As consequências do assédio moral para a vítima, em sua saúde físico-psíquica, são assim manifestadas:

> Le vittime del "mobbing" tendono ad avere delle serie ripercussioni sulla salute che possono tradursi in: depressione, ansia, attacchi di panico, ipertensione arteriosa, difficoltà di concentrazione, dermatosi, tachicardia, tremori, oppressione immotivata, mal di schiena, mal di testa, sensazioni di sbandamento e di difficoltà di deambulazione, debolezza, disturbi gastro-intestinali,abbassamento delle difese immunitarie.[116]

---

[114] DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 4ª. Ed. São Paulo: Editora LTr, 2010. p. 269.

[115] MIKOS, Nadia Regina de Carvalho. **Indenização para reparação do dano moral sofrido pelo empregado:** incertezas e efeitos dos critérios doutrinários e jurisprudenciais. Curitiba: Editora Clássica, 2012, p. 82.

[116] Em tradução livre: "As vítimas de "mobbing" tendem a ter impactos sérios sobre a saúde que podem resultar em depressão, ansiedade, ataques, pressão arterial alta, dificuldade de concentração, distúrbios de pele, taquicardia, tremores, tensão inexplicável, dores nas costas, dores de cabeça, ataques de pânico , tonturas e dificuldade em andar, fraqueza, distúrbios gastro-intestinais, enfraquecimento das defesas imunitárias". BIANCO LAVORO NEWS. ***Molestie sessuali e Mobbing***

Para as empresas e organizações, a prática do assédio moral – que pode ser inclusive uma tática gerencial, desarmoniza o meio ambiente laboral, gerando efeitos diretos no índice de *turnover*, na necessidade de substituição de empregados por afastamento em razão de doenças não dispensando, ainda, a valoração econômica da possível indenizabilidade.

Quando ainda se tem um longo caminho a percorrer nos estudos acerca do dano moral laboral executado contra um empregado, surge – muito provavelmente pelo olhar atento dos estudiosos do Direito Laboral – uma ampliação dessa modalidade.

Como uma "evolução" (o termo deve ser aqui entendido como medida de extensão e não de desenvolvimento) dos tipos de ofensas causados aos empregados, o assédio moral organizacional (ou institucional) surge como outra modalidade, mormente porque o seu *modus operandi* em muito se assemelha ao assédio moral interpessoal, entretanto essa ameaça é agora dirigida a um grupo (ou diversos grupos) de trabalhadores.

Calvo[117] descreve que, nos casos do assédio moral institucional, o agressor é "a própria pessoa jurídica que, por meio de seus administradores, utiliza-se de uma política de gestão desumana para aumentar os seus lucros, criando uma verdadeira cultura institucional de assédio".

Para que seja configurado o assédio no modo institucional, deve-se levar em conta que i) a ofensa se refere – diretamente – ao direito fundamental à saúde e higidez do ambiente de trabalho; ii) que sua prática decorre de uma política gerencial, proposta e assegurada pela empresa; iii) que a ofensa não seja dirigida especificamente a um trabalhador (o que, no caso, configuraria o assédio moral interpessoal) e sim a uma plêiade de trabalhadores (categoria funcional, planta empresarial, etc.); e iv) a constatação de que essa é uma prática **da empresa** e não de um gestor especificamente.

Trata-se, assim, de uma violação a direito do trabalhador em laborar em local seguro, saudável e harmonioso, no que se revela a dificuldade na construção de provas. Entende-se, entretanto, que a prova dessa mácula pode ser "facilmente

---

nei luoghi di lavoro, cosa sono e come affrontare la situazione. Disponivel em: <https://news.biancolavoro.it/molestie-sessuali-e-mobbing-nei-luoghi-di-lavoro/>. Acesso em 30 de dezembro de 2016.

[117] CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho.** Combate ao assedio moral institucional, Visão dos Tribunais Trabalhistas. São Paulo: Editora LTr, 2014. p. 68.

identificada por psicólogos e psiquiatras como síndrome loconeurótica (SLN) ou síndrome do assédio moral institucional", como ensina Calvo.[118]

O assédio organizacional aflige o meio ambiente laboral na medida em que propugna e dissemina uma conduta gerencial de dominação e de submissão dos empregados a toda sorte de humilhações e de ofensas à sua dignidade, normalmente tendo como escopo a ascensão econômica empresarial e o atingimento de metas.

É importante destacar que o embasamento à proibição dessa prática se dá no elenco dos direitos fundamentais do empregado, estabelecidos pela Constituição da República Federativa do Brasil, a despeito de não haver – na legislação pátria – o reconhecimento do assédio institucional como figura criminosa.

Entretanto, socorrem-se tanto a doutrina quanto a jurisprudência na imperatividade da norma constitucional que determina a superioridade dos direitos fundamentais sobre qualquer outro, vez que a relação laboral exala poderes de exercício de cidadania plena e nos princípios a ela correlatos.

O direito à saúde mental é um direito fundamental e, como tal, pretere toda e qualquer tentativa de abalo. Calvo[119] elenca inúmeras fontes legislativas que, sopesadas, embasam o reconhecimento da afirmação.

Conquanto não se tenha no Brasil uma regulamentação legislativa do assédio institucional (a exemplo do assédio moral interpessoal e a contrário do assédio sexual laboral), é necessário que se busque nos princípios constitucionais o fundamento à sua repressão.

Com vistas a um enquadramento adequado, Calvo[120] defende:

> [...] que não há lacuna no ordenamento jurídico brasileiro para o combate ao assédio moral institucional, uma vez que novo fenômeno está tutelado por diversos princípios constitucionais previstos na Carta Magna de 1988.

Trata-se da aplicação dos princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho.

Ressalta, para isso, a utilização da Teoria Tridimensional do Direito, proposta por Reale[121], porque o direito possui uma tríplice face: o fato, o valor e a norma e é

---

[118] CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho.** Combate ao assédio moral institucional, Visão dos Tribunais Trabalhistas. São Paulo: Editora LTr, 2014. p.78.
[119] *Ibidem*, p.103-105.
[120] *Ibidem,* p. 78.

nessa abrangência que precisa ser operado. Assim, aos julgadores resta reconhecer que, apesar da ausência do amparo legislativo, as ocorrências do assédio moral organizacional são evidentes e carecem de resposta urgente e eficaz ao seu combate.

Na aplicação aos julgados, ainda se utilizando de critérios hermenêuticos, o julgador pode e deve aplicar a contribuição de Dworkin[122], para quem não basta somente a lei para auxiliar na solução de conflitos, defendendo a aproximação do Direito com a comunidade, aplicando-se a ética relacional para evitar a injustiça.[123]

Minardi[124] colaciona, ainda, outros princípios que devem reger a análise dos conflitos laborais, notadamente aqueles não abrigados por legislação específica (vale afirmar, utilizando-se da aplicação principiológica para a fundamentação do decisório).

São eles: i) o princípio do desenvolvimento sustentável, por meio do qual se busca a harmonização da economia e do meio ambiente, com base no contido no art. 7º., inciso XXII da Constituição da República Federativa do Brasil; ii) o princípio do poluidor-pagador, que encontra fundamento nas disposições da Lei nº. 6.938/81 (com as definições de meio ambiente, poluição e poluidor constantes de seu art. 3º); iii) o principio da prevenção e da precaução, preconizados pelos dispositivos do art. 225, *caput,* da Constituição da República Federativa do Brasil: iv) o princípio da participação, também extraído do *caput* do mesmo art. 225, contornado pelo princípio da solidariedade, inserto nos ditames constitucionais e; v) o princípio da ubiquidade, que deve ser entendido como a inafastável conscientização dos atores envolvidos no equilíbrio necessário do meio ambiente.

Não há razão, então, para que não seja reconhecida de fato a ocorrência do assédio moral organizacional (aplicando-se, do mesmo modo, à questão do assédio moral interpessoal), tendo em vista as inúmeras demandas judiciais que dão sua notícia e de ser possível, ao julgador, aplicar os fundamentos decisórios aqui elencados.

---

[121] REALE, Miguel. **Teoria Tridimensional do Direito**. 5ª. Ed. São Paulo Editora Saraiva, 2003.
[122] DWORKIN, Ronald. **O império do direito.** Trad. Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 1999. p.13.
[123] CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho.** Combate ao assédio moral institucional, Visão dos Tribunais Trabalhistas. São Paulo: Editora LTr, 2014. p.87.
[124] MINARDI, Fábio Freitas. **Direito ambiental do trabalho:** origem, autonomia e princípios. *In* GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de (coord). **Direitos Humanos e Meio ambiente do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2016. p. 45.

Ainda, é forçoso reconhecer que o dano gerado pelo assédio moral tem repercussão imediata nos direitos de personalidade da vítima, pois atinge seu patrimônio moral"[125], que é composto pelos atributos físicos, psíquicos e de reconhecimento social.

Em razão de se tratar de ofensa dirigida à toda classe de trabalhadores da empresa, oriunda de atos de gestão voltados ao cumprimento de metas e atingir diretamente direitos fundamentais da classe obreira, o assédio organizacional deplora o ambiente laboral, sendo necessária a intervenção imediata e rígida do Poder Judiciário e do Ministério Público do Trabalho, além de atuação fiscalizadora dos Sindicatos obreiros, a fim de buscar se evitar o prolongamento dos atos.

2.3 Daqueles decorrentes do acidente de trabalho

A legislação brasileira, a partir do enunciado pela Carta Magna em seu art. 7º., inciso XXVII, estabelece os parâmetros para a consolidação do evento acidentário, imprimindo normas à legislação infraconstitucional e, nesse passo, a Lei nº. 8.213/1991 dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, estabelecendo o conceito de acidente de trabalho e em que circunstâncias ele será reconhecido[126].

Desse modo, a lei estabelece como acidente de trabalho todo aquele evento que cause lesão corporal, perda ou redução da capacidade laborativa, incluindo-se, portanto, não só os eventos de que decorrem o óbito como também as doenças profissionais.

---

[125] NASCIMENTO, Grasiele A.; ALKIMIN, Maria A. **Assédio Moral e responsabilidade civil do empregador.** *In* DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org.). **Direito do Trabalho da seguridade social**: direito do trabalho coletivo, administrativo, ambiental e internacional. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012 (Coleção Doutrinas Essenciais; v. 3). p. 767.

[126] Lei nº. 8.213/1991, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015) BRASIL. **Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 4 de outubro de 2016.

Oliveira[127] retrata a tipificação do acidente de trabalho segundo a evolução legislativa, desde 1919, com a edição do Decreto Legislativo nº. 3.724 até a edição da Lei nº. 8.213, em 1991.

De comum, os textos legislativos trazem a determinação de que o evento cause a morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

De diferentes, o primeiro texto legislativo trata da ocorrência do evento apenas no "exercício do trabalho", enquanto a lei ora vigente (de nº. 8.213/1991) amplia esse conceito, determinando que o acidente é aquele que "ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa".[128]

É no texto legislativo que se denota a inclusão, na categoria genérica de acidente do trabalho, das doenças ocupacionais derivadas do trabalho, assim consideradas aquelas doenças que são produzidas ou desencadeadas pelo e no exercício do trabalho[129].

Oliveira[130] descreve não só o acidente de trabalho em sentido estrito (constante no Decreto nº. 3.048/1990[131] conceito esse usado pela Previdência Social, abrangendo todo e qualquer evento de origem traumática que cause a morte, perda ou redução da capacidade laborativa), mas também as demais espécies, chamadas de acidentes de trabalho por equiparação legal como sendo:

> [...] enfermidades decorrentes do trabalho; acidentes ou doenças provenientes de causas diversas, conjugando fatores do trabalho e extralaborais; acidentes ocorridos no local do trabalho, mas que não têm ligação direta com o exercício da atividade profissional, acidentes ocorridos fora do local da prestação de serviços, mas com vínculo direto ou indireto com o cumprimento do contrato de trabalho e acidentes ocorridos no trajeto de ida e volta da residência para o local de trabalho.

---

[127] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** 4ª Ed. revista e ampliada. São Paulo: Editora LTr, 2008. p. 40-41.

[128] MIKOS, Nadia Regina de Carvalho. **Indenização para reparação do dano moral sofrido pelo empregado:** incertezas e efeitos dos critérios doutrinários e jurisprudenciais. Curitiba: Editora Clássica, 2012. p.45 e ss.

[129] BRASIL. **Lei nº. 8.213 de 24 de julho de 1991**. "Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso .

[130] OLIVEIRA, *Op.Cit*. p. 39.

[131] Art. 30. Parágrafo único: Entende-se como acidente de qualquer natureza ou causa aquele de origem traumática e por exposição a agentes exógenos (físicos, químicos e biológicos), que acarrete lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou a redução permanente ou temporária da capacidade laborativa. BRASIL. **Decreto nº. 3.048, de 06 de maio de 1999.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 8 de agosto de 2016.

Na atualidade, encontram-se abrangidos por este conceito qualquer transtorno de saúde, distúrbio, disfunção ou a síndrome da evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, independentemente do tempo de latência.[132]

Incluem-se nessa categorização as doenças ocupacionais (que derivam de estado patológico), que se instalam e se desenvolvem gradativamente e ainda outras insertas no art. 21, incisos II a IV da legislação infraconstitucional, que tratam dos acidentes ocorridos em razão de agressão, sabotagem, ofensa física intencional, dentre outras.

Para que se configure o acidente de trabalho, é necessária a presença de certos e determinados elementos: i) que o evento danoso seja decorrente do exercício do trabalho a serviço da empresa; ii) que provoque lesão corporal ou perturbação funcional, total ou parcial; iii) que dele derive morte ou a perda da capacidade para o trabalho, temporária ou definitivamente; iv) deve o evento ser inesperado, contrário às forças do empregado; v) não haver qualquer participação voluntária do empregado; vi) que impossibilite o empregado de continuar prestando serviços ao empregador naquelas mesmas condições ambientais laborais; e, vii) o evento deve ocorrer em virtude do contrato de trabalho (sendo esse o nexo de causalidade).

Ainda que o acidente de trabalho possa envolver também questões de dano material, insta destacar que há, efetivamente, no acidente de trabalho o reconhecimento da ocorrência do dano moral, vez que há lesão à integridade física, um seu direito fundamental e ferindo-lhe o princípio da dignidade humana, que envolve máxima proteção legal.

Ao tratar das questões envolvendo as ações indenizatórias em razão do acidente de trabalho, Dal Col[133] afirma:

> Os danos oriundos do acidente do trabalho não se inserem no conceito de créditos resultantes das relações de trabalho. Pelo contrário. Trata-se de gravames pessoais sofridos em decorrência de fatores que desequilibram o

---

[132] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** 4ª Ed. revista e ampliada. São Paulo: Editora LTr, 2008. p. 45.

[133] DAL COL, Helder Martinez. **A prescrição nas Ações indenizatórias.** *In* DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org). **Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social**: fundamentos constitucionais e teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012 (Coleção Doutrinas Essenciais; v. I). p. 1372.

> desempenho normal do trabalho e constituem anomalia em face das relações de trabalho.

As estatísticas sobre as ocorrências de acidente de trabalho são assustadoras e demonstram que, apesar do empenho de órgãos oficiais e organizações não governamentais e supranacionais, ainda há muito que ser feito em termos de prevenção dos acidentes.

Embora os dados oficiais retratem espelho de ocorrências até o ano de 2013, são eles suficientes para demonstrar a gravidade do quadro. Segundo estudos do DIEESE[134] e da Fundacentro[135], na Região Sul do Brasil ocorreram 10.512 acidentes graves e se registraram 838 casos de LER/DORT. No Brasil, no mesmo período, foram registrados 79.628 acidentes graves e 7.737 casos de LER/DORT.

Com relação à taxa de incidência de acidentes do trabalho fatais (por cem mil trabalhadores), o Brasil atinge a marca de 7,4%, perdendo somente para o México, cuja taxa alcança a expressiva marca de 8,1%.

Confirmam, assim, as expectativas protecionistas também as normativas emanadas da Organização Internacional do Trabalho, que estabeleceu quatro objetivos estratégicos: i) a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva; ii) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado; iii) a absoluta abolição do trabalho infantil; e, iv) a eliminação de toda forma de discriminação, sendo o norte de todos estes objetivos o trabalho decente[136].

A própria Organização Internacional do Trabalho adotou medidas de combate que demonstram a preocupação com os acidentes de trabalho, muitas das quais são Convenções ratificadas pelo Brasil[137].

Merece destaque, dentre as inúmeras formas de alteração psicossocial sofridas pelos empregados e decorrentes de doenças ocupacionais, a Síndrome de *Burnout* (ou Síndrome do Esgotamento Profissional).

---

[134] BRASIL. **Anuário da Saúde do Trabalhador**. São Paulo: DIEESE, 2016. p. 186 e ss.

[135] BRASIL. Fundacentro. **Sitio eletrônico do Fundacentro**. Disponível em: <www.fundacentro.org.br>. Acesso em 01 de julho de 2016.

[136] BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho decente no Brasil**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 02 de julho de 2016.

[137] BRASIL. **Organização Internacional do Trabalho**. Convenção n. 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores em vigor no Brasil por meio do Decreto n. 1254.1994. Disponível em: <www.oitbrasil.org.br>. Acesso em 13 de julho de 2016.

O destaque se justifica à medida em que a Síndrome de *Burnout* tem sido diagnosticada em número elevado e crescente, principalmente em algumas categorias profissionais, como a dos bancários.

Segundo Ferreira Filho[138], a Síndrome de *Burnout* é um "distúrbio psíquico, com componente depressivo, resultado do esgotamento físico e mental exacerbado, cuja causa está intimamente ligada à vida profissional".

Derivada do estresse (mas com ele não se confundindo, vez que o estresse tem elementos positivos), a Síndrome se apresenta como um esgotamento físico e mental, próprio das relações profissionais em que haja pressão constante, e está capitulada no estatuto de Classificação Internacional de Doenças – CID 10, pelo código "Z73".

O reconhecimento da ocorrência da Síndrome se dá por alguns elementos bem delineados pela área médica, e vem sendo facilmente diagnosticada em trabalhadores oriundos de meio ambiente laboral pernicioso e ofensivo à dignidade do trabalhador.

Alguns sintomas da Síndrome podem ser classificadas em quatro grandes grupos, assim elencados:[139]

> a) sintomas físicos: que compreendem a fadiga constante e progressiva, os distúrbios do sono, diversas dores musculares, as enxaquecas, a imunodeficiencia, os distúrbios do sistema respiratório, algumas disfunções sexuais, a ausencia ou diminuição da força física e perturbações gastro-intestinais;
> b) sintomas psíquicos: que podem ser entendidos como a falta de atenção e concentracão, as alterações de memória, o sentimento de alienação e impaciência, a baixa autoestima, a dificuldade de autoaceitação, o desânimo, a depressão e a paranóia;
> c) sintomas defensivos: apresentando tendência ao isolamento, um sentimento de onipotência, a perda pelo interesse ao trabalho e o absenteísmo;
> d) sintomas comportamentais: demonstram irritabilidade, um aumento da agressividade, uma incapacidade de relaxamento, perda de iniciativa, com comportamento de alto risco, que pode levar ao suicídio.

A Síndrome de *Burnout* acomete o trabalhador de enfermidades que atingem não só seu estado psíquico, mas também o aspecto físico, sendo comum que, ao

---

[138] FERREIRA FILHO, Miguel. **O meio ambiente laboral e a síndrome de *burnout* como acidente de trabalho:** breves reflexões. *In* GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de (coord). **Direitos Humanos e Meio ambiente do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p. 120.
[139] *Ibidem,* p. 121.

ser diagnosticado com a doença, o trabalhador seja afastado de suas atividades laborativas por acidente de trabalho.

Esse enquadramento (da Síndrome de *Burnout*) como doença ocupacional parte da premissa conceitual, disposta pela legislação (Lei nº. 8.213/1991), tendo sido incluída como agente patogênico causador de doenças profissionais ou do trabalho na lista "B" do Decreto nº. 3.048/1999.

Nota-se, assim, que as quatro causas principais da ocorrência do dano moral laboral aqui explicitadas se enquadram perfeitamente na violação de um ou mais atributos pelas ofensas perpetradas pelo agressor.

Em todas elas, as ofensas e ameaças geram efeitos nocivos à saúde do trabalhador, mas também em relação ao meio ambiente laboral, que se torna hostil e pernicioso.

Muito embora haja legislação tratando de temas preventivos à ocorrência do dano laboral oriundo destas ameaças, destacadamente no que se refere ao acidente de trabalho, esta se mostra ineficiente para abarcar todas as modalidades previsíveis de ofensa.

Mesmo que se analise a legislação esparsa, que trata dos cuidados exigíveis das empresas com relação à manutenção de um ambiente laboral saudável e livre de riscos e perigos, ou, ainda que se possa também reconhecer que, em alguns casos, há a concorrência do empregado para o evento danoso (especialmente em se tratando de acidente de trabalho), a responsabilidade primordial é do empregador, que detém o comando das atividades, estabelecendo o modo, o momento e as regras de sua operacionalização pelo empregado.

São também essas as premissas que se extraem de López Ahumada[140], quando afirma: "El deber de prevención de riesgos laborales del empresario se muestra como un aspecto inescindible del contrato de trabajo y se configura como un elemento protector del trabajador".

Além disso, tem o empregador em seu favor as condições econômicas e jurídicas para desenvolvimento do seu objetivo empresarial, e deve ajustar os atos gerenciais no sentido de permitir a conservação do meio ambiente laboral em níveis de segurança e de saúde.

---

[140] LÓPES AHUMADA, José Eduardo. ***Responsabilidad Empresarial y Protección de la Salud Laboral.*** *Análisis Jurídico Interdisciplinar.* Lisboa: Editorial Juruá, 2013, p. 58. Em tradução livre: "O dever de prevenção dos riscos laborais do empresário é mostrada uma parte inseparável do contrato de trabalho e é configurado como um elemento protetor do trabalhador'.

Não cabe, entretanto, somente ao empregado e ao empregador a responsabilidade pela prevenção da ocorrência de dano laboral. Os efeitos dele decorrentes alcançam toda a sociedade, razão pela qual devem ser chamados à reflexão e ação imediata preventiva e corretiva também outros atores.

A prevenção é, portanto, uma obrigação conjunta e solidária de todos os protagonistas sociais, tanto do Estado, em suas três esferas de poder, quanto das empresas, porque detentoras do comando laboral, quanto dos cidadãos, inclusive em sua atuação como empregado.

3 DO DANO EXISTENCIAL. UMA NOVA AMEAÇA AO TRABALHADOR

Além do dano moral, que se consubstancia também por meio do assédio sexual, do assédio moral (em suas modalidades interpessoal e organizacional) e do acidente do trabalho, outros danos podem ser considerados como ameaças à saúde e bem-estar do trabalhador e ao próprio meio ambiente laboral.

O contingente de possibilidades de dano laboral é imensurável, seja porque o indivíduo passa grande parte do seu tempo no trabalho, com isso acentuando sua participação nas relações que dele derivam, seja porque o próprio mercado enfrenta situações díspares e, mormente, se traduzem em conflitos de interesses. Corradini[141] explica:

> Situazioni in cui predomina il conflito sono vissute nel quotidiano. Anzi, è plausibile ritenere che il conflitto rappresento una caratteristica umana, fisiologica, dalla quale non si può prescindere. Il conflito non è una patologia relazionale, ma è la relazione in se stessa. Generalmente si dice che una situazione è conflittuale quando sono presenti scopi, bisogni, impulsi tra loro antagonisti. Esiste una conflittualità naturale nei luoghi di lavoro dettata dalla compresenza di individui a cui interrelazione è condizione essenziale per il raggiungimento dei fini aziendali.

Para a autora as causas para os conflitos interpessoais têm múltiplas vertentes, especialmente afloradas nas relações do trabalho, que podem estar embasadas na personalidade do próprio indivíduo, em seus sonhos e expectativas, na dinâmica competitiva, nas questões salariais e no modelo de cultura organizacional dominante.[142]

Edelmann[143] propôs um quadro demonstrativo dos fatores que predispõem os indivíduos ao conflito, a partir de análise psicológica, e que podem servir de base para uma avaliação das razões de conflito:

---

[141] Em tradução livre: Situações em que predomina o conflito são comuns na vida cotidiana. Na verdade, é plausível supor que o conflito representa uma característica humana, fisiológica, a partir do qual não se pode ignorar. O conflito não é uma patologia relacional, mas o próprio processo. Geralmente se diz que a situação é quando há objetivos conflitantes, necessidades, impulsos, até mesmo antagônicas. Existe um conflito natural no local de trabalho ditada pela presença de indivíduos em que a inter-relação é condição essencial para o alcance das metas corporativas. CORRADINI, Isabella. ***I mobbings.*** *Mobbing, bullying, bossing e modeli di organizzazione del lavoro*. 3ª. ed. Roma: Edizione Themis, 2009.

[142] *Ibidem*, p. 56.

[143] Em tradução livre: características de grupos: pressão exercida pelo grupo, estereótipos comportamentais e formação de subgrupos. Regras de interação: modo de personalidade, a aceitação das regras de interação. Diferenças interpessoais: as diferenças de personalidade e diferenças de genero e idade. Percepção das situações: interpretações subjetivas, ambiguidades e

> Caratteristiche dei gruppi : pressioni operate dal gruppo, stereotipi comportamentali e formazione di sottogruppi
> Regole di interazione: modalità di personalità, accettazione delle regole di interazione
> Differenze interpersonali: differenze di personalità e differenze di genere ed età
> Percezione delle situazioni: interpretazioni soggetive, ambiguità ed equivoci, razionalità e principi personali.

Quando se analisam, por exemplo, os casos de dano moral laboral, vê-se que estes elementos supracitados podem fornecer importantes valores a serem levados em conta, não para justificar a ocorrência, mas para explicar a sua natureza. No assédio moral interpessoal, está claro que o conflito é gerado a partir da diferença não tolerada, calcada, por mais das vezes, na personalidade do ofensor (e por que não do ofendido, como visto), nas questões de gênero ou de idade e na diversidade de personalidade dos agentes envolvidos (e o modo de compreensão de seu projeto de vida no trabalho).

Igualmente são importantes fontes de percepção para a configuração do assédio moral institucional, haja vista que as interpretações dos comandos é que delineiam as relações e o trato com os trabalhadores. Nesses casos, o conflito é estendido a toda classe de trabalhadores, razão pela qual seus efeitos são ainda mais devastadores, mesmo que se leve em conta que para cada indivíduo os reflexos possam ser de maior (ou menor) monta, dependendo de suas características próprias (como a resiliência, por exemplo).

Nas situações em que o dano moral decorre do acidente de trabalho, de outra via, há necessidade de um especial cuidado porque dele se originam – eventualmente – danos estéticos e físicos, além dos psicológicos já demonstrados.

Somados a estes parâmetros, ainda na relação laboral afloram elementos contundentes para a geração dos conflitos, e a partir deles a ocorrência do dano imaterial, que dizem respeito às próprias condições organizacionais: modelo de cultura, estabelecimento de metas, posição que ocupa no mercado, entre outras.

Acrescente-se o destaque mencionado por Bacellar[144], que a motivação econômica impele as empresas e organizações não só a omitir-se ou negligenciar o

---

mal-entendidos, racionalidade e princípios pessoais. EDELMANN, Gerald. *Apud* CORRADINI, Op. Cit.p. 57

[144] BACELLAR, Regina Maria Bueno. **Assédio moral no ambiente de trabalho: a omissão das empresas como forma mascarada da violação aos direitos humanos.** *In* GUNTHER, Luiz

gerenciamento do ambiente laboral. Sua estratégia gerencial segue como mandamento, ordenando aos gestores a prática ofensiva, desconsiderando os efeitos nefastos sobre a classe trabalhadora.

As organizações empresariais, na busca desenfreada por índices de lucratividade cada vez maiores, objetivando fazer frente à enorme concorrência derivada da abertura dos mercados, têm negligenciado sobremaneira o bem-estar dos trabalhadores, no mais das vezes impondo modelos de gestão nocivos sob o manto da reorganização departamental de seus setores produtivos.

Há uma degradação das condições de trabalho, causando danos físicos e psíquicos nos trabalhadores e que levam, no mais das vezes, à ruptura contratual forçada.

Como se analisou nas questões dos assédios e do acidente de trabalho, não obstante a produção de prova seja demasiada dificultada pela operação estrategista do ofensor, há situações em que o desiderato se concentra no formato gerencial, sem se dirigir especificamente a um trabalhador ou a um grupo deles.

É resultado de uma prática que, do mesmo modo como o dano moral, causa ofensa à dignidade do trabalhador, mas seus efeitos são ainda mais devastadores.

Muitas são as possibilidades de ocorrência de dano laboral, mais até do que possa o âmbito legislativo coibir e surgem ofensas em ritmo tão acelerado que a jurisprudência e a doutrina não podem ser eficientes para fornecer os contornos, necessários para sua real dimensão.

Além disso, a tecnologia vem servindo de instrumento para avanços na produção e nos sistemas econômicos de que se servem as empresas. Mas, por outro lado, tem sido uma forte motivação para a diminuição dos postos de trabalho, frente à automação, ainda que este tema esteja delineado como escudo de proteção ao trabalhador (inciso XXVII, do art. 7º. da Constituição de 1988).

Como visto, a relação laboral pode gerar danos morais e danos patrimoniais ao trabalhador e a sua tipologia se estende a um número crescente e ampliado, gerando dificuldades para a rede de proteção. Dos conflitos modernamente reconhecidos, há uma nova modalidade que merece destaque, não só pela sua ocorrência crescente, mas em razão dos efeitos que gera.

Eduardo; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. (coord). Direitos humanos e meio ambiente do trabalho. São Paulo: Ltr, 2016. p. 157.

Como o dano moral, o dano existencial pode ser classificado como um dano imaterial, e seus contornos (bem assim a sua comprovação) vem exigindo dos operadores do Direito do Trabalho um elevado exercício de interpretação e ajuste para a realidade brasileira.

Suas origens se deram na doutrina italiana, que buscou uma alternativa para a composição de um dano que não se amoldava aos critérios conceituais do dano moral, mas que os ultrapassava com relação aos efeitos dele derivados.

Foi a doutrina italiana, assim, que concedeu o sustentáculo para o entendimento dessa nova modalidade de dano. LORA[145] leciona que seu surgimento adveio da necessidade de, em se ampliando o instituto da responsabilidade civil, abrangerem-se outros danos indenizáveis, que não somente o dano moral e o dano patrimonial.

E o percurso de seu reconhecimento se deu em trajeto de insegurança e incerteza, moldado por oscilações *"tra terreni fertili ed aridi, tra favorevoli e contrari, convegni e libri, emozioni e paure".*[146] É o que se denota das seguintes lições de VIOLA:[147]

> In particolare, era dubbio cosa si dovesse intendere con la categoria danno esistenziale; altresì, non era chiaro se tale figura, anche laddove esistente, potesse essere cumulata con il danno biologico (inteso come lesione del diritto alla salute, ex art. 32 Cost.) e danno morale (inteso, tradizionalmente, come transitorio turbamento psicologico). Finalmente, con una presa di posizione decisa, le Sezioni Unite hanno affermato che il danno non patrimoniale, non può essere suddiviso in diverse poste risarcitorie, ma va considerato essenzialmente come unicum.

A interpretação que se faz se baseia, principalmente, na necessidade de não se ajustar o dano existencial a uma sub-categoria do dano moral, mas que se deve

---

[145] LORA, Ilse Marcelina Bernardi. O dano existencial e o Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica do TRT9,** Ano II, 2013, nº. 22. p. 19.

[146] Em tradução livre: entre terras férteis e estéreis, entre aqueles a favor e contra, conferências e livros, emoções e medos. VIOLA, Luigi. ***Il danno esistenziale esiste?*** *La posizione delle Sezioni Unite.* Disponivel em: <http://www.altalex.com/documents/news/2010/02/19/il-danno-esistenziale-esiste-la-posizione-delle-sezioni-unite>. Acesso em 22 de outubro de 2016.

[147] Em tradução livre: Em particular, é duvidoso que se deve entender por dano existencial categoria; Além disso, não ficou claro se esse número, mesmo que isso existe, poderia ser combinado com os danos biológicos (como uma violação do direito à saúde, nos termos do Art 32 da Constituição..) e dano imaterial (definido tradicionalmente como uma aflição psicológica transitória). Finalmente, com uma declaração firme, as Seções Conjuntas afirmaram que o dano moral, não pode ser dividido em vários danos de ativos, mas deve ser considerado como essencialmente único. VIOLA, *Op. Cit*.

coadunar com a proteção indistinta da dignidade da pessoa humana, cujo conteúdo não retrata um rol elaborado com finitas possibilidades.

A contrário, é um comando que deve ser compreendido em sua mais ampla e complexa extensão, imerso na realidade social, ajustado ao entendimento do sistema jurídico como um todo.

No Brasil, esta interpretação também pode se dar com escopo no princípio da reparabilidade integral, consagrado pela legislação civil-constitucional, pois não só os danos materiais (que abrangem os lucros cessantes e os danos emergentes), os imateriais (aqui incluído o dano moral), mas todo e qualquer tipo de dano deve ser reparado, inclusive permitindo-se a cumulatividade indenizatória ainda que os danos tenham a mesma ofensa de origem.

E a integralidade reparatória tem por escopo a proteção de todo o patrimônio da pessoa, pois os danos causados podem atingir não só o patrimônio economicamente apreciável, mas também outros atributos intrínsecos, que, juntos, compõem o acervo pessoal, digno de proteção e escudo legislativo.

Nesse diapasão, ao consagrar a reparabilidade integral a qualquer tipo de dano causado, buscou o legislador proteger as ofensas que já se consagravam no cotidiano social, mas também permitiu a ilação do surgimento de novos tipos de danos, ante a dinâmica relacional. No ambiente de trabalho, de igual forma, a construção do reconhecimento de novos modelos de ofensa é incessante.

Muitas vezes, o ambiente laboral sofre transtornos de diversificadas naturezas cuja motivação pode ser explicada pela dinâmica das relações que nele se integram, pelas diferentes personalidades de cada protagonista, pelo uso de técnicas gerenciais nocivas (ao invés de estimuladoras), pela concorrência, pelo medo do desemprego, entre outras.

Assim, não seria razoável que a rede de proteção ao individuo se circunscrevesse a um rol taxativo de danos possíveis a serem gerados nas relações humanas. A contrário, o intuito deve ser interpretado como um sistema de proteção integral, ainda que cotidianamente surjam possibilidades não mensuradas.

O acompanhamento desta rede, que envolve a relação laboral como um todo, é missão que tem sido tomada pela doutrina e pela jurisprudência com absoluta prioridade não obstante no que tange à evolução legislativa não se dê do mesmo modo.

Nessa linha, vem sendo adotado como parâmetro da ofensa o dano existencial, cujos contornos são apresentados para, de certo modo diferenciá-lo do dano moral como posto nesta pesquisa, porém, na tentativa de conceber o dano existencial como mais uma ameaça à saúde dos trabalhadores e realizar o seu enquadramento como ofensa capaz de ser objeto de investigação, prevenção e punição pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

3.1 Contornos conceituais do dano existencial

Para uma conceituação mais adequada do dano existencial, diferenciando-o do dano moral, mas estabelecendo suas convergências, faz-se mister colacionar o conceito doutrinário sobre os tipos de danos.

O dano é considerado o elemento central da responsabilidade civil e é possível conceituá-lo como uma "lesão de um direito ou um bem jurídico qualquer".[148] Dano é, assim, toda e qualquer lesão causada a alguém, capaz de lhe trazer prejuízo ou mal, que importe em mácula de bem que compõe o seu acervo particular, seja ele material ou imaterial.

Isto decorre do fato de que as relações sociais prescindem de normativas capazes de harmonizá-las e solucionar os eventuais conflitos, e estas devem ser baseadas em princípios éticos, morais e legais. As consequências quando do inadimplemento a uma obrigação ou ferimento a direito de outrem obrigam à interferência do Poder Judiciário, na busca da restauração da situação social.

Encontram-se na doutrina diversas classificações e divisões conceituais do dano, cuja palavra tem origem na expressão latina *damnun*, que significa mal, prejuízo ou ofensa moral ou material causado por alguém a outrem, detentor de um bem juridicamente protegido.

Nessa linha, é possível elaborar a divisão do dano em: individual ou coletivo, moral ou material, econômico e não econômico. Os danos podem, a final, ser classificados em danos materiais e imateriais ou patrimoniais e extrapatrimoniais.

Os danos materiais (patrimoniais) são aqueles que atingem os bens e nesse conceito devem ser incluídos quaisquer tipos de bens, inclusive os incorpóreos. Os

[148] RIZZARDO, Arnaldo. **Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2007. p. 15.

danos imateriais (extrapatrimoniais) são aqueles que comprometem a integridade física ou psíquica do ofendido.

O dano patrimonial é também chamado de dano material e atinge o acervo patrimonial da vítima, ou, consoante as lições de Cavalieri Filho:[149]

> O dano patrimonial, como o próprio nome diz, também chamado de dano material, atinge os bens integrantes do patrimônio da vitima, entendendo-se como tal o conjunto de relações jurídicas de uma pessoa apreciáveis em dinheiro(...) O dano patrimonial é suscetível de avaliação pecuniária, podendo ser reparado, senão diretamente – mediante restauração natural ou reconstituição específica da situação anterior à lesão-, pelo menos indiretamente – por meio de equivalente ou indenização pecuniária.

O dano material pode atingir não só o acervo patrimonial presente, mas também o acervo futuro (de que viesse a dispor o ofendido, não fosse o evento danoso). Nesse sentido, é possível se subdividir o dano patrimonial em dano emergente e lucro cessante.

Dano emergente (ou dano positivo) é aquele que importa em efetiva diminuição no patrimônio do ofendido. É aquilo que a vítima efetivamente perdeu, consoante se extrai das disposições do art. 402 do Código Civil.[150]

Transpondo o raciocínio para as relações laborais, já que os atores dessa relação também estão sujeitos à ocorrência do dano material, serve como exemplo o empregado que sofre um acidente com seu veículo, em atividade relacionada à execução de seu trabalho. Não sendo ele responsável pelo acidente, cabe-lhe a pretensão indenizatória, já que seu acervo sofreu abalo relativo à danificação ou perda do seu veiculo particular.

A recomposição do dano emergente é de fácil valoração, pois importa em análise do desfalque sofrido pela vítima em seu acervo, resultando numa conta matemática e contábil. A indenização deverá ser suficiente para o cumprimento do princípio *restitutio in integrum.*

---

[149] CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade civil.** São Paulo: Atlas, 2008, p. 70-73.

[150] Art. 402: Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, alem do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar, s*alvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.* (Destaques em itálico não são do original). BRASIL. **Lei n°.10. 406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em: 8 de agosto de 2016.

No caso apresentado, cabe ao empregador o ressarcimento do valor do conserto do automóvel danificado (se isto for possível) ou o pagamento do valor equivalente ao bem desfalcado do patrimônio do empregado (se o acidente ensejar perda total do veiculo), sem prejuízo de ação regressiva do empregador contra o efetivo causador do acidente.

A segunda modalidade do dano patrimonial (ou material) é a que diz respeito aos lucros cessantes. A indenização – que tem por princípio restituir *in totum* o prejuízo sofrido – deve abarcar, além do que se perdeu no acervo, aquilo que se deixou de angariar.

É o que se denota do disposto na parte final do art. 402 do Código Civil. Seria, assim, a "perda do ganho esperável, na frustração da expectativa de lucro na diminuição potencial do patrimônio da vítima", conforme Cavalieri Filho.[151]

Para um exemplo da ocorrência do dano material sob a rubrica de lucros cessantes na relação laboral, imagine-se um empregado que sofreu um dano físico e estético, mas cuja atividade depende da integridade física. O acidente terá conseqüências diretas na vida do trabalhador, pois gera uma redução de sua capacidade laborativa, com efeito conseqüente em sua remuneração, que será diminuída.[152]

A contrário do dano emergente, de fácil caracterização e quantificação, os lucros cessantes dependem de avaliação criteriosa para sua quantificação. À vista do caso concreto, deverá o julgador analisar em que medida deixou o ofendido de ampliar o seu patrimônio, para então estabelecer o critério indenizatório concernente aos lucros cessantes.

Com relação ao dano moral (que é uma espécie de dano imaterial), entretanto, o tratamento doutrinário foi construído de modo diferente. Refutado pelos dispositivos legais do Código Civil de 1916, precisou de exaustivo trabalho jurisprudencial e doutrinário para sua consolidação como dano reconhecido.

---

[151] CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade civil.** São Paulo: Atlas, 2008. p. 72-73.

[152] FUGA, Bruno Augusto Sampaio. **Redução da capacidade laborativa e lucros cessantes em ação de indenização.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11317>. Acesso em 10 de setembro de 2016.

Se o reconhecimento do dano material e de sua consequente indenizabilidade já se via presente desde o Código de Hamurabi e na Lei das XII Tábuas[153] com relação ao dano moral este somente ganha expressão (no Brasil) a partir da Constituição de 1988 (art. 5º., inc. X).

A priori, era possível encontrar entendimentos que associavam o dano moral à noção de dor, estabelecendo um verdadeiro *pretium doloris*, o que dificultava o seu reconhecimento e abrigo protetivo, tornando até repugnante qualquer tentativa de obter indenização pela dor sofrida.

A própria conceituação do dano moral se mostrava inconcreta. Cavalieri Filho[154] refere que o dano moral poderia ser entendido, por exclusão, em todo aquele dano que não tivesse caráter patrimonial. Noronha[155] leciona não se tratar de dinheiro ou objeto comercialmente avaliável, mas os sentimentos intrínsecos à alma, como "a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a dilaceração física ou moral, em geral uma dolorosa sensação experimentada pela pessoa", atribuindo à palavra dor o mais largo significado.

Nas lições de Dias[156], sempre que ao dano não corresponderem as características do dano patrimonial (*repercussão prejudicial imediata de um dado fato e o prejuízo consumado e definitivo*), se estaria diante do dano moral e essa distinção importa menos com relação à natureza do direito e mais com o *efeito da lesão, do caráter de sua repercussão sobre o lesado.*[157]

Cahali[158] conceitua o dano moral como sendo "uma privação ou diminuição daqueles bens que têm um valor precípuo na vida do homem". Nesse conceito, abrange a paz, a tranquilidade de espírito, a liberdade, a integridade física, a honra, e o classifica como aquele dano que: a) afeta a parte social do patrimônio moral; b)

---

[153] "É de destacar-se, entre tantas, as que fazem menção direta à idéia da necessária reparação, como se vê: Tabua Segunda: 9. Se alguém, sem razão, cortou árvores de outrem, que seja condenado a indenizar à razão de 25 asses por árvore cortada. Tábua Sétima: 1. Se um quadrúpede causa qualquer dano, que o seu proprietário indenize o valor desse dano ou abandone o animal ao prejudicado. 2. Se alguém causa um dano premeditadamente, que o repare (...)". VENOSA, Silvio de Sávio, **Direito Civil.** Parte Geral. 3ª. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003. p. 62-70.

[154] CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade civil.** São Paulo: Atlas, 2008. p. 79 e ss.

[155] NORONHA, Fernando. **Direito das Obrigações**: fundamentos do direito das obrigações. Introdução à responsabilidade civil. São Paulo: Editora Saraiva, vol. 1, 2003. p. 569 e ss.

[156] DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil.** 10ª. Ed. 4ª. tiragem. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1997. p. 729.

[157] *Ibidem,* p.729.

[158] CAHALI, Yussef Said. **Dano moral.** 2ª. Ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2000. p. 20.

dano que molesta a parte afetiva do patrimônio moral; c) dano que provoca direta ou indiretamente dano patrimonial e; d) dano moral puro.

A visão minimista do dano moral foi superada, pelo que não mais se discute a quantificação da dor para reconhecer a ocorrência do dano moral e a sua inafastável indenização.

Para as questões envolvendo a ocorrência do dano moral, viu-se uma evolução conceitual e adequação aos elementos que o constituem, como se depreende em Moraes:[159]

> O que mudou neste caso foi exatamente a consciência coletiva acerca do conceito de justiça: o que antes era tido como inconcebível passou a ser aceitável, e, de aceitável, passou a ser evidente. Se era difícil dimensionar o dano, em questão de poucos anos tornou-se impossível ignorá-lo. Se era imoral receber alguma remuneração pela dor sofrida, não era a dor que estava sendo paga, mas sim a vítima, lesada em sua esfera extrapatrimonial.

Assim, o dano poderia ser dividido ou classificado, segundo a natureza de sua ofensa e a repercussão de seus efeitos, em dano material ou dano imaterial. No primeiro tipo (dano material) estariam inseridos os lucros cessantes e o dano emergente, e no segundo tipo (dano imaterial) estariam incluídos todos aqueles que, diferentemente do dano material, não poderiam ser ressarcidos, mas compensados.

A partir dos conceitos de dano material e de dano imaterial, houve-se a dificuldade no enquadramento do dano existencial, pois ainda que a essência da ofensa estivesse dirigida a atributos da personalidade do indivíduo, os seus efeitos se elasteciam para fora da relação laboral, com o impedimento de projeção futura dos ideais de cada pessoa.

Na construção conceitual do dano existencial se perpassa, inescondivelmente, pela definição de direito ao descanso, ou, na linguagem jurídico-laboral, período de descanso.

A Constituição de 1988 estabeleceu, no Capítulo dos Direitos Sociais, o elenco de direitos dos trabalhadores, entre os quais se destacam: a jornada de

---

[159] MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana**: uma leitura civil-constitucional dos danos morais. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2003. p. 146-147.

trabalho, o repouso semanal remunerado e o gozo de férias (art. 7º., incisos XIII, XV e XVII).[160] Estes dispositivos dizem respeito à duração do trabalho[161].

A duração de trabalho de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais está fixada pelo estabelecido na Constituição de 1988 (art. 7º., inciso XIII) e é fruto de prolongada evolução nesse tema.

Nesse compasso, também a legislação específica estabelece[162], pormenorizadamente, normativas acerca do período de descanso: intervalo intrajornada de onze horas (art. 66); descanso semanal remunerado (art. 67), a excepcionalidade do trabalho aos domingos (art. 68), a vedação dos trabalhos em dias feriados nacionais e feriados religiosos (art. 70), a obrigatoriedade da concessão de intervalo para repouso e alimentação (art. 71) e os intervalos obrigatórios em determinadas e específicas atividades (art. 72).

Além destas previsões, outras podem ser consideradas no mesmo escopo, como lecionam Alvarenga e Boucinhas Filho[163], elencando também as:

> [...]diversas formas de interrupção e suspensão do contrato de trabalho, como as licenças para tratamento médico e para formação profissional, e, finalmente, às situações que os italianos convencionaram chamar de tempo libero destinato, a saber, as atividades de voluntariado, doação de sangue, e, poderíamos acrescer, a interrupção do contrato de trabalho para prestar exame vestibular.

Esta preocupação, que se reflete no objetivo de dar atenção e cuidado maiores à saúde e ao bem-estar do trabalhador, busca também estabelecer um

---

[160] BRASIL. **Constituição Federal de 5 de outubro de 1988.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 8 de agosto de 2016. *Ipsis literis:* Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:...XIII – duração do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho...XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos...XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

[161] Conforme Jorge Neto e Cavalcante: "duração do trabalho tem um significado mais amplo, envolvendo não só a jornada diária como também as férias e o descanso semanal remunerado. Jornada de trabalho é o numero de horas diárias ou semanais prestadas pelo trabalhador para a empresa.Horário de trabalho é o lapso temporal diário, compreendendo do inicio até o seu termino, em que o empregado presta serviços ao empregador, não se incluindo o intervalo. Descanso semanal remunerado é o período ininterrupto de 24 horas em que o empregado está de folga em relação às suas atividades contratuais, sendo que este lapso temporal é remunerado pelo empregador no correspondente ao salário de um dia de trabalho". JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 8ª. edição. São Paulo: Atlas, 2015. p.668.

[162] DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org). **CLT Acadêmica e Profissional**. São Paulo: LTr, 2016. p.169.

[163] ALVARENGA, Rubia Zanotelli; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. O dano existencial e o Direito do Trabalho. **Revista TST**, Brasília, vol. 79, nº 2, abr/jun 2013.p. 240.

lapso temporal divisor entre o tempo que o trabalhador deve dispensar para a realização de suas atividades laborais e os momentos em que estará livre para usufruir de seus interesses pessoais, em total harmonização e composição de seu tempo.

À análise destes institutos, é possível auferir que será nestes períodos de descanso, em que o trabalhador não se encontra em sua atividade laboral, que está disponível a si mesmo e aos seus interesses particulares, construindo sua identidade social, comunitária e o seu projeto de vida.

Quando as exigências do empregador acerca das atividades a que deve atender o empregado extrapolam o lapso temporal de duração do trabalho, configura-se uma ofensa que tem efeitos também na vida pessoal do trabalhador.

É justamente nessa seara que se encontra o conceito de dano existencial, que "abrange todo acontecimento que incide, negativamente, sobre o complexo de afazeres da pessoa"[164], repercutindo sobremaneira, de forma temporária ou permanentemente sobre sua existência.

Não são raras as empresas que, a bem de suas produtividade e lucratividade, desrespeitam estes preceitos legais e impedem que o trabalhador usufrua de seu descanso, afastando-o de seus projetos pessoais ou impedindo que os tenha.

Este desrespeito pode ocorrer de maneira pontual, para atendimento excepcional de excesso de trabalho, falta de pessoal ou prazos de projetos; mas pode também ocorrer de maneira contumaz.

Segundo Alvarenga e Boucinhas Filho[165] isso acontece porque não há uma fiscalização eficiente capaz de propor medidas punitivas exemplares e eficazes a fim de coibir tal prática.

Mesmo que houvesse, o empregador avaliaria o eventual dispêndio econômico a ser enfrentado com as medidas punitivas e – muito provavelmente – esse seria menor do que o prejuízo (ou a ausência do lucro) conferido se o trabalho não fosse realizado.

De modo simplista, poder-se-ia conceituar o dano existencial como todo aquele dano que compromete a realização de projetos pessoais, de qualquer natureza, impedindo o individuo de se realizar e desenvolver-se.

---

[164] SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p.44.

[165] ALVARENGA, Rubia Zanotelli; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **O dano existencial e o Direito do Trabalho.** Revista TST, Brasília, vol. 79, nº 2, abr/jun 2013. p. 240.

Lora[166] reconhece o dano existencial como toda "lesão ao conjunto de relações que propiciam o desenvolvimento normal da personalidade humana, alcançando o âmbito pessoal e social".

Nestas relações, devem ser inseridas todas aquelas que permitem ao indivíduo a composição de sua identidade, o seu reconhecimento como ser social.

Nesse conjunto, encontram-se atividades tais como as de desenvolvimento pessoal, intelectual, social e de lazer, espiritual, e até mesmo em desfrute do ócio, do descanso propriamente dito, em benefício do seu bem-estar físico e psíquico.

Almeida Neto[167] explica ainda mais pormenorizadamente, ao afirmar que o dano existencial fere o direito que todo indivíduo tem de planejar e programar sua vida, de ter ideais e anseios, de ter projetos e:

> [...] a constituir uma família, estudar e adquirir capacitação técnica, obter o seu sustento e o seu lazer, ter saúde física e mental, ler, praticar esporte, divertir-se, conviver com os amigos, praticar sua crença, seu culto, descansar na velhice, enfim, gozar a vida com dignidade. Essa é a agenda do ser humano: caminhar com tranquilidade, no ambiente em que sua vida se manifesta rumo ao seu projeto de vida.

Ainda que possa parecer um conceito altamente subjetivo, os elementos que o constituem são plenamente factíveis e adequados à realidade, mormente se a compreensão for feita à luz dos ideais constitucionais (de uma vida digna num Estado Democrático de Direito).

Nas relações de trabalho, seu conceito estaria descrito por BEBBER[168] para quem o dano existencial é aquele decorrente de uma conduta do empregador que visa a impossibilitar a convivência do empregado em seu meio social, com o desenvolvimento de atividades que lhe tragam bem-estar e possibilitem a concretização de seu projeto de vida.

Para Schaffer e Machado[169], o conceito se aperfeiçoa à medida em que traz os contornos jurisprudenciais da Corte Interamericana de Direitos Humanos, que

---

[166] LORA, Ilse Marcelina Bernardi**. O dano existencial e o Direito do Trabalho**. Revista Eletrônica do TRT9, Ano II, 2013, nº. 22. p. 20.

[167] ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. **Dano existencial – A tutela da dignidade da pessoa humana.** Disponível em: <www.mp.sp.gov.br/portal/page>. Scesso em 16 de outubro de 2016.

[168] BEBBER, Júlio César. **Danos extrapatrimoniais** (estético, biológico e existencial): breves considerações. Revista LTr**,** São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009.

[169] SCHAFFER, Gilberto; MACHADO, Carlos Eduardo Martins. **A reparação do dano ao projeto de vida na Corte Interamericana de Direitos Humanos.** Revista de Direitos Fundamentais e Democracia, v. 13, n. 13, janeiro/junho de 2013.

reconhece a “incidência de dano ao projeto de vida quando ocorre violação aos direitos humanos consagrados na Convenção Americana de Direitos Humanos”.

Alerta o Ministro Vieira de Mello Filho[170], que o conceito de dano existencial pode ser representado por qualquer tipo de ofensa aos direitos, nos limites do contrato laboral e que possam implicar em danos materiais ou morais ao empregado, ou, ainda, que possam causar “igualmente, danos ao seu projeto de vida ou à chamada “vida de relações”, mas é necessário que esses danos sejam comprovados, na medida em que não se presumem e que:

> [...] tais construções complexas, pautadas em aferições minuciosas de quadros fáticos não podem dar azo à banalização do instituto, mediante simplificação excessiva do seu conceito, para acabar por compreendê-lo como mera decorrência da prestação de sobrejornada. Tal espécie de alargamento conceitual, longe de ampliar a esfera de proteção da pessoa humana, a esvazia, tornando-a vulnerável e passível de não consolidação no ordenamento jurídico.

A configuração da ocorrência do dano existencial enfrenta, assim severas dificuldades, a exemplo do que ocorre com outras violações dos direitos de personalidade do trabalhador.

É possível se perceber que há uma dificuldade na análise da efetividade do dano, pois que dependerá de critérios subjetivos de cada julgador, levando-se em conta sua sensibilidade, sua experiência pessoal e suas qualidades judicantes.

Embora o Tribunal Superior do Trabalho já tenha decidido no sentido de que o excesso de jornada, por si só, não configuraria a ocorrência do dano existencial, é de se destacar em sentido contrário, pois a obstaculização do gozo do período de descanso do trabalhador pelo empregador redunda em prejuízo à realização de atividades de cunho pessoal por aquele, seja por exigüidade de tempo ou exaustão física ou psicológica.

O dano existencial laboral deve ser reconhecido como todo e qualquer tipo de ofensa que implique em danos materiais ou morais ao empregado e que causem danos ao seu projeto de vida ou à chamada “vida de relações”. Como tal, deve merecer guarida e proteção, a exemplo dos outros modelos de ameaça.

---

[170] BRASIL. **TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**. Recurso de Revista nº 523-56.2012.5.04.0292. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, 28 de agosto de 2015.

3.2 Elementos compositivos e direitos que o dano afronta

O instituto da responsabilidade civil, do qual decorre o reconhecimento do dano e a imperiosidade de sua indenização parte da pressuposição de três elementos indispensáveis: o ato ilícito, o nexo de causalidade e o dano propriamente dito[171]. No caso do dano existencial, dois outros elementos integram a sua composição: o projeto de vida e a vida de relações.

Com relação ao ato ilícito, Venosa[172] o conceitua como todo aquele que promana direta ou indiretamente da vontade e ocasiona efeitos jurídicos, mas contrários ao ordenamento. É um comportamento voluntário ou uma omissão, que transgride um dever, uma obrigação.

A ilicitude da conduta, que permeia o ato, decorre da vontade do agente. A antijuridicidade da conduta é sempre resultado de ato voluntário, em que o elemento volitivo constitui elemento primordial. Pode ser também configurado pela não observância de um *modus operandi* imposto pelo ordenamento jurídico.

No que diz respeito ao nexo de causalidade, ainda Venosa[173] explica se tratar do liame que une a conduta ao agente do dano. Por meio do estabelecimento do nexo causal será possível estipular-se não só quem é o agente, mas também a conduta danosa e se houve concorrência na violação.

A *práxis* adota como parâmetro na análise do nexo causal a Teoria da Causalidade Adequada, por meio da qual se individualizam as causas, não só antecedentes, mas também as adequadas à produção do resultado.

Há uma correlação entre causa e efeito, estabelecendo que aquela causa foi relevante e determinante para a concorrência do resultado.

Cavalieri Filho[174] preleciona que não basta que o fato tenha sido, em concreto, uma condição *sine qua non* do prejuízo. É preciso, ainda, que o fato constitua, em abstrato, uma causa adequada do dano.

O terceiro elemento constitutivo da responsabilidade civil diz respeito ao dano, que já mereceu tratamento conceitual delineatório em item anterior.

---

[171] Muito embora estes elementos estejam presentes também no caso do dano moral, escolheu-se apresentá-los mais amiúde neste Capítulo, tendo em vista que o dano existencial tanto se assemelha quanto apresenta diferenciações com o dano moral.

[172] VENOSA, Silvio de Sávio. **Direito Civil:** responsabilidade civil**.** 7ª. ed.São Paulo: Editora Atlas, 2007. p. 22.

[173] *Ibidem,* p.39.

[174] CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil.** 8ª ed., rev. e ampl. São Paulo: Editora Atlas, 2008. p. 48.

Sinteticamente, expõe-se que o dano pode ser material, quando causa lesão economicamente apreciável ao acervo do ofendido e que é passível de reparação, quando a indenização dele decorrente devolve à vitima o *status quo ante;* ou pode ser dano imaterial, quando se referir à lesão aos direitos de personalidade do ofendido, do qual não cabe reparação e sim compensação, já que o *quantum* indenizatório não poderá devolver ao ofendido a situação que vivia antes da ofensa.

A doutrina italiana entendeu conceber o dano existencial como outro tipo de dano, preferindo incluí-lo como uma vertente do dano imaterial. Além dos elementos que conceitualmente integram a concepção do dano imaterial, no caso do dano existencial estão ainda presentes o projeto de vida e a vida de relações, aviltados em razão da conduta ofensiva do empregador.

O conceito pode ser extraído das lições de Bebber[175], para quem o projeto de vida é o produto decisório da pessoa com relação às suas potencialidades, em projeção ao futuro e na realização de suas próprias escolhas.

Ou seja, é o exercício da autonomia que cabe a cada individuo, em busca da sua autorrealização, fazendo uso do discernimento de que é portador para proporcionar a si e aos seus a concretização de objetivos traçados. Este projeto pode contemplar a realização de objetivos para o desenvolvimento pessoal, intelectual, espiritual e também profissional.

Quanto ao seu segundo elemento constitutivo, o dano existencial se configura quando há – por meio do ato lesivo do empregador – o impedimento do usufruto da vida de relações.

Nesse termo, podem ser consideradas as atividades que ensejam a concretização do projeto de vida, tais como as atividades familiares, sociais e comunitárias, esportivas, religiosas, culturais, acadêmicas, enfim, todas aquelas práticas salutares ao individuo, que lhe dão a sensação de pertencimento à comunidade em que se insere.

É por meio destas atividades, consubstanciadas em objetivos e metas, que o ser humano se realiza e se completa. Como nas lições de Lora[176], dano à vida de relação consiste na ofensa física ou psíquica, que impede, de modo total ou parcial, que a pessoa usufrua

---

[175] BEBBER, Júlio César. **Danos extrapatrimoniais** (estético, biológico e existencial): breves considerações. Revista LTr, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009. p. 28.

[176] LORA, Ilse Marcelina Bernardi. **O dano existencial e o Direito do Trabalho**. Revista Eletrônica do TRT9, Ano II, 2013, nº. 22. p. 19.

> [...] as benesses propiciadas por atividades recreativas, fora do âmbito laboral, como praticar esportes, frequentar clubes e igrejas, fazer turismo, dentre outras. A lesão provoca intensa interferência no estado de ânimo e, por consequência, no seu relacionamento social e profissional, reduzindo as chances de progresso no trabalho, com reflexo patrimonial negativo.

Segundo Soares[177], é com a realização destas atividades (ou a possibilidade de realizá-las), que o ser humano encontra a felicidade, a razão de ser de sua existência.

Estes elementos compõem, na verdade, os direitos sociais que, por sua vez, se constituem no ”núcleo normativo do Estado Democrático de Direito, no sentido de garantir a todos idênticas condições e oportunidades, ou seja, a igual dignidade para todas as pessoas”.[178]

E, igualmente, compõem os direitos de personalidade do individuo, protegidos pelo principio da dignidade humana, inafastáveis de seu titular, representados pelos atributos físicos, psíquicos e morais da pessoa em si e em suas projeções morais.

O dano existencial fere, também, os direitos fundamentais do indivíduo, assim considerados todos aqueles integrantes do conjunto de níveis máximos de proteção, autonomia e dignidade dos indivíduos.[179]

Em primeiro plano, assim como nos demais casos de dano moral laboral, o dano existencial fere o principio da dignidade da pessoa humana, que é um dos fundamentos da responsabilidade civil e como princípio constitucional, aparece prevista no artigo 1º., inciso III, da Carta Magna[180] e, na esteira das modernas legislações, toma o papel de um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

A Carta Magna referenda tal princípio como norteador do Estado Democrático de Direito e o confirma, por exemplo, quando estabelece instrumentos protetivos ao

---

[177] SOARES, Flavia Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 37.

[178] GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direitos fundamentais sociais.** *In* DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org) .**Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social**: Fundamentos Constitucionais e Teoria Geral do Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012 (Coleção Doutrinas Essenciais; v. I). p.302.

[179] *Ibidem*, p.16.

[180] BRASIL. **Constituição Federal de 5 de outubro de 1988.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 8 de agosto de 2016. *Ipsis literis:* Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados, Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I. a soberania. II. a cidadania. III. a dignidade da pessoa humana.

direito à vida, ao direito à saúde, a uma moradia digna, ao direito ao trabalho decente.

Também o faz na garantia à liberdade, à igualdade, ao acesso à justiça em seu mais pleno conceito e operacionalização. E o faz, especificamente, quando trata do meio ambiente sustentável, capaz de atender às necessidades sociais presentes e futuras.

A dignidade da pessoa humana é um direito fundamental e reflete um valor inestimável, porquanto contorna a aplicação e a interpretação de todas as demais normas legais ao respeito dessa garantia.

De fato, o princípio da dignidade humana tem como reconhecida extensão os direitos e garantias fundamentais que abrangem não só os direitos individuais, coletivos, sociais e políticos, como também os econômicos.

O respeito à dignidade da pessoa humana constitui-se, assim, em um dos pilares que sustentam a legitimação de atuação do Estado e dos cidadãos, coibindo qualquer ato que procure de alguma forma restringir essa atuação, em qualquer que seja a dimensão.

E o dano existencial fere o principio da dignidade humana na medida em que impede o desenvolvimento cultural, pessoal e social do trabalhador, prejudicando sua qualidade de vida, "o resguardo de sua incolumidade física, intimidade e privacidade fora do ambiente do trabalho".[181]

A ocorrência do dano existencial importa em impedir que o trabalhador concretize seu projeto de vida, interferindo na concretização de seus projetos e na manutenção de suas relações.

Dentre os direitos violados, podem ser citados, a titulo meramente exemplificativo, vez que a abrangência do dano existencial pode modificar-se à análise de cada caso concreto: direito ao lazer, direito à convivência comunitária, direito à constituição da família, direito à educação, direito à liberdade de locomoção, direito ao exercício da fé e do credo religioso, direito à saúde e direito à vida.

É também nesse sentido que se encontra a lição de Viola, quando afirma:

> Al di fuori dei casi determinati dalla legge, in virtù del principio della tutela minima risarcitoria spettante ai diritti costituzionali inviolabili, la tutela è

[181] BATISTA, Márcio Oliveira. **A regulação do direito ao lazer no resgate da dignidade humana do trabalhador e sua formação social.** *In:* ALMEIDA, Roberto Ribeiro de; CRUZ, Priscila Aparecida Silva; ALVES, Marianny (Org.). **Direitos humanos em um contexto de desigualdades**. São Paulo: Boreal, 2012. p. 182.

> estesa ai casi di danno non patrimoniale prodotto dalla lesione di diritti inviolabili della persona riconosciuti dalla Costituzione 182.

A afronta a esses direitos pode estar configurados em um único ato – repetido cotidianamente – ou em diversos atos.

Como exemplo ilustrativo, pode-se apresentar a situação em que o empregador exige que o empregado entregue até o final de semana um determinado relatório. Isso exigirá do mesmo uma dedicação de muitas horas, inclusive no final de semana, além de sua jornada de trabalho cotidiana, contratualmente estabelecida.

Entretanto, o empregado tem, naquele final de semana, uma reunião familiar (um casamento, um batizado, uma comemoração qualquer, única) à qual precisará deixar de comparecer, para atender à determinação do empregador.

Outro exemplo é o de, ao determinar constantemente o exercício laboral do trabalhador em sistema de sobrejornada, este fica impedido de se matricular em curso de capacitação profissional (ou mesmo para melhorar sua escolaridade).

É o que acontece, por exemplo, com alguns trabalhadores da Petrobrás que atuam em regime de revezamento de turno. Em um mês, o horário de trabalho é modificado (de turno noturno para turno diurno) e isso impede que o empregado esteja matriculado em curso regular (de graduação, de pós-graduação, de capacitação, etc), porque não pode comparecer regularmente às aulas como os demais alunos, provavelmente superando o índice de ausências permitido por lei (que é de vinte e cinco por cento da carga horária do curso).

Ao realizar modelos gerenciais que impedem o trabalhador de desenvolver seus projetos pessoais, o empregador incorre na prática do dano existencial, devendo por ele ser responsabilizado.

---

[182] Em tradução livre: Fora dos casos previstos por lei, sob o princípio de reivindicações mínimas de indenização devida a direitos constitucionais invioláveis, a proteção se estende a casos de danos morais produzidos pela violação dos direitos invioláveis da pessoa reconhecidos pela Constituição. VIOLA, Luigi. ***Il danno esistenziale esiste?*** *La posizione delle Sezioni Unite*. Disponivel em: <http://www.altalex.com/documents/news/2010/02/19/il-danno-esistenziale-esiste-la-posizione-delle-sezioni-unite>. Acesso em 22 de outubro de 2016.

3.3 No trabalho: do dano existencial e do dano moral

Num comparativo estatístico, é certo que o tema do dano moral laboral já se encontra devidamente registrado nas lides forenses. A construção de seu reconhecimento não se deu abruptamente e foram necessários alguns anos de estudos doutrinários e atividade jurisdicional para que hoje o tema se consolide como um dos mais importantes e debatidos na esfera trabalhista (vide gráficos apontados no Relatório do Conselho Nacional de Justiça, no capítulo 1 desta pesquisa).

Já com relação ao dano existencial, por se tratar de tema deveras novo na doutrina brasileira, ainda há um longo percurso a ser enfrentado, mormente por conta das dificuldades probatórias e dos contornos conceituais.

Esta a razão de não serem apresentados aqui dados estatísticos concretos a respeito do tema sob julgamento nos Tribunais, nem tampouco da colação de diversificada doutrina.

Ao se referir ao tema como novel, é importante destacar que em sua sedimentação, em termos doutrinários, não se está apontando o seu nascimento em tempo menor que uma década.

A prática do dano existencial, entretanto e certamente, é antiga, assim como os demais danos causados ao empregado. O que se está referindo é o seu reconhecimento enquanto dano efetivamente causado ao obreiro, que transtorna o meio ambiente laboral, que afronta os mais comezinhos direitos do empregado e que macula ferozmente a vida comunitária e que gera direito ao pleito indenizatório.

Por esta razão, o objetivo em trazer no capítulo os confrontos do dano moral e do dano existencial tem objetivos meramente pedagógicos e preparatórios, eis que tem em si (o dano existencial) ainda muito a ser descortinado.

Tanto o dano moral quanto o dano existencial são resultados da violência e da afronta ao princípio da dignidade humana do trabalhador. Ambos derivam de um ato ofensivo por parte do empregador, que não estabelece como prioridade a saúde e o bem-estar do empregado, têm como conteúdo os direitos de personalidade de que são titulares os empregados e ambos são considerados dano efetivo.

Dano em sua forma conceitual mais complexa, pode ser apreendido como nas lições de Martins:[183]

> É um prejuízo, ofensa, deterioração, estrago, perda. É o mal que se faz a uma pessoa. É a lesão ao bem jurídico de uma pessoa. O patrimônio jurídico da pessoa compreende bens materiais e imateriais (intimidade, honra, etc.).

Nesse raciocínio, tanto o dano material quanto o dano imaterial merecem guarida legislativa e jurisprudencial, não havendo outro modo de buscar a compensação devida.

Mas são diferentes um do outro em diversos aspectos.

Com efeito, no que diz respeito à sua categorização, o dano existencial recebe contornos de dano imaterial (tal e qual o dano moral), entretanto o objeto finalístico da ofensa é diferente, já que no dano moral o resultado é decorrente de ofensa a valores intrínsecos da personalidade do individuo e no dano existencial a ofensa é concretizada à medida em que há um impedimento na realização de projeto de vida e da vida de relações.

Outra diferença se estabelece com relação à indenização. No dano moral (como aqui representado), o valor indenizatório tem o condão de compensar o dano sofrido, atuando como verdadeiro lenitivo, já que não é possível restaurar o *status quo ante*. Na indenização do dano existencial, tem-se por objetivo a reprogramação do projeto de vida do empregado.

O dano moral é subjetivo, independendo de prova do mal causado, enquanto o dano existencial prescinde de prova da impossibilidade de realização do projeto de vida.

Mas se destaque que há corrente diversa, também oriunda de entendimentos jurisprudenciais, de que basta que o empregador tenha obstaculizado a realização de atividades de cunho pessoal ao empregado, em razão de exigências fora da jornada normal de trabalho, para a configuração do dano existencial.

Para ilustrar o entendimento jurisprudencial, traz-se à colação julgado que, por assim posto, discute a não razoabilidade da presunção do dano, sendo necessária a sua efetiva comprovação de lesão ao projeto de vida ou à vida de

---

[183] MARTINS, Sergio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 18.

relações, com impedimento concreto da sua realização, assim afastando a indenizabilidade pretendida:

> RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA – DANO EXISTENCIAL – DANO À PERSONALIDADE QUE IMPLICA PREJUÍZO AO PROJETO DE VIDA OU À VIDA DE RELAÇÕES – NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE LESÃO OBJETIVA NESSES DOIS ASPECTOS – NÃO DECORRÊNCIA IMEDIATA DA PRESTAÇÃO DE SOBREJORNADA – ÔNUS PROBATÓRIO DO RECLAMANTE. (PROCESSO No TST-RR-523-56.2012.5.04.0292 . RELATOR MIN. VIEIRA DE MELLO FILHO)

No caso em tela, em que figura como reclamada uma empresa de jornal e televisão, o reclamante comprovou que realizava jornada de nove, doze e de até quatorze horas, num somatório semanal de setenta horas.

Em primeiro grau, houve o reconhecimento de que esta jornada excessiva impediu a concretização, pelo reclamante, de seus projetos pessoais, culminando por reconhecer a ocorrência do dano existencial e, por conseguinte, atribuindo-lhe um valor indenizatório.

O Tribunal Regional entendeu que para a realização das suas atividades, que ocupavam grande carga horária, o reclamante não poderia dispor de tempo livre para a realização de outras atividades pessoais, restando configurada a lesão ao seu direito de relações.

Já em sede do TST, a contrário, o entendimento foi de que muito embora estivesse o reclamante sendo submetido a uma jornada extenuante, deixou de apresentar provas cabais de que esse exercício impediu a realização de projetos pessoais.

No mesmo Excelso Tribunal, outra decisão bem demonstra a impossibilidade de presunção do dano, quando estabelece[184] que uma conduta isolada e de curta duração terá o condão de afastar o reconhecimento do dano existencial.

Para estes julgadores, deve se ter em conta, para a configuração do dano existencial, que a conduta se prolonga no tempo suficiente para o impedimento efetivo da realização de projetos pessoais, o que deve ser demasiadamente comprovado.

---

[184] BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 1443-94.2012.5.15.0010. Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, 4a Turma.17 de abril de 2015.

Destaque-se que, no caso, o reclamante não demonstrou a impossibilidade da realização de atividades sociais e familiares, nem tampouco que essa eventual impossibilidade teria sido criada por ato de seu empregador, assim concluindo:

> Diferentemente do entendimento do Regional, a ofensa não pode ser presumida, pois o dano existencial, ao contrário do dano moral, não é "in re ipsa", de forma a se dispensar o Autor do ônus probatório da ofensa sofrida. Não houve demonstração cabal do prejuízo, logo o Regional não observou o disposto no art. 818 da CLT, na medida em que o Reclamante não comprovou o fato constitutivo do seu direito. Recurso de Revista conhecido e provido.

Já do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região extrai-se decisão que, a contrário, permite subsumir-se a ocorrência do dano existencial, ainda que não robustamente comprovado pelo reclamante, tendo em vista que a jornada excessiva o impediu ao exercício de atividades pessoais, daí decorrendo naturalmente o dano.[185]

Frota[186] assim resume as incoincidências entre o dano moral e o dano existencial:

> Portanto, nem todo dano moral (a exemplo dos reflexos deletérios sobre a honra subjetiva provocados por uma humilhação em público), material (ilustrado por determinado decréscimo patrimonial) ou psíquico (exemplificado pelo sofrimento psíquico ocasionado por um evento traumático, tal qual episódio de violência urbana) implica também a ocorrência de dano existencial, pois que, para que este seja caracterizado, há de se fazer presente o nexo causal ou etiológico entre o evento danoso e o considerável impedimento ao projeto de vida ou à vida de relação da vítima.

Lora[187] ainda estabelece, didaticamente, que enquanto o dano moral (propriamente dito) “afeta negativamente o ânimo da pessoa, [...] o dano existencial é um não mais poder fazer, um dever de mudar a rotina”.

---

[185] Transcrição da Ementa: DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRA EXCEDENTE DO LIMITE LEGAL DE TOLERÂNCIA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. [...] Havendo a prestação habitual de trabalho em jornadas extras excedentes do limite legal relativo à quantidade de horas extras, resta configurado dano à existência, dada a violação de direitos fundamentais do trabalho que traduzem decisão jurídico-objetiva de valor de nossa Constituição. Do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, do qual constitui projeção o direito ao desenvolvimento profissional, situação que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais também pelos empregadores (eficácia horizontal dos direitos fundamentais). Recurso provido. BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso Ordinário nº 0001137-93.2010.5.04.0013, Relator Des. José Felipe Ledur. 16 de maio de 2012.

[186] FROTA, Hidemberg Alves da. **Noções fundamentais sobre o dano existencial**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, vol.2 nº. 22, setembro 2013. p.68.

Quando há a ocorrência efetiva do dano existencial, o empregado sofre significativas transformações em sua vida cotidiana, abandonando o projeto que havia traçado para si, ficando impedido de relacionar-se socialmente (ou tendo essa possibilidade reduzida), e assim projetar seu futuro. No dano moral, o que lhe afeta são seus atributos intrínsecos, no corpo de direitos de personalidade.

Dadas as formas conceituais, o dano existencial também não se confundirá com outra vertente, recentemente abarcada pela doutrina e pela jurisprudência, que é o dano causado em razão da perda de uma chance.

José Filho[188] leciona que "a dinamicidade da vida moderna fez surgir a necessidade de se repararem danos que possuem causas intangíveis e emocionais", para os quais a teoria da perda de uma chance se configuraria em uma resposta adequada ao pedido indenizatório.

Para o autor, são reconhecidos dois critérios a possibilitar a aplicação da teoria e o efetivo reconhecimento da indenizabilidade:

> O primeiro diz respeito à seriedade das chances ultrajadas; para que a demanda seja digna de procedência, a chance deve representar muito mais do que uma simples esperança subjetiva. O segundo prescreve que a reparação da chance perdida sempre deverá ser inferior ao valor da vantagem final.

Cavalieri Filho[189] explica que a teoria da perda de uma chance, inaugurada na doutrina francesa têm uma natureza patrimonial e ocorre quando a ofensa retira da vítima a oportunidade do desempenho de um futuro melhor e:

> É caracterizada quando, em virtude da conduta de outra pessoa, não há mais a probabilidade da ocorrência de um evento que possibilitaria que a vítima tivesse um futuro melhor, como ascensão da carreira, conseguir um emprego mais atrativo, deixar de recorrer de uma sentença desfavorável por causa do advogado, etc.

O tema repousa, ainda, em terreno inóspito para os estudiosos do Direito, mormente porque carregado de ventos subjetivos, que exigem do operador extremo bom senso na aplicação dessa teoria ao caso concreto.

---

[187] LORA, Ilse Marcelina Bernardi. **O dano existencial no Direito do Trabalho**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, vol. 2, nº. 22. p.21.

[188] JOSÉ FILHO, Wagson Lindolfo. **Teoria da perda de uma chance na Justiça do Trabalho**: aplicabilidade e limites. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 21, n. 4827, 18 set. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/35701>. Acesso em: 03 de dezembro de 2016.

[189] CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade civil.** São Paulo: Atlas, 2008. p. 81.

Um caso emblemático envolvendo a Teoria da Perda de uma Chance teve seu desfecho publicado por acórdão do Superior Tribunal de Justiça, nos autos de Recurso Especial de n$^{o.}$ 788.459 - BA (2005/0172410-9) , em que uma participante de programa televisivo de perguntas sobre conhecimentos gerais (“Show do Milhão”) perdeu a chance de ganhar o premio máximo em decorrência de um erro do promotor do programa, que lançara uma pergunta (a última) à qual não havia uma resposta certa. O recurso, da parte promotora, foi improvido pelo Tribunal, cabendo o valor indenizatório à participante.

Por meio de seu uso, não se busca o ressarcimento pela vantagem perdida, mas sim pela perda da oportunidade de conquistá-la ou de evitar um prejuízo. Defende-se a possibilidade indenizatória em razão da perda da possibilidade de conseguir uma vantagem e não pela perda da própria vantagem perdida.[190]

Serpa Lopes[191] leciona que:

> Tem-se entendido pela admissibilidade do ressarcimento em tais casos [perda de uma chance], quando a possibilidade de obter lucro ou evitar prejuízo era muito fundada, isto é, quando mais do que possibilidade havia numa probabilidade suficiente, é de admitir que o responsável indenize essa frustração.

A teoria da perda de uma chance se aplica, então, a partir da constatação de que o indivíduo perdeu uma oportunidade concreta e o seu prejuízo é quantificável, baseando-se o seu ressarcimento em índices percentuais, de acordo com as possíveis chances de percepção econômica que o ofendido teria, não fosse o ato danoso, o que já não ocorre com o dano existencial.

Na esfera trabalhista, é possível colacionar alguns exemplos de reconhecimento da aplicabilidade da Teoria da Perda de uma Chance. Entre eles, se apresenta a resolução trazida pelo Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região.[192]

Nessa reclamação, o autor demitira-se da empresa reclamada, porque obtivera êxito em processo seletivo de outra empresa, que lhe proporcionaria

---

[190] VARGAS, Marisete; NEGREIROS, Eduardo Correa de. **A teoria da perda de uma chance no ordenamento jurídico brasileiro:** uma nova vertente de responsabilidade civil. Revista Eletrônica de Iniciação Científica. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. v. 4, n.2, p. 1542-1559, 2o Trimestre de 2013. Disponível em: <www.univali.br/ricc>. Acesso em 30 de novembro de 2016.

[191] SERPA LOPES, Miguel Maria de. **Curso de Direito Civil**. 5. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1999. v. 2. p. 375.

[192] BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região.** Recurso Ordinário no. 01042-2009-079-03-00-6-RO. Relª Juíza Conv. Maristela Iris da Silva Malheiros; 06 de dezembro de 2010.

melhores condições profissionais. Ao demitir-se, a empresa – agindo de má fé – demora em devolver-lhe a carteira de trabalho, impedindo com isso a assunção das funções na nova empresa. Para os julgadores:

> Com efeito, se a conduta do agente ofensor lesa os direitos da parte, privando-a da oportunidade de obter os benefícios de uma dada situação, essa perda da chance autoriza o deferimento de uma compensação, proporcional ao valor da chance perdida. Contexto este em que, comprovado que o reclamante perdeu a oportunidade de obter imediata recolocação profissional porque não dispunha de sua CTPS, retida injustificadamente pela ex-empregadora, faz jus à indenização correspondente aos prejuízos de ordem material e moral suportados.

É possível que um mesmo ato ofensor redunde, simultaneamente, em dano moral e dano existencial para o trabalhador. Isso porque o objeto central da ofensa é a afronta aos direitos fundamentais do trabalhador.

Para Romita[193], direitos fundamentais são aqueles que estão "[...]em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, e asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça" e aos direitos de personalidade, lembrando se tratar daqueles direitos que tem por objeto os atributos físicos, psíquicos e morais do trabalhador, na própria pessoa e em sua identidade social.

Para Gagliano e Pamplona Filho:[194]

> A idéia a nortear a disciplina dos direitos da personalidade é a de uma esfera extrapatrimonial do indivíduo, em que o sujeito tem reconhecidamente tutelada pela ordem jurídica uma série indeterminada de valores não redutíveis pecuniariamente, como a vida, a integridade física, a intimidade, a honra, entre outros.

Como exemplo da possível cumulatividade, tem-se um trabalhador que, por conta das exigências de seu empregador, deve realizar as atividades em sistema de sobrejornada, de modo ininterrupto, durante determinado e prolongado período. Esta prática afeta, evidentemente, sua saúde física e mental, em razão do excesso de trabalho. Nessa hipótese, é possível reconhecer-se a ocorrência do dano moral.

---

[193] ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005 p. 393.

[194] GAGLIANO, Pablo Stoleze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de Direito Civil.** Parte Geral. Vol.I. São Paulo: Saraiva, 2002.p. 144.

Se, além disso, o excesso de trabalho não permite que o trabalhador realize suas atividades pessoais (por exemplo, acadêmicas e familiares), redundando em prejuízo com a reprovação nas disciplinas em que estava matriculado num determinado curso (em razão das reiteradas ausências) e, também provoca o rompimento de seu casamento, por ter-se esvaído a relação conjugal, há a ocorrência do dano existencial, que lhe impossibilitou de concretizar o projeto de vida que havia traçado para si e sua família.

Daí, já decorre o direito de receber indenização, que será fixada na conformidade de critérios jurisprudenciais, tendo em vista a ausência legislativa de critérios de contornos valorativos.

Merece destaque, sob o ângulo dos critérios que devem nortear o embasamento decisório, o paradigma apresentado em decisão do TRT da Segunda Região, pela Desembargadora Anélia Li Chum.[195]

Em sua decisão, a magistrada se utiliza de um sistema de dosimetria da pena[196] para estabelecer o *quantum* indenizatório, levando em conta diversos elementos que precisam ser observados.

A análise deve perpassar elementos como a natureza da ofensa, a forma de sua ocorrência, a gravidade da lesão e o tipo de bem jurídico tutelado.

Verifica-se, também, se a ofensa tem caráter somente civil ou se insere no âmbito penal; a permanência temporal dos efeitos da ofensa; se o ato lesivo atingiu um, alguns ou todos os atributos abrigados na dignidade da pessoa humana; a repercussão social, a intensidade do sofrimento e a eventual retratação eficaz, além das qualidades judicantes, que se esperam de toda decisão judicial.

Esses critérios podem servir de norte ao julgador quando estiver em frente a situações que, ora podem configurar-se um dano existencial – daí a razão de necessário estudo aprofundado de seus contornos, ou de uma situação em que se vê aplicável a teoria da perda de uma chance.

Em tempos de modernidade líquida, de incremento da vulnerabilidade das relações sociais, é cediço que os indivíduos estão mais sujeitos às ocorrências de lesões aos seus direitos e que há uma inegável dificuldade de comprovação,

---

[195] BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região**. Recurso Ordinário nº025.20200102402005 – Rel. Juíza Anélia Li Chum, DJSP 12 de março de 2004, p. 160, *apud* FERRARI, Irany. **Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho.** 4ª. edição. São Paulo: Editora LTr, 2011. p. 685-690.

[196] Método previsto no art. 68 do Código Penal brasileiro, que, estabelecendo a pena base, considera as atenuantes e as agravantes para a fixação da pena definitiva.

mormente nas relações laborais, em que se reconhece a hipossuficiência do empregado.

É para estes casos que os recentes estudos voltados para o reconhecimento do dano existencial e da aplicabilidade da teoria da perda de uma chance integram uma busca cuidadosa de alternativas para suprir a ausência de instrumentos legislativos.

Não sendo possível impedir que os danos sejam causados, porque isso decorre da própria dinâmica social, algumas formas de prevenção da ocorrência do dano e a facilitação de seu processamento precisam ser buscadas, com vistas a atingir de modo mais pleno a restituição integral pela lesão sofrida.

4 DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA

Se a prevenção do dano causado ao empregado se torna uma obrigação conjunta aos atores sociais em razão dos efeitos que causa ao conjunto comunitário, é necessário encontrar um norte para que tal diagnóstico, especialmente voltado para a correção, seja eficazmente aplicado às relações laborais.

A pesquisa aborda, assim, como uma alternativa possível, o lançamento de um novo olhar sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, que pode apresentar algumas respostas, tendo em vista a sua formação, a regulamentação, e o âmbito em que atua, tratando-se, pois, de um grupo de empregados nas organizações que, como o próprio nome diz, atua na prevenção de acidentes no trabalho.

Torna-se indispensável aos objetivos desta pesquisa, a descrição da cronologia dos textos legislativos que tratam da proteção ao trabalhador contra acidentes, especial e diretamente ligados à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, para demonstrar a evolução da preocupação e do trato das questões envolventes ao tema. O passeio cronológico destaca fatos relevantes na Inglaterra, nos Estados Unidos e no Brasil.

Como lecionam Bitencourt e Quelhas[197]a primeira lei que tratou da proteção ao trabalhador e acidente surgiu em 1802 e foi chamada Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes. Estabeleceu o limite de doze horas de jornada diária de trabalho, proibia o trabalho noturno e estabelecia outras regras de “segurança”.

Destaque-se que o estudo precisa, necessariamente, perpassar a análise do contexto em que esta legislação foi criada, para se entender que, por sua edição e levando-se em conta a situação do trabalho à época, a Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes pode ser reconhecida como tratante da preocupação com a saúde do trabalhador, muito embora, para os padrões atuais, seus contornos em muito confrontam o senso comum do conceito de proteção à saúde do trabalhador.

Em 1833, em decorrência de um assustador relatório sobre a situação de trabalhadores deformados na cidade de Manchester, Inglaterra, deu-se origem a uma eficiente legislação protetiva (para a época), denominada de *Factory Act.* Esta

[197] BITENCOURT, Celso Lima; QUELHAS, Osvaldo Luis Gonçalves. **Histórico da evolução dos conceitos de segurança.** Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep1998_art369.pdf>. Acesso em 03 de julho de 2016.

legislação também proibia o trabalho noturno (aos menores de dezoito anos), estabeleceu a idade mínima para o trabalho (9 anos) e tornou obrigatória a presença de um médico nas instalações fabris.

Nos Estados Unidos, a primeira legislação sobre prevenção de acidentes no trabalho data de 1827, por meio da qual se passou a exigir a utilização de equipamentos de segurança no trato das máquinas.[198]

Com a formação da Organização Internacional do Trabalho[199] (1919), da qual o Brasil faz parte desde a sua fundação, muitos Enunciados, Resoluções, Recomendações e Convenções foram adotados no sentido de prevenir os acidentes de trabalho, denotando especial atenção à saúde ocupacional.

Já na primeira Conferência Internacional do Trabalho, no ano de sua fundação, a OIT adotou seis convenções, algumas delas, de um modo direto ou indireto, trataram das questões de saúde no meio ambiente laboral, como por exemplo, as tratativas com relação à limitação da jornada diária de oito horas, à proteção à maternidade, a luta contra o desemprego, a definição de idade mínima de quatorze anos para o trabalho na indústria e proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de dezoito anos.

No Brasil, como descreve pormenorizadamente Campos[200], a primeira lei contra acidentes e doenças do trabalho surgiu em 1919 (Decreto Legislativo nº. 3.724, de 15 de janeiro), que estabelecia regulamentos prevencionistas e não considerava acidente de trabalho a doença profissional atípica. A mesopatia só é reconhecida como acidente de trabalho a partir de 1934, com a edição do Decreto-Lei nº. 24.637.

A criação da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes se dá pelas disposições do Decreto-Lei nº. 7.036, de 10 de novembro de 1944, que estabelece às empresas com mais de cem empregados a constituição dessa Comissão, com vistas a pensar e agir nas questões preventivas dos acidentes. A regulamentação da CIPA se dá pela Portaria nº. 155/1953.

---

[198] BITENCOURT, Celso Lima; QUELHAS, Osvaldo Luis Gonçalves. **Histórico da evolução dos conceitos de segurança.** Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep1998_art369.pdf>. Acesso em 03 de julho de 2016.

[199] BRASIL. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/história/lang--pt/index.htm >. Acesso em 13 de maio de 2016.

[200] CAMPOS, Armando Augusto Martins. **Cipa – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes:** uma nova abordagem. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2015. p.18.

Em 1967, a Lei nº. 5.316 restringe o conceito de doença do trabalho, com exclusão das doenças degenerativas e aquelas inerentes a grupos etários.

Campos[201] retrata que em 1976 "surge a sexta Lei de Acidentes do Trabalho no Brasil"[202], que extrai do espírito protetivo o empregado doméstico e aqueles indivíduos privados de liberdade. Outro comando desta lei é a restrição de reconhecimento da doença profissional (na lei equiparada à doença do trabalho como sinônimos) somente se constante do rol determinado pelo Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS).

Em 1977, a Lei nº. 6.514 altera capitulo da Consolidação das Leis Trabalhistas, tornando obrigatória a constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, pelo disposto no art. 163.

Um ano depois, a Portaria nº. 3.214 aprova as Normas Regulamentadoras – insertas no Capitulo V da CLT-, estabelecendo a NR 5 para tratar especificamente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, alterada, posteriormente (em 1983 pela Portaria nº. 33), para introdução da observância aos riscos ambientais.

Em 1992, pelo Decreto-Lei nº. 611, define-se como contravenção penal, punível com multa, o descumprimento pela empresa das normas de higiene e segurança do trabalho. Além disso, estabelece garantia de emprego aos trabalhadores acidentados.

A Portaria nº. 5, de 18 de abril de 1994 estabelece metodologias de mapeamento de riscos, alterando a NR5. Entretanto, a comissão tripartite designada pela reforma da Norma não foi concretizada.

A ação da CIPA sofre nova transformação, a partir da alteração da NR9 (por meio da Portaria nº. 25, de 29/12/1994), que passa a se chamar Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, cuja elaboração é uma das atribuições dos cipeiros.

A aprovação da norma técnica referente aos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (de sigla DORT) são relacionados pela Ordem de Serviço nº. 606 (05/08/1998).

---

[201] CAMPOS, Armando Augusto Martins. **Cipa – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes:** uma nova abordagem. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2015, p.19.

[202] BRASIL. **Lei nº. 6.367**, de 19 de outubro de 1967. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6367.htm>. Acesso em 04 de fevereiro de 2016.

Na esteira de medidas prevencionistas e punitivas frente à não observância de regramento de proteção à saúde do trabalhador, a Lei nº. 9.732, de 11/12/1998 estabeleceu o contributo das empresas à Seguridade Social, tendo como parâmetro a análise de riscos de exposição.

Em 1999, novamente a CIPA sofre transformações em sua regulamentação, pelo disposto na Portaria nº. 8. É regulamentada a questão da estabilidade dos membros suplentes eleitos, alterando-se o dimensionamento da Comissão de grau de risco para ramo de atividade, estabelecendo atribuições para os membros presidente e vice-presidente, entre outras determinações que serão reapresentadas em item seguinte.

Para atingir o objetivo de participação paritária e democrática na CIPA, a Portaria nº. 9, de 23 de fevereiro de 1999 tratou de estabelecer os parâmetros para recebimento de propostas de alteração dos dispositivos da NR5. Igualmente e no mesmo escopo, a Portaria nº. 82, de mesma data da Portaria nº. 9, fixa prazos para denúncia de irregularidades no processo eleitoral da CIPA.

Um novo dimensionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes ocorre pela alteração do Quadro II da Classificação Nacional de Atividades Econômicas, conforme disposto pela Portaria nº. 15, de 26/02/1999.

Simultaneamente, a Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT edita a NBR-14.280, que contém o cadastro de acidentes de trabalho (em substituição à NB-18), diferenciando didaticamente o acidente e a lesão, acidente e acidentado. Igualmente naquele ano, no mês de outubro, a Portaria nº. 4 do Ministério do Trabalho e Emprego estabelece os códigos de normas e infrações, para subsidiar os trabalhos da Comissão.

No ano final do século XX, por meio do Decreto nº. 3.597, de 12/09/2000, são incorporadas à legislação brasileira a Convenção nº. 182 e a Recomendação nº. 190 da Organização Internacional do Trabalho. Tais normativas proíbem o trabalho infantil e implementam ações para sua erradicação.

Em 2001, é estabelecida a proibição do trabalho do menor de dezoito anos nas atividades constantes da Portaria nº. 6 (de 05 de fevereiro). Naquele ano, em 15 de outubro, a Portaria nº. 25 do Ministério do Trabalho e Emprego, altera a NR 6, que trata de Equipamento de Proteção Individual (EPI).

No ano seguinte, outro importante passo à concretização da defesa da saúde do trabalhador é dado pela edição de Portarias que visam aprovar textos de Normas

Regulamentadoras no sentido de criar disposições sobre a Saúde e Segurança nos Trabalhos em Espaços Confinados (Portaria nº. 30, de 22/10/2002 – NR-31); de Segurança e Saúde em Trabalho a Bordo dos Navios Mercantes (Portaria nº. 34, de 04/12/2002 – NR-30), entre outras.

A norma técnica que trata das Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), bem como as tratativas para avaliação da incapacidade delas decorrentes é aprovada pela Instrução Normativa nº. 98 (05/12/2003), revogando as disposições da Ordem de Serviço nº. 606, que tratava somente dos DORTs.

O trabalho noturno, objeto da Convenção nº. 171 da Organização Internacional do Trabalho é regulamentado pela incorporação da Convenção por meio do Decreto nº. 5.005, de 08 de março de 2004.

O Regulamento da Previdência Social (Decreto nº. 3.048, de 06/05/1999) sofre alteração pelo Decreto nº. 7.331, de 19/10/2010, determinando às empresas a criação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e de Doenças Ocupacionais. Este programa tem como metas a melhoria das condições ambientais do trabalho, com vistas a reduzir a ocorrência de acidentes de trabalho que geram incapacidade laborativa.

Em 2007, os Quadros II e III integrantes da Norma Regulamentadora nº. 5 sofrem alterações e atualizações.

O Decreto nº. 6.939, de 18 de agosto de 2009, altera disposições do Regulamento da Previdência Social, especialmente das que tratam do acidente de trabalho. Em 2010, o regulamento é novamente alterado, para determinar às empresas a implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e de Doenças Ocupacionais (PPRA), com plena execução do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO).

O objetivo conjunto dos Programas é estabelecer medidas preventivas da ocorrência de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, com meta de redução em cinco por cento dessas ocorrências em relação às ocorrências de ano anterior. Especial destaque se dá ao foco principal da medida, que é o de, mediante análise comparativa dos parâmetros, à constatação de negligência das operações de prevenção, possibilitar a interposição de medida regressiva contra as empresas negligentes.

A NR-5 é novamente alterada em 2011, por Portaria (de nº. 247 – 12/06) da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

No lapso temporal entre 1919 (registro da primeira legislação de proteção à saúde do empregado) a 2014, serviu-se esta pesquisa da exaustiva e didática coletânea legislativa organizada por CAMPOS[203], no escopo de demonstrar a evolução da preocupação do legislador com o tema, e destacando as normativas que dizem respeito mais apropriadamente à Comissão Interna da Prevenção de Acidentes e a normas de segurança e saúde no trabalho.

Infere-se, da simplificada narrativa histórica, que não obstante a incidência de acidentes de trabalho seja uma ocorrência significativa para a questão da harmonização laboral desde há muito tempo (quiçá desde o surgimento do trabalho), a temática só se torna uma questão primordial nos assentos legislativos a partir do século XX.

Se entendeu que o caminho para a assunção de medidas protetivas ao meio ambiente laboral e, mais especificamente, ao bem-estar do trabalhador, seria por meio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, tendo em vista que, já em sua concepção, outorgou-se-lhe o viés preventivo das lesões ao corpo obreiro, possibilitando que uma releitura seja feita no escopo de estender-lhe competência para uma metodologia investigativa da ocorrência do dano imaterial no âmbito do trabalho.

4.1. Por que e como se dá a formação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA

A primeira normativa a tratar da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é encontrada, logo após a edição da Consolidação das Leis do Trabalho, pelo Decreto-Lei nº. 7.036, em 10 de novembro de 1944.

Pelo Decreto-Lei, é incorporada à Consolidação o estabelecimento da CIPA para empresas com mais de cem empregados, com objetivo de atuação nas questões preventivas e tratativas dos acidentes no trabalho. Sua regulamentação,

---

[203] CAMPOS, Armando Augusto Martins. **Cipa – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes:** uma nova abordagem. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2015. p.18-63.

entretanto, somente se dá pela edição da Portaria nº. 155/1953, quase uma década depois.

A obrigatoriedade da instalação e funcionamento da CIPA só estará disposta em texto legislativo a partir da edição da Lei nº. 6.514/1977, alterando o capítulo pertinente da CLT, em seu art. 163.

O Ministério do Trabalho e Emprego edita, então, a Portaria nº. 3.214/1978, para aprovar as Normas Regulamentadoras, insertas no Capítulo V do Titulo II da CLT, especificando a NR-5 como norma regulamentadora da CIPA. Em 1983, por meio das disposições da Portaria nº. 33, a regulamentação da CIPA sofre alteração para recepcionar normas de observância aos riscos ambientais.

Há uma tentativa de modificação da NR-5, com o estabelecimento de metodologias de mapeamento de riscos, por meio do disposto na Portaria nº. 5 (18/04/1994). Entretanto, o Ministério do Trabalho e Emprego abandona a idéia, tentando substituí-la por comissão tripartite de discussões, o que acabou não obtendo êxito.

Nova modificação se verifica na NR-5, a partir da alteração da NR-9, que passa a se chamar Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. A elaboração e os dados insertos no Programa têm imediata correlação com as atribuições da CIPA.

Em 1999, novamente a CIPA sofre transformações em sua regulamentação, pelo disposto na Portaria nº. 8[204]. É regulamentada a questão da estabilidade dos membros suplentes eleitos, alterando-se o dimensionamento da Comissão de grau de risco para ramo de atividade, estabelecendo atribuições para os membros presidente e vice-presidente, entre outras determinações que serão reapresentadas em item seguinte.

Um novo dimensionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes ocorre pela alteração do Quadro II da Classificação Nacional de Atividades Econômicas, conforme disposto pela Portaria nº. 15, de 26/02/1999.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes está regulamentada pela NR-5[205], com o objetivo de "promover a prevenção de acidentes e doenças

---

[204] CAMPOS, Armando Augusto Martins. **Cipa – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes:** uma nova abordagem. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2015.

[205] As normativas aderentes à CIPA: Portaria SSMT n. 33(27/10/1983), seguindo-se das alterações e atualizações: Portaria SSST 25 (29/12/94); SSST 15 (26/02/99); Portaria SSST 24 (27/5/99); Portaria 24 927/5/99); Portaria SSST 25 (27/5/99); Portaria SSST 16 (10/5/01); Portaria SIT 14 (21/6/07); Portaria SIT 247 (12/7/2011). Disponível em: <www.trabalho.gov.br>. Acesso em 02 de junho de 2016.

decorrentes do trabalho, a de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador"[206].

Para auxiliar nos trabalhos de formação e desenvolvimento dos trabalhos, o Ministério do Trabalho e Emprego oferece o Manual da CIPA, por meio do seu sitio eletrônico[207].

Com relação à sua constituição, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes regula-se pelo disposto nos subitens "5.2" a "5.5" da Norma, e determina a manutenção de seu regular funcionamento às empresas privadas, às empresas públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, bem como as instituições beneficentes, associações recreativas ou qualquer outra que admita trabalhadores como empregados (destaque-se que a Norma se aplica inclusive aos trabalhadores avulsos e às tomadoras de serviço).

A Norma estabelece a metodologia de organização da CIPA, formatando sua composição (no subitem "5.6") por representantes do empregador e dos empregados, aqueles designados pela própria empregadora e estes eleitos em escrutínio secreto, mediante lista de inscritos voluntariamente.

O cargo de presidente será ocupado pelo empregado designado pelo empregador e a vice-presidência pelo trabalhador eleito pelos empregados e o número de integrantes da CIPA dependerá do numero total de empregados, seguindo-se parâmetros estabelecidos em quadro integrante da própria NR-5.

Os cipeiros (assim chamados os trabalhadores integrantes da CIPA) têm mandato de um ano, sendo permitida uma reeleição e gozam de estabilidade desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato. De comum acordo entre as partes (incluindo o empregador), dentre os membros eleitos será indicado também um secretário e seu substituto.

Toda a documentação referente à CIPA, como o edital de convocação das eleições, atas, normativas, por exemplo, deverão ficar à disposição dos órgãos de fiscalização do trabalho, sindicatos e outros interessados, inclusive os próprios empregados da empresa.

A relevância da CIPA resta bem demonstrada quando se denota a proibição de diminuição do número de seus representantes ou sua desativação, ainda que

---

[206] CAMPOS, Armando Augusto Martins. **Cipa – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes:** uma nova abordagem. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2015.p. 65.

[207] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual da CIPA.** Disponível em <http://portal.mte.gov.br>. Acesso em 06 de junho de 2016.

haja redução do número de empregados. Vale afirmar, uma vez eleita, a composição da CIPA se manterá hígida até o final do mandato, com exceção dos casos de encerramento das atividades da empresa.

A Norma Regulamentadora dispõe quinze atribuições específicas à CIPA, que pode ser divididas em atribuições de caráter estritamente prevencionista e de caráter executivo.

São consideradas atribuições de caráter prevencionista: elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho; participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho; realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores.

Igualmente, tem caráter prevencionista as atribuições de: requerer ao SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho), quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores; colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional) e PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho; participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador, da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados.

E finalmente, revelam o caráter de prevenção da CIPA a obrigatoriedade de promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT e de participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS (ou, em português, SIDA – Síndrome da Imunodeficiência Adquirida)[208].

São medidas executivas: identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver; realizar, a cada reunião, avaliação do

[208] Conforme letras (b), (c), (d), (h), (i), (l), (o) e (p), do subitem 5.16 da NR-5. BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma regulamentadora nº 5.** Disponível em: <www.trabalho.gov.br>. Acesso em 01 de junho de 2016.

cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas e divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho.

Revelam-se, ainda, de atribuições de caráter executivo a participação, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores; a divulgação e promoção do cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho; a requisição ao empregador e a análise das informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores; e, por fim, a requisição à empresa das cópias da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) emitidas.[209]

Não há nenhuma exigência quanto à formação ou o perfil profissional do cipeiro. A legislação, aliás, veda qualquer tipo de exigência com relação à qualificação profissional, ou habilidade técnica, como condição para inscrição no processo eleitoral ou à composição da CIPA.

Entretanto, cabe aqui um destaque feito a partir das reflexões deste estudo. O procedimento investigatório e a análise do risco de ocorrência de dano imaterial ao empregado prescindem de certos e especiais conhecimentos e aptidões.

Habitualmente, encaixam-se nesse perfil os indivíduos que atuam no Setor de Pessoal, no Departamento de Recursos Humanos, ou outra denominação que tiver o setor específico da empresa que trate das normas trabalhistas.

Esse destaque se presta a justificar a razão pela qual se farão sugestões, ao final do trabalho, da integração de, pelo menos, um representante desse departamento na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, com o intuito específico de permitir que a condução dos trabalhos de investigação e escorreita análise dos riscos de ocorrência do dano imaterial na relação laboral seja feita por pessoa capacitada, com habilidade e competência para o cumprimento desse mister.

Isso não obstante a própria norma estabeleça a obrigatoriedade de treinamento (consoante subitem “5.32” e seguintes da NR-5), com carga horária

---

[209] Conforme letras (a), (e), (f), (g), (j), (m) e (n), do subitem “5.16” da NR-5. BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma regulamentadora nº 5.** Disponível em: <www.trabalho.gov.br>. Acesso em 01 de junho de 2016.

mínima de vinte horas e que contemplará os seguintes temas: estudo do ambiente laboral e os riscos dele decorrentes, metodologia de investigação das doenças e acidentes de trabalho, noções sobre acidentes do trabalho e doenças ocasionadas pela exposição aos riscos, noções e princípios de higiene e saúde do trabalho; medidas de controle de riscos, legislação geral sobre a CIPA (organização, atribuições, competência, etc)[210].

A norma trata, ainda, das atribuições específicas do Presidente, Vice-Presidente e Secretário, além de regular o processo eleitoral, buscando trazer à lume todos os extratos decorrentes da atuação da CIPA.

4.2. Como e por que alterar a regulamentação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA ?

A constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes se encontra disposta em legislação infraconstitucional, como demonstrado, consubstanciada em Norma Regulamentadora emanada do Ministério do Trabalho e Emprego, que é o órgão a quem é atribuída competência para tal ato.

Na hierarquia das leis, capitaneada pela Constituição de 1988 que se mantém detentora do mais alto posto no escalonamento mandamental, a Portaria é um ato administrativo especial, do qual se extrai uma declaração concreta de vontade, de valor opinativo, de juízo de ciência, sempre firmada por um órgão administrativo (seja do próprio Estado ou de qualquer outro sujeito de direito público administrativo, que detenha como competência o desdobramento da atividade administrativa).

À ciência de que, também nos atos administrativos, existe uma certa hierarquia, Cretella Junior[211] já indagava que valor hierárquico deveria ser reconhecido (e em qual escalonamento estariam) a Portaria, a Resolução, a Instrução e a Circular, já que todos podem ser conceituados como atos normativos administrativos.

Suas lições levam em conta, em primeiro lugar, que o ato administrativo pode ter caráter geral e abstrato e a declaração dele emanada diz respeito a uma

---

[210] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma regulamentadora nº 15.** Disponível em: <www.trabalho.gov.br>. Acesso em 01 de junho de 2016.

[211] CRETELLA JUNIOR, J. **Curso de Direito Administrativo.** 18ª. Edição, revisada e atualizada. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 398.

pluralidade de pessoas ou, em alguns casos, pode se referir a determinada e específica situação, mais concreta e específica (como exemplo a Portaria de nomeação de pessoa ao exercício de cargo ou função públicas).

A contrário dos demais atos legislativos (como as Leis Ordinárias, por exemplo), o processo de criação da Portaria não se estabelece no âmago do processo legislativo, sendo desnecessária a sua aprovação em órgão do Poder Legislativo, pois é um ato da esfera meramente executiva.

Seu conteúdo pode conter uma declaração volitiva, permissiva, autorizativa, de concessão, de admissão, de sanção, de dispensa ou de orientação e sua nomenclatura depende também de sua finalidade (podendo inclusive receber a denominação de Circular, Instrução, etc.).

Como todo ato administrativo, a Portaria pode ser fixada *ratione personae,* ou seja, em razão das pessoas que as editam, ou em *ratione materiae*, cuja análise se dá em função da matéria a que está afeta.

Tem por natureza jurídica ser um ato administrativo, porque encerra a vontade do Estado, por seus representantes, no exercício das funções para as quais foram designados, e tem por finalidade a criação, o resguardo, o reconhecimento, a modificação ou a extinção de situações jurídicas em matéria administrativa.

Di Pietro[212] afirma que, tal como a Resolução, a Portaria é forma de que se "revestem os atos, gerais ou individuais, emanados de autoridades outras que não o Chefe do Executivo". Assinala que a Portaria pode ter conteúdo individual, quando se referir a punição, concessão de férias ou dispensas, ou conteúdo geral, quando contiver normas emanadas em matéria da competência exclusiva da autoridade que a assina.

Contém, assim, características que lhe são próprias, como: i) é uma declaração jurídica, portanto, gerando efeitos de direito; ii) advém do Estado, ou de pessoa que esteja investido em prerrogativa estatal; iii)se encontra sob a égide das normas de direito público; iv) consiste em estabelecer providencias jurídicas complementares às leis; v) sujeita-se a exame de legitimidade, e vi) manifesta comandos concretos[213].

---

[212] DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo.** 14ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002, p.222.
[213] BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. 30ª. ed. revista e atualizada. **Curso de Direito Administrativo.** São Paulo: Malheiros Editores, 2013. p. 300.

A edição de Portaria é retrato do poder-dever da Administração, reconhecido ao Poder Público para que exerça funções mandamentais em benefício da coletividade. Nessa seara, estariam enquadrados o poder normativo, o poder disciplinar e o poder decorrente da hierarquia.

Para os fins deste estudo, concentra-se no poder normativo, que é definido como aquele pelo qual a Administração emana as suas normas ou expressa a função normativa do Poder Executivo.

Disso decorre a categorização do ato normativo, do qual a Portaria é uma de suas espécies, como um ato normativo derivado, pois tem por objetivo "a explicitação ou especificação de um conteúdo normativo preexistente, visando à sua execução no plano da *práxis.*[214]

O fundamento de competência para a edição de normativas consta do disposto no art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição de 1988. Portanto, é de competência do Ministro do Trabalho e Emprego, e dos seus subordinados por delegação, a edição de ato normativo consubstanciado em Portaria, para alteração de ato anteriormente vigente,

Regulamentada por Portaria, a NR-5 que trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, nela constam, também, comandos de modo genérico, no intuito de protagonizar sistemas e métodos de prevenção dos riscos no ambiente do trabalho.

É possível se extrair do texto literal da normativa algumas atribuições de caráter prevencionista e outras de caráter executivo. Muito embora seja da própria natureza da norma regulamentadora uma amplitude de atribuições, verifica-se a necessidade de melhor especificação de algumas destas atribuições, para corroborar no objeto desta pesquisa, dando-lhe a utilidade que se espera.

Em termos de prevenção, as determinações de elaboração de plano para ação preventiva, aí considerados o mapa de riscos e o plano de solução de problemas de segurança (letras "a" e "b" do subitem "5.16")[215] conduzem ao escopo geral da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, pois retratam o elemento a partir do qual todas as demais atribuições serão levadas a efeito. De igual sorte a imperiosa verificação e identificação de situações de riscos, em vistoria periódica.

---

[214] DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo.** 14ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 87.
[215] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 5**. Disponível em: <www.trabalho.gov.br>. Acesso em 01 de junho de 2016.

Para auxiliar nessas tarefas, a Norma prevê a colaboração conjunta do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (disposto na NR-7) e do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (parte integrante do sistema amplo de medidas de proteção da saúde dos trabalhadores)[216].

Nesse conjunto de medidas de caráter preventivo, é possível extrair-se, ainda que de modo bastante genérico, as ações necessárias atribuídas à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes para dar cabo de seu escopo maior. Entretanto, a generalidade pode comprometer a qualidade das ações, quando se verifica que não há procedimentalização do *modus operandi.*

Com relação direta às medidas executivas, integrantes das atribuições da CIPA, destacam-se a de caráter de identificação dos riscos e subseqüente inclusão na feitura do mapa, cuja elaboração prescinde da participação democrática do maior número de empregados possível[217].

Disso decorre que, como ato administrativo que é, a eficácia e vigência da Portaria estão sujeitas à análise de sua modalidade, e para ser alterada ou substituída prescindirá de ato revogatório.

Assim ensina Di Pietro: [218]

> Revogação é o ato administrativo discricionário pelo qual a Administração extingue um ato válido, por razões de oportunidade e conveniência. Como a revogação atinge um ato que foi editado em conformidade com a lei, ela não retroage; os seus efeitos se produzem a partir da própria revogação; são efeitos *ex nunc* (a partir de agora)

Destaque-se que outro modo de extinção da Norma seria a sua anulação, que pode ser feita pelo Poder Judiciário e pela própria Administração, em casos de afronta a princípios legais maiores. Mas a revogação é ato exclusivo da Administração.

Também para a revogação há limites estabelecidos em lei. Em se tratando de atos vinculados, a revogação não é permitida, como também não o é em relação a atos que gerem exaurimento de seus próprios efeitos (dada a impossibilidade de retroação da norma) ou de sua competência relativa ao objeto do ato. Não podem

---

[216] Instituto Brasileiro de Educação Profissional. **PCMSO E PPRA**: qual a diferença?. Disponível em: <www.inbep.com.br>. Acesso em 01 de junho de 2016.
[217] Consoante letra "d" do subitem 5.16 da NR-5. BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma regulamentadora nº15.** Disponível em: <www.trabalho.gov.br>. Acesso em 01 de junho de 2016.
[218] DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo.** 14ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p.237.

ser objeto de revogação, também, aqueles atos meramente administrativos e os que integram procedimentos, nem tampouco os que geram direitos adquiridos.[219]

No que concerne à competência da revogação, esta se concentra na autoridade que detenha poderes implícitos ou explícitos para a prática do ato, desde que observados os motivos de oportunidade e conveniência.

Com relação aos dois elementos de motivação, seus conceitos se extraem de Gasparini:[220]

> Há conveniência sempre que o ato interessa, convém ou satisfaz ao interesse público. Há oportunidade quando o ato é praticado no momento adequado à satisfação do interesse público. São juízos subjetivos do agente competente sobre certos fatos e que levam essa autoridade a decidir de um ou outro modo. O ato administrativo discricionário, portanto, além de conveniente, deve ser oportuno.

Assim, para que a norma possa ser alterada, o procedimento a ser adotado é a expedição de Norma Regulamentadora, com edição de nova Portaria para acrescer às atribuições da CIPA os procedimentos investigativos e preventivos ao dano laboral.

Na esteira dos estudos nesta pesquisa desenvolvidos, a prevenção deve se estender às questões de ocorrência do dano moral, compreendido como aqueles decorrentes do assédio sexual, do assédio moral (sob forma individual e também organizacional) e das questões que envolverem o dano existencial, como posto, pois representam significativos índices de acidentes na relação laboral, gerando efeitos deletérios à toda a comunidade laboral, incluindo o seu meio ambiente.

A prevenção é tarefa primordial da CIPA, insculpida em sua própria denominação e, para se desincumbir dessa missão, deve viabilizar instrumentos capazes de sensibilizar e envolver os trabalhadores, de forma clara e objetiva, nos assuntos relacionados às doenças e acidentes do trabalho.

Quando o corpo de trabalhadores está conscientizado dos problemas que envolvem a ocorrência dos danos laborais, desenvolve maior interesse por suas atividades, o que repercute diretamente na busca de modelos preventivos, na tentativa de minimização dos impactos decorrentes do acidente e do dano laboral.

---

[219] DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo.** 14ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2002. p.238.
[220] GASPARINI, Diógenes. **Direito Administrativo.** 14ª. Ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 97.

A alteração no ato normativo que nestes estudos se propõe tem por objetivo impulsionar o reconhecimento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes como órgão que, a despeito de sua obrigatória manutenção em sede empresarial com objetivos claros voltados à prevenção de danos, muito mais para concretização do escudo protetivo do trabalhador do que para minimizar os custos econômicos destes acidentes inerentes.

Esta ponderação pode ser feita à medida em que se percebe crescente a solidificação de conscientização da sociedade com relação ao exercício pleno dos direitos elencados na Constituição de 1988 e pelos princípios que compõem o sistema jurídico de hermenêutica.

De fato, a abordagem impostergável da solidificação dos direitos sociais, enquanto direitos fundamentais[221], faz nascer no indivíduo não só a conscientização de seus deveres, mas também de suas obrigações como parte integrante da sociedade. Nessa esfera, vislumbra o poder do princípio da solidariedade, insculpido na Constituição Federal, que impulsiona o individuo na forma de atuação perante os seus pares, na busca do bem-estar, fim almejado por todos.

Para atingir esses objetivos, o grupo de trabalhadores que integra a corporação ou a empresa devem unir esforços para que seja possível viabilizar, por meio de instrumento na própria organização, a implantação das medidas capazes de atenuar o impacto e a ocorrência de danos laborais.

Não obstante caiba, essencialmente, ao empregador a responsabilidade e o dever geral de prevenção, essa responsabilidade deve ser compartilhada por todos os atores envolvidos nessa rede, mormente porque compõem diretamente o quadro executor do planejamento preventivo.

De parte do empresariado, López Ahumada[222] leciona que a responsabilidade empresarial decorre das próprias normas do contrato de trabalho, insertas no

---

[221] Conforme Sarlet: O conceito de Direitos fundamentais se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado. Os direitos fundamentais são constituídos por regras e princípios, positivados constitucionalmente, cujo rol não está limitado aos dos direitos humanos, que visam garantir a existência digna (ainda que minimamente) da pessoa, tendo sua eficácia assegurada pelos tribunais internos. Pela importância que os direitos fundamentais assumem no ordenamento jurídico, a doutrina tem buscado explicar os direitos fundamentais a partir de quatro planos de análise: formal, material, funcional e estrutural. SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6ª ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 40.

[222] Em tradução livre: Obrigações de ações constantes do empresário em adotar as medidas preventivas necessárias que garantam uma adequada tutela do trabalhador. O empregador deve observar um comportamento diligente a respeito dos meios que podem assegurar o efeito preventivo

sistema de responsabilidade jurídica da empresa, e se consubstanciam em um dever geral de prevenção que implica em:

> Obligaciones de acción constantes Del empresário adoptar las medidas preventivas necesarias que garanticen una adecuada tutela del trabajador... El empresário tiene que observar un comportamiento diligente respecto de los médios que puedem asegurar el efecto preventivom que eviten el resultado lesivo.... Supone que en muchos casos no basta con un cumplimiento meramente formal de la normativa preventiva, sino que también es exigible un comportamento que descate otras medidas razonables y adecuadas que se pudieran haver aplicado.

Para o grupo de trabalhadores, importa destacar que a obrigação de prevenir e proteger o ambiente laboral também decorre de previsão constitucional, como ensina Melo[223] ao aduzir que:

> Visando à proteção dos ambientes de trabalho seguros e da saúde dos trabalhadores, o constituinte de 1988 estabeleceu responsabilidades compartilhadas entre a sociedade e o Poder Público na proteção e tutela do meio ambiente. Assim, a responsabilidade pelos danos ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador é solidária de todos aqueles que fazem parte da cadeia produtiva.

Assim, seja em razão de seu próprio bem-estar, seja em razão dos comandos constitucionais ou, ainda, compelidos pelo senso de solidariedade, já que a harmonização do ambiente do trabalho e a prevenção dos riscos laborais a todos aproveitam, deve o trabalhador fazer parte integrante e ativa do processo prevencionista, que pode ser efetivado por medidas atribuídas à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, presente em todas as empresas, por força do ato normativo.

---

que evite o resultado lesivo. Assume que em muitos casos, não basta meramente o cumprimento formal da legislação preventiva, mas que também é exigível um comportamento que destaque outras medidas razoáveis e apropriadas que possam ser aplicadas. LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo. ***Responsabilidad Empresarial y protección de la salud laboral*.** Lisboa: Editora Juruá, 2013. p. 59.

[223] MELO, Raimundo Simão de. **Meio ambiente do trabalho e atividades de risco:** prevenção e responsabilidades. *In* GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de (coord). **Direitos Humanos e Meio ambiente do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2016. p. 145.

4.3 Dano moral e dano existencial podem ser considerados acidente de trabalho?

É objeto finalístico da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes a promoção da prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, consoante se infere, *ipsis literis,* do texto da NR-5, sua norma regulamentadora[224], a fim de que seja possível a conciliação da atividade laboral, a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.[225]

Então, estariam abrangidas pela finalidade da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes todas as medidas necessárias para tratar de questões preventivas à ocorrência de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

Didaticamente, é necessário destacar do conceito de acidente de trabalho os elementos que são nesta pesquisa utilizados, como fonte de gênero, da qual o dano moral e o dano existencial podem ser considerados espécies.

Nas disposições da lei específica[226] se estabelece como acidente de trabalho todo aquele evento que cause lesão corporal, perda ou redução da capacidade laborativa, incluindo-se, portanto, não só os eventos de que decorrem o óbito como também as doenças profissionais.

Cumpre ressaltar que as doenças profissionais são descritas por OLIVEIRA[227] como sendo as enfermidades decorrentes do trabalho, assim entendido qualquer transtorno de saúde, distúrbio, disfunção de natureza clínica ou subclínica, independentemente do tempo de latência[228]. Incluem-se também nessa categorização as doenças ocupacionais (que derivam de estado patológico), que se instalam e se desenvolvem gradativamente.

---

[224] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 5.** Disponível em: <www.trabalho.gov.br>. Acesso em 02 de setembro de 2016.

[225] CAMPOS, Armando Augusto Martins. **Cipa – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes:** uma nova abordagem. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2015. p. 65.

[226] A Lei nº. 8.213 dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Em seu art. 19: Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015). BRASIL. **Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 4 de outubro de 2016.

[227] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** 4ª ed. revista e ampliada. São Paulo: Editora LTr, 2008. p. 39.

[228] OLIVEIRA, *Op. Cit*. p. 45.

O conceito permite incluir, então, não só o acidente em sentido estrito, mas todo evento que por seu efeito, cause perda da capacidade laborativa do empregado.

Reporta-se ao conceito de dano que, etimologicamente, deriva do latim *damnum* e significa prejuízo ou ruína, estrago, fratura, perda de qualidade, deterioração, perda.

O dano moral ocorre sempre que forem atingidos atributos inerentes aos direitos de personalidade do indivíduo, tais como a saúde, a conformação física, a integridade psíquica, a honra, a reputação, a credibilidade, a intimidade, dentre outros de igual importância.

Acometido pela violência do dano moral (em qualquer das suas modalidades de causa, como o assédio sexual, o assédio moral interpessoal ou o organizacional), o trabalhador apresenta diagnósticos de diversas doenças.

As vítimas do dano laboral podem desenvolver doenças de cunho psíquico-físico, tais como: distúrbios do sono, cefaléias e enxaquecas, perturbações gastrointestinais, imunodeficiencia, disfunções sexuais, alterações de memória, impaciência, isolamento social, baixa autoestima, labilidade emocional, ansiedade, depressão, irritabilidade, estresse, fadiga, hipertensão e, também, algumas cardiopatias.

O diagnóstico será diferente para cada vítima, já que sua reação à ocorrência do dano laboral depende, também, de fatores individualizantes da ofensa e de suas condições psicofísicas, mas em todos os casos, a aferição de sua condição doente seguirá os procedimentos para afastamento do trabalho.

Nesse pormenor, cabe destaque a normativa expedida pelo Conselho Federal de Medicina, que dispõe acerca das normas relativas à área de Medicina do Trabalho (Resolução nº 1.488/1998 [229]).

O art. 2º. dessa normativa dispõe que, para que o médico possa estabelecer o nexo de causalidade (importante elemento da responsabilidade, de que decorre o dever de indenizar) entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador (portanto, reconhecendo-se que a doença manifestada pela vítima ocorre em

[229] BRASIL. **Resolução CFM nº 1.488, de 06 de março de 1998**. Dispõe sobre normas específicas para que médicos atendam o trabalhador. Disponível em: <http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488_ 1998.htm>. Acesso em 15.09.2016.

relação às suas atividades laborais), devem ser considerados alguns elementos, cuja descrição abriga em seus incisos:

> I – a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;
> **II – o estudo do local de trabalho;**
> **III – o estudo da organização do trabalho**;
> IV – os dados epidemiológicos;
> V – a literatura atualizada;
> VI – a ocorrência de quadro clinico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
> VII – a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecanicos, estressantes e outros;
> VII – o depoimento e a experiência dos trabalhadores;
> IX – os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.
> (grifos nossos)

A doença decorrente do dano laboral exigirá, como em outros casos de acidente, a verificação de sua efetividade, como também o nexo de causalidade existente entre o dano e a atividade laboral, sendo consubstanciados em avaliação médica pertinente.

Assim, é possível estabelecer um elo causal entre a ocorrência do dano laboral e a perda ou redução da capacidade laborativa, à medida em que o ato ofensor gera consistente afronta ao direito do empregado à saúde e segurança no trabalho.

Os afastamentos do trabalho em razão do desenvolvimento de doenças psicofísicas (próprias de vítimas de dano laboral) constituem-se considerável índice, que precisa ser computado.

Na análise estatística que se fizer a respeito da ocorrência de acidentes de trabalho, devem ser integrados todos os diagnósticos, no objetivo de se ter, mais claramente registrados, todos os fatos geradores de perda ou redução da capacidade laborativa, incluídos aí o acidente de trabalho em sentido estrito e também os outros tipos de dano laboral.

É, portanto, da decorrência da própria análise conceitual do acidente de trabalho que se extrai a possibilidade de inclusão do dano moral e do dano existencial como fatores que implicam na redução ou perda da capacidade laborativa.

Além dessa vertente, robora o entendimento da adequação da ocorrência dos danos imateriais como acidente de trabalho e, portanto, vinculáveis à competencia

da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes para sua averiguação, investigação e prevenção, importante elemento de conexão que diz respeito ao enfoque que se vem dando à prevenção dos riscos laborais.

Este foco permeia a preocupação dos cientistas voltados à pesquisas na área laboral (assim compreendidos, entre outros, os operadores do Direito, os médicos, os antropólogos, os sociólogos, os filósofos e os administradores), seja em razão da necessidade de diminuição do passivo trabalhista – decorrente dos valores indenizatórios a serem pagos às vítimas – seja na preocupação genuína com o bem estar dos trabalhadores e a harmonização do ambiente laboral, advindas na natureza contratual da obrigação de formação de prevenção dos riscos laborais.

O meio ambiente do trabalho vem sendo objeto de abordagem no processo de construção de subjetividade, pois é o local onde os indivíduos desempenham suas atividades laborais.

García Miguelez[230] orienta sobre a natureza contratual da obrigação, adotada por parte da doutrina pela autora mencionada, que revela elementos de base aos direitos e obrigações recíprocos estabelecidos originariamente no contrato laboral, instrumento formalmente estabelecido em lei e que não pode ser afastado de modo unilateral.

Assim, deve partir do próprio contrato laboral, cujas normas são estabelecidas pelo Estado, a obrigação de informação sobre a prevenção de risco laboral, nele enquadrada a ocorrência de todo e qualquer tipo de dano.

De outra monta, diferente vertente aponta para a base obrigacional derivada da relação entre particulares, ou seja, ainda que a relação laboral esteja estabelecida em norma emanada do Estado, ela é, antes de tudo, um acordo de vontades entre particulares, sobre o qual devem prevalecer objetivos comuns de manutenção de saúde laboral.

Como já destacado, em solo brasileiro as disposições constitucionais estabelecem a obrigatoriedade da responsabilidade compartilhada entre particulares e Estado sobre a manutenção do meio ambiente do trabalho em perfeitas condições, aptas a amparar o trabalhador e a estabelece-lo como área livre de riscos, ou, pelo menos, com a minimização deles.

---

[230] GARCÍA MIGUELEZ, Maria Purificación. ***Prevención de riesgos laborales:*** *formación e información*. Lisboa: Editora Juruá, 2010. p. 111.

Oliveira[231] orienta que também em sede de legislação específica há previsão acerca da "necessidade de adoção de um adequado sistema de produção que, além de garantir a produtividade, contemple também mecanismos de tutela de saúde do trabalhador", conforme se infere do art. 200, VII, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesse sentido, a tutela do meio ambiente deve ser reconhecida como parte integrante do sistema de responsabilidade social da empresa, que deve empenhar-se na atuação gerencial com vistas a uma boa administração econômica, social e ambiental.

Por essa razão, todo e qualquer acidente ocorrido em razão das atividades laborais, aí compreendidas as doenças delas decorrentes, deve ser reconhecido como acidente de trabalho e, portanto, sua prevenção pode ser incluída nas atribuições da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

A construção, entretanto, desse novo olhar sobre as relações laborais e sua harmonização saudável, perpassa, obrigatoriamente, por uma nova atuação dos atores envolvidos, calcada principalmente na ética nas relações laborais.

[231] OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros de. **Defesa ambiental e prevenção de riscos laborais.** *In* DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (*org)*. **Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social**: direito do trabalho coletivo, administrativo, ambiental e internacional. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012 (Coleção Doutrinas Essenciais; v. 3). p. 535.

5 DA RELEITURA DAS ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA

Ao buscar uma releitura das atribuições da CIPA, estes estudos têm como premissa o objetivo de compreender a abrangência que a NR-5 deve ter em razão de uma necessária atuação frente à prevenção, investigação e correção dos casos de dano laboral (repita-se, nesse gênero incluídas as espécies de assédio sexual, assédio moral interpessoal e institucional, acidentes de trabalho e dano existencial), como posto em capítulos anteriores.

É possível que se argumente que a busca encerre uma especialização nada benéfica, à medida em que restaria inserido um procedimento incompatível com o espírito da norma, mais genérico, engessando o poder conferido à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

Entretanto, a contrário, o objetivo é justamente regulamentar a devida competência da CIPA para o tratamento dos casos de dano laboral, tendo em vista que em alguns dispositivos da norma já se encontram outros exemplos de regulamentação específica.

Além disso, tornar confiável e conhecido o caminho que a vítima deve seguir para registro da ocorrência do dano, a fim de vê-lo investigado, corrigido, prevenido para casos futuros e, por razões óbvias, punido e rechaçado.

Também para o empregador, na linha ética que se deve atentar para os contornos da relação laboral, a construção do caminho para a verificação e processamento da ocorrência do dano laboral em muito contribui para o atingimento desse mister.

Para o Estado, a sistematização dos modelos de solução aos conflitos gerados na esfera laboral que dizem respeito ao dano sofrido podem, de um lado, minimizar a obrigatoriedade econômica que pesa (em se levando em conta o dispêndio dos afastamentos do trabalhador suportados), minorar o alto índice de demandas judiciais (conforme se viu de relatório publicado pelo Conselho Nacional de Justiça) e a consecução do bem estar comum, objetivo perseguido em cumprimento aos ditames constitucionais.

No item que trata da Organização (5.6), a Norma faz referência à composição, designação, eleição, mandato e possibilidade de reeleição, estabilidade e garantias de representação, posse e documentação.

Estabelece, ao final do item, a imperiosidade da manutenção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, ainda que haja redução no quadro de empregados.

Com relação à própria constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, a Norma tratou de elaborar, em quadro anexo e como parte integrante e inseparável (denominado de Dimensionamento da CIPA), a quantidade de integrantes por empresa (tanto efetivos quanto suplentes).

A Norma também faz menção a categorias diferenciadas e aborda inclusive situações diretamente ligadas à localização da sede das empresas (conforme subitem "5.2" da NR-5).

A NR-5 estabelece, sob titulo de atribuições (competências), em seu subitem "5.16", os atos que devem ser realizados pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, alguns de foro executivo e outros de foro preventivo.

Deve, entre outras ações, destacar-se: a realização periódica de verificações nas condições de trabalho, requerendo-se a paralisação de máquina ou setor onde considere a existência de qualquer risco grande à segurança do trabalhador; a promoção de discussões avaliativas sobre os impactos de mudanças e alterações no ambiente e no processo do trabalho; a colaboração no desenvolvimento e implementação de Programas de Saúde e Segurança do Trabalhador; a promoção de análise das causas das doenças do trabalho e proposição de medidas e eventos de caráter preventivo, como a Semana Interna de Prevenção de Acidentes e a conscientização da prevenção da AIDS.[232]

Merece destaque, para os objetivos destes estudos, o disposto na letra "l" da Norma, que estabelece: "participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados".

Ainda no item que trata das atribuições, há elenco exemplificativo de atribuições do presidente, do vice-presidente e do secretário da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

Destas, destacam-se a prestação de informações sobre a CIPA aos demais empregados, a constituição da comissão eleitoral e da coordenação e supervisão dos trabalhos da CIPA, com especial zelo na implantação das orientações dela

[232] Vide notas 109 e 110 destes estudos.

emanadas para atingimento dos objetivos propostos, a serem exercidas simultaneamente pelo presidente e pelo vice-presidente.

A partir do subitem “5.23” da Norma, são estabelecidos critérios procedimentais com relação ao funcionamento da CIPA: periodicidade das reuniões e horário a serem designadas (dentro do horário de trabalho de seus integrantes), publicidade das atas de reuniões, perda do mandato (em caso de ausências não justificadas) e casos de vacância do cargo.

Nesse item, dá-se destaque às questões que tratam das razões para convocação das reuniões extraordinárias. O subitem “5.27” determina que:

> 5.27 Reuniões extraordinárias deverão ser realizadas quando:
> a) houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência;
> b) ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal;
> c) houver solicitação expressa de uma das representações.

Nessas possibilidades, entende-se adequada e consistente a releitura da disposição, onde se enquadrariam as denúncias da ocorrência do dano laboral, nas espécies aqui tratadas.

Em parágrafo único, a ser acrescentado, a indicação das medidas a serem tomadas em caráter investigativo (se se tratar de denúncia formal) ou de caráter preventivo (se se tratar de avaliação genérica).

Outra razão para a proposição de conteúdo procedimental de prevenção e investigação do dano laboral à Norma Regulamentadora 5 diz respeito ao nível quantitativo de demandas judiciais que abordam o tema, em demonstração inequívoca de sua importância e atualidade, compatíveis com sua inserção e reconhecimento como acidente de trabalho e, portanto, adequado à competência atribuída à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

Do mesmo modo, a ausência de outros dispositivos legais impele imediata atuação das personagens envolvidas na relação laboral, pois dela decorrem os danos aqui retratados e, que no mais das vezes, restam finalização apenas em situação judicial de reparação e compensação.

No modo de prevenção, entretanto, não há coesão de normativas capazes de auxiliar, tanto empregador quanto empregado, menos ainda com relação a uma resposta eficiente em expediente administrativo ou não judicial.

As tentativas até agora elaboradas *sponte propria* do empregador se refletem em códigos de conduta e em normas de *compliance.*[233] Entretanto, estas tentativas são singulares e não são impostas de modo cogente, deixando de ser implantadas em todas as empresas, como seria necessário.

Uma norma plúrima, estabelecida no âmbito da CIPA, tornaria obrigatória a ação preventiva, disciplinaria o procedimento investigativo e implicaria em redução de ocorrências do dano laboral.

A longo prazo, se constituiria numa política empresarial, com reflexos positivos a toda a sociedade.

É nesse escopo que se busca inserir, sob forma de alteração inclusiva na Norma, instrumentos para a verificação, o processamento, a decisão e a forma de prevenção do dano laboral.

Tomou-se por base as normas procedimentais oriundas do processo administrativo disciplinar, como norte a ser seguido.

5.1 O trato do meio ambiente laboral como escopo maior da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA

A preocupação com a saúde do meio ambiente laboral é reconhecidamente nova. Nesse sentido, Gomez[234] elenca a trajetória do tema, descrevendo fatores preponderantemente importantes e fundamentais para trazer o tema da saúde do trabalhador ao elevado estágio de direito fundamental e, por conseguinte à temática central dos estudos.

São elementos primordiais que desencadearam uma nova sistemática de abordagem à questão da saúde no meio ambiente laboral, dentre outros, o desenvolvimento de pesquisa na área da medicina preventiva em saúde pública, que ampliou consideravelmente o quadro interpretativo do processo saúde-doença e a categoria do trabalho entre as determinantes sociais; a Reforma Sanitária brasileira;

---

[233] O instituto do *compliance*, no âmbito corporativo, caracteriza-se como um conjunto de disciplinas ou procedimentos utilizados para o cumprimento de regulamentos e normas legais, políticas e diretrizes de uma instituição, buscando ainda solucionar inconformidades na organização. COVAC, José Roberto; SILVA, Daniel Cavalcante. **Compliance**: como boa prática de gestão no ensino superior privado. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 03.

[234] MINAYO GOMEZ, Carlos. **Campo da saúde do trabalhador:** trajetória, configuração e transformações. *In:* GOMES *et all* (org.) ***Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea.*** Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011. p. 24.

a criação de Programas da Saúde do Trabalhador e a imperiosa consolidação do movimento dos trabalhadores pela conquista de direitos elementares de cidadania.

O escopo central da sistemática é uma abordagem de saúde coletiva do trabalhador, ultrapassando a concentração na questão conceitual de saúde ocupacional, porque, segundo Gomez:[235]

> A saúde ocupacional abrange fundamentalmente as áreas de medicina e de engenharia de segurança, restringindo-se à dimensão contratual das empresas. A saúde do trabalhador agrega, além dessas, um amplo espectro de disciplinas. Como campo de saber próprio da saúde coletiva, está composta pelo tripé epidemiologia, administração e planejamento em saúde e ciências sociais em saúde, ao que se somam disciplinas auxiliares como demografia, estatística, ecologia, geografia, antropologia, economia, sociologia, história e ciências políticas, toxicologia, engenharia de produção e ergonomia, entre outras.

Pode-se depreender que estas premissas se baseiam também nos fundamentos da solidariedade, que encerra um perfil essencialmente coletivo[236]. Insculpido como princípio constitucional, mais precisamente no inciso I do art. 3º, da Constituição de 1988*,* a solidariedade carrega uma ordem de trato social, que norteia todas as relações, obrigando os indivíduos de modo indistinto.

A escolha do legislador constituinte para a transposição do modo individualista para o modo solidarista impõe novas condutas, mesmo na relação do Estado com o indivíduo e estes entre si, como forma de instrumentalizar o novo conceito trazido pela Carta Constitucional.

A solidariedade tem função positiva quando fundamenta situações licitas e legítimas, e negativa quando obsta a realização de certos atos e comportamentos nocivos à comunidade.

O fundamento solidarista se adéqua, perfeitamente, à base construtiva do objetivo destes estudos, tanto quando o faz em sua função positiva (investigação da ocorrência do dano laboral por Comissão legalmente estabelecida para todas as empresas e empregadores) tanto quanto em sua função negativa (quando a CIPA pode estabelecer padrões de conduta preventiva e corretiva ao dano laboral).

---

[235] MINAYO GOMEZ, Carlos. **Campo da saúde do trabalhador:** trajetória, configuração e transformações. *In* GOMES *et all* (org.) ***Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea.*** Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011. p. 25.

[236] GOMES, José Jairo. **Responsabilidade Civil & Eticidade.** Belo Horizonte: Editora Del Rey, 2005. p. 221.

Essa responsabilidade de ação para uma promoção de harmonização e saúde no ambiente laboral também perpassa pelas obrigações do Estado, na medida em que a partir do momento em que o tema da saúde do trabalhador se insere no campo da atribuição da saúde pública, cumpre ao Estado elaborar políticas consistentes nesse sentido.

Vasconcellos e Machado[237] alertam, entretanto, que "um dos principais dilemas na configuração de uma política nacional é o enfrentamento da blindagem política", que desconsidera o campo do trabalho na formatação do agravo de saúde em âmbito social.

Assim mesmo, é da obrigação do Estado estabelecer normas que possam minimizar os riscos laborais, fundamentado pelo fato de que há:

> [...]compleja implicación Del Estado establecida por las normas reguladoras de la prevención y protección de los trabajadores, caracterizada por un furte intervensionismo en la matéria, y justificada en base a razones historicas, constitucionales, econômicas, comunitárias e internacionales.238

A concepção de meio ambiente laboral também perpassa as questões constitucionais do conceito de meio ambiente, extraída à razão de constar, no texto da Carta Magna, as disposições atinentes ao enquadramento do meio ambiente laboral àquele conceito. É essa a lição que se pode extrair do próprio conceito fornecido pelo art. 3º. da Lei nº. 6.938/1981. [239]

Barros[240] didaticamente afirma que a idéia de meio ambiente não pode ser fracionada, devendo entendê-la como a que abrange o meio ambiente natural, artificial, cultural e o meio ambiente do trabalho.

---

[237] VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet. **Política Nacional de Saúde do Trabalhador**: ampliação do objeto em direção a uma política de Estado. *In* MINAYO GOMES, Carlos (org). Saúde do trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2011. p. 37.

[238] Em tradução livre: completa implicação do Estado, estabelecida por normas reguladoras de prevenção e proteção dos trabalhadores, caracterizadas pelo forte intervencionismo na matéria e justificada com base em razões históricas, constitucionais, econômicas, comunitárias e internacionais. GARCÍA MIGUÉLEZ, Maria Purificación. ***Prevención de riesgos laborales:*** *formación e información*. Lisboa: Editora Juruá, 2010, p.121.

[239] Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências…. Art 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por: I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas. BRASIL. **Lei n. 6.938 de 31 de agosto de 1981.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6938.htm>. Acesso em 8 de agosto de 2016.

[240] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2.Ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 1034-1035.

A lei que trata da Política Nacional do Meio Ambiente não destaca nenhum dos componentes do conceito geral; a contrário, admite a integração total dos variados conceitos, para que possa gerar a eficácia que pretende.

Assim, no que respeita diretamente a estes estudos, o meio ambiente laboral é tido como o "local onde ocorrem as relações de trabalho e onde são desenvolvidas as atividades laborais humanas"[241] que deve ser preservado contra qualquer ameaça à saúde e segurança do trabalhador.

As razões para esta contemplação se emolduram em suas conseqüências jurídicas, tornando completamente aplicáveis as disposições contidas acerca da Ordem Social (Titulo VIII) da Constituição Federal, mais especificamente o contido no art. 225, parágrafo terceiro, que prevê a aplicação de sanções penais aos responsáveis por condutas lesivas ao meio ambiente.

É com respaldo, também, na proteção do meio ambiente laboral, em resposta ao comando constitucional, que deve caber à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes a atribuição de utilização de medidas preventivas e corretivas à prática do dano laboral, que macula e transtorna o meio ambiente do trabalho, causando-lhe desequilíbrio e desarmonia.

Os princípios que moldam a estratégia de defesa do meio ambiente são os mesmos que reconhecem ao Direito Ambiental a sua autonomia como ramo da ciência jurídica.

O primeiro deles trata do próprio direito fundamental da pessoa humana (tantas vezes já retratado nestes estudos), do qual se extrai o direito de ter um ambiente ecologicamente equilibrado, que encontra o respaldo na norma constitucional insculpida no art. 225. Seu fundamento também encontra ressonância em disposições internacionais: Conferencia das Nações Unidas sobre o Ambiente Humano (1972), Declaração do Rio sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992) e pela Carta da Terra (1997).

Na esteira de Milaré[242] "o reconhecimento do direito a um meio ambiente sadio configura-se, na verdade, como extensão do direito à vida", no que respeita à

---

[241] ROCHA, Ana Luiza Paiva Pimenta da. **Corrente inclui meio ambiente do trabalho no conceito demeio ambiente.** Fórum de Direito Urbano e Ambiental - FDUA, Belo Horizonte, ano 8, n. 45, maio/jun, 2009. Disponível em: <http://www.bidforum.com.br/bid/PDI0006.aspx?pdiCntd=57626. Acesso em 10 de outubro de 2016.

[242] MILARÉ, Edis. **Princípios fundamentais do direito do ambiente.** *In* DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org.). **Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social**:

própria existência do indivíduo (tanto em seu aspecto físico quanto em seu aspecto de dignidade).

O principio da natureza pública da proteção ambiental se justifica à medida em que não é de natureza privada o interesse protetivo, pois não decorre de vontade individual, mas sim de norma expressamente consolidada constitucionalmente, razão pela qual tem escopo cogente.

Em seguida, o autor trata do princípio do controle do poluidor pelo Poder Público[243], que "resulta das intervenções necessárias à manutenção, preservação e restauração dos recursos ambientais com vistas à sua utilização racional e disponibilidade permanente". É o exercício do poder de fiscalizar que o Estado detém para assegurar o bem-estar da coletividade.

No mesmo sentido, surge o princípio da consideração da variável ambiental, insculpido no art. 225, parágrafo 1º., inciso IV da Constituição Federal, que representa uma determinação legal para, na tomada de decisões na implantação de políticas decisórias, levar-se em conta os impactos ambientais delas decorrentes.

Outro princípio que diz respeito ao direito do ambiente trata da participação comunitária. É corolário do espírito solidarista insculpido na Constituição Federal, para trazer à responsabilidade da sociedade a colaboração na defesa do meio ambiente, porque dela decorre também o exercício pleno da cidadania.

Como resultado da imperiosa obrigação de internalização dos custos resultantes do dano ambiental, surge o princípio do poluidor-pagador, que – apesar de dar a aparência do escambo do dano ambiental pelo valor pecuniário indenizatório-, busca instrumentalizar o fomento das medidas assecuratórias de proteção ao meio ambiente.

O princípio da prevenção (ou da precaução) estabelece o contorno das medidas a serem tomadas no sentido de se evitar os danos ao ambiente, "de molde a reduzir ou eliminar as causas de ações suscetíveis de alterar a sua qualidade".[244]

Outro princípio a coroar o direito ao ambiente trata da função socioambiental da propriedade, que tem dispositivo constitucional a abarcá-la (art. 182, parágrafo

---

direito do trabalho coletivo, administrativo, ambiental e internacional. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012 (Coleção Doutrinas Essenciais; v. III). p. 477.

[243] MILARÉ, Edis. **Princípios fundamentais do direito do ambiente.** *In* DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org.). **Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social**: direito do trabalho coletivo, administrativo, ambiental e internacional. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012 (Coleção Doutrinas Essenciais; v. III). p. 477.

[244] *Ibidem,* p. 485.

2º. da Constituição Federal), e que não só estabelece limites primários ao proprietário, mas também no sentido de exigir-lhe atuação positiva e concreta na preservação do meio ambiente.

Em sequencia, é possível reconhecer que o direito ao desenvolvimento sustentável congregue simultaneamente um direito e um dever, pois estabelece – como principio que é - a responsabilidade de construção de uma sociedade preocupada não só com o presente, mas também com o futuro.

Por fim, o princípio da cooperação entre os povos, com ditames estabelecidos na Constituição Federal em seu art. 4º, inciso IX, prevê a implementação, em nível internacional, da cooperação para a manutenção e proteção do meio ambiente.

Estes seriam os balizamentos de que deve dispor a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes para guarida da competência que lhe é atribuída, como agente de consolidação de políticas preventivas no âmbito laboral, vez que o conceito de meio ambiente, constitucionalmente traduzido, abrange inclusive o meio ambiente do trabalho.

5.2 A inclusão de uma política prevencionista e investigativa

Há alguns textos legislativos – consubstanciados em Programas de Governo - que demonstram preocupação com a saúde do trabalhador, com sua realização pessoal (seu projeto de vida), com um meio ambiente laboral harmonioso e que ofereça condições de pleno desenvolvimento dos empregados. As empresas que aderem a esses programas são beneficiadas com alguns incentivos fiscais, o que poderia representar uma concepção prevencionista da legislação.

Um exemplo disso é o que se denota das disposições da lei que cria o conceito de Empresa Cidadã[245], para a qual são concedidos incentivos fiscais à medida em que elasteçam tanto a licença maternidade quanto a licença paternidade, incluídas aí as da modalidade não biológica (por adoção).

O objetivo da lei é estimular que as empresas ampliem o período de licença

[245] Lei nº. 11.770 cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. BRASIL. **Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm>. Acesso em 30 de outubro de 2016.

maternidade/paternidade, para garantir aos trabalhadores um prazo maior para estar com o (a) filho (a) recém-chegado à casa da família, em consonância aos programas de atenção à primeira infância.

Sem dúvida, a preocupação se concentrou no bem estar do (a) trabalhador (a) e no desenvolvimento da criança. O "incentivo" para a empresa aderir serve como "moeda de troca", embora o ideal utópico seria que a empresa demandasse essa iniciativa sem necessitar de contrapartida tributária.

Ainda assim, a adesão das empresas ao Programa é consideravelmente baixo. O programa tinha, até setembro de 2015, dezenove mil empresas cadastradas, num universo de cento e setenta e cinco mil que estão registradas pelo sistema tributário do lucro real (condição prévia para a adesão ao Programa).[246]

De qualquer modo, é uma política pública que incentiva o empregador – ainda que com moeda de troca – a um novo olhar sobre o bem-estar de seus empregados.

Mas o melhor exemplo se extrai de texto legislativo que, ao alterar o Regulamento da Previdência Social, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção – FAP.[247]

Este comando legal conceitua o FAP como um índice a ser aplicado sobre a contribuição do grau de incidência de incapacidade laborativa, decorrente dos riscos ambientais no trabalho, que é devida pelos empregadores.

Essa contribuição é destinada ao financiamento da aposentadoria especial e dos benefícios que se concedem nos casos de incapacidade laborativa decorrente dos riscos à saúde e segurança do trabalhador.

Diante de relatório específico, a alíquota (para aumento ou diminuição do valor devido) será aplicada, conforme quadros especificados na própria legislação e em razão do desempenho empresarial frente à prevenção destes riscos.

A caracterização do acidente se dará mediante perícia médica e com identificação do nexo causal entre o dano e o trabalho, como sói acontecer nos casos de responsabilização. O que se acrescenta, neste caso, é a verificação do Nexo Técnico Epidemiológico e a catalogação do gravame na Classificação

---

[246] Folha de São Paulo, Caderno Mercado: **Licença maternidade de seis meses tem baixa adesão de empresas**. Disponível em: <www.folha.uol.com.br>. Acesso em 10 de outubro de 2016.

[247] Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 8 de agosto de 2016

Internacional de Doenças (CID).

Entretanto, o tabelamento e a graduação da empresa podem ser contestados, perante o Departamento de Políticas de Saúde e Segurança Ocupacional do Ministério da Previdencia Social, caso a empresa não concorde com os índices e o *ranking* onde se inseriu, por meio do relatório anual.

O objetivo da lei é, então, premiar as empresas que tenham baixo índice de acidentes de trabalho, num verdadeiro reconhecimento e incentivo ao desenvolvimento de campanhas de prevenção do acidente laboral. Quanto menor o índice de acidentes no trabalho, maior será a alíquota bonificadora a incidir sobre o valor devido da respectiva contribuição.

Gemignani e Gemignani[248] alertam que há uma imperativa necessidade de se repensar a sistemática adotada de desatenção ao meio ambiente, principalmente após a edição de recomendação pela Organização das Nações Unidas (ONU), que chama a atenção para a importância de uma governança ambiental, como diretriz referencial também para o ambiente do trabalho.

Isso porque:

> Esse *modus operandi* marcado pela lógica do descarte, calcado na idéia matriz de que tudo tem que ser substituido rapidamente, vem gerando uma mentalidade que passou a ser aplicada também em relação à própria pessoa do trabalhador, sua segurança, saúde, integridade física e mental.[249]

Na lógica do descarte, resultado da modernidade líquida, pouca ou nenhuma atenção se dá às condições do meio ambiente laboral e, frente à ocorrência do acidente de trabalho que incapacita o trabalhador, a lógica determina sua imediata substituição.

A missão posta para este século é, então, evitar que haja precarização das condições de trabalho e que o meio ambiente laboral seja permanentemente controlado e vigiado em suas condições de saúde, segurança e harmonia, para o desenvolvimento pleno dos atores sociais.

Os autores afirmam que, além do princípio da dignidade humana, que visa coibir ofensa aos direitos fundamentais, a relação laboral deve ainda perpassar pela

---

[248] GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. Meio ambiente de trabalho. Precaução e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, Belo Horizonte, ano 1, nº. 1, p. 145-166, mar/abr. 2012. Acesso em 12 de setembro de 2016.
[249] *Ibidem,* s/p.

inequívoca sociabilidade, em razão da evidente preponderância do interesse social sobre o interesse individual e pelos princípios da boa fé objetiva e da função social da empresa.

Ainda, o princípio da prevenção (ou da precaução) deve também nortear a edificação de um novo modelo de normatividade, que possa ser mais eficaz à preservação da saúde e da segurança no meio ambiente do trabalho.

Nesse sentido, não é de somenos importância destacar que a legislação celetista busca acompanhar o trato das questões que digam respeito ao meio ambiente, com alguns dispositivos voltados exatamente ao caráter preventivo, num envolvimento claro, ainda que modesto, de conscientização e educação ambiental.

A atuação decisiva das normativas celetistas são significativamente importantes, demonstrando a preocupação legislativa com relação a eventual irreversibilidade do dano no meio ambiente laboral.

No ambito da CLT, o princípio da prevenção se encontra, primeiramente, nas disposições do Capitulo V (arts. 153 a 223), que trata da segurança e da medicina no trabalho.

A teor do art. 157, incumbe às empresas “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”, bem como promover a instrução dos empregados com relação às prevenções dos acidentes de trabalho.

Para seu regular funcionamento, a empresa dependerá de prévia inspeção e aprovação das suas instalações por autoridade em material de segurança e saúde no trabalho. É o que contém o dispositivo do art. 160. Entretanto, Fernandes[250] critica:

> A semelhança do comando contido no art. 160 com o Estudo Prévio de Impacto Ambiental (EPIA) é muito grande, podendo-se afirmar que o objetivo de ambos é a prevenção da degradação ambiental, haja vista possibilitarem a “identificar e avaliar sistematicamente os impactos ambientais gerados nas fases de implantação e operação da atividade”(art. 5o., II, da Resolução Conama 01/86). O art. 161 citado, caso efetivamente aplicado, se constituiria em um instrumento fantástico para a eficaz prevenção do meio ambiente do trabalho.

[250] FERNANDES, Fábio de Assis F. **O princípio da prevenção no meio ambiente do trabalho.** *In* DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org). **Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social**: direito do trabalho coletivo, administrativo, ambiental e internacional. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012 (Coleção Doutrinas Essenciais; v. III). p. 517.

O art. 162 prevê a obrigação de as empresas manterem Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com objetivo específico de promoção da saúde e eliminação de riscos físicos, químicos, biológicos ou ergonômicos.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, que tem sua regulamentação pela NR5, surge na Consolidação das Leis do Trabalho nas disposições dos arts. 163 a 165.

A realização de exames médicos periódicos nos empregados, tanto na fase da admissão quanto no momento da rescisão, e, do mesmo modo, durante a relação de trabalho é exigência legal insculpida no art. 168 da Consolidação, num claro vislumbrar do dever de prevenção, que encoberta as relações laborais.

Corroboram, ainda, a sustentação da necessidade de uma politica mais prevencionista, as disposições de Recomendações e da Convenção 161 da OIT (abrigada pelo sistema brasileiro pelo Decreto Legislativo nº 86/1989), que prioriza medidas preventivas no ambiente laboral, com orientações acerca de requisitos para estabelecimento e manutenção de um ambiente seguro no trabalho.

Assim, em troca de uma atuação meramente reparadora ou compensadora, o que se viabiliza e se tem como indispensável é a implantação de medidas corretivas e preventivas.

Sob essa nova perspectiva, é de se ter em mente que - frente aos valores dispendidos para a reparabilidade do dano laboral – o custo de medidas preventivas é um investimento que terá consequencias benéficas aos atores sociais envolvidos e uma minimização de custos.

É possível reconhecer o surgimento de uma nova modalidade empresarial voltada para a ética corporativa, definida, segundo Dallegrave Neto.[251]

> [...] como aquela que conquistou o respeito e a confiança de seus empregados, clientes, fornecedores e investidores, ao estabelecer um equilíbrio confiável entre seus interesses econômicos e os interesses de todas as partes afetadas, quando toma decisões ou empreende ações.

[251] DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Dano ao meio ambiente de trabalho, individual e coletivo,** Evolução e notas sobre prescrição e decadência. *In:* GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de (coord). **Direitos Humanos e Meio ambiente do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2016. p. 69.

Prossegue afirmando que a responsabilidade pelo saudável meio ambiente do trabalho é da empresa, porquanto se funda no solidarismo constitucional, que protege o meio ambiente (incluindo o meio ambiente laboral) com tutela plena "para os efeitos de reparação ou de precaução e prevenção do dano".[252]

Na esteira de modernas concepções empresariais, o conceito de empresa *NET Positive*[253] também demonstra a necessidade de desenvolvimento de ações gerenciais voltadas à sustentabilidade do meio ambiente.

As organizações que adotam essa abordagem tendem a testemunhar não só o crescimento de sua respeitabilidade, mas também o estabelecimento de benefícios que vão muito além das organizações tradicionais. Requer-se planejamento de longo prazo, trabalhando com a prevenção de riscos e inovação no trato dos integrantes de seu meio.

A idéia, capitaneada por Gregory Norris, tem por projeto estabelecer uma forma padrão de atuação empresarial, com responsabilidade permanente para o desenvolvimento de recursos e melhores práticas, reforçando a noção de conscientização e de engajamento.

Ainda assim, no Brasil, a tendência que se tem verificado, em análise ao meio ambiente do trabalho, é justamente a oposta.

5.3 Uma proposição de alteração da regulamentação da CIPA

Uma justificativa que se retoma à reflexão diz respeito às dificuldades encontradas pela vítima para o enfrentamento do dano, de modo que possa ele ser investigado e combatido, com inclusão da possibilidade e da necessidade de o empregado ter, no âmbito interno da organização empresarial, alguns caminhos a serem percorridos nesse sentido.

Há dificuldades originadas a partir da ocorrência do dano, concentradas na possibilidade de reação, na colheita de provas, na busca de uma sede para o

---

[252] DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Dano ao meio ambiente de trabalho, individual e coletivo,** Evolução e notas sobre prescrição e decadência. *In:* GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de (coord). **Direitos Humanos e Meio ambiente do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2016. p. 79.

[253] *Forum for the Future.* ***Net Positive Project.*** Disponível em: <https://www.forumforthefuture.org/project/net-positive-project>. Acesso em 07 de abril de 2016.

recebimento das eventuais denúncias, além daquelas já naturalmente derivadas da ofensa, como exposto.

A primeira delas diz respeito à possibilidade psico-física em denunciar a ocorrência do dano. Como visto, as consequencias para o empregado, no mais das vezes, geram efeitos de ordem psicológica, que aniquilam sua auto-estima, impedem sua reação e o afastam da rotina laboral, em decorrência do acometimento de doenças.

Esperar que o indivíduo que enfrenta o sofrimento do dano seja racional o suficiente para a promoção dos atos necessários à sua denúncia é o mesmo que acreditar que todos os empregados sejam resilientes, o que não é possível nem factível.

Ao se imaginar que o empregado supere essa primeira dificuldade e reúna forças suficientes para buscar o rompimento da cadeia danosa, seu segundo obstáculo se refere à coleta de provas satisfatórias para dar impulso à denúncia.

É da própria essência do ofensor procurar não deixar vestígios, impossibilitando que a vítima confirme suficientemente a ocorrência do dano. Entretanto, ainda assim, é possível que a vítima encontre alternativas para, pelo menos, fazer indício de prova.

Outra dificuldade é a questão que envolve a sede competente para recepcionar a denúncia, de modo que esta não se torne inócua, vazia e sem nenhum seguimento investigatório.

Para tratar o assunto com a racionalidade necessária, a fim de que possa organizar as idéias e recolher provas, é preciso que o empregado-vítima tenha em mente que sua denúncia pode gerar efeitos benéficos, a si e aos seus pares.

A esperança de que o ofensor possa ser efetivamente punido impulsiona na vítima o desejo de alterar a situação fática, que lhe causa o dano. Estará, assim, também moldado por espírito de solidariedade, já que o resultado positivo de sua ação beneficiará a toda a comunidade laboral.

Será importante, assim, a provocação da vítima à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, para que esta possa atuar, cumprindo seus misteres. Entretanto, essa provocação pode não ser imprescindível.

Na própria Norma já se encontra ínsito que é da competência da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes a averiguação de situação de riscos e danos laborais.

Assim, provocada pela parte lesada ou agindo de ofício, deve a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes cumprir o seu mister, contribuindo para a saúde e segurança do trabalhador e a harmonia e equilíbrio no ambiente laboral.

Para que possa ser apresentada uma proposição de alteração do regulamento da Comissão Interna da Prevenção de Acidentes, faz-se necessário apresentar alguns considerandos, no escopo de justificar as inclusões propostas.

O primeiro deles diz respeito à localização, no texto normativo, sobre a competência atribuída à CIPA para um posicionamento empresarial mais voltado ao caráter preventivo do dano laboral.

Não obstante do próprio objetivo[254] da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes já ser possível extrair o escopo prevencionista, à medida em que consta, textualmente, tal atribuição, na proposição se pretende um registro ainda mais límpido, mais direto, com a inserção de vinculação também com medidas investigativas, próprias à correção das ocorrências do dano laboral.

O destaque ficaria a cargo de enunciar, exemplificativamente, o que devem ser considerados como acidentes e doenças do trabalho, incluídas as questões relativas ao dano imaterial oriundo das relações laborais para tornar, indene de dúvida, a competência da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes como a sede legal dos processos investigatórios.

A medida impediria que, por qualquer razão – especialmente aquelas de cunho pessoal dos integrantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, as eventuais denúncias apresentadas fiquem sem resposta, sob alegação de não estarem incluídos na abrangência de atuação da CIPA tais procedimentos.

No item que trata da organização da CIPA, ainda que haja a previsão de representantes do empregador e empregado, a norma não faz menção à origem setorial dos seus representantes.

Vale afirmar, para os objetivos deste estudo, a proposição se inclina a que haja, dentre os integrantes da Comissão, um representante do Setor de Recursos Humanos ou de Psicologia Laboral, tendo em vista as particularidades que envolvem

[254] DO OBJETIVO. 5.1. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 5**. Disponível em: <www.trabalho.gov.br>. Acesso em 01 de junho de 2016.

a promoção no âmbito investigativo da ocorrência do dano laboral e a formalização de eventual punição.

O respaldo para essa proposição também pode ser extraída do contido no subitem “5.10” da própria Norma.[255]

Com relação às atribuições[256], propriamente ditas, estes estudos propõem a inserção de novas competências para o processamento de denúncias dos casos de dano laboral.

Além disso, deve-se incluir normatização processual, para salvaguardar os interesses dos envolvidos e em respeito ao devido processo legal e ao princípio do contraditório.

Para a presidência da comissão de investigação, propõe-se agregar às atribuições do presidente da CIPA a incumbência de receber a denúncia, designando um membro que tenha sido eleito e esteja em pleno exercício na CIPA para conduzir os trabalhos.

Ao recebimento da denúncia pelo Presidente, o tema deve ser imediatamente levado à Comissão, em reunião extraordinária, para designação da Comissão investigativa. Por questões éticas, o assunto deve ser mantido sob sigilo até apuração final da ocorrência.

O processamento da denúncia dependerá da categoria em que esta se insere. Se for uma denúncia com identificação do agente ativo, se é denúncia de ocorrência de assédio moral institucional ou dano existencial. Em qualquer dos casos, deverá haver um roteiro procedimental, sob os auspícios de normativa processual vigente, para balizar os trabalhos.

A comissão de investigação deverá ser formada por três membros, sendo um deles sempre o representante do Setor de Recursos Humanos ou de Psicologia Laboral, dadas as especificidades da ocorrência.

Destaque-se que em seu subitem “5.33”, letras “b” e “e” já constam a obrigatoriedade de integrar, ao treinamento que deve ser dado aos cipeiros eleitos em primeiro mandato, noções de procedimento investigatório e de legislação trabalhista.

---

[255] 5.10 O empregador deverá garantir que seus indicados tenham a representação necessária para a discussão e encaminhamento das soluções de questões de segurança e saúde no trabalho analisadas na CIPA. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 5**. Disponível em: <www.trabalho.gov.br>. Acesso em 01 de junho de 2016.

[256] *Ibidem*, Item 5.16.

Adicionou-se, em razão destes estudos, noções de dano laboral, para subsidiar os procedimentos da denúncia de sua ocorrência derivados.

Com base nestas considerações, a proposição assim se amolda, com as inserções[257] à norma vigente em destaque negritado, apresentadas aqui somente as alterações, incluídas aquelas tão somente de numeração.

O novo texto integral segue em Anexo I destes estudos.

DO OBJETIVO

5.1.1 Entende-se por acidente do trabalho todo e qualquer incidente que gere incapacidade total ou parcial do exercício da atividade laborativa, aqui incluídos os eventos originados a partir da ocorrência de dano imaterial laboral.

5.1.2 Entende-se por doenças decorrentes do trabalho todo e qualquer transtorno de saúde, distúrbio, disfunção ou a síndrome da evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, independentemente do tempo de latência.

5.1.3 Entende-se por dano laboral todo aquele derivado de práticas de assédio sexual, assédio moral interpessoal, assédio moral organizacional e de dano existencial ocorridos em razão da atividade laboral.

5.1.4 É da competência da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA a procedimentalização de ato investigatório da ocorrência de dano laboral, bem como as medidas para sua prevenção.

DA CONSTITUIÇÃO

5.**4** As empresas instaladas em centro comercial ou industrial estabelecerão, através de membros de CIPA ou designados, mecanismos de integração com objetivo de promover o desenvolvimento de ações de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do ambiente e instalações de uso coletivo, podendo contar com a participação da administração do mesmo.

[257] Em razão das inserções, houve alteração na numeração dos subitens da Norma vigente, que também se encontram em destaque de negrito.

DA ORGANIZAÇÃO

5.**5** A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos para setores econômicos específicos.

5.**5**.1 Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes serão por eles designados, **sendo que, dentre os titulares, deverá ser indicado um empregado lotado no setor de Recursos Humanos ou de Psicologia Laboral.**

5.**5**.2 Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

5.**5**.3 O número de membros titulares e suplentes da CIPA, considerando a ordem decrescente de votos recebidos, observará o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos de setores econômicos específicos.

5.**5**.4 Quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva.

5.**6** O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.

5.**7** É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

5.**8** Serão garantidas aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades normais na empresa, sendo vedada a transferência para outro estabelecimento sem a sua anuência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro

e segundo do artigo 469, da CLT.

5.**9** O empregador deverá garantir que seus indicados tenham a representação necessária para a discussão e encaminhamento das soluções de questões de segurança e saúde no trabalho analisadas na CIPA.

5.1**0** O empregador designará entre seus representantes o Presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente.

5.1**1** Os membros da CIPA, eleitos e designados serão empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.

5.1**2** Será indicado, de comum acordo com os membros da CIPA, um secretário e seu substituto, entre os componentes ou não da comissão, sendo neste caso necessária a concordância do empregador.

5.1**3** A documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, deve ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

5.14 Empossados os membros da CIPA, a empresa deverá protocolizar, em até dez dias, na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho, cópias das atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias.(Alteração dada pela Portaria SIT 247/2011)

5.14.1 A documentação indicada no item 5.14 deve ser encaminhada ao Sindicato dos Trabalhadores da categoria, quando solicitada.

5.14.2 O empregador deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo.

5.15 Protocolizada na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, a CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pelo empregador, antes do término do mandato de

seus membros, ainda que haja redução do número de empregados da empresa, exceto no caso de encerramento das atividades do estabelecimento. (Alteração dada pela Portaria SIT 247/2011)

DAS ATRIBUIÇÕES

5.16 A CIPA terá por atribuição:

…

m) receber as denúncias de ocorrência do dano laboral, instaurando, no prazo máximo de dez dias, o procedimento investigatório pertinente;

n) sugerir à autoridade ou o setor competente na empresa, a aplicação das sanções cabíveis ao(s) empregado(s) que praticar(em), comprovadamente, os atos objetos das denúncias descritas na letra "m" deste subitem;

o) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;

p) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;

q) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT;

r) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.

…

5.19 Cabe ao Presidente da CIPA:

…

d receber denúncia de ocorrência de dano laboral, determinando a instauração de procedimento investigatório no prazo de dez dias, designando, no mínimo, tres membros da CIPA para a Comissão de Investigação, que será dirigida pelo Vice-Presidente da CIPA;

e coordenar e supervisionar as atividades de secretaria;

f delegar atribuições ao Vice-Presidente;

5.20 Cabe ao Vice-Presidente:

a presidir as Comissões de Investigação, constituídas consoante letra "d" do subitem anterior, realizando todos os atos necessários ao fiel desempenho deste mister;

b consolidar o resultado aferido pela Comissão de Investigação, sugerindo a

aplicação de sanção à autoridade ou setor competente;

c executar atribuições que lhe forem delegadas;

d substituir o Presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários;

DO FUNCIONAMENTO

…

5.27 Reuniões extraordinárias deverão ser realizadas quando:

a) houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência, **aqui compreendidas as denúncias de ocorrência de dano laboral;**

b) ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal;

c) houver solicitação expressa de uma das representações.

DO TREINAMENTO

…

5.33 O treinamento para a CIPA deverá contemplar, no mínimo, os seguintes itens:

a. estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;

b. metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho **e da ocorrência do dano laboral**;

c. noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa;

d. noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e medidas de prevenção;

e. noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;

f. noções sobre o dano laboral, suas espécies, conceitos e formas de ocorrência e prevenção;

g. princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos;

h. organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.

DO PROCEDIMENTO INVESTIGATÓRIO

5.51 Recebida a denúncia de ocorrência de dano laboral pelo presidente, este convocará reunião extraordinária, de pauta única, com a finalidade de :

a. designar os membros integrantes da Comissão de Investigação, nomeando desde logo o Vice-Presidente da CIPA para dirigir os trabalhos;

a.1 dos membros a serem designados, um deles deverá ser, necessariamente, o representante do setor de Recursos Humanos ou de Psicologia Laboral ;

b. O Vice-Presidente da CIPA, no exercício do comando da Comissão de Investigação determinará que seja instaurado oficialmente o procedimento e a denúncia levada a termo, com a ouvida do(a) denunciante e a juntada das eventuais provas de que este dispuser e eventual rol de testemunhas;

c. determinará a convocação do(a) denunciado(a) para que seja informado a respeito da instauração do procedimento investigatório e preste os esclarecimentos e informações necessários, produzindo a prova que desejar, desde que legalmente admitida, inclusive com apresentação de rol de testemunhas;

d. ainda na fase instrutória, pode o presidente da Comissão determinar a colheita de outras provas documentais e periciais, inclusive documentação da própria CIPA, para o aperfeiçoamento da investigação;

e. após encerrada a fase instrutória, a Comissão se reunirá para decisão no processo, que deverá ser fundamentada e dela dada ciência, primeiramente, às partes envolvidas.

e.1 da decisão da Comissão de Investigação caberá recurso à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, que funcionará como órgão colegiado;
e.2 a decisão final do procedimento investigatório tem caráter sugestivo de aplicação de eventual sanção ao(à) denunciado(a), do que será formalmente oficiada a autoridade competente no âmbito interno da empresa;

f. todos os atos da Comissão de Investigação, incluindo as reuniões para ouvida das partes envolvidas e testemunhas, bem como a análise da produção de provas, serão realizadas no horário de trabalho;

g. as partes envolvidas podem, querendo, fazer-se acompanhar de advogado ou representante sindical, às suas expensas;

h. os atos da Comissão devem perpassar os principios constitucionais e processuais insculpidos na legislação pátria;

i. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, à ciência da ocorrência do dano laboral, pode instaurar de oficio o procedimento investigatório.

j. Todo o procedimento investigatório correrá sob sigilo.

k. Na busca da solução do conflito, havendo possibilidade, a Comissão de Investigação poderá valer-se dos métodos de conciliação e de mediação, em sessão prévia à fase instrutória.

l. Havendo retratação e sendo aceita pelo(a) ofendido(a), o procedimento investigatório se encerra, sendo lavrada a ata correspondente e arquivada na secretaria da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

DISPOSIÇÕES FINAIS

~~*5.52 Esta norma poderá ser aprimorada mediante negociação, nos termos de portaria específica.(Revogado pela Portaria SIT 247/2011*~~

CONCLUSÃO

As relações sociais sofrem os efeitos de uma crise econômica, de uma crise ética e de uma ausência total de parâmetros legislativos eficazes e eficientes. Delas, a que muito sofre é aquela oriunda do meio ambiente do trabalho, porque nele se concretiza, ou deveria se concretizar, a realização pessoal, profissional e de exercício de cidadania.

A partir da justificativa da crise conjunta, os empregadores (as empresas, as organizações) podem destruir, passo a passo, os direitos conquistados pelos trabalhadores, em larga e longa disputa, desafiando o conceito de bem-estar social e a solidariedade, insertos na Carta Constitucional como princípios norteadores do Estado de Direito.

Essa crise, notadamente aquela que abate o senso ético, foi sendo erigida não só a partir da globalização, como se poderia imaginar. Muito mais do que isso, foi sendo alimentada pelo descaso do Estado, das corporações e instituições e também dos cidadãos.

No Brasil, a década de setenta – tida como o início desse projeto, foi marcada pela máxima da Lei de Gerson (“é preciso levar vantagem em tudo”), pensamento que dominou os contornos de ação e de reação pelos atores sociais.

Estar-se diante de uma crise tão séria e de tão vultosas proporções não dá ao Direito outra opção que não a de encontrar saídas, alternativas, modelos de operação e de cooperação com outras ciências, que possam minimizar tais efeitos, até superá-la.

Esse caminho está sendo reconstruído a partir das novas concepções de (re) integração, de discussões legislativas e doutrinárias sobre novas formas de se buscar incrementar e fomentar um desenvolvimento, calcado em conceitos de sustentabilidade, de solidariedade e de felicidade.

Nesse diapasão, iniciou-se esta pesquisa na análise introdutória da questão ética, na apreciação de instrumento capaz de modificar a visão empresarial que estimula a ocorrência do dano laboral. Para isso, o estudo baseou-se em teoria filosófica atual, que pode fornecer os elementos necessários à essa reconstrução.

O medo, a conivência, o desaparecimento do espírito de solidariedade – elementos tão presentes na enfraquecida relação laboral entre empregados - foram

delineados, a partir da doutrina antropológica, que busca a compreensão da inatividade posicional dos atores sociais.

Os estudos demonstraram que o tratamento do meio ambiente laboral deve seguir parâmetros éticos à sua melhoria e à sua harmonização, pouco importando qual a justificativa apresentada (se econômica, ética, corporativa ou solidária). O que realmente importa são os resultados dessa harmonização advindos.

Ao trazer os contornos do dano laboral, procurou-se demonstrar as inúmeras vertentes do dano imaterial aplicadas à relação laboral, a sua sintomatologia, a casuística, e alguma forma de prevenção.

Por isso foi necessário (re) afirmar os conceitos de assédio sexual, não só da doutrina brasileira, mas também se demonstrando o entendimento de escolhida doutrina estrangeira acerca desse tipo de ofensa.

Trata-se de prática repugnante que macula as relações sociais e tem, na relação de trabalho sua maior gravidade, haja vista a dependência econômica do trabalhador e sua reconhecida hipossuficiencia.

Nesse passo, a configuração do assédio sexual laboral como crime inserto nas disposições do Código Penal foi um avanço significativo para a correção de rumos.

Do mesmo modo, mostrou-se importante delinear os contornos do assédio moral, em suas modalidades interpessoal (quando há uma vitima singular) ou organizacional (quando a ofensa é dirigida a uma categoria ou um conjunto de trabalhadores).

Essa última espécie tem sido reconhecida como uma prática gerencial, determinada pelo próprio empregador, no afã de obter sucesso em seu empreendimento, a qualquer preço. Por tal, tem merecido dos órgãos públicos, especificamente do Ministério Público do Trabalho uma atenção especial.

À constatação de sua efetiva ocorrência, as empresas têm sido denunciadas e levadas ao Poder Judiciário, que vem impondo pesadas penalidades pecuniárias, como forma de reeducação empresarial.

Ao tratar do acidente do trabalho, muito mais do que revelar sua incisiva disposição legal, tratou-se de reconhecer-lhe como causa geradora do dano moral laboral, em razão dos efeitos que produz sobre o trabalhador, gerando, no mais das vezes, seu afastamento do local de trabalho e sua total ou parcial inatividade laborativa.

Também neste caso, é de se destacar a Síndrome de *Burnout*, que tem sido causa frequente de doença originada no ambiente laboral, porque seus sintomas acometem não só o estado psíquico, mas também a integridade física do trabalhador.

Até este ponto, os estudos concentravam-se no dano moral laboral, como reflexo de continuidade dos estudos em nível de Pós-Graduação, mas principalmente porque as pesquisas demonstravam, ao longo do período, um forte crescimento das demandas trabalhistas sob esse contorno.

É certo, entretanto, que nos últimos cinco anos, viu-se o dano moral sendo utilizado como instrumento de negociação nas lides trabalhistas, desvirtuando seu principal objetivo e sua inegável importância a uma efetiva aplicação do Direito.

A par da preocupação com os desvios do instituto do dano moral, são perceptíveis os sinais de que novas afrontas aos direitos do trabalhador vem permeando as relações laborais, e este foco não poderia ser olvidado nestes estudos, sob pena de incompletude.

Por isso, não se esquivou de apresentar, ainda, outra modalidade de dano laboral, que vem florescendo nas lides forenses, consubstanciada no dano existencial, que extrapola a idéia central de dano moral, tendo sido reconhecida na atualidade como uma perigosa e inescondível violação dos direitos do trabalhador.

Em todas essas vertentes, indicou-se os elementos propulsores do dano laboral, reconhecendo-se a impossibilidade de extirpar de vez essa conduta ofensiva, mas acreditando ser possível minimizar a sua ocorrência.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA foi descortinada a partir da análise histórica de sua criação e de todo o conteúdo da Norma Regulamentadora, como introdução à justificativa da escolha da CIPA como órgão capaz de promover, de modo efetivo, um sistema preventivo do dano laboral.

Como marco principal do estudo, apresentou-se uma proposição de alteração da Norma Regulamentadora n^{o}. 5, numa forma de instrumentalizar a persecução de procedimentos preventivos e corretivos do dano laboral.

O ordenamento constitucional impõe, de modo absoluto, a proteção ao meio ambiente laboral, fundada nos princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho, estabelecendo um sistema protetivo ao trabalhador.

Entretanto, no que se refere à prevenção, investigação e correção da ocorrência do dano laboral, o avanço não tem sido significativo o suficiente para minorar os impactos decorrentes das violações cotidianas.

Ainda que se tenha em conta que há um determinado número de empresas e organizações que vem tentando, por meio da elaboração de código de ética organizacional e normas de *compliance,* encontrar ferramentas para a supressão do dano laboral, entendeu-se necessária a busca por uma solução mais radical, mais efetiva e mais eficiente.

Estes códigos de conduta e de ética empresarial vem sendo implementados nas empresas como resultado de um esforço administrativo-jurídico para conter o aumento do passivo trabalhista, muito em razão do avanço jurisprudencial no sentido de reconhecer a ocorrência de prática gerencial que não só não previne atos e ofensas aos empregados, como no mais das vezes os incentiva.

Ainda assim, pouco se vê em relação ao posicionamento empresarial com foco investigativo, onde há uma lacuna a ser preenchida. Nas ocorrências do dano laboral, há grandes dificuldades impostas às vítimas na descoberta da direção certa a ser tomada, seja porque divide o mesmo ambiente com o agressor, seja porque não há indicação concreta dos caminhos seguros que devem ser utilizados para a resolução do problema.

No que diz respeito ao alcance corretivo, que pode ser uma resposta adequada, esbarra-se na ausência de cláusula legislativa capaz de fundamentar as ações, sem ferimento de normas concretas nas quais se abrigam as relações laborais, ainda que a jurisprudência em muito colabore para uma (re)construção posicional.

A idéia original da tese era a de apresentar uma proposta de texto legislativo que impusesse a normatização procedimental de prevenção e de correção do dano laboral.

Em princípio, o objetivo seria o de entregar a proposta a parlamentar comprometido com a preocupação do meio ambiente laboral, desde que vencida com êxito a etapa de defesa de tese.

Mas, a proposição feita nestes estudos é resultado não só da orientação obtida graciosamente em banca de qualificação, mas principalmente nas reflexões cabíveis para tornar útil e factível a proposta da tese.

Essa era uma grande preocupação: que os estudos tivessem alguma utilidade ao conjunto social, que pudessem, de alguma maneira, resgatar o crédito que deve permear as relações de trabalho.

Isso porque se entende que o meio ambiente laboral é o campo social onde devem prevalecer a solidariedade, o compartilhamento de ideais, o pertencimento.

É necessário despertar nos trabalhadores e no empresariado a consciência de que o meio ambiente laboral merece maiores cuidados e que a prevenção dos danos causados à classe obreira tem reflexos significativos no desempenho organizacional.

A facilitação de instrumentos adequados para a perseguição da ocorrência do dano laboral pareceu importante para fornecer aos atores envolvidos na intrincada rede laboral elementos factíveis de apuração, prevenção e correção do dano.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, que por força de lei é imposta às organizações empresariais, tem em seu regulamento o conceito geral de prevenção, razão pela qual foi escolhida como ponto de partida.

É certo, entretanto, que o sucesso dessa empreitada dependerá, muito além do simples cumprimento legal (se a proposta atingir seu objetivo final que é a alteração da norma regulamentadora), da mudança de comportamento e visão não só do empregador, mas principalmente dos empregados.

O propósito destes estudos fixou-se, além de ser o cumprimento de pré-requisito à obtenção do titulo de Doutora em Direito, em percorrer um caminho de pesquisa que pudesse contribuir, de maneira significativa, para a melhoria das condições de saúde e segurança no meio ambiente do trabalho.

E a escolha do tema não foi aleatória, nem tampouco cingiu-se unicamente à área de pesquisa propugnada pela Orientação, embora tenha cumprido esse formal objetivo da Pós-Graduação *Strictu Sensu*.

Foi, antes de mais, resultado das reflexões originadas a partir da experiência própria no sofrimento do dano laboral, mais especificamente daquele decorrente do assédio moral interpessoal. A resiliência, entretanto, afastou a possibilidade de discutir, por meio de demanda judicial, esta questão relevante em sede de reclamatória trabalhista.

Faltaram elementos suficientes à comprovação do dano efetivo. Faltaram sintomas. Faltou o afastamento do trabalho por diagnóstico da Síndrome de Burnout.

Faltaram instrumentos para a formalização da denúncia. Faltou coragem. A mesma coragem que se revelou imperiosa para o enfrentamento dos casos aqui analisados.

Espera-se, por fim, que os objetivos almejados com o estudo – que não exaure o tema, muito pelo contrário, serve apenas de ponto de partida - tenham sido possíveis de alcançar.

Sendo partidária da linha utilitarista aplicada à ciência e à pesquisa, houve-se pela preocupação e consciência de que estes estudos deveriam ser como grãos a florescer numa resposta – ou numa proposta – à sociedade, no escopo cru de ser uma opção, não a melhor nem a única, mas uma opção.

É uma semente de ilusão, que se espera possa ser plantada no solo das relações laborais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. **Dano existencial – A tutela da dignidade da pessoa humana.** Disponível em: <www.mp.sp.gov.br/portal/page>. Acesso em 16 de outubro de 2016.

ALMEIDA, Roberto Ribeiro de; CRUZ, Priscila Aparecida Silva; ALVES, Marianny (Org.). **Direitos humanos em um contexto de desigualdades**. São Paulo: Boreal, 2012.

ALVARENGA, Rubia Zanotelli; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **O dano existencial e o Direito do Trabalho.** Revista TST, Brasília, vol. 79, nº 2, abr/jun 2013.

ARAUJO FILHO, Raul. ***Punitive damages* e sua aplicabilidade no Brasil.** Disponível em: <http://www.stj.jus.br/publicacaoinstitucional/i1117/1051>. Acesso em 31 de agosto de 2016.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. 30ª. ed. revista e atualizada. **Curso de Direito Administrativo.** São Paulo: Malheiros Editores, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 2a. ed. São Paulo: Editora LTR, 2006.

BATTESTIN, Claudia; GHIGGI, Gomercindo**. O Princípio Responsabilidade de Hans Jonas:** um princípio ético para os novos tempos. Disponível em: <http://sites.unifra.br/Portals/1/ARTIGOS/numero_06/battestin_5.pdf>. p. 74. Acesso em 20 de outubro de 2016.

BAUMAN, Zygmunt. **Danos colaterais.** Desigualdades sociais numa era global. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

_____. **Globalização: as consequências humanas**. Trad. Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999.

BAUMAN, Zygmunt; DONSKIS, Leônidas. **Cegueira moral**: a perda da sensibilidade na modernidade liquida. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2014.

BEBBER, Júlio César. **Danos extrapatrimoniais** (estético, biológico e existencial): breves considerações. Revista LTr, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009.

BENTES, VIANEY, BONFIM, CAMILA; **Ex-médico Roger Abdelmassih é preso no Paraguai, diz PF.** Jornal o Globo. Disponível em: <http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2014/08/pf-anuncia-prisao-do-medico-roger-abdelmassih-no-paraguai.html>. Acesso em 03 de agosto de 2016.

BIAGIONI, Tatiana. ***Molestie sessuali sul lavoro, quali tutele per le vittime*?.** Disponível em: <http://www.ilfattoquotidiano.it/2016/05/04/molestie-sessuali-sul-lavoro-quali-tutele-per-le-vittime/269 2717/>. Acesso em 17 de novembro de 2016.

BIANCO LAVORO NEWS. ***Molestie sessuali e Mobbing nei luoghi di lavoro, cosa sono e come affrontare la situazione.*** Disponível em: <https://news.biancolavoro.it/molestie-sessuali-e-mobbing-nei-luoghi-di-lavoro/>. Acesso em 30 de dezembro de 2016.

BITENCOURT, Celso Lima; QUELHAS, Osvaldo Luis Gonçalves. **Histórico da evolução dos conceitos de segurança.** Disponível em:

<http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep1998 _art369.pdf>. Acesso em 03 de julho de 2016.

BLANCHET, Luiz Alberto; HACHEM, Daniel Wunder; SANTANO, Ana Claudia (coord). **Estado, direito e políticas públicas** – Homenagem ao professor Romeu Felipe Bacellar Filho: Anais do Seminário de Integração de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba: Ithala, 2014.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma regulamentadora nº15.** Disponível em: <www.trabalho.gov.br>. Acesso em 01 de junho de 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma regulamentadora nº5.** Disponível em: <www.trabalho.gov.br>. Acesso em 01 de junho de 2016.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 01 de outubro de 2016.

_____. Agência Brasil. **Pesquisa mostra que 86% das mulheres brasileiras já sofreram assédio.** Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2016-05/pesquisa-mostra-que-86-das-mulheres-brasileiras-sofreram-assedio-em>. Acesso em: 03 de julho de 2016.

_____. BBC Agência Brasil. **FMI piora previsão de desemprego no Brasil em 2017 apesar da expansão.** Disponível em: http://www.bbc.com/portuguese/brasil-37548422.Acesso em 04 de outubro de 2016.

_____. **Anuário da Saúde do Trabalhador**. São Paulo: DIEESE, 2016.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em Números 2016** – ano base 2015. Brasília: CNJ, 2015**.**

_____. **Constituição Federal de 5 de outubro de 1988.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 8 de agosto de 2016

_____. **Decreto nº. 3.048, de 06 de maio de 1999.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 8 de agosto de 2016

_____. **Fundacentro. Sitio eletrônico do Fundacentro.** Disponível em: <www.fundacentro.org.br>. Acesso em 01 de julho de 2016.

_____. **Lei nº. 10. 406 de 10 de janeiro de 2002. Código Civil.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em: 8 de agosto de 2016.

_____. **Lei nº. 6.938 de 31 de agosto de 1981.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6938.htm>. Acesso em 8 de agosto de 2016.

_____. **Lei nº. 11.340, de 07 de agosto de 2006.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.html. Acesso em 30 de outubro de 2016.

_____. **Lei nº. 11.770, de 09 de setembro de 2008.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm>. Acesso em 30 de outubro de 2016.

_____. **Lei nº. 6.367, de 19 de outubro de 1967.** Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6367.htm>. Acesso em 04 de fevereiro de 2016.

_____. **Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 4 de outubro de 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego**. Manual da CIPA**. Disponível em <http://portal.mte.gov.br>. Acesso em 06 de junho de 2016.

_____. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº. 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores em vigor no Brasil por meio do Decreto nº. 1.254/1994.** Disponível em: <www.oitbrasil.org.br>. Acesso em 13 de julho de 2016.

_____. **Organização Internacional do Trabalho.** Disponível em: <http://www.ilo.org/ brasilia/conheca-a-oit/história/lang--pt/index.htm >. Acesso em 13 de maio de 2016.

_____. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho decente no Brasil.** Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 02 de julho de 2016.

_____. **Resolução CFM nº. 1.488, de 06 de março de 1998.** Dispõe sobre normas específicas para que médicos atendam o trabalhador. Disponível em: <http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488_ 1998.htm>. Acesso em 15.09.2016.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região**. Recurso Ordinário nº. 01042-2009-079-03-00-6-RO. Relª Juíza Conv. Maristela Iris da Silva Malheiros; 06 de dezembro de 2010.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 1443-94.2012.5.15.0010. Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, 4a Turma.17 de abril de 2015.

_____. **Tribunal Superior Do Trabalho.** Recurso de Revista nº 523-56.2012.5.04.0292. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, 28 de agosto de 2015.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho.** Recurso Ordinário nº 0001137-93.2010.5.04.0013, Relator Des. José Felipe Ledur. 16 de maio de 2012.

BUARQUE, Cristovam. **O erro do sucesso**: a civilização desorientada e a busca por um novo caminho. Rio de Janeiro: Garamond, 2014.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral.** 2ª. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2000.

CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho.** Combate ao assédio moral institucional, Visão dos Tribunais Trabalhistas. São Paulo: Editora LTr, 2014. p.47.

CAMPOS, Armando Augusto Martins. **Cipa – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes:** uma nova abordagem. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2015.

CANDELORO, Ana Paula P.; DE RIZZO, Maria Balbina Martins; PINHO, Vinícius. ***Compliance***: 360°: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo. São Paulo: Trevisan, 2012.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 8a ed., rev. e ampl. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

COASE, Ronald H. ***The problem of social cost*. Journal of Law and Economics**, v.3. Disponível em: <www.pucpr.br/arquivosUpload/5371894291314711916.pdf>. Acesso em 10 de julho de 2016.

CORRADINI, Isabella. ***I mobbings*.** *Mobbing, bullying, bossing e modeli di organizzazione del lavoro.* 3ª. ed. Roma: Edizione Themis, 2009.

CORREIA, Soraia. **Assédio sexual e moral no local de trabalho**. Disponível em: <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2008021.pdf>. Acesso em 30 de novembro de 2016.

COUTINHO, Diogo R. **Direito e economia política na regulação de serviços públicos**. São Paulo: Saraiva, 2014.

COVAC, José Roberto; SILVA, Daniel Cavalcante. ***Compliance:*** como boa prática de gestão no ensino superior privado**.** São Paulo: Saraiva, 2015.

CRETELLA JUNIOR, J. **Curso de Direito Administrativo.**18ª. ed. revisada e atualizada. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

CÚRIA, Luiz Roberto; CÉSPEDES, Lívia; NICOLETTI, Juliana (Org.) ***Vade Mecum* Saraiva**. 19ª. Edição atual. e ampl. São Paulo: Editora Juruá, 2015.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho.** 4a. Ed. São Paulo: Editora LTr, 2010.

DAMATTA, Roberto. **Carnavais, malandros e heróis.** 1ª. ed. São Paulo: Editora Rocco, 1997.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social***.* Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org). **CLT Acadêmica e Profissional**. São Paulo: LTr, 2016.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo.** 14ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil.** 10ª. Ed. 4ª. tiragem. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1997.

DWORKIN, Ronald. **O império do direito.** Trad. Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FASANELLA, Ítalo J. Passanezi. **Família: célula de nossa sociedade.** Disponível em: <www.sagradafamilia.org.br>. Acesso em 03 de janeiro de 2016.

FERRARI, Irany. **Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho.** 4ª. ed. São Paulo: Editora LTr, 2011.

FERREIRA SOBRINHO, José Wilson. **Assédio sexual e justa causa.** Repertorio IOB de Jurisprudência – 2ª. Quinzena de fevereiro de 1996, n. 4/96.

Folha de São Paulo, Caderno Mercado**: Licença maternidade de seis meses tem baixa adesão de empresas**. Disponível em: <www.folha.uol.com.br>. Acesso em 10 de outubro de 2016.

Forum for the Future. ***Net Positive Project***. Disponível em: <https://www.forumforthefuture. org/project/net-positive-project>. Acesso em 07 de abril de 2016.

FROTA, Hidemberg Alves da. **Noções fundamentais sobre o dano existencial**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, vol.2 no. 22, setembro 2013.

FUGA, Bruno Augusto Sampaio**. Redução da capacidade laborativa e lucros cessantes em ação de indenização.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11317>. Acesso em 10 de setembro de 2016.

GAGLIANO, Pablo Stoleze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de Direito Civil.** Parte Geral. Vol.I. São Paulo: Saraiva, 2002.

GARCÍA MIGUÉLEZ, Maria Purificación. ***Prevención de riesgos laborales:*** *formación e información.* Lisboa: Editora Juruá, 2010.

GASPARINI, Diógenes. **Direito Administrativo.** 14ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. **Meio ambiente de trabalho.** Precaução e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo. Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 1, nº. 1, p. 145-166, mar/abr. 2012.

GOMES, José Jairo. **Responsabilidade civil & eticidade.** Belo Horizonte: Editora Del Rey, 2005.

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

GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de (coord). **Direitos Humanos e Meio ambiente do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral:** a violência perversa no cotidiano.Tradução de Maria Helena Kuhner. 12ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

HOWARD, Ronald A.; KORVER, Clinton D. **Ética Pessoal para o Mundo Rea**l .São Paulo: M. Books, 2011.

Instituto Brasileiro de Educação Profissional. **PCMSO E PPRA: qual a diferença?.** Disponível em: <www.inbep.com.br>. Acesso em 01 de junho de 2016.

ITALIA. **Carta Encíclica *Laudato Si* do Santo Padre Francisco sobre o cuidado da casa comum**. Disponível em: <http://www.pucsp.br/sites/texto_integral_enciclica_laudato_si.pdf>. Item 18 da Carta. Acesso em 03 de novembro de 2016.

_____. Decreto **Legislativo nº. 198 de 11 de abril de 2006.** Disponível em: <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/06198dl.htm>. Acesso em 30 de novembro de 2016.

Jornal O Globo**. UnB apura dossiê sobre professor suspeito de assédio moral e sexual.** Disponível em: <http://g1.globo.com/distrito-federal/noticia/2015/12/unb-apura-dossie-sobre-professor-suspeito-de-assedio-moral-e-sexual.html>. Acesso em 09 de agosto de 2016.

JONAS, Hans. **O princípio responsabilidade:** ensaio de uma ética para a civilização tecnológica. Tradução original do alemão Marijane Lisboa, Luiz Barros Montez. Rio de Janeiro: Contraponto - Ed. PUC-Rio, 2006.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho.** 8ª. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

JOSÉ FILHO, Wagson Lindolfo. **Teoria da perda de uma chance na Justiça do Trabalho: aplicabilidade e limites.** Revista Jus Navigandi**,** Teresina, ano 21, n. 4827, 18 set. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/35701>. Acesso em: 03 de dezembro de 2016.

KRAINER, Devon. ***Social Innovation Generation***. Disponível em: <http://www.socialenterpriseworldforum.org/blog/2013/05/28/how-can-corporations-innovate-for-positive-change/>. Acesso em 04 de outubro de 2016.

LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo. ***Responsabilidad empresarial y protección de la salud laboral.*** *Analisis Jurídico Interdisciplinar*. Lisboa: Editorial Juruá: 2013.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. **O dano existencial e o Direito do Trabalho.** Revista Eletrônica do TRT9**,** Ano II, 2013, nº 22.

MARTINS, Sergio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MIKOS, Nadia Regina de Carvalho. **Indenização para reparação do dano moral sofrido pelo empregado**: incertezas e efeitos dos critérios doutrinários e jurisprudenciais**.** Curitiba: Editora Clássica (sistema e-book), 2012.

MINAYO GOMEZ, Carlos (org). **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea.** Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** 15ª. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

MORAES, Maria Cecília Bodin de. **Danos à pessoa humana:** uma leitura civil-constitucional dos danos morais. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2003.

MOSSIN, Heráclito Antonio. **Assédio sexual e crimes contra os costumes.** São Paulo: Editora LTr, 2002.

NORONHA, Fernando. **Direito das obrigações:** fundamentos do direito das obrigação. Introdução à responsabilidade civil. São Paulo: Editora Saraiva, 2003, vol. 1.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** 4ª Ed. revista e ampliada. São Paulo: Editora LTr, 2008.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual: questões conceituais**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/31041-33968-1-PB.pdf>. Acesso em 30 de março de 2016.

Portal dos Trabalhadores. Disponível em: <www.portaldostrabalhadores.com.br>. Acesso em 10 de junho de 2016.

Pragmatismo Político. **Jovem assediada por professor da UnB comete suicídio.** Disponível em: <http://www.pragmatismopolitico.com.br/2016/11/jovem-assediada-professor-direito-unb-comete-suicidio.html>. Acesso em 10 de novembro de 2016.

RAMPAZZO, Lino. **Ética e Direito, Bioética e Biodireito**. Taubaté: Cabral Editora e Livraria Universitária, 2003.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito.** 18ª. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

_____. Miguel. **Teoria Tridimensional do Direito.** 5ª Ed. São Paulo Editora Saraiva, 2003.

Revista Exame. **As empresas preferidas pelos brasileiros segundo o Linkedin**. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/carreira/as-empresas-preferidas-pelos-brasileiros-segundo-o-linkedin>. Acesso em 20 de outubro de 2016.

RIZZARDO, Arnaldo. **Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2007.

ROCHA, Ana Luiza Paiva Pimenta da. **Corrente inclui meio ambiente do trabalho no conceito de meio ambiente**. Fórum de Direito Urbano e Ambiental - FDUA, Belo Horizonte, ano 8, n. 45, maio/jun, 2009. Disponível em: <http://www.bidforum.com.br/bid/PDI0006.aspx?pdiCntd=57626. Acesso em 10 de outubro de 2016.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 6ª. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Assédio sexual – responsabilidade civil.** São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2001.

SCHAFFER, Gilberto; MACHADO, Carlos Eduardo Martins. **A reparação do dano ao projeto de vida na Corte Interamericana de Direitos Humanos**. Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**,** v. 13, n. 13, janeiro/junho de 2013.

SEN, Amartya. **A idéia de justiça.** Trad. Denise Bottmann e Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SERPA LOPES, Miguel Maria de. **Curso de Direito Civil.** 5ª. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1999.

SILVA, Pollyane Lima. **Um em cada cinco adolescentes pratica *bullying* no Brasil.** Revista Veja. Disponível em: < http://veja.abril.com.br/educacao/um-em-cada-cinco-adolescentes-pratica-bullying-no-brasil/>. Acesso em 03 de junho de 2016.

SOARES, Flavia Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

TREVIÑO, Linda Klebe; NELSON, Katherine A. ***Managing Business Ethics*: *straight talk about how to do it right***. 4th. ed. New Jersey: John Wiley & Sons Inc., 2007.

VARGAS, Marisete; NEGREIROS, Eduardo Correa de. **A teoria da perda de uma chance no ordenamento jurídico brasileiro.** Uma nova vertente de responsabilidade civil. Revista Eletrônica de Iniciação Cientifica. Itajaí, Centro de

Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI, v. 4, n. 2. Disponível em: <www.univali.br/ricc>. Acesso em 30 de novembro de 2016.

VENOSA, Silvio de Sávio. **Direito Civil:** parte geral**.** 3ª. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

_____. **Direito Civil:** responsabilidade civil. 7a. Ed.São Paulo: Editora Atlas, 2007

VIOLA, Luigi. ***Il danno esistenziale esiste?*** *La posizione delle Sezioni Unite.* Disponível em: <http://www.altalex.com/documents/news/2010/02/19/il-danno-esistenziale-esiste-la-posizione-delle-sezioni-unite>. Acesso em 22 de outubro de 2016.

WALDRON, Jeremy. **A dignidade da legislação.** São Paulo: Martins Fontes, 2003.

ZANCANARO, Lourenço. **O conceito de responsabilidade em Hans Jonas.** 1998, 230 f. Tese (Doutorado em Educação). Faculdade da Educação. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 1998.

ANEXOS

Anexo I

Proposta de alteração da Norma Regulamentadora nº. 5 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

DO OBJETIVO

5.1 A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

5.1.1 Entende-se por acidente do trabalho todo e qualquer incidente que gere incapacidade total ou parcial do exercício da atividade laborativa, aqui incluídos os eventos originados a partir da ocorrência de dano imaterial laboral.

5.1.2 Entende-se por doenças decorrentes do trabalho todo e qualquer transtorno de saúde, distúrbio, disfunção ou a síndrome da evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, independentemente do tempo de latência.

5.1.3 Entende-se por dano laboral todo aquele derivado de práticas de assédio sexual, assédio moral interpessoal, assédio moral organizacional e de dano existencial ocorridos em razão da atividade laboral.

5.1.4 É da competência da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA a procedimentalização de ato investigatório da ocorrência de dano laboral, bem como as medidas para sua prevenção.

DA CONSTITUIÇÃO

5.2 Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações

recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.

5.3 As disposições contidas nesta NR aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos e às entidades que lhes tomem serviços, observadas as disposições estabelecidas em Normas Regulamentadoras de setores econômicos específicos.

~~5.4 A empresa que possuir em um mesmo município dois ou mais estabelecimentos, deverá garantir a integração das CIPA e dos designados, conforme o caso, com o objetivo de harmonizar as políticas de segurança e saúde no trabalho~~.(Revogado pela Portaria SIT 247/2011)

5.**4** As empresas instaladas em centro comercial ou industrial estabelecerão, através de membros de CIPA ou designados, mecanismos de integração com objetivo de promover o desenvolvimento de ações de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do ambiente e instalações de uso coletivo, podendo contar com a participação da administração do mesmo.

DA ORGANIZAÇÃO

5.**5** A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos para setores econômicos específicos.

5.**5**.1 Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes serão por eles designados, **sendo que, dentre os titulares, deverá ser indicado um empregado lotado no setor de Recursos Humanos.**

5.**5**.2 Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

5.**5**.3 O número de membros titulares e suplentes da CIPA, considerando a ordem decrescente de votos recebidos, observará o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos de setores

econômicos específicos.

5.**5**.4 Quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva.

5.**6** O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.

5.**7** É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

5.**8** Serão garantidas aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades normais na empresa, sendo vedada a transferência para outro estabelecimento sem a sua anuência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 469, da CLT.

5.**9** O empregador deverá garantir que seus indicados tenham a representação necessária para a discussão e encaminhamento das soluções de questões de segurança e saúde no trabalho analisadas na CIPA.

5.1**0** O empregador designará entre seus representantes o Presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente.

5.1**1** Os membros da CIPA, eleitos e designados serão empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.

5.1**2** Será indicado, de comum acordo com os membros da CIPA, um secretário e seu substituto, entre os componentes ou não da comissão, sendo neste caso necessária a concordância do empregador.

5.1**3** A documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, incluindo as atas de

eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, deve ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

5.14 Empossados os membros da CIPA, a empresa deverá protocolizar, em até dez dias, na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho, cópias das atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias.(Alteração dada pela Portaria SIT 247/2011)

5.14.1 A documentação indicada no item 5.14 deve ser encaminhada ao Sindicato dos Trabalhadores da categoria, quando solicitada.

5.14.2 O empregador deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo.

5.15 Protocolizada na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, a CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pelo empregador, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja redução do número de empregados da empresa, exceto no caso de encerramento das atividades do estabelecimento.(Alteração dada pela Portaria SIT 247/2011)

DAS ATRIBUIÇÕES

5.16 A CIPA terá por atribuição:

a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;

b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;

c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;

d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;

e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;
g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores;
h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;
l) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;
m) receber as denúncias de ocorrência do dano laboral, instaurando, no prazo máximo de dez dias, o procedimento investigatório pertinente;
n) sugerir à autoridade ou o setor competente na empresa, a aplicação das sanções cabíveis ao(s) empregado(s) que praticar(em), comprovadamente, os atos objetos das denúncias descritas na letra "m" deste subitem;
o) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
p) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;
q) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT;
r) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.

5.17 Cabe ao empregador proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho.

5.18 Cabe aos empregados:

a participar da eleição de seus representantes;

b colaborar com a gestão da CIPA;

c indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho;

d observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto aprevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

5.19 Cabe ao Presidente da CIPA:

a convocar os membros para as reuniões da CIPA;

b coordenar as reuniões da CIPA, encaminhando ao empregador e ao SESMT, quando houver, as decisões da comissão;

c manter o empregador informado sobre os trabalhos da CIPA;

d.receber denúncia de ocorrência de dano laboral, determinando a instauração de procedimento investigatório no prazo de dez dias, designando, no mínimo, tres membros da CIPA para a Comissão de Investigação, que será dirigida pelo Vice-Presidente da CIPA;

e coordenar e supervisionar as atividades de secretaria;

f delegar atribuições ao Vice-Presidente;

5.20 Cabe ao Vice-Presidente:

a presidir as Comissões de Investigação, constituídas consoante letra "d" do subitem anterior, realizando todos os atos necessários ao fiel desempenho deste mister

b consolidar o resultado aferido pela Comissão de Investigação, sugerindo a aplicação de sanção à autoridade ou setor competente

c executar atribuições que lhe forem delegadas;

d substituir o Presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários;

5.21 O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA, em conjunto, terão as seguintes atribuições:

a cuidar para que a CIPA disponha de condições necessárias para o desenvolvimento de seus trabalhos;

b coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados;
c delegar atribuições aos membros da CIPA;
d promover o relacionamento da CIPA com o SESMT, quando houver;
e divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento;
f encaminhar os pedidos de reconsideração das decisões da CIPA;
g constituir a comissão eleitoral.

5.22 O Secretário da CIPA terá por atribuição:
a acompanhar as reuniões da CIPA, e redigir as atas apresentando-as para aprovação e assinatura dos membros presentes;
b preparar as correspondências; e
c outras que lhe forem conferidas.

DO FUNCIONAMENTO

5.23 A CIPA terá reuniões ordinárias mensais, de acordo com o calendário preestabelecido.

5.24 As reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas durante o expediente normal da empresa e em local apropriado.

5.25 As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros.

5.26 As atas ficarão no estabelecimento à disposição dos Agentes da Inspeção do Trabalho – AIT.

5.27 Reuniões extraordinárias deverão ser realizadas quando:
a) houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência, **aqui compreendidas as denúncias de ocorrência de dano laboral;**
b) ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal;
c) houver solicitação expressa de uma das representações.

5.28 As decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso.

5.28.1 Não havendo consenso, e frustradas as tentativas de negociação direta ou com mediação, será instalado processo de votação, registrando-se a ocorrência na ata da reunião.

5.29 Das decisões da CIPA caberá pedido de reconsideração, mediante requerimento justificado.

5.29.1 O pedido de reconsideração será apresentado à CIPA até a próxima reunião ordinária, quando será analisado, devendo o Presidente e o Vice-Presidente efetivar os encaminhamentos necessários.

5.30 O membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa.

5.31 A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida a ordem de colocação decrescente que consta na ata de eleição, devendo os motivos ser registrados em ata de reunião.

5.31 A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida à ordem de colocação decrescente registrada na ata de eleição, devendo o empregador comunicar à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego as alterações e justificar os motivos.(Alteração dada pela Portaria SIT 247/2011)

5.31.2 No caso de afastamento definitivo do vice-presidente, os membros titulares da representação dos empregados, escolherão o substituto, entre seus titulares, em dois dias úteis.

5.31.3 Caso não existam suplentes para ocupar o cargo vago, o empregador deve realizar eleição extraordinária, cumprindo todas as exigências estabelecidas para o processo eleitoral, exceto quanto aos prazos, que devem ser reduzidos pela metade.(Inclusão dada pela Portaria SIT 247/2011)

5.31.3.1 O mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com o mandato dos demais membros da Comissão.(Inclusão dada pela Portaria SIT 247/2011)

5.31.3.2 O treinamento de membro eleito em processo extraordinário deve ser realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.(Inclusão dada pela Portaria SIT 247/2011)

DO TREINAMENTO

5.32 A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse.

5.32.1 O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.

5.32.2 As empresas que não se enquadrem no Quadro I, promoverão anualmente treinamento para o designado responsável pelo cumprimento do objetivo desta NR.

5.33 O treinamento para a CIPA deverá contemplar, no mínimo, os seguintes itens:

a.estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;

b.metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho **e da ocorrência do dano laboral**;

c.noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa;

d.noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e medidas de prevenção;

e.noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;

f.noções sobre o dano laboral, suas espécies, conceitos e formas de ocorrência e prevenção;

g.princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos;

h.organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições

da Comissão.

5.34 O treinamento terá carga horária de vinte horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias e será realizado durante o expediente normal da empresa.

5.35 O treinamento poderá ser ministrado pelo SESMT da empresa, entidade patronal, entidade de trabalhadores ou por profissional que possua conhecimentos sobre aos temas ministrados.

5.36 A CIPA será ouvida sobre o treinamento a ser realizado, inclusive quanto à entidade ou profissional que o ministrará, constando sua manifestação em ata, cabendo à empresa escolher a entidade ou profissional que ministrará o treinamento.

5.37 Quando comprovada a não observância ao disposto nos itens relacionados ao treinamento, a unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, determinará a complementação ou a realização de outro, que será efetuado no prazo máximo de trinta dias, contados da data de ciência da empresa sobre a decisão.

DO PROCESSO ELEITORAL

5.38 Compete ao empregador convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso.

5.38.1 A empresa estabelecerá mecanismos para comunicar o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria profissional.

5.39 O Presidente e o Vice Presidente da CIPA constituirão dentre seus membros, no prazo mínimo de 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso, a Comissão Eleitoral - CE, que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral.

5.39.1 Nos estabelecimentos onde não houver CIPA, a Comissão Eleitoral será

constituída pela empresa.

5.40 O processo eleitoral observará as seguintes condições:
a publicação e divulgação de edital, em locais de fácil acesso e visualização,no prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso;
b inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias;
c liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante;
d garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição;
e realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;
e realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados.
f voto secreto;
g apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral;
h faculdade de eleição por meios eletrônicos;
I guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de cinco anos.

5.41 Havendo participação inferior a cinquenta por cento dos empregados na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá organizar outra votação que ocorrerá no prazo máximo de dez dias.

5.42 As denúncias sobre o processo eleitoral deverão ser protocolizadas na unidade descentralizada do MTE, até trinta dias após a data da posse dos novos membros da CIPA.

5.42.1 Compete a unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, confirmadas irregularidades no processo eleitoral, determinar a sua correção ou proceder a anulação quando for o caso.

5.42.2 Em caso de anulação a empresa convocará nova eleição no prazo de cinco dias, a contar da data de ciência , garantidas as inscrições anteriores.

5.42.3 Quando a anulação se der antes da posse dos membros da CIPA, ficará assegurada a prorrogação do mandato anterior, quando houver, até a complementação do processo eleitoral.

5.43 Assumirão a condição de membros titulares e suplentes, os candidatos mais votados.

5.44 Em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento.

5.45 Os candidatos votados e não eleitos serão relacionados na ata de eleição e apuração, em ordem decrescente de votos, possibilitando nomeação posterior, em caso de vacância de suplentes.

DAS CONTRATANTES E CONTRATADAS

5.46 Quando se tratar de empreiteiras ou empresas prestadoras de serviços, considera-se estabelecimento, para fins de aplicação desta NR, o local em que seus empregados estiverem exercendo suas atividades.

5.47 Sempre que duas ou mais empresas atuarem em um mesmo estabelecimento, a CIPA ou designado da empresa contratante deverá, em conjunto com as das contratadas ou com os designados, definir mecanismos de integração e de participação de todos os trabalhadores em relação às decisões das CIPA existentes no estabelecimento.

5.48 A contratante e as contratadas, que atuem num mesmo estabelecimento, deverão implementar, de forma integrada, medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, decorrentes da presente NR, de forma a garantir o mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde a todos os trabalhadores do

estabelecimento.

5.49 A empresa contratante adotará medidas necessárias para que as empresas contratadas, suas CIPA, os designados e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de proteção adequadas.

5.50 A empresa contratante adotará as providências necessárias para acompanhar o cumprimento pelas empresas contratadas que atuam no seu estabelecimento, das medidas de segurança e saúde no trabalho.

DO PROCEDIMENTO INVESTIGATÓRIO

5.51 Recebida a denúncia de ocorrência de dano laboral pelo presidente, este convocará reunião extraordinária, de pauta única, com a finalidade de :

a. designar os membros integrantes da Comissão de Investigação, nomeando desde logo o Vice-Presidente da CIPA para dirigir os trabalhos;

a.1 dos membros a serem designados, um deles deverá ser, necessariamente, o representante do setor de Recursos Humanos (ou outra denominação que tiver);

b. O Vice-Presidente da CIPA, no exercício do comando da Comissão de Investigação determinará que seja instaurado oficialmente o procedimento e a denúncia levada a termo, com a ouvida do(a) denunciante e a juntada das eventuais provas de que este dispuser e eventual rol de testemunhas;

c determinará a convocação do(a) denunciado(a) para que seja informado a respeito da instauração do procedimento investigatório e preste os esclarecimentos e informações necessários, produzindo a prova que desejar, desde que legalmente admitida, inclusive com apresentação de rol de testemunhas;

d ainda na fase instrutória, pode o presidente da Comissão determinar a colheita de outras provas documentais e periciais, inclusive documentação da própria CIPA, para o aperfeiçoamento da investigação;

e após encerrada a fase instrutória, a Comissão se reunirá para decisão no processo, que deverá ser fundamentada e dela dada ciência, primeiramente, às

partes envolvidas.

e.1 da decisão da Comissão de Investigação caberá recurso à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, que funcionará como órgão colegiado;

e.2 a decisão final do procedimento investigatório tem caráter sugestivo de aplicação de eventual sanção ao(à) denunciado(a), do que será formalmente oficiada a autoridade competente no âmbito interno da empresa;

f todos os atos da Comissão de Investigação, incluindo as reuniões para ouvida das partes envolvidas e testemunhas, bem como a análise da produção de provas, serao realizadas no horario de trabalho;

g as partes envolvidas podem, querendo, fazer-se acompanhar de advogado ou representante sindical, às suas expensas.

h os atos da Comissão devem perpassar os principios constitucionais e processuais insculpidos na legislação patria;

i A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, à ciência da ocorrência do dano laboral, pode instaurar de oficio o procedimento investigatório.

j Todo o procedimento investigatório correrá sob sigilo.

k Na busca da solução do conflito, havendo possibilidade, a Comissão de Investigação poderá valer-se dos métodos de conciliaçao e de mediação, em sessão prévia à fase instrutória.

l Havendo retratação e sendo aceita pelo(a) ofendido(a), o procedimento investigatório se encerra, sendo lavrada a ata correspondente e arquivada na secretaria da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

DISPOSIÇÕES FINAIS

~~*5.52 Esta norma poderá ser aprimorada mediante negociação, nos termos de portaria específica.(Revogado pela Portaria SIT 247/2011*~~

Anexo II

Gráfico 3.88 – Assuntos mais demandados no Poder Judiciário
1. DIREITO DO TRABALHO - Rescisão do Contrato de Trabalho/Verbas Rescisórias
2. DIREITO CIVIL - Obrigações/Espécies de Contratos
3. DIREITO TRIBUTÁRIO - Dívida Ativa
4. DIREITO DO CONSUMIDOR - Responsabilidade do Fornecedor/Indenização por Dano Moral
5. DIREITO CIVIL - Responsabilidade Civil/Indenização por Dano Moral
6. DIREITO CIVIL - Família/Alimentos
7. DIREITO DO TRABALHO - Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização por Dano Moral
8. DIREITO CIVIL - Obrigações/Espécies de Títulos de Crédito
9. DIREITO PREVIDENCIÁRIO Benefícios em Espécie/Auxílio−Doença Previdenciário
10. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO - Processo e Procedimento/Antecipação de Tutela / Tutela Específica

Fonte: BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em Números 2016 – ano base 2015.** Brasília: CNJ, 2015, p. 74.

Anexo III

Gráfico 3.90 – Assuntos mais demandados no 1o grau (varas)
1. DIREITO DO TRABALHO - Rescisão do Contrato de Trabalho/Verbas Rescisórias
2. DIREITO TRIBUTÁRIO - Dívida Ativa
3. DIREITO CIVIL - Obrigações/Espécies de Contratos
4. DIREITO CIVIL - Família/Alimentos
5. DIREITO DO TRABALHO - Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização por Dano Moral
6. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO - Objetos de cartas precatórias/de ordem/Citação
7. DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Salário / Diferença Salarial
8. DIREITO DO TRABALHO - Rescisão do Contrato de Trabalho/Seguro Desemprego
9. DIREITO CIVIL - Família/Casamento
10. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO - Objetos de cartas precatórias/de ordem/Intimação

Fonte: BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em Números 2016 – ano base 2015.** Brasília: CNJ, 2015

Anexo IV

Gráfico 5.77 – Assuntos mais demandados na Justiça do Trabalho

1. DIREITO DO TRABALHO - Rescisão do Contrato de Trabalho/Verbas Rescisórias
2. DIREITO DO TRABALHO - Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização por Dano Moral
3. DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Salário / Diferença Salarial
4. DIREITO DO TRABALHO - Rescisão do Contrato de Trabalho/Seguro Desemprego
5. DIREITO DO TRABALHO - Férias/Indenização / Terço Constitucional
6. DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Adicional
7. DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Décimo Terceiro Salário
8. DIREITO DO TRABALHO - Rescisão do Contrato de Trabalho/Rescisão Indireta
9. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO - Partes e Procuradores/Assistência Judiciária Gratuita
10. DIREITO DO TRABALHO - Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização por Dano Material

Fonte: BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em Números 2016 – ano base 2015.** Brasília: CNJ, 2015

Anexo V

Gráfico 5.78 – Assuntos mais demandados no 2o grau
1. DIREITO DO TRABALHO - Rescisão do Contrato de Trabalho/Verbas Rescisórias
2. DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Salário / Diferença Salarial
3. DIREITO DO TRABALHO - Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização por Dano Moral
4. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO - Partes e Procuradores/Assistência Judiciária Gratuita
5. DIREITO DO TRABALHO - Rescisão do Contrato de Trabalho/Seguro Desemprego
6. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO - Liquidação / Cumprimento / Execução/Valor da Execução / Cálculo / Atualização35.001 (2,97%) **7. DIREITO DO TRABALHO -** Férias/Indenização / Terço Constitucional
8. DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Adicional
9. DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Supressão de Horas Extras Habituais − Indenização
10. DIREITO DO TRABALHO - Responsabilidade Solidária / Subsidiária

Fonte: BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em Números 2016 – ano base 2015.** Brasília: CNJ, 2015.

Anexo VI

Gráfico 5.79 – Assuntos mais demandados no 1o grau (varas)
1. DIREITO DO TRABALHO - Rescisão do Contrato de Trabalho/Verbas Rescisórias
2. DIREITO DO TRABALHO - Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização por Dano Moral
3. DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Salário / Diferença Salarial
4. DIREITO DO TRABALHO - Rescisão do Contrato de Trabalho/Seguro Desemprego
5. DIREITO DO TRABALHO - Férias/Indenização / Terço Constitucional
6. DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Adicional
7. DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Décimo Terceiro Salário
8. DIREITO DO TRABALHO - Rescisão do Contrato de Trabalho/Rescisão Indireta
9. DIREITO DO TRABALHO - Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização por Dano Material
10. DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Multa Prevista em Norma Coletiva

Fonte: BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em Números 2016 – ano base 2015.** Brasília: CNJ, 2015