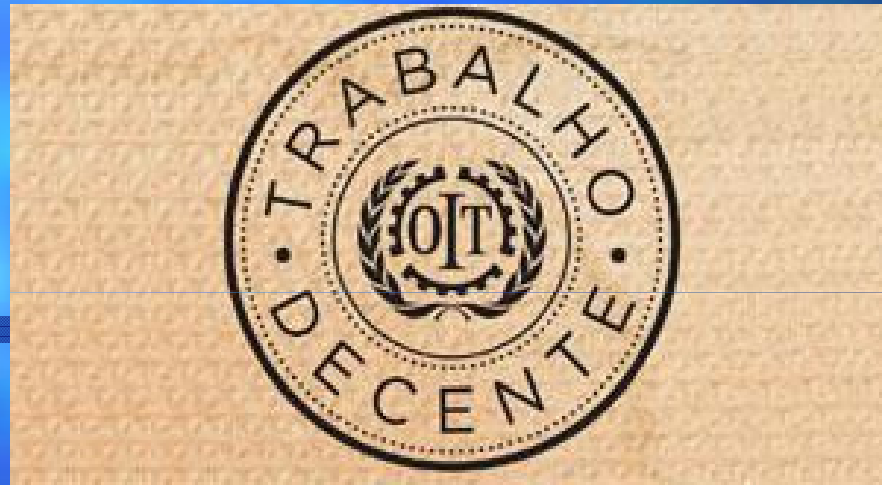


A TUTELA DO TRABALHO DECENTE



Fabio Goulart Villela
Procurador-Chefe do MPT/RJ

INTRODUÇÃO

- **Repercussão da Segunda Guerra Mundial**
- **Sensação Generalizada de Fragilidade**
- **Anseio por Nova Ordem de Valores**
- **Preservação da Humanidade**
- **Proteção da Condição Humana (Vulnerabilidade)**

INTRODUÇÃO

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS (ONU -1948):

- Art. 1º: *“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”*
- Reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana
- **Dignidade humana** → fundamento da liberdade e valor central da ordem jurídica internacional

INTRODUÇÃO

- Influência nas Constituições da segunda metade do século XX. **Razão de ser do Estado Democrático de Direito**
- Primazia da Constituição Alemã (**Lei Fundamental de Bonn – 1949**) → inviolabilidade da dignidade humana (art. 1º)
- **CRFB/1988**: dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito
- **CRP**: República soberana baseada na dignidade da pessoa humana (Estado de Direito Democrático)

TRABALHO DIGNO

- **Trabalho como instrumento de concretização da dignidade humana**, indispensável à configuração da sociedade inclusiva que caracteriza um Estado Democrático de Direito
- Trata-se de **direito social que reafirma a própria condição de cidadão**
- O trabalho é a **atividade humana diretamente relacionada com a própria vida**, pois assegura a sobrevivência do indivíduo, garantindo a sua dignidade

TRABALHO DIGNO

- Traduz-se em direito fundamental universal
- **Art. 23.1 da DUDH:** *“Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha do emprego, a condições justas e favoráveis ao trabalho e à proteção contra o desemprego”*
- **O direito social ao trabalho não legitima qualquer modalidade de labor humano, mas apenas os que não se configurem como aviltantes à dignidade humana,** com estrita observância do patamar mínimo civilizatório de direitos previamente consignados na ordem constitucional e legal

TRABALHO DIGNO

- **Relevante balizador de limites ao exercício dos poderes empregatícios** (direção, regulamentar, fiscalização e disciplinar)
- **Exercício abusivo = ato ilícito (art. 187 do CCB)**
- **O exercício do poder diretivo encontra limite nos fundamentos e princípios constitucionais, assim como nos direitos fundamentais**, com destaque para os *direitos da personalidade*, concebidos como direitos subjetivos que projetam a personalidade humana

TRABALHO DIGNO

Constituição Brasileira:

- Estado Democrático de Direito (art. 1º)
- Fundamentos (art. 1º, III e IV):
 - a) dignidade da pessoa humana
 - b) os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa

TRABALHO DIGNO

Estado Democrático de Direito

Inovador Tripé Conceitual (Mauricio Godinho):

- **pessoa humana, com sua dignidade**
- **sociedade política, concebida como democrática e inclusiva**
- **sociedade civil, concebida como democrática e inclusiva**

TRABALHO DIGNO

Constituição Brasileira:

- A promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (objetivo – **art. 3º, IV**)
- O direito à vida, à segurança, à liberdade e à igualdade (**art. 5º, caput**)
- Ninguém será submetido à tratamento desumano ou degradante (**art. 5º, III**)

TRABALHO DIGNO

- Inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem (**art. 5º, X**)
- A propriedade atenderá a sua função social (**art. 5º, XXIII**)
- Direito social ao trabalho → digno/decente (**art. 6º**)
- Trabalho + Dignidade = **Trabalho Decente**

TRABALHO DIGNO

- A ordem econômica, fundada na **valorização do trabalho humano** e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos **existência digna**, conforme os ditames da **justiça social**, observados, entre outros, os princípios da **função social da propriedade**, da **defesa do meio ambiente** e da **busca do pleno emprego** (art. 170, III, VI e VIII)
- Função social do contrato (art. 421 do CCB)
- Dimensões do trabalho digno

REVISTA ÍNTIMA

Vedação Legal:

- **Empregadas - art. 373, VI, da CLT:** *“proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias”*
- **Sexo Feminino - art. 1º da Lei nº 13.271/2016:** *“As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, **ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino”***

REVISTA ÍNTIMA

Conceito:

- Contato físico e/ou exposição visual de partes do corpo do trabalhador
- Extensão desta proibição legal aos trabalhadores do sexo masculino (art. 5º, I, CF/88)

REVISTA ÍNTIMA

1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho – TST/ANAMATRA (23/11/2007):

“Enunciado nº 15 – REVISTA DE EMPREGADO

.....
II - REVISTA ÍNTIMA – VEDAÇÃO A AMBOS OS SEXOS. A norma do art. 373-A, inc. VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, também se aplica aos homens em face da igualdade entre os sexos inscrita no art. 5º, inc. I, da Constituição da República”

REVISTA ÍNTIMA

Súmula nº 16 do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

“REVISTA ÍNTIMA. DANO MORAL. LIMITES DOS PODERES DE DIREÇÃO E FISCALIZAÇÃO. VIOLAÇÃO À HONRA E À INTIMIDADE DO TRABALHADOR. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (art 1º, inc.III, CF). *Cabe reparação por dano moral, por ferir o princípio da dignidade da pessoa humana, o ato patronal consubstanciado em revistas íntimas de trabalhadores de qualquer sexo, incluindo a vigilância por meio de câmeras instaladas em banheiros e vestiários*”

REVISTA ÍNTIMA

- **Colisão:** dignidade / intimidade x propriedade / segurança. Ponderação de interesses. Princípio da harmonização / concordância prática
- **Limitação de Direitos Fundamentais - Critérios:** Razoabilidade e Proporcionalidade (necessidade, adequação e proporcionalidade em sentido estrito)
- Exercício abusivo do poder fiscalizatório
- Abuso de direito = ato ilícito (art. 187 do CC)

JURISPRUDÊNCIA DO TST

“DANOS MORAIS. REVISTA ÍNTIMA. EMPRESA DISTRIBUIDORA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS. 1. Procedimento de revista íntima que importa para o empregado a obrigação de se despir em ambiente coletivo, e caminhar, usando apenas peça íntima, de um vestiário para outro, sob o olhar de prepostos da empresa, caracteriza situação vexatória, com violação do direito à intimidade do reclamante.

JURISPRUDÊNCIA DO TST

2. O intuito da empresa de fazer cumprir as normas legais relativas à guarda de produtos farmacêuticos de venda controlada, não se pode sobrepor ao necessário resguardo dos direitos fundamentais de seus empregados, constitucionalmente assegurados"

(TST-RR-108840-49.2004.5.15.0058, 1ª Turma, Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, julgado em 29/08/2012, publicado no DEJT de 14/09/2012)

JURISPRUDÊNCIA DO TST

“BARREIRA SANITÁRIA. Esta Corte tem se posicionado no sentido de que não configura dano moral, por violação à honra ou intimidade do empregado, **a atitude do empregador que, diante da imposição normativa dos órgãos de vigilância sanitária para as indústrias de alimentos, decorrente da necessidade de preservar a higiene no ambiente de trabalho, sujeita o seu empregado à passagem por barreira sanitária, em trajes íntimos ou mediante o uso de bermudas”**

(ARR-2173-42.2012.5.18.0101, 8ª Turma, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, julgado em 02/03/2016, publicado no DEJT de 04/03/2016)

JURISPRUDÊNCIA DO TST

“REVISTA ÍNTIMA. AGENTE DE DISCIPLINA DE PRESÍDIO. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. RELAÇÕES ESPECIAIS DE SUJEIÇÃO. PREVALÊNCIA DO INTERESSE COLETIVO. DANOS MORAIS INEXISTENTES.

I - As premissas fáticas consignadas pelo Regional e, portanto, imutáveis nesta esfera (Súmula n.º 126) foram: a) o Autor, como agente de disciplina que trabalhava em presídio, era submetido a revista íntima, na qual tinha de se desnudar, agachar três vezes e abrir a boca botando a língua para fora; b) essa revista era feita em uma sala fechada, perante dois colegas que deixavam o turno, e era de pleno conhecimento do Autor, desde o curso preparatório para o ingresso na função;

JURISPRUDÊNCIA DO TST

c) o próprio Autor, ao deixar o turno, também vistoriava os que entravam para lhe render; d) o detector de metais e o aparelho de raio-x que havia no presídio não se prestavam a detectar a entrada de droga. II - Nesse panorama, a questão que se coloca é de que, se a pretexto da defesa da segurança ou de um interesse coletivo, a intimidade de um indivíduo, direito fundamental, pode ser afrontada dessa forma. Os direitos fundamentais, que se assentam na própria Constituição da República, podem sofrer limitação quando estiver em jogo a necessidade de se viabilizar o funcionamento adequado de certas instituições - são as situações chamadas de relações especiais de sujeição.

JURISPRUDÊNCIA DO TST

É o princípio da proporcionalidade que vai traçar a legalidade ou não de determinada conduta quando estiver na balança esta mesma conduta em oposição a um direito fundamental individual. E as dimensões do princípio da proporcionalidade têm sido pontuadas pela doutrina (a partir de decisões da Corte Constitucional alemã) em três critérios: a adequação, a necessidade ou vedação de excesso e de insuficiência e a proporcionalidade em sentido estrito. Estando presentes estes três critérios, há possibilidade de se limitar um direito fundamental.

JURISPRUDÊNCIA DO TST

III - Do que ficou assentado, a revista era necessária porque o raio-x não detectava a entrada de drogas no presídio. Portanto, nem o detector de metais nem o aparelho de raio-x poderia substituir a revista que era procedida. Ademais, extrai-se com facilidade do acórdão regional que o motivo que ensejou a adoção do procedimento ora questionado foi exatamente a inadequação da aparelhagem para coibir a entrada de drogas no presídio. A revista íntima procedida foi adequada, e era a possível para atingir o resultado que se pretendia, isto é, não permitir a entrada de drogas no presídio.

JURISPRUDÊNCIA DO TST

IV - Não há de se questionar que a revista a que eram submetidos os empregados da Reclamada como agentes de disciplina era, no mínimo, constrangedora. O que se deve perquirir é se havia maneira menos onerosa moralmente para se evitar que a fiscalização para coibir a entrada de drogas fosse realizada dessa forma. E, aqui, há de se considerar que a Reclamada prestava serviço a uma penitenciária do estado que, portanto, era quem disponibilizava os meios de fiscalização. E esses meios, detector de metais e aparelho de raio-x, não permitiam que se averiguasse a entrada de drogas, porque eram ineficazes. Ademais, à época, não havia mesmo outro meio mais suave ou menos constrangedor para se atingir o fim pretendido.

JURISPRUDÊNCIA DO TST

V - Por fim, ainda resta analisar o último viés do princípio da proporcionalidade: o benefício alcançado pela revista íntima buscou preservar valores mais importantes do que os protegidos pelo direito que tal medida limitou? E a resposta a esta última indagação exsurge cristalina no sentido afirmativo, porque o objetivo da revista era nada menos do que garantir a segurança dos presídios, em benefício de toda a população, incluídos os que ali trabalham. A razão pública aqui suplanta a limitação da intimidade do Autor (TST-RR-83-23.2012.5.11.0015, 4ª Turma, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, julgado em 06/08/2014 e publicado no DEJT 08/08/2014)

REVISTA DE PERTENCES

Orientação nº 02 da COORDIGUALDADE do MPT:
*“Não serão admitidas revistas íntimas dos empregados, assim compreendidas aquelas que importem contato físico e/ou exposição visual de partes do corpo **ou objetos pessoais**”* (Aprovada na III Reunião Nacional da Coordigualdade, dias 26 e 27/04/04)

- A revista íntima abrange a revista de pertences
- Extensão da intimidade do trabalhador

REVISTA DE PERTENCES

“Sendo indubitável que os pertences dos empregados são uma expressão de sua intimidade, um locus em que se guardam os seus guardados íntimos, o tratamento a eles dispensado deve ser, rigorosamente, aquele mesmo dispensado aos pertences dos clientes do estabelecimento empresarial, dos fornecedores ou mesmo dos transeuntes. O poder empresarial não pode menoscabar o balizamento constitucional no âmbito da relação de emprego”

(TST-RR-2146000-64.2006.5.09.0028, 6ª T., Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, DEJT de 20.05.2011)

DOUTRINA

José Claudio Monteiro de Brito Filho:

*“Mas o que deve ser considerado revista íntima? Toda forma de revista que importe qualquer tipo de contato físico e/ou exposição de partes do corpo **ou objetos particulares das pessoas**. Mandar que o empregado retire, total ou parcialmente, sua roupa, então, é revista íntima; tocar o empregado, em qualquer parte do corpo, é revista íntima; **olhar ou tocar nos pertences pessoais dos empregados, abrindo bolsas ou sacolas, é revista íntima, sendo vedadas todas as práticas descritas**”*

PONDERAÇÃO DE INTERESSES

- Impossibilidade de realização de revista pessoal para preservação do patrimônio empresarial
- **Ponderação:** dignidade/intimidade x propriedade (subordinação x sujeição)
- Existência de mecanismos diversos para controle do patrimônio da empresa
- Exercício abusivo do poder fiscalizatório na visão do MPT

REVISTA DE PERTENCES

1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho – TST/ANAMATRA (23/11/2007):

Enunciado nº 15: REVISTA DE EMPREGADO

“I – REVISTA – ILICITUDE. Toda e qualquer revista, íntima ou não, promovida pelo empregador ou seus prepostos em seus empregados e/ou em seus pertences, é ilegal, por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador”

REVISTA DE PERTENCES

Súmula nº 22 do TRT da 5ª Região:

“REVISTA PESSOAL. PERTENCES DO EMPREGADO. I – É ilícito ao empregador realizar revista pessoal em pertences do empregado. II – A prática da revista em pertences do empregado, sejam bolsas, sacolas, carteiras, mochilas ou qualquer outro acessório que ele porte, configura violação ao direito fundamental de proteção à intimidade e à dignidade humana (Art. 1º, III, e incisos II e X do art. 5º da CF/88), acarretando dano de natureza moral”

REVISTA DE PERTENCES

- O empregador não detém poder de polícia
- Prevalência da dignidade / valor social do trabalho
intimidade / função social da empresa / função
social do contrato / presunção de inocência
- dignidade/intimidade x vida/segurança?
- Ex: revistas de pertences nos aeroportos

REVISTA DE PERTENCES

- Diante desta **colisão**, o padrão de análise desta questão deve partir do ponto referencial de que os **direitos fundamentais não são, por natureza, absolutos ou ilimitados**, e procuram dialeticamente uma **otimização**
- A solução ao problema deve ser perseguida no âmbito do quadro de **unidade constitucional**, procurando-se encontrar, por meio de uma tarefa de **concordância prática ou harmonização**, a exigível maximização da sua matriz principiológica

REVISTA DE PERTENCES

- Através de um *balancing process*, deve procurar-se uma **solução razoável**, procedendo a uma tarefa de consideração de interesses em presença, buscando uma **resposta situativa**, de modo a **harmonizar os interesses em conflito**

JURISPRUDÊNCIA DO TST

- **Tolera a revista a objetos pessoais, desde que seja feita de forma moderada, sem constrangimento e intuito discriminatório**
- **Exercício regular de um direito do empregador**
- **Exercício do poder de fiscalização (preservação do patrimônio empresarial)**

JURISPRUDÊNCIA DO TST

"INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA EM BOLSAS E SACOLAS DOS EMPREGADOS. I - A revista realizada com moderação e razoabilidade não caracteriza abuso de direito ou ato ilícito, constituindo, na realidade, exercício regular do direito do empregador inerente ao seu poder diretivo e de fiscalização. Dessa forma, a revista em bolsas, sacolas ou mochilas dos empregados sorteados para tanto, sem que se proceda à revista íntima e sem contato corporal, mas apenas visual do vistoriador, e em caráter geral relativamente aos empregados de mesmo nível hierárquico, não denuncia excesso do empregador,

JURISPRUDÊNCIA DO TST

inabilitando a autora à percepção da indenização por danos morais. II - Recurso conhecido a que se nega provimento”

(TST-RR-5492/2005-050-12-00.3, 4ª Turma, Rel. Min. Barros Levenhagen, DJ 09.11.2007)

JURISPRUDÊNCIA DO TRT DO RJ

Tese Jurídica Prevalente – 03 do TRT do RJ:

“DANO MORAL. REVISTA VISUAL EM BOLSAS E SACOLAS. NÃO CONFIGURAÇÃO.

A revista do conteúdo de bolsas, mochilas e sacolas dos empregados, de modo impessoal e reservado, não caracteriza, por si, ofensa à honra ou à intimidade do empregado, capaz de gerar dano moral passível de indenização”

DOUTRINA

Oswaldo Teles Lobo Junior:

"A doutrina também vem se manifestando claramente pela possibilidade da revista pessoal, desde que não fira os direitos à intimidade e privacidade do obreiro e por conseguinte, não ofenda a dignidade da pessoa humana. Há que se dizer que a imposição da prática destas revistas apresenta-se como uma das formas seguidas pelo empregador para disciplinar o processo produtivo da empresa, com a finalidade de resguardar o ente empresarial"

DOCTRINA

Sérgio Pinto Martins:

O empregador tem o direito de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados, consistindo a prática da revista pessoal uma forma legítima de salvaguarda do patrimônio da empresa, desde que seja feita com moderação, sendo vedada a violação da intimidade do trabalhador

DOCTRINA

Alexandre Agra Belmonte:

"A revista em pertences pessoais do trabalhador, que constituem um espaço reservado seu, como bolsas, armários, gavetas ou veículos funcionais somente deve ser permitida quando necessária à salvaguarda do patrimônio do empregador e como medida de segurança dos demais empregados. De igual sorte, as circunstâncias ou a natureza da atividade patronal deverão justificar o procedimento e deve-se adotar, de preferência, critério objetivo como a adoção de sorteio"

DOCTRINA

Alice Monteiro de Barros:

A utilização da revista pessoal somente se admite em casos excepcionais, por consistir em verdadeira atividade de polícia privada. Mesmo assim, quando autorizada, deve ser conduzida de forma geral, não discriminatória, respeitando-se ao máximo a esfera de privacidade

ASSÉDIO MORAL

Denominações:

- **mobbing** (Itália, Alemanha e países escandinavos)
- **bullying** (Inglaterra), **harassment** (EUA),
- **harcèlement moral** (França), **ijime** (Japão),
- **psicoterror laboral** ou **acoso moral** (em países de língua espanhola),
- **terror psicológico** e **coação moral** (em países de língua portuguesa)

CONCEITO

- "Assédio" = "cerco" → constrangimento a uma pessoa
- O **assédio moral** se traduz numa conduta abusiva de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a exclusão do ambiente e do convívio social
- dano moral x assédio moral

CONCEITO

- **Marie-France Hirigoyen:**

*“Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender **toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho**”*

CONCEITO

- **Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento:**

*"Assédio moral se caracteriza por ser uma **conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções"***

CONCEITO

- **O assédio moral atinge a honra subjetiva da vítima**, pois ela mesma diante do processo desencadeado por esta conduta abusiva, acaba dando início a um processo de "**autodestruição**", perdendo seu próprio sentimento de **autoestima**, de dignidade, bem como sua capacidade física e intelectual
- **Honra subjetiva (autoestima / apreço próprio)**
- **Honra objetiva (reputação)**

CARACTERÍSTICAS

- **conduta abusiva, frequente e repetida**
- **ocorre no ambiente de trabalho (ou extensões)**
- **objetivo de diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou grupo**
- **degradação das condições de trabalho, atingindo a dignidade da vítima e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional**
- **promove o alijamento/exclusão**

CARACTERÍSTICAS

- Ocorrência de dano psíquico?

1ª corrente: a configuração do assédio moral depende da comprovação efetiva da ocorrência de dano psíquico no assediado, por meio de prova técnica acerca da existência de sequelas médicas (e.g., stress, síndrome depressiva, pânico, etc)

2ª corrente: reconhecimento da ocorrência do assédio moral desde que desenhado o quadro do terror psicológico, mesmo que a personalidade e a mente do empregado saiam indenés do processo

CARACTERÍSTICAS

- **Sebastião Geraldo de Oliveira:**

“Importa mencionar que não é necessário o dano explícito ou o adoecimento caracterizado para configurar o dano moral. O que se pune é o comportamento, a conduta abusiva, como ocorre no Direito Penal nos crimes denominados de mera conduta. O bem jurídico tutelado é o direito ao meio ambiente do trabalho saudável, ou seja, deve ser garantido ao trabalhador que a prestação de serviços ocorra com o devido respeito á sua dignidade e seu bem-estar físico, mental e social. Assim, para caracterizar o assédio moral basta demonstrar o desvio ou abuso de comportamento do assediador, independentemente de ter gerado ou não consequências à saúde do trabalhador”

CARACTERÍSTICAS

- **Alice Monteiro de Barros:**

*"(...) o conceito de assédio moral **deverá ser definido pelo comportamento do assediador, e não pelo resultado danoso**"*

MANIFESTAÇÕES

- lideranças autoritárias (supervisão excessiva)
- exposição pública de deficiências no desempenho profissional
- trabalho incompatível com a capacidade da vítima
- ameaças e humilhações constantes
- imposição de dificuldades na comunicação

MANIFESTAÇÕES

- brincadeiras de mau gosto
- apelidos e xingamentos
- ambientes hostis
- funcionários isolados e ignorados
- avaliação errônea do trabalho realizado
- desvalorização de resultados

MANIFESTAÇÕES

- dramatização de erros
- empobrecimento das tarefas
- sonegação de informações indispensáveis ao trabalho
- exigência de prazos exíguos e insuficientes ao cumprimento de tarefas
- inação como mecanismo de constrangimento
- ameaças constantes de transferência ou demissão

MANIFESTAÇÕES

Técnicas de Desestabilização da Vítima: (Alice Monteiro de Barros)

- **de relacionamento:** tratar a vítima por meios que sublinham sua inferioridade
- **de isolamento:** segregar a vítima da comunidade em que estiver inserido
- **de ataque:** submeter a vítima a medidas que o desacreditem no seu círculo de convivência

MANIFESTAÇÕES

- **de punição:** pressionar a vítima com infundadas admoestações ao seu comportamento
- **de dissimulação:** humilhar a vítima com indiretas, gracejos e zombarias depreciativos

EFEITOS

- **degradação do meio ambiente de trabalho**
- **queda da produtividade**
- **aumento do risco de acidentes de trabalho**
- **adoecimento da vítima (doenças psicossomáticas)**

DANOS NA VÍTIMA

A prática do assédio moral provoca na vítima danos emocionais e doenças psicossomáticas

- **ansiedade intensa**
- **distúrbios do sono e alimentares**
- **perda de concentração**
- **diminuição da libido**
- **aumento da pressão arterial**
- **fadiga crônica/enxaqueca**
- **quadros de pânico e depressão**
- **suicídio**

DANOS NA VÍTIMA

Síndrome de *Burn Out*:

- **Reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto, excessivo e estressante com o trabalho**
- **Estresse ocupacional que acomete profissionais envolvidos com qualquer tipo de cuidado em uma relação de atenção direta, contínua e altamente emocional**

DANOS NA VÍTIMA

Dimensões:

Exaustão Emocional: caracterizada por uma falta ou carência de energia, entusiasmo e um sentimento de esgotamento de recursos

Despersonalização: que se caracteriza por tratar os clientes, colegas e a organização como objetos

Diminuição da Realização Pessoal: tendência de autoavaliação negativa no trabalho. As pessoas sentem-se infelizes consigo próprias e insatisfeitas com seu desenvolvimento profissional

DANOS NA VÍTIMA

Karoshi:

- Tradução: “morte por excesso de trabalho”
- Esse fenômeno social foi inicialmente identificado em 1987, quando o Ministério da Saúde japonês começou a registrar os dados depois da morte repentina de uma série de executivos em altos cargos
- Trata-se da morte súbita ocupacional (estresse)

DANOS NA VÍTIMA

Caso Típico de Karoshi:

Kenji Hamada era funcionário de uma empresa de segurança em Tóquio. Tinha uma jovem esposa dedicada e um histórico profissional excelente. Para ele, era normal trabalhar 15 horas por dia e encarar 4 horas diárias no transporte público

Até que alguém o viu debruçado sobre sua mesa no escritório. Foi vítima de um ataque cardíaco aos 42 anos de idade

DANOS NA VÍTIMA

Hamada morreu em 2009, mas o karoshi fez sua primeira vítima 40 anos antes, quando um homem saudável, de 29 anos, sofreu um derrame depois de fazer turnos consecutivos no departamento de distribuição do maior jornal do Japão

- **Causas médicas** → ataque cardíaco e acidente vascular cerebral
- **Principais vítimas: Salaryman** → nome dado aos assalariados japoneses, que trabalham nas mais diversas corporações no Japão

DANOS NA VÍTIMA

- Esses assalariados são conhecidos por suas longas jornadas de trabalho, pela ausência de um salário compatível com a carga horária de trabalho e também por sofrerem em alguns casos, vários tipos de humilhações por parte de seus superiores, em consequência do seu baixo prestígio dentro da hierarquia corporativa
- Casos de suicídio por excesso de trabalho
- Garantia do “direito à desconexão”

CLASSIFICAÇÃO

Espécies:

I – Assédio Moral Interpessoal:

- Vertical Descendente (superior → subalterno)
- Vertical Ascendente (subalterno → superior)
- Horizontal (entre colegas de trabalho)
- Misto ou Cruzado (vertical + horizontal)

CLASSIFICAÇÃO

II – Assédio Moral Organizacional:

- Manifestação coletiva do assédio moral (***straining***)
- Política abusiva de gestão empresarial (metas)
- Atividades intelectuais (trabalho imaterial), sem controle sistemático, face a variação individual). Ex: telemarketing, bancários e vendedores
- Busca incessante de produtividade

CLASSIFICAÇÃO

Modalidades:

- **gestão por injúria** (utilização de humilhações e constrangimentos como mecanismo de conseguir obediência e submissão)
- **gestão por medo** (tem a ameaça, implícita ou explícita, como estímulo principal para gerar adesão do trabalhador aos objetivos organizacionais)
- **gestão por estresse** (pressão imposta com o objetivo de melhorar o desempenho, a eficiência ou a rapidez no trabalho)

CLASSIFICAÇÃO

- O ***straining*** é um assédio mais grave do que o assédio moral interpessoal, pois se trata de **prática institucionalizada pela empresa no sentido de incrementar seus lucros às custas do atentado à dignidade psíquica dos trabalhadores**
- Prepondera a utilização de maus-tratos e/ou métodos vexatórios ou constrangedores no ambiente de trabalho sob a égide das políticas empresariais adotadas na administração de metas

CLASSIFICAÇÃO

- Estas situações são **muito comuns em atividades intelectuais**, o chamado “**trabalho imaterial**”, de natureza não descritível, ou seja, **sem controle sistemático em função da variação individual**, o que leva à adoção do assédio moral nos locais de trabalho como a **ferramenta para assegurar alta produtividade e o aumento dos resultados**
- **Ex: operadores de telemarketing, vendedores e bancários**

CLASSIFICAÇÃO

- Percebe-se que a prática de assédio moral de forma coletiva tem ocorrido em várias ocasiões, principalmente nos **casos envolvendo política "motivacional" de vendas ou de produção, nas quais os empregados que não atingem as metas determinadas são submetidos as mais diversas situações vexatórias**, cuja submissão a "castigos e prendas", envolvem práticas de fazer flexões, vestir saia de baiana, passar batom, usar capacete com chifres de boi, usar perucas coloridas, vestir camisetas com escritos depreciativos, dançar músicas de cunho erótico, dentre outras

CLASSIFICAÇÃO

- **"ASSÉDIO MORAL. STRAINING. GESTÃO PELO ESTRESSE – *O straining, modalidade de assédio moral cuja premissa é a gestão pelo estresse, dá-se quando o empregador, a título de cobrança de metas, extrapola o limite do razoável e da decência, impondo prendas e punições vexatórias, humilhando os empregados etc. Porém, para o reconhecimento judicial da prática de straining, a prova há de ser robusta, ante a 'linha tênue' entre o abuso alegado e o regular poder empregatício da empresa*" (TRT-8ª Região - RO 0000004-65.2011.5.08.0014 – 3ª Turma, Rel. Des. Odete de Almeida Alves)**

CLASSIFICAÇÃO

- **ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. GESTÃO POR ESTRESSE. STRAINING. (...)** *A gestão por estresse, também conhecida como assédio moral organizacional ou straining consiste em uma 'técnica gerencial' por meio da qual os empregados são levados ao limite de sua produtividade em razão de ameaças que vão desde a humilhação e ridicularização em público até a demissão (...)* (TRT-16ª Região, RO-00772-2008-016-16-00-5, Rel. Des. José Evandro de Souza, julgado em 13/04/2011, publicado em 26/04/2011)

CLASSIFICAÇÃO

Observação:

- Há doutrina que diferencia a prática do assédio moral das modalidades de gestão por injúria, por medo e por estresse
- Para esta corrente, não haveria o “assédio moral organizacional”. Na verdade, seriam modalidades de gestão por injúria, por medo ou estresse, os quais não se confundiriam com o assédio moral

CLASSIFICAÇÃO

Marie-France Hirigoyen:

- *"(...) o objetivo consciente na gestão por estresse não é destruir os empregados, mas, ao contrário melhorar seu desempenho. Acrescenta, que, **no estresse, contrariamente ao assédio moral, não existe intencionalidade maldosa**"*
- *"(...) o estresse só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só"*

CLASSIFICAÇÃO

Sebastião Geraldo de Oliveira:

“No trabalho estressante as agressões decorrem da organização da empresa, dos ritmos de trabalho ou da alta carga cognitiva, mas não de comportamento perverso dos dirigentes ou dos colegas. Determinadas atividades pela sua natureza, são mais desgastantes, tais como os serviços de saúde, transporte público, serviços de segurança, operadores de telemarketing, cargos de gestão, trabalho de jornalismo etc..., tanto que alguns já são contempladas com jornadas reduzidas. Em regra o estresse não é causa de assédio moral”

CLASSIFICAÇÃO

Doutrina específica classifica o assédio moral no trabalho em três grandes espécies:

- **Assédio moral estratégico:** praticado no âmbito de relação de emprego visando a constranger o empregado a desligar-se da empresa
- **Assédio moral perverso (emocional):** seria aquele praticado como manifestação doentia, visando destruir psicologicamente um ou vários de seus colegas de trabalho, geralmente subordinados

CLASSIFICAÇÃO

- **Assédio moral institucional:** engloba dois tipos de manifestações abusivas do poder diretivo:
 - **Assédio moral organizacional:** manifestações abusivas do poder diretivo no âmbito de relações de trabalho de natureza pública, estatutária ou celetista
 - **Assédio moral empresarial:** no âmbito de relações de emprego ou a relações de trabalho equiparado àquelas e está voltado para o aumento da produtividade e da lucratividade das empresas

CLASSIFICAÇÃO

"ASSÉDIO MORAL ESTRATÉGICO. CARACTERIZAÇÃO.
O assédio moral caracteriza-se pela prática constante de atos que visem atingir a psique do trabalhador. (...) Segundo essa classificação, **o assédio moral estratégico, apontado pela autora como o praticado pela reclamada, seria aquele que visa constranger o empregado a desligar-se da empresa através da utilização de práticas vexatórias, discriminatórias e humilhantes como modelo de gestão (...)** (TRT-2ª Região - RO 00021599820105020028, 17ª Turma, Rel. Des. Álvaro Alves Nôga, julgado em 29/10/2013, publicado em 08/11/2013)

CLASSIFICAÇÃO

“RECURSO DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL E ASSÉDIO MORAL EMPRESARIAL. (...) O assédio moral institucional subdivide-se em organizacional e empresarial. O primeiro, engloba manifestações abusivas do poder diretivo no âmbito de relações de trabalho de natureza pública, estatutária ou celetista. O assédio moral empresarial se verifica no seio de relações de emprego ou a relações de trabalho equiparado àquelas e está voltado para o aumento da produtividade e da lucratividade das empresas que por suas características e por sua reiteração potencialmente causam danos à saúde física ou mental dos empregados.

CLASSIFICAÇÃO

Caracterizado fortemente pela adoção do princípio da polivalência dos empregados, em regra, não especializados, firma-se pela adoção de mecanismos diversos de coação, como o aumento da intensidade de trabalho e tecnologias de controle difusas, provocando ansiedade e danos pela possibilidade de perda dos empregos caso as expectativas dos empregadores não sejam atingidas (...) (TRT-10ª Região – RO 01126-2011-812-10-00-3, 1ª Turma, Rel. Des. Dorival Borges de Souza Neto, julgado em 18/02/2013, publicado em 08/03/2013)

RESPONSABILIZAÇÃO

Responsabilidade Empresarial:

- O empregador responde pela higidez física e moral do meio ambiente de trabalho
- Responsabilidade objetiva do empregador por atos de prepostos e empregados (art. 932, III, e 933 do CC)
- Responsabilidade solidária do empregador e do assediador (art. 942, *caput*, e p. u., do CC)

RESPONSABILIZAÇÃO

Resolução do Contrato de Trabalho:

■ A prática do assédio moral acarreta a **rescisão indireta do contrato de trabalho da vítima** - art. 483 da CLT:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

RESPONSABILIZAÇÃO

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”

■ **Pagamento de indenização por danos materiais e/ou morais**

■ **Dispensa por justa causa do assediador - falta grave - art. 482/CLT:**

a) mau procedimento;

RESPONSABILIZAÇÃO

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem

ASSÉDIO SEXUAL

Denominações:

- *assédio sexual* (português)
- *acoso sexual* (espanhol)
- *harcèlement sexuel* (francês)
- *sexual harassment* (inglês)
- *molestie sessuali* (italiano)

CONCEITO

- **Conduta sexual abusiva e indesejada**
- **Manifestações verbais e/ou físicas, com o fim de prejudicar o desempenho laboral da vítima, causando-lhe constrangimentos e intimidação (*assédio sexual por intimidação*), ou**
- **Constrangimento com o intuito de obtenção de favores de cunho sexual (para si ou para outrem), prevalecendo-se o agente da sua condição de ascendência inerente ao exercício do emprego, cargo ou função (*assédio sexual por chantagem*)**
- **Ofensa à liberdade sexual (“dignidade sexual”)**

CONCEITO

- **Pamplona Filho:** *“É toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repetida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual”*
- **Alexandre Belmonte:** *“Conjunto de atos reiterados, de pressão psicológica, praticados por superior hierárquico para dominar, persuadir ou constranger a vítima à obtenção de favores sexuais”*

SUJEITOS

- A caracterização do assédio sexual exige, pelo menos, a presença de dois indivíduos:
 - o agente (assediador)
 - a vítima (assediado)
- Pode ocorrer entre pessoas do mesmo sexo (*assédio homossexual*)
- Na maior parte dos casos, as vítimas do assédio sexual são as mulheres

CARACTERIZAÇÃO

A) Conduta de Natureza Sexual

- Para configuração do assédio sexual é necessário que ocorra uma conduta abusiva de natureza sexual
- **Pamplona Filho:** "(...) atos de conduta do homem e da mulher que, para obter a satisfação do seu desejo carnal, utiliza-se de ameaça, seja ela direta ou velada, ilude a outra pessoa, objeto do seu desejo, com a promessa que sabe de antemão que não será cumprida, porque não pretende mesmo fazê-lo ou porque é impossível realizá-la; ou ainda, age de modo astucioso, destruindo a possibilidade de resistência da vítima"

CARACTERIZAÇÃO

- Não constitui assédio sexual o galanteio ou comentário respeitoso, ou mesmo o olhar de admiração, exercidos sem qualquer tipo de intimidação ou pressão hierárquica, posto que ausente a conduta coativa
- **Vólia Bomfim:** *“Isso quer dizer que a paquera, o namoro, a iniciativa de se declarar para alguém, um convite para sair, para almoçar, para jantar, efetuado entre colegas de trabalho ou entre patrão e empregado, não enseja, por si só, o assédio”*

CARACTERIZAÇÃO

B) Rejeição da Conduta

- Para que reste configurado o assédio sexual, a jurisprudência destaca como elemento essencial que **o comportamento seja incômodo e repellido pela vítima, posto que indesejado**
- Somente o repúdio manifesto a uma solicitação sexual ou a oposição declarada a uma atitude sexual ofensiva pode justificar a tutela judicial

CARACTERIZAÇÃO

- **Alice Monteiro de Barros:** Só admite o assédio quando a vítima demonstra repúdio manifesto contra a solicitação sexual
- Deve ser uma conduta indesejada pela vítima, independente da consumação do favor sexual
- Não pode ocorrer a conjugação de vontades

CARACTERIZAÇÃO

- **Pamplona Filho:** *"(...) é importante enfatizar que o assédio sexual se vincula a condutas não desejadas e desagradáveis para o receptor, ou seja, impostas, apesar de não correspondidas. Este é o fator chave que as distingue de outras condutas, praticadas em relações perfeitamente amistosas. O assédio supõe sempre uma conduta sexual não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera. Por isso, muitas vezes só é possível considerar indesejada a conduta de conotação sexual quando o assediado inequivocamente manifesta oposição às propostas e insinuações do assediante"*

CARACTERIZAÇÃO

C) Reiteração da Conduta

- Um aspecto que tem sido desprezado pela jurisprudência é a reiteração da prática do assédio, embora a sua etimologia pressuponha a repetição
- Logo, assegura-se a possibilidade de o assédio sexual configurar-se pela prática de uma única conduta, desde que seja grave

CARACTERIZAÇÃO

- **Vólia Bomfim:** *"O assédio normalmente é tipificado quando há condutas reiteradas, investidas inoportunas constantes, mas, excepcionalmente, é possível ocorrer com apenas um ato, desde que gravoso"*
- **Direito Comparado:** quando a conduta de conotação sexual do assediante se revestir de uma gravidade insuperável (como, por exemplo, em casos de contatos físicos de intensa intimidade não aceitável socialmente), é possível o afastamento deste requisito

CARACTERIZAÇÃO

Alice Monteiro de Barros:

"(...) o Tribunal do Reino Unido, no caso Bracebridge Engineering Ltda x Darby, entendeu que um só incidente é suficientemente grave para se aplicar a lei contra discriminação sexual. A propósito, a legislação da Costa Rica assegura a possibilidade do assédio sexual configurar-se pela prática de uma única conduta, desde que seja grave"

ESPÉCIES

A) Assédio Sexual por Intimidação:

- Incitações sexuais inoportunas ou de outras manifestações de cunho sexual, verbais e/ou físicas, com a finalidade de prejudicar o desempenho laboral da vítima ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho
- Trata-se de conduta sexual indesejada por quem a recebe e provocadora de efeitos prejudiciais ao desempenho laboral e ao estado geral de bem-estar

ESPÉCIES

- Pode se manifestar pelo uso de palavras de natureza sexual, escritas ou verbais, que resultem hostis, humilhantes ou ofensivas e por condutas físicas, também de caráter sexual, indesejadas e ofensivas para quem as receba
- É também chamado de **assédio sexual ambiental**
- Inexigibilidade de ascendência funcional entre o assediador e a vítima
- Pode ser praticado pelo empregador, superior hierárquico (preposto) ou colega de trabalho

ESPÉCIES

B) Assédio Sexual por Chantagem:

- Traduz-se em comportamento do empregador ou de prepostos que, abusando da autoridade inerente à sua função ou condição, pressionam o empregado à obtenção de favores sexuais
- Trata-se de ato da pessoa que, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções, dá ordens ou exerce pressão de qualquer natureza sobre um empregado, com o fim de obter favores sexuais, para si ou para terceiro

ESPÉCIES

- É também chamado de **assédio sexual *quid pro quo*** (“isto por aquilo”), caracterizando-se por uma chantagem sexual relacionada ao emprego. Pressupõe o abuso de autoridade
- **Crime - artigo 216-A do CP:** “*constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função*” (Lei nº 10.224/2001)

ESPÉCIES

- A ameaça meramente circunstancial, com motivos não relacionados diretamente ao emprego, não configura assédio sexual
- Neste caso, o ofensor não está se valendo de sua posição hierárquica, a qual é exigida no tipo previsto no artigo 216-A do Código Penal
- Porém, nada obsta a reparação por danos morais, além de outras reparações cabíveis à espécie

ESPÉCIES

- Há doutrina que impõe a existência de ascendência funcional para configuração do assédio sexual
- Para esta corrente, somente haveria o assédio sexual por chantagem. Impossibilidade do **assédio sexual por intimidação (ambiental)**
- A doutrina e a jurisprudência majoritária admite a classificação em assédio sexual por intimidação e por chantagem

ESPÉCIES

- **"ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM E POR INTIMIDAÇÃO OU AMBIENTAL. Configura-se assédio sexual por chantagem aquele praticado por superior hierárquico consubstanciado na troca de vantagens advindas do vínculo empregatício por favores de cunho sexual. O assédio ambiental ou por intimidação dá-se por uma atuação generalizada violando o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio e concretiza-se por frases ofensivas de cunho sexista, apalpadas, gestos, criando situações humilhantes ou embaraçosas, sempre de cunho libidinoso no ambiente de trabalho. No caso sub oculi, as ações do gerente administrativo e financeiro da reclamada se caracterizam nas duas modalidades acima apontadas. pessoal, gerando dano moral que deve ser indenizado.**

ESPÉCIES

- *Além de chantagear a obreira condicionando a percepção de aumento salarial e vantagens fornecidas pela empregadora a seus empregados, ao cumprimento de favores de natureza sexual, valendo-se da sua condição de superioridade hierárquica, tornou o ambiente de trabalho envenenado na medida em que não se acanhava em postar-se na porta para se esfregar nas trabalhadoras que ali passassem, fazendo questão de demonstrar sua devassidão perante as colegas de trabalho da obreira, quando as convocava para sua sala e em seu computador passava filmes de conteúdo pornográfico, mediante os quais exibia cenas de sexo explícito e ainda as submetia à humilhação de ter que ouvir 'que era para elas aprenderem a fazer direitinho'.*

ESPÉCIES

- ***Ditas condutas produziram constrangimento no ambiente de trabalho da obreira e transtorno em sua vida pessoal, gerando dano moral que deve ser indenizado*** (TRT-14ª Região – RO 0001063, 1ª Turma, Des. Ilson Alves Pequeno Junior, julgado em 30.11.2001 e publicado em 01/12/2011)

ESPÉCIES

- **"DANO MORAL. ASSEDIO SEXUAL. CONVITE REJEITADO SEGUIDO DE DESPEDIDA. Comprovado nos autos o assédio sexual por testemunha conduzida pela reclamante sem contraprova que pudesse ter produzido a reclamada, ter sido convidada para sair à noite, no posto de trabalho, por preposto da empresa, responsável por conduzi-la ao local em que prestaria seus serviços e fiscalizar-lhe as tarefas realizadas, sob alegação de que se recusando seria dispensada, tendo se negado e, no dia seguinte, após esse preposto ter brigado com a autora, sido dispensada pelo supervisor.**

ESPÉCIES

- *Faz jus à indenização por danos morais em razão do assédio perpetrado por superior hierárquico, constringendo a autora porque detinha o poder de manter íntegro o pacto laboral, o poder de lhe possibilitar prosseguir trabalhando e percebendo salários, dos quais necessitava para fazer frente às suas despesas. Recurso provido" (TRT-2ª Região – RO 01715-2005-047-02-00-5, 10ª Turma, Rel. Des. Sônia Aparecido Gindro, julgado em 25.05.2010, publicado em 07/06/2010)*

RESPONSABILIZAÇÃO

- O empregador responde pela higidez física e moral do meio ambiente de trabalho
- Responsabilidade objetiva do empregador por atos de prepostos e empregados (art. 932, III, e 933 do CC)
- Responsabilidade solidária do empregador e do assediador (art. 942, *caput*, e p. u., do CC)

RESPONSABILIZAÇÃO

Resolução do Contrato de Trabalho:

■ A prática do assédio sexual acarreta a rescisão indireta do contrato de trabalho da vítima - art. 483/CLT:

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

RESPONSABILIZAÇÃO

- Pagamento de indenização por danos materiais e/ou morais

- Dispensa por justa causa do assediador (falta grave) - art. 482/CLT:

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

TRABALHO SEGURO

- **Meio Ambiente – Conceito:** é 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 (**art. 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/81 – Lei de Política Nacional do Meio Ambiente**)
- O meio ambiente laboral integra o meio ambiente
- **Art. 200, inciso VIII, da CRFB/88:** “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, **nele compreendido o do trabalho**”

TRABALHO SEGURO

Direitos Sociais Trabalhistas – art. 7º da CRFB/88:

- **XXII:** *“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”*
- **XXIII:** *“adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”*

TRABALHO SEGURO

Empregador → higidez do meio ambiente do trabalho

Empresas - art. 157, I, da CLT: *“Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”*

Empregados – art. 158, I, da CLT: *“I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho”*

Falta Grave– art. 158, p.u., “a” e “b”, da CLT: recusa injustificada do empregado

Indisponibilidade absoluta das normas de saúde e segurança do trabalho

TRABALHO SEGURO

- Importância da tutela coletiva na defesa do meio ambiente laboral – Ação Civil Pública
- Caráter preventivo da tutela inibitória
- **Tutela inibitória** → inibir a prática, continuação e repetição do ilícito, independentemente da existência de dano
- Efetivação do princípios da prevenção/precaução
- Acidentes → Prevenção/Responsabilização

TRABALHO SEGURO

- **Ações indenizatórias acidentárias - Competência da Justiça do Trabalho: CC 7204 / MG - MINAS GERAIS, Tribunal Pleno, Rel. Min. Carlos Britto, julgado em 29.06.2005, DJ 09.12.2005**
- ***"(...) as ações que tramitam perante a Justiça comum dos Estados, com sentença de mérito anterior à promulgação da EC 45/04, lá continuam até o trânsito em julgado e correspondente execução. Quanto àquelas cujo mérito ainda não foi apreciado, hão de ser remetidas à Justiça do Trabalho, no estado em que se encontram, com total aproveitamento dos atos praticados até então"***

TRABALHO SEGURO

- **Súmula Vinculante nº 22 do STF:** *“A Justiça do Trabalho é competente para processar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04”*

TRABALHO SEGURO

- **Súmula nº 392 do TST:** *“Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido”*

TRABALHO SEGURO

- **Natureza da Responsabilidade do Empregador:**
- **Art. 7º, XXVIII, da CFRB/88:** *“seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, **quando incorrer em dolo ou culpa**”*
- Responsabilidade civil subjetiva (art. 186 e 927 do CCB)
- Responsabilidade civil objetiva com fundamento na teoria do risco criado? (art. 927, p.u., do CCB)

TRABALHO SEGURO

- **Danos Indenizáveis:**
- **Danos materiais:** danos emergentes
lucros cessantes
- **Danos morais - Súmula nº 37 do STJ:** *“São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”*
- **Danos estéticos - Súmula nº 387 do STJ:** *“É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral”*

TRABALHO SEGURO

- **Dano Moral Coletivo - art. 1º, caput, I, da Lei 7.347/85:** *“Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados: I - ao meio-ambiente”*
- **Destinação - art. 13 da Lei 7.347/85:** *“Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados”*

TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO

Normas Internacionais:

Convenção sobre a Escravatura (1926) - Genebra

*"A **escravidão** é o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do direito de propriedade"*

*"O **tráfico de escravos** compreende todo ato de captura, aquisição ou cessão de um indivíduo com o propósito de escravizá-lo; todo ato de aquisição de um escravo com o propósito de vendê-lo ou trocá-lo; todo ato de cessão, por meio de venda ou troca, de um escravo adquirido para ser vendido ou trocado; assim como, em geral, todo ato de comércio ou de transporte de escravos"*

ORDEM INTERNACIONAL

Convenção nº 29 da OIT (1930) – Trabalho Forçado ou Obrigatório

*"Para fins desta Convenção, a expressão '**trabalho forçado ou obrigatório**' compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente"*

ORDEM INTERNACIONAL

Declaração Universal dos Direitos Humanos - ONU (1948)

*"Ninguém será mantido em **escravidão ou servidão**, a **escravidão e o tráfico de escravos** serão proibidos em todas as suas formas"*

*"Ninguém será submetido à tortura, nem a **tratamento** ou castigo cruel, desumano ou **degradante**"*

ORDEM INTERNACIONAL

Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura – Genebra (1956)

“A **servidão por dívidas**, isto é, o estado ou a condição resultante do fato de que um devedor se haja comprometido a fornecer, em garantia de uma dívida, seus serviços pessoais ou os de alguém sobre o qual tenha autoridade, se o valor desses serviços não for equitativamente avaliado no ato da liquidação da dívida ou se a duração desses serviços não for limitada nem sua natureza definida”

ORDEM INTERNACIONAL

*“**Escravidão**, tal como foi definida na Convenção sobre a Escravidão de 1926, é o estado ou a condição de um indivíduo sobre o qual se exercem todos ou parte dos poderes atribuídos ao direito de propriedade, e ‘escravo’ é o indivíduo em tal estado ou condição”*

*“**Tráfico de escravos**’ significa e compreende todo ato de captura, aquisição ou cessão de uma pessoa com a intenção de escravizá-la; todo ato de aquisição de um escravo para vendê-lo ou trocá-lo; todo ato de cessão, por venda ou troca, de uma pessoa adquirida para ser vendida ou trocada, assim como, em geral, todo ato de comércio ou transporte de escravos, seja qual for o meio de transporte empregado”*

ORDEM INTERNACIONAL

Convenção nº 105 da OIT (1957) – Abolição do Trabalho Forçado

*“Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir toda forma de **trabalho forçado ou obrigatório** e dele não fazer uso: a) como medida de coerção ou de educação política ou como punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente; b) como método de mobilização e de utilização da mão de obra para fins de desenvolvimento econômico; c) como meio de disciplinar a mão de obra; d) como punição por participação em greves; e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa”*

ORDEM INTERNACIONAL

Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) – ONU

*“Os estados-partes no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante **um trabalho livremente escolhido ou aceito** e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito”*

ORDEM INTERNACIONAL

**Convenção Americana sobre Direitos Humanos
(Pacto de São José da Costa Rica) da Organização
dos Estados Americanos – OEA (1969)**

*“Ninguém pode ser submetido à **escravidão ou a servidão**,
e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de
mulheres são proibidos em todas as formas”*

ORDEM INTERNACIONAL

*"Ninguém deve ser constrangido a executar **trabalho forçado ou obrigatório**. Nos países em que se prescreve, para certos delitos, pena privativa da liberdade acompanhada de trabalhos forçados, esta disposição não pode ser interpretada no sentido de que proíbe o cumprimento da dita pena, importa por juiz ou tribunal competente. O trabalho forçado não deve afetar a dignidade nem a capacidade física e intelectual do recluso"*

ORDEM INTERNACIONAL

Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra a Criminalidade Organizada Transnacional relativo a Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças (2000) – ONU

“Objetivo

Os objetivos do presente Protocolo são os seguintes:

a) Prevenir e combater o tráfico de pessoas, prestando uma atenção especial às mulheres e as crianças;

ORDEM INTERNACIONAL

b) Proteger e ajudar as vítimas desse tráfico, respeitando plenamente os seus direitos humanos; e

c) Promover a cooperação entre os Estados Partes de forma a atingir esses objetivos”

ORDEM INTERNACIONAL

*“A expressão **‘tráfico de pessoas’** significa o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tem autoridade sobre outra para fins de exploração. A exploração incluirá, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares a escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos”*

ORDEM INTERNACIONAL

“O consentimento dado pela vítima de tráfico de pessoas tendo em vista qualquer tipo de exploração descrito na alínea a) do presente artigo será considerado irrelevante se tiver sido utilizado qualquer um dos meios referidos na alínea a)”

“O recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de uma criança para fins de exploração serão considerados “tráfico de pessoas” mesmo que não envolvam nenhum dos meios referidos da alínea a) do presente artigo”

ORDEM CONSTITUCIONAL

Normas Constitucionais:

Art. 1º, II, III e IV: *“A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:*

.....

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana; e

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”

ORDEM CONSTITUCIONAL

Art. 3º, I a IV: *“Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:*

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; e

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”

ORDEM CONSTITUCIONAL

Art. 4º, II e IX: *“A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:*

.....

II - prevalência dos direitos humanos; e

IX - cooperação entre os povos para o progresso da humanidade”

ORDEM CONSTITUCIONAL

Art. 5º, II, III, X, XIII, XV, e XLI: *"Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:*

.....

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

III – *ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;*

ORDEM CONSTITUCIONAL

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

.....

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

ORDEM CONSTITUCIONAL

XV - é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens;

.....

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”

ORDEM CONSTITUCIONAL

Art. 6º: *"São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição"*

Art. 7º, incisos X (*"proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa"*), **XIII** (*"duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho"*) e **XXII** (*"redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança"*)

ORDEM CONSTITUCIONAL

Art. 170, incisos III, VI, VII e VIII: "A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

.....
III - função social da propriedade;

.....
VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

ORDEM CONSTITUCIONAL

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego”

Art. 225, caput: *“Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”*

Art. 225, § 3º: *“As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados”*

CONCEPÇÕES

1ª CONCEPÇÃO:

Trabalho Escravo x Trabalho Degradante

Trabalho Escravo (locomoção / autodeterminação):

- **coação moral**
- **coação psicológica**
- **coação física**

CONCEPÇÕES

1ª CONCEPÇÃO:

*“Considerar-se-á **trabalho escravo ou forçado** toda modalidade de exploração do trabalhador em que este esteja impedido, moral, psicológica e/ou fisicamente, de abandonar o serviço, no momento e pelas razões que entender apropriadas, a despeito de haver, inicialmente, ajustado livremente a prestação dos serviços”*

(Luís Antônio Camargo de Melo)

CONCEPÇÕES

*"(...) pode-se dizer que **trabalho em condições degradantes** é aquele em que há a falta de garantias mínimas de saúde e segurança, além da ausência de condições mínimas de trabalho, de moradia, higiene, respeito e alimentação. Tudo devendo ser garantido – o que deve ser esclarecido, embora pareça claro – em conjunto; ou seja, e em contrário, a falta de um desses elementos impõe o reconhecimento do trabalho em condições degradantes"*

(José Cláudio Monteiro de Brito Filho)

CONCEPÇÕES

Redução à Condição Análoga à de Escravo – Conceito Legal: (Artigo 149 do Código Penal, com nova redação dada pela Lei nº 10.803/2003):

“Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada excessiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

Pena – reclusão, de 2 (dois) a 8 (oito) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

CONCEPÇÕES

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho

CONCEPÇÕES

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem”

CONCEPÇÕES

2ª CONCEPÇÃO:

Trabalho Escravo (Gênero)

Espécies:

- **Trabalho Forçado**
- **Trabalho Degradante**

CONCEPÇÕES

*“Feita a análise, podemos definir **trabalho em condições análogas à condição de escravo** como o exercício do trabalho humano em que há restrição, em qualquer forma, à **liberdade** do trabalhador, e/ou quando não são respeitados os direitos mínimos para o resguardo da **dignidade do trabalhador**”*

(José Cláudio Monteiro de Brito Filho)

CONCEPÇÕES

3ª CONCEPÇÃO:

**Trabalho em Condições Análogas às de Escravo
(Gênero)**

Espécies:

a) trabalho forçado;

Cerceamento da liberdade individual de locomoção e de autodeterminação por mecanismo de coação psicológica e/ou física

CONCEPÇÕES

b) trabalho em jornada excessiva;

ORIENTAÇÃO Nº 03 da CONAETE do MPT: *“Jornada de trabalho exaustiva é a que, por circunstâncias de intensidade, frequência, desgaste ou outras, cause prejuízos à saúde física ou mental do trabalhador, agredindo sua dignidade, e decorra de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a sua vontade”*

CONCEPÇÕES

c) trabalho degradante;

ORIENTAÇÃO Nº 04 da CONAETE do MPT: *“Condições degradantes de trabalho são as que configuram desprezo à dignidade da pessoa humana, pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial os referentes a higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou outros relacionados a direitos da personalidade, decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a vontade do trabalhador”*

CONCEPÇÕES

d) trabalho em regime de servidão por dívidas;

Violação da liberdade de disposição do salário por meio de descontos abusivos, em razão de dívidas contraídas (lícitas e/ou ilícitas), impedindo o rompimento da relação de trabalho

Violação do artigo 462, *caput*, e §§ 3º e 4º, da CLT

CARACTERIZAÇÃO

- a) atuação de agenciadores de mão de obra, como os “gatos” (atividades rurais), “oficinistas” (indústria têxtil) e “arregimentadores de turmas” (construção civil)**

- b) a prática do aliciamento de trabalhadores por intermédio dos agenciadores de mão de obra, com falsas promessas de boas condições de trabalho e de remuneração**

- c) trabalho em localidades distantes e inóspitas, de difícil acesso, ou mesmo nos grandes centros urbanos (ex: utilização de imigrantes ilegais nas oficinas de confecção)**

CARACTERIZAÇÃO

d) configuração do regime da “servidão por dívidas” (*truck system*), que consiste no endividamento ilícito dos trabalhadores, como mecanismo de inviabilizar o rompimento da relação de trabalho

e) alojamentos sem as mínimas condições de habitação e falta de instalações sanitárias

f) falta ou fornecimento inadequado de boa alimentação e de água potável

g) falta de fornecimento gratuito de instrumentos para a prestação de serviços

CARACTERIZAÇÃO

- h) falta de fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual de trabalho**
- i) falta de fornecimento de materiais de primeiros socorros**
- j) não utilização de transporte seguro e adequado aos trabalhadores**
- k) inobservância da legislação trabalhista (a ausência de registro do contrato de trabalho na CTPS e o descumprimento dos direitos sociais dos obreiros)**

CARACTERIZAÇÃO

l) falta de exames médicos admissionais, periódicos e demissionais

m) exploração do trabalho infantil, indígena, da mulher e do idoso, sem a observância das normas proibitivas e tutelares da legislação pertinente

n) prestação de serviços com vigilância armada e/ou com retenção de documentos ou objetos pessoais

o) emprego de outros métodos de coação física, moral e psicológica, além de casos de castigos físicos e abuso sexual; entre outras

REFLEXÃO

João Leal Amado:

"(...) até onde vão os poderes empresariais neste domínio? A relação laboral é, como se disse, uma relação de poder. Quando labora, o trabalhador subordinado conserva intactos e incólumes os seus atributos de personalidade e os seus direitos de cidadania? Ou, pelo contrário, no espaço-tempo laboral o trabalhador é como que uma pessoa/cidadão em suspenso, visto ter de se incorporar numa estrutura produtiva alheia e numa organização hierárquica dominada, controlada e gerida por outrem?"

AGRADECIMENTOS

MUITO OBRIGADO!

Contato: fabiovillela@hotmail.com