

A prática de *staining* como causa de justa causa empresarial e pagamento de indenização na Justiça do Trabalho

Amanda da Silva Brito
*Acadêmica de Direito do Centro
Universitário Newton Paiva*

Daniela Lage Mejia Zapata
*Professora
Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/MG
Especialista em Direito Tributário pela PUC/MG
Especialista em Direito do Trabalho e
Previdenciário pelo CAD/GAMA FILHO
Membro da AMAT
Membro da Comissão de Direitos Sociais e
Trabalhistas da OAB/MG
Advogada*

RESUMO

O presente trabalho tem como função precípua apresentar as repercussões acerca da prática de *staining* no meio ambiente de trabalho. Evidenciar os inúmeros impactos acarretados a todos os envolvidos e, especialmente, à vida de milhares de trabalhadores, em decorrência das práticas abusivas que violam suas dignidades. Apontar as principais causas que estão por detrás do acontecimento do fenômeno que se instala no íntimo de muitas empresas, causando o adoecimento da mão de obra humana e, conseqüentemente, a degradação do ambiente de trabalho. Explicar como a prática está umbilicalmente relacionada à pretensão do empregado em pleitear a rescisão indireta do empregador. E retratar a incessante batalha por parte das organizações, juristas e intérpretes da esfera trabalhista, na busca por indenizações que verdadeiramente se revertam não somente de caráter reparatório, como pedagógico, eliminando a possibilidade de novas ocorrências nesse sentido.

Palavras-chave: *Staining*; Impactos; Meio Ambiente de Trabalho, Dignidade Humana; Rescisão Indireta; Indenização.

ABSTRACT

The main function of this work is to present the repercussions on the practice of coloring in the work environment. Highlight the countless impacts caused to all involved, and especially to the lives of workers' employees, as a result of abusive practices that violate their dignity. Point out the main causes behind the occurrence of the phenomenon that settles in the depths of many companies, causing the illness of human labor and, consequently, a degradation of the work environment. Explain how the practice is umbilically related to the pretense of employment in seeking indirect termination from the employer. And, portray the incessant battle on the part of associations, jurists and interpreters in the labor sphere, in the search for indemnities that revert not only of a reparatory nature, but also of a pedagogical one, eliminating the possibility of new occurrences in this regard.

Keywords: *Staining*; Impacts; Working Environment, Human Dignity; Indirect Termination; Indemnity.

Introdução

A força de trabalho é a força motriz de qualquer sociedade. Por meio dela, as sociedades se desenvolveram, evoluíram e chegaram ao que são atualmente. Desde o momento em que surgiram as primeiras civilizações, há divisão do trabalho necessário para mantê-las em pleno funcionamento.

O ser humano que produzia apenas para sua subsistência e de seu grupo passou, com o advento da Primeira Revolução Industrial¹, ocorrida entre os séculos XVIII e XIX, a produzir em maior escala e de modo mecanizado. As inovações tecnológicas implementadas pela revolução e, conseqüentemente, o surgimento das primeiras indústrias suprimiram os modelos de produção agrícola e artesanal, ensejando a implementação de modelos de produção próprios, com características peculiares.

O Taylorismo, o Fordismo e o Toyotismo², exemplos clássicos de modelos de produção, inauguraram a Segunda Revolução Industrial³, compreendida entre os séculos XIX e XX. Apesar de to-

¹ Disponível em: <<https://cfa.org.br/as-outras-revolucoes-industriais/>>.

² Disponível em: <<https://www.diferenca.com/taylorismo-fordismo-e-toyotismo/>>.

³ Disponível em: <<https://cfa.org.br/as-outras-revolucoes-industriais/>>.

dos os modelos de produção fomentarem maior produção com o menor custo possível associado a um grande nível de subordinação dos trabalhadores, foi o modelo de produção toyotista que logrou grande êxito, possuindo presença marcante nas indústrias desde então até os dias atuais. Foi desenvolvido pelos engenheiros Taiichi Ohno, Shigeo Shingo e Eiji Toyoda e implementado no final dos anos 1940, logo após a Segunda Guerra Mundial.

O modelo japonês, desenvolvido no pós-guerra, onde deflagrou-se, principalmente, a utilização de aço pelas indústrias, tinha como objetivo superar as adversidades enfrentadas pelo Japão para a produção. As dificuldades relacionadas à mão de obra escassa, acesso dificultado à matéria-prima, transporte e a sua localização geográfica fizeram com que seu modelo de produção se baseasse na flexibilização. Inúmeros são os diferenciais, mas os divisores de água foram a produção conforme a demanda, o "*just in time*" e a implementação de inspeção em todas as fases de produção. Tais condutas, além de evitar estoque de mercadorias acabadas sem uma destinação, evitam perdas na produção na medida em que corrige os erros ao longo de todo o processo de produção.

Como consequência, a autonomia para o trabalho, a qual era exercida pelos superiores de modo incessante no modelo taylorista, evidencia singela atenuação no modelo fordista e passa a ser desempenhada de forma estrutural no toyotismo. Esse modelo de produção, herdeiro dos modelos anteriores a ele, foi implementado pela indústria automobilística Toyota, difundindo-se a partir dos anos 1970.

Com o emprego de técnicas extremamente aprimoradas, associado a um mercado consumerista, que se mostra mais exigente e volátil, a produção eficiente e lucrativa, muitas vezes, é buscada sem que haja limites. O modo atual de produção dita um ritmo de trabalho exaustivo, com divisão de tarefas e funções que segregam grupos e setores de trabalhadores, impondo-lhes metas, frequentemente, inatingíveis. Isso é o que se observa através da nova organização do trabalho, totalmente desvirtuada do início das primeiras civilizações.

A produção é eficiente e gera lucro, disso não se pode duvidar, porém, ao mesmo tempo em que se mostra lucrativa aos empresários, na contramão, sacrifica excessivamente a saúde não só física, como também psíquica dos milhares que empenham sua força de trabalho para o desenvolvimento da atividade da empresa. Ela não respeita o empregado individualmente e, em muitos casos, nem mesmo coletivamente.

O lucro se sobrepõe à pessoa. Não há respeito aos seus direitos básicos, não há priorização do fator humano. As inúmeras condutas perversas praticadas por superiores hierárquicos, gerentes, chefes, e até mesmo colegas de trabalho ferem a dignidade dessas pessoas, as quais compõem grupos ou setores dentro da organização. Essas ações, quando presentes no seio de uma organização, desencadeiam reações que podem afetar o trabalhador individualmente, no assédio moral interpessoal ou coletivamente, no assédio moral organizacional, o *staining*.

É justamente o assédio moral à coletividade, o *staining*, que será detalhado no decorrer deste trabalho. Definiremos seu conceito, os elementos que o caracterizam, os sujeitos envolvidos, as consequências diretas e indiretas de sua prática, bem como o posicionamento do Judiciário sobre essa prática que se tornou realidade dentro de muitas empresas.

1 Ambiente de trabalho saudável como dever do empregador

Um ambiente de trabalho apto para o desenvolvimento das atividades da empresa por parte dos trabalhadores não é o que conta com todos os recursos para execução das tarefas, mas aquele que conta com a segurança necessária aos que nele desenvolvem suas atividades.

É dever do empregador manter o ambiente de trabalho seguro e saudável para que seus empregados possam executar as tarefas necessárias para o pleno desenvolvimento da atividade empresarial, como dispõe o artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho.⁴

Para manter a empresa no caminho certo, é imprescindível que o empregador não só assimile o que estabelece a legislação, como também a aplique em sua organização. Para o pleno funcionamento de uma organização, é importante que todos os recursos estejam disponíveis, sendo a mão de obra a força indispensável para manter a produtividade.

Sem mão de obra não há produção, isso porque, por mais automatizado que a produção possa ser e apesar de inúmeros postos de trabalhos terem sido suprimidos pelos avanços tecnológicos, sempre haverá a necessidade de um profissional para realizar tarefas que são essencialmente humanas.

⁴ PLANALTO. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 20.09.2021.

O pouco caso para com este valioso recurso fez com que os trabalhadores passassem muitos anos sofrendo abusos em suas variadas formas, por parte de seus empregadores. Lamentavelmente, a realidade atual ainda é espantosa. Há submissão a jornadas longas e em condições precárias, extremamente desgastantes, mulheres e crianças exercendo atividades incompatíveis com sua força muscular, negativa de direitos básicos e até violência em suas várias espécies: física, psicológica, sexual, etc.

Isso porque as organizações, objetivando maior lucratividade e eficiência na atividade empresarial, constantemente violam direitos desses trabalhadores, sendo a violência psicológica uma das armas mais usadas para atingir esse propósito. A gestão por estresse, observada na prática de *staining*, visa, com a manipulação psicológica, tirar o máximo de proveito possível desses trabalhadores.

É por meio dessas práticas abusivas e perversas, desenvolvidas sistematicamente e reiteradamente pelas organizações, que se garante o melhor engajamento de um grupo ou setor específico da empresa e, como sempre, extrai-se maior eficiência dos trabalhadores, culminando em maior lucratividade.

Lamentavelmente, a prática de *staining* tornou-se regra em muitas empresas que, conscientes da situação, retiram do ambiente de trabalho o *status* de saudável e seguro, dando lugar a um ambiente hostil, incômodo e doentio.

1.1 Assédio moral: interpessoal e organizacional

O assédio moral no ambiente de trabalho não é assunto inusitado. Dar ouvidos aos empregados é, sim, coisa nova. As preocupações com os trabalhadores surgiram justamente no período em que o modelo Toyota de produção se disseminou, quando a globalização estava em seu auge.

O ritmo acelerado de produção, devido ao mercado exigente e à obsolescência dos produtos aliado ao lucro a qualquer custo, impactou diretamente na vida de milhares de trabalhadores que, frente a essas situações desgastantes, “decidem entre dois aspectos irrenunciáveis da dignidade humana: a saúde do corpo e da mente e o direito ao emprego, única fonte de sobrevivência” (GUEDES, 2008. p. 31).

No Brasil, apesar da consolidação das leis trabalhistas em 1943, durante o governo Getúlio Vargas e os direitos trabalhistas serem definitivamente inseridos na legislação brasileira, foi

com o início da construção de uma democracia pautada em direitos concomitantemente ao estabelecimento da Constituição da República Federativa de 1988 que a tutela desses direitos foi assegurada e eles adquiriram observância obrigatória, sob pena de violação.

Entre os fundamentos da Carta Magna, estão, conforme dispõe o inciso IV, do artigo 1º, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa⁵. A Constituição reservou, também, destaque aos direitos dos trabalhadores, ao tratá-los no decorrer de seu artigo 7º. Além desses dispositivos, outros vários tratam sobre o tema no decorrer do texto constitucional.

Assim, o assunto assédio moral começou a ganhar contornos. Ele pode expressar-se, geralmente, de duas formas: pelo assédio moral interpessoal e pelo assédio moral organizacional. Cada um possui características próprias que os tornam singulares, porém não deixam de guardar relação quanto ao local de incidência: o ambiente de trabalho.

Por mais que não seja objeto de estudo, para melhor compreensão do assédio moral organizacional ou *staining*, é importante que, a princípio, se estabeleça o que é o assédio moral (gênero) e seu conceito, para que, depois, possa chegar às suas espécies e suas definições.

Largamente estudado pela doutrina, o assédio moral ou assédio moral laboral, como denomina a doutrinadora Claiz Maria Gunça⁶, pode ser definido como:

A tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atinge a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar.

O assédio moral (gênero) pode ser classificado conforme sua abrangência, ou seja, de acordo com a forma como se evidencia

⁵ PLANALTO. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 20.09.2021.

⁶ Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (ENIT), Ano 2, 2018, p. 36. Disponível em: <<https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit>>. Acesso em 23.10.2021.

no ambiente de trabalho, atingindo trabalhadores individualmente ou toda a coletividade destes.

A primeira de suas espécies, o assédio moral interpessoal ou *mobbing*, como denomina a juíza do trabalho e pioneira sobre o assunto no Brasil, Márcia Novaes Guedes, compreende-se como (GUEDES, 2008, p. 33):

Mobbing significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção, da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

Nesta espécie, o assédio é fenômeno que se revela no ambiente de trabalho, "no qual uma pessoa é individualizada e escolhida como vítima e passa a sofrer ataques diretos ou indiretos, de modo reiterado, durante certo lapso de tempo, que atingem sua liberdade de comunicação, suas relações sociais, sua imagem pessoal e social, sua reputação moral e profissional e sua saúde, podendo colocar em risco sua integridade psíquica, emocional e moral, degradar o ambiente de trabalho e comprometer sua capacidade de resistência de manter-se no trabalho" (GUEDES, 2008, p. 38 e 39).

No tocante ao *staining*, a palavra vem do verbo "*stain*" e significa manchar, macular, sujar, difamar, enodar. No ambiente de trabalho, a prática consiste, basicamente, no modo de gestão por estresse dos trabalhadores para alcançar a máxima produtividade e lucratividade.

Apesar da juíza do trabalho evidenciar a distinção existente entre os fenômenos, foi a Procuradora do Trabalho Adriane Reis de Araújo (2006, p. 107) que propôs, pela primeira vez, um conceito ao *staining*, denominado por ela de assédio moral organizacional, o qual compreende:

O conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus di-

reitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.

Para Lis Soboll e Thereza Gosdal, o conceito de assédio moral organizacional proposto por Adriane é muito amplo, se confundindo com o assédio moral. Pelo conceito proposto, as situações em que não seja o assédio meramente interpessoal serão organizacionais, estando excluídas apenas situações de conflito por razões individuais.

Lis Soboll e Thereza Gosdal discordam, pois entendem que, mesmo nessas situações, a empresa deve ser responsabilizada, uma vez que permitiu que o assédio organizacional se instalasse, não tomando medidas para coibi-lo ou agiu quando a prática se consolidou no meio ambiente de trabalho, aproveitando-se da sua ocorrência.

As autoras (GOSDAL; SOBOLL, 2009, p.37) entendem que o assédio moral organizacional é uma das espécies da qual o assédio moral é gênero. Desse modo, desenvolveram o seguinte conceito para o fenômeno:

O assédio organizacional é um conjunto sistemático de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho), ou ao custo do trabalho, ou ao aumento de produtividade e resultados, ou à exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios. (Lis Soboll e Thereza Gosdal, 2009, p.37)

No mesmo sentido, os doutrinadores Rodolfo Pamplona e Claiz Gunça (2020, p. 92) estruturaram, com base no que anteriormente foi proposto por Adriane, aliado às críticas e ao conceito construído por Lis Gosdal e Thereza Soboll, o seguinte conceito para o assédio moral organizacional ou *staining*:

O assédio moral organizacional consiste na tortura psicológica perpetrada por um conjunto de condutas abusivas e reiteradas, que estão inseridas na política gerencial da empresa, dirigidas a todos os trabalhadores indistintamen-

te ou a determinado setor ou perfil de trabalhadores, cuja finalidade é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos institucionais, que atinge a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador.

Rodolfo Pamplona e Claiz Gunça estruturaram um conceito que não contém apenas uma determinação objetiva do fenômeno, mas também abrange suas características elementares, as quais serão tratadas no próximo tópico deste trabalho.

1.2 Elementos caracterizadores do *staining*

Com base no conceito formulado por Rodolfo Pamplona e Claiz Gunça, extraem-se seis elementos que compõem o assédio moral organizacional ou *staining*, que são: abusividade da conduta, habitualidade, contexto organizacional ou gerencial, natureza coletiva do público-alvo, finalidade institucional e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador. Serão detalhadamente trabalhados, um por vez, para melhor compreensão do fenômeno no ambiente do trabalho.

1.2.1 Abusividade da conduta

Segundo os doutrinadores, a abusividade ocorre justamente quando o empregador extrapola os limites de seu poder diretivo, assim como quando age perversa e agressivamente com os empregados. Atos de hostilização estão muito presentes, por meio dos quais intimidam-se, constrangem-se e humilham-se as vítimas.

Ainda conforme os doutrinadores, o instrumento particularmente utilizado no assédio moral organizacional é o estabelecimento de metas desproporcionais e, em alguns casos, até mesmo inalcançáveis, sendo a consequência para o não cumprimento o pagamento de “prendas”. Inúmeras são as prendas que vão desde obrigar o empregado ou o grupo que não alcançou a meta a usar fantasias até imitar animais.

1.2.2 Habitualidade

No caso da habitualidade, os doutrinadores entendem que, para configuração do assédio moral organizacional, é preciso que as práticas sejam reiteradas e se prolonguem no tempo. Isso

porque a violência psicológica, o psicoterror, presente nessa espécie de assédio, deve acontecer com regularidade, de forma sistemática e perdurar no tempo.

1.2.3 Contexto organizacional ou gerencial

Elemento importante do assédio moral organizacional é que as ações praticadas estejam inseridas em um contexto organizacional ou gerencial. Para que o *staining* se diferencie do assédio moral interpessoal, é imprescindível que essas ações perversas façam parte da estrutura de gestão e das estratégias da empresa.

As ações perversas geralmente se dão na forma do assédio moral organizacional descendente vertical, em que a conduta parte de superiores hierárquicos, chefes, prepostos e gestores, participando, a empresa, de forma ativa, ao estimular a ocorrência das práticas.

1.2.4 Natureza coletiva do público-alvo

Para os doutrinadores Rodolfo Pamplona e Claiz Gunça, o assédio moral organizacional é *lato sensu*, pois pode estar presente em três distintas dimensões: individual homogênea, coletiva e difusa. Na primeira, as condutas são voltadas a um grupo específico, com um perfil em comum, como ocorre no caso de trabalhadores acidentados e gestantes.

A dimensão coletiva relaciona-se com os direitos transindividuais indivisíveis do qual é titular determinado grupo ou setor de uma organização, como no caso de imposição de metas exageradas ao setor responsável pelas vendas ou diretamente aos vendedores.

A dimensão difusa refere-se aos trabalhadores de forma indistinta, bem como o seu grupo social, amigos, vizinhos, familiares, os quais são impactados pelo vínculo social que mantém com a vítima.

1.2.5 Finalidade institucional

O objetivo principal do assédio moral organizacional, diferentemente do assédio moral interpessoal, não é destruir a vítima, mas sim promover estratégias de gestão perversas, com a finalidade de estimular a competitividade.

Com o argumento de que os fins justificam os meios, instituem práticas perversas e impessoais com a implementação de me-

tas inalcançáveis, válidas para assegurar maior lucratividade e eficiência, mesmo que isso sacrifique direitos fundamentais dos trabalhadores.

1.2.6 Ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador

O *staining* é um fenômeno tão arrasador que mina não só as relações que as vítimas mantêm no ambiente de trabalho, mas também sua convivência social, familiar e sua vida privada. Geram impactos à dignidade dos trabalhadores, afetando sua integridade física e mental.

As condutas perversas presentes no *staining* impactam diversos direitos inerentes à pessoa, tais como saúde, imagem, honra, vida privada, intimidade, liberdade religiosa, sindical e de manifestação do pensamento, entre outros inúmeros. Limita, restringe e oprime suas vítimas.

2 Dano extrapatrimonial na prática de *staining*

Com a reforma trabalhista instituída pela Lei nº 13.467, de 2017, a Consolidação das Leis do Trabalho passou a contar com uma parte específica para tratar sobre o dano extrapatrimonial. Até então, a legislação trabalhista era omissa em relação ao tema, que contava com a definição doutrinária e regras do Código Civil.

Conforme os doutrinadores Cristiano Chaves de Farias, Felipe Braga Netto e Nelson Rosenvald (2020, p.655), dano se traduz “na lesão a um interesse concretamente merecedor de tutela, seja ele patrimonial, extrapatrimonial, individual ou metaindividual”.

Sendo o *staining* prática que fere a dignidade humana, gera os chamados danos extrapatrimoniais ou não patrimoniais, que atingem bens imateriais da vítima; no caso do dano moral, fere diretamente a moralidade de suas vítimas.

O tratamento sobre os danos extrapatrimoniais está contido no Título II-A, no qual prevê suas causas, os bens juridicamente tutelados, os responsáveis, a reparação do dano causado, a possibilidade de cumulação de pedidos, bem como os parâmetros que devem ser utilizados pelo juiz para determinar a quantia que deverá ser paga a título de indenização.

De acordo com o doutrinador Henrique Correia (2021, p. 1.270), “dano extrapatrimonial ou imaterial é conceituado como toda lesão que atinge bens imateriais da pessoa, por exemplo, sua honra, seu nome e dignidade”.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, está previsto que:

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

De acordo com o conceito doutrinário e a previsão jurídica sobre o dano extrapatrimonial, compreende-se que o dano extrapatrimonial consiste em lesão gerada a partir de uma ação ou omissão que atinge bens imateriais da pessoa, podendo ser esta física ou jurídica, em sua esfera moral ou existencial, sendo a vítima a titular da pretensão reparatória.

A doutrina trabalhista entende que, ao utilizar o termo “dano extrapatrimonial”, o legislador abarca não somente o dano moral, como também o existencial e o estético, decorrentes da relação de trabalho.

Sendo o *staining* prática que pode decorrer tanto de ação ou omissão do empregador em relação aos empregados, essa prática fere sua moralidade, gerando, então, dano extrapatrimonial, mais precisamente o dano moral, o que fará com que o trabalhador tenha direito à reparação do dano a ele acarretado.

Como já pontuado, as duas espécies de assédio moral possuem suas singularidades. Uma delas está justamente nos sujeitos desse fenômeno, o que será explicado detalhadamente adiante.

2.1 Os sujeitos do *staining*

Em toda relação, mesmo que abusiva, existem as partes que a compõem e que, na maioria das vezes, possuem interesses contrários. Na prática do *staining* não é diferente. Se, de um lado, temos o sujeito ativo - aquele que pratica as ações perversas, o agressor -, do outro, temos os sujeitos passivos - aqueles que sofrem as ações do perverso, as vítimas -, cada um com posição e condições diferentes dentro do contexto organizacional.

Em relação aos sujeitos envolvidos no fenômeno, defende o doutrinador Henrique Correia (2021, p. 1.270) que “podem ser sujeitos passivos do dano moral a pessoa física ou jurídica, cujos bens juridicamente tutelados são elencados de forma exemplificativa nos art.223-C e 223-D da CLT”.

Sendo os sujeitos passivos aqueles que sofrem diretamente a ação ou omissão, pode-se afirmar que em um contexto

organizacional, na prática de *staining*, observa-se repetidamente que as vítimas são um grupo, setor, repartição ou perfil de trabalhadores específicos da empresa, geralmente em posição inferior na estrutura hierárquica.

Diferentemente do assédio moral interpessoal, em que a gestão por psicoterror volta-se somente a um empregado individualizado, no *staining*, ela volta-se a uma coletividade, ou seja, as condutas são perpetradas contra um grupo, setor ou um perfil determinado.

O sujeito ativo, ou seja, aquele que exerce diretamente a ação ou omissão, nem sempre será o empregador. Isso porque em muitas funções, como, por exemplo, operadores de telemarketing e bancários, os empregados recebem ordens de superiores hierárquicos que, apesar de serem representantes da figura do empregador, não o são em pessoa.

Sobre os responsáveis pelo dano extrapatrimonial, dispõe o artigo 223-E:

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Assim, poderá ser responsável pelo dano gerado não somente o empregador, como também toda e qualquer pessoa que contribua para a ocorrência da ofensa, sendo a responsabilização de acordo com a proporção dessa contribuição.

No *staining*, diferentemente do assédio moral interpessoal, no qual o agressor, em suma, são os próprios colegas de trabalho, é comum que o responsável pela gestão por estresse seja um gerente ou chefe de determinado setor ou repartição, um superior hierárquico ou até o empregador diretamente.

Se com a ofensa é possível a violação de um direito, deverá existir a sua devida proteção. A Consolidação das Leis do Trabalho, em harmonia com a Constituição da República Federativa, em seus artigos 223-C e 223-D, dispõe sobre os bens jurídicos que são protegidos.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segre-

do empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Com base nos dispositivos mencionados, conclui-se que, no tocante à proteção de seus direitos, tanto a pessoa física quanto a jurídica receberão a devida tutela, resguardada pela Constituição e reforçada por legislação específica.

Apesar do tratamento conferido ao tema, com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/15), o legislador não foi observado, não estabeleceu conceito para o que entende ser dano extrapatrimonial e nem aos institutos relacionados, tais como assédio, violência e demais, pertinentes ao ambiente de trabalho. Desse modo, além da doutrina trabalhista, a OIT, em 2019 trouxe conceitos propostos em escala universal, como veremos adiante.

3 A relevância da Convenção 190

Durante a comemoração do centenário da Organização Internacional do Trabalho, em 10 de junho de 2019, na cidade de Genebra, Suíça, a importante Convenção 190 foi aprovada, trazendo à baila relevante assunto para o Direito do Trabalho: as formas de eliminação do assédio e da violência no ambiente de trabalho.

A Convenção conta, também, como importante instrumento de resposta para o Movimento Me Too e para a flexibilização e precarização das relações de trabalho. Em tradução para o português, o artigo 1º da Convenção 190 da OIT conceitua o que vem a ser a violência e o assédio no mundo trabalhista, como:

Uma variedade de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças delas, sejam uma única ocorrência ou repetidas, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e incluem violência e assédio de gênero (FILHO, 2020, p. 151).

De acordo com Rodolfo Pamplona e Claiz Gunça, ao tratar os institutos conjuntamente, a expressão “violência e assédio”, a Convenção objetivou, além da estruturação de um conceito único, aumentar o seu campo de incidência. O objetivo da Convenção é estabelecer conceito jurídico universal para termos que possuam definições confusas e divergentes.

O tratamento conjunto dos institutos também está relacionado à não existência de conceitos universalmente estabelecidos sobre “violência” e “assédio” no contexto trabalhista. Relacionada ao fenômeno do *staining*, faz-se importante compreender o que é a violência psicológica, principal arma utilizada pelas empresas contaminadas pela prática.

Apesar de tratados conjuntamente, não deixou de distinguir as várias espécies de violências e assédios observados na esfera trabalhista, tais como: violência sexual, assédio sexual, violência física, violência psicológica, assédio moral e outros.

Muito atrelados à prática de *staining*, temos a violência psicológica e o assédio moral como armas para sua concretização. Apesar da reforma da Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei nº 13.467/17, o legislador brasileiro não estabeleceu conceito para o que entende por “assédio” e “violência” no trabalho.

Diante de tal omissão, fica para a doutrina a missão de estruturar conceitos sobre para os institutos. No que se refere à violência psicológica, para os doutrinadores Rodolfo Pamplona e Claiz Gunça (2020, p. 157):

A violência psicológica é a violência não física que humilha e ofende o indivíduo por meio de palavras, gestos, comportamentos e atitudes permeadas de abusos, maus-tratos, isolamentos, perseguições, intimidações, ameaças, constrangimentos e pressões exageradas. Pode atingir tanto a integridade física quanto a integridade psíquica da vítima.

Para eles, no contexto da violência psicológica no trabalho estão inseridas humilhações, agressões, discriminações, gestão por injúria e até mesmo o assédio moral. O assédio moral, por sua vez, para os doutrinadores e como anteriormente citado, é conceituado como:

O assédio moral é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar.

Além de trazer o conceito conjunto para os termos, a Convenção, em seu texto final, no artigo 1º, incluiu item que proporcionou às nações ratificadoras a possibilidade de elaborar legislação própria, conceituando a seu modo os institutos.

Apesar de proposta em 10 de junho de 2019, a Convenção 190 prevê sua entrada em vigor somente um ano após a data do depósito das ratificações por pelo menos dois Estados. Os primeiros Estados a ratificarem a Convenção foram Uruguai, em 12 de junho de 2020, e Fiji, em 25 de junho de 2020. Desse modo, a Convenção entrou em vigor internacionalmente em 25 de junho de 2021⁷.

Atualmente, oito Estados a ratificaram, entre eles: Uruguai, Fiji, Namíbia, Argentina, Somália, Equador, Ilhas Maurício e Grécia⁸. Entretanto, apesar de signatário da Convenção 190 da OIT, passados mais de 2 anos de sua propositura, o Brasil não seguiu o exemplo de seus vizinhos latino-americanos e ainda não a ratificou.

Evidentemente, a Convenção 190 não só possui importância ao estabelecer conceito universal sobre os institutos ‘violência’ e ‘assédio’, mas prima pela erradicação da violência e do assédio inseridos no ambiente de trabalho. Com a crescente onda da prática do *staining* nas estruturas organizacionais brasileiras, torna-se imprescindível sua ratificação para que possua validade o quanto antes no ordenamento jurídico brasileiro.

4 A justa causa para o empregador na prática de *staining*

Com a finalidade de pleno desenvolvimento da atividade empresarial, o empregador está legitimado a exercer sobre seus empregados dois tipos de poder: o poder de controle e o poder disciplinar. Quando o empregador age fiscalizando as tarefas executadas pelos seus empregados, exerce o poder de controle. Já quando age organizando e dinamizando as tarefas e impõe os modos como devem ser executadas, exerce o poder disciplinar.

A relação de emprego é uma obrigação sinalagmática porque impõe obrigações mútuas. Desse modo, as partes possuem deveres a cumprir dentro do contrato firmado. Ao empregado cabe, primordialmente, o dever de prestar os serviços conforme acordado com a outra parte (prestação), e ao empregador, por

⁷ Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/91732/entenda-a-mais-nova-convencao-da-oit-em-vigor-internacionalmente-a-c190-sobre-violencia-e-assedio-no-ambiente-de-trabalho>>.

⁸ Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810>.

sua vez, cabe assumir os riscos da atividade desenvolvida e assalariar os que lhe prestam serviço (contraprestação).

Assim, essas relações estão permeadas de bônus, mas não estão livres dos ônus. Quando o empregado entrega menos do que se comprometeu, há grandes chances de gerar danos ao seu empregador. No mesmo sentido, quando o empregador exige além do que contratou de seu empregado, surgem situações que geram onerosidade para o empregado.

É justamente nesse momento, em que uma das partes sofre prejuízos devido a ações ou inações da outra parte, que surge a justa causa. São duas as espécies previstas na legislação trabalhista: a justa causa do empregado e a justa causa do empregador. Ambas as disciplinas pelos artigos 482 e 483, respectivamente, pressupõem que a parte penalizada incorreu em ações que configuram falta grave, ensejando o término antecipado do contrato. Nas duas situações, a dispensa da parte que gera prejuízo ocorre por vontade única e exclusiva da parte prejudicada, seja ela o empregador ou o empregado.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 482, prevê as hipóteses de dispensa do empregado com justa causa. Nessa modalidade, o empregador poderá valer-se de seu direito e efetuar, diante de falta grave cometida, a dispensa de um empregado. Na ocasião de ser dispensado dessa forma, não fará jus à totalidade de suas verbas rescisórias.

Entretanto, a recíproca é verdadeira, ou seja, o empregador também poderá ser “dispensado” por justa causa. A justa causa do empregador, justa causa empresarial, dispensa patronal, dispensa indireta ou rescisão indireta ocorre quando o empregador é quem dá causa para o fim do contrato, cometendo atos gravosos contra o empregado. Neste caso, poderá pleitear a rescisão unilateral de seu contrato de trabalho, como dispõe o artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 483 O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- 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;
- 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;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Assim sendo, de acordo com o artigo supra, o empregado - aquele que presta serviço mediante remuneração a um terceiro que assume os riscos da atividade - poderá considerar encerrado seu contrato de trabalho quando sofrer as ações descritas nas alíneas do artigo e, nesse caso, a sua dispensa vai ocorrer com os efeitos de uma dispensa sem justa causa, na qual receberá, integralmente, todas as parcelas rescisórias que possua direito.

A prática de *staining* é notada nas condutas descritas nas alíneas b e e do artigo 483 da CLT. No tocante à alínea b, poderá o empregado considerar rescindido o contrato quando for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo, como quando um grupo de empregados ou um setor específico dentro de uma empresa sofrem perseguição, punições desarrazoadas, são tratados com intolerância, são discriminados, entre outras.

Em relação à alínea e, poderá o empregado considerar rescindido o contrato quando praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa fama, como quando grupo de empregados ou um setor específico dentro de uma empresa são caluniados, injuriados e difamados.

Ocorrida uma das hipóteses expressas nas alíneas do artigo mencionado ou quando, com base nos conceitos estabelecidos pela doutrina trabalhista ou conforme julgados existentes sobre o *staining*, devido à ofensa de sua dignidade, o trabalhador poderá ajuizar ação para requerer a devida compensação pelos danos extrapatrimoniais por ele experimentados e é justamente sobre isso que será tratado no próximo tópico.

5 As indenizações na Justiça do Trabalho

No Brasil, apesar da Consolidação das Leis Trabalhistas vigorar desde 1943, durante o governo Getúlio Vargas, onde os direitos trabalhistas foram definitivamente inseridos na legisla-

ção brasileira, foi a partir da Constituição da República Federativa de 1988 que esses direitos foram assegurados e passaram a ser compulsoriamente respeitados.

Isso porque um dos fundamentos da Carta Magna, conforme dispõe o inciso IV, do artigo 1º, são os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, além da previsão dos direitos dos trabalhadores resguardados em seu artigo 7º, não parando por aí a tutela dos direitos inerentes ao trabalhador em sede constitucional.

Contudo, havendo transgressão das normas e violação de direitos dos trabalhadores, nasce a obrigação de reparação dos danos causados. A essa obrigação que nasce a partir da violação dos direitos trabalhistas, dá-se o nome de Responsabilidade Civil.

De acordo com os doutrinadores Cristiano Chaves de Farias, Felipe Braga Netto e Nelson Rosendal, pode-se conceituar a responsabilidade civil como “a reparação de danos injustos resultantes da violação de um dever geral de cuidado” (FARIAS, 2020, p. 641).

O Código Civil de 2002⁹ traz, em seu artigo 186, os elementos da responsabilidade civil, quais sejam: conduta, culpa, dano e nexos de causalidade. De acordo com o referido artigo:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Assim, na prática do *staining*, objeto de análise do presente trabalho, a conduta se dá pela ação direta do sujeito ativo ou omissão frente à ocorrência da prática em sua organização. A culpa nasce quando o sujeito ativo age com falta de diligência ou prudência. O dano gerado é o moral, pois fere a dignidade do trabalhador, e o nexos de causalidade, por sua vez, evidencia-se pela ligação do dano à conduta do agente.

Mesmo que no exercício de um direito, caso o empregador ou qualquer que esteja lhe representando e possua autoridade que extrapole os limites impostos, como exemplo, abusando do poder disciplinar que possui para estipular metas inatingíveis, também estará cometendo ilícito e, em decorrência disso, deverá reparar, como dispõe o artigo 187 também do Código Civil de 2002:

⁹ PLANALTO. **Código Civil de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em 20.09.2021.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Complementarmente aos artigos 186 e 187, temos o artigo 927 do Código Civil de 2002, que dispõe:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Em relação ao dano experimentado pelo trabalhador, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 5º, V, prevê que:

Art. 5º 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:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

Alinhado ao que anteriormente está disposto, ainda no mesmo artigo da Carta Magna, em seu inciso X, temos que:

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;

A partir da leitura e assimilação dos dispositivos supramencionados, torna-se nítido que, em caso de violação a direitos personalíssimos, tais como a honra e a imagem, estará resguardado ao ofendido direito de atacar aquela ofensa proferida, sendo possível, concomitantemente, a reparação dela.

A tutela desses direitos, além de constitucionalmente prevista, também encontra amparo como já mencionado, na Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 223-C e 223-D, inseridos pela Reforma Trabalhista em 2017.

Quando verificada a necessidade de reparação do dano moral causado, ao determinar a reparação, o juiz deve atentar-

se para três fatores importantes: a relevância do dano acarretado à vítima, as condições econômicas do réu e o caráter pedagógico da pena. Isso porque a reparação possui dupla função: reparatória e penalizante.

Além desses fatores, com a reforma da lei trabalhista, o artigo 223-G prevê também requisitos que devem ser observados pelo juiz, quando da reparação do dano moral.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa.

Isso se deve ao fato de que, nesse tipo de ação, a compensação solicitada não se restringe única e exclusivamente a reparar o dano, implica também em produzir efeito penalizante ao transgressor com finalidade pedagógica, pela qual se torna possível a coibição da conduta ilícita, fazendo com que ninguém experimente novamente sofrer aquele dano.

5.1 A ilegalidade da tarifação das indenizações em caso de dano extrapatrimonial

Para Aristóteles¹⁰, filósofo grego, “O prazer no trabalho aperfeiçoa a obra”. Transportando o sentido da afirmação para o cenário trabalhista atual, o “tapar os olhos” de muitas organizações frente à problemática instalada em seu contexto organizacional, em decorrência da prática do *staining*, torna difícil concluir que há trabalhadores prazerosos nesse tipo de ambiente de trabalho, minado por condutas abusivas e inescrupulosas.

¹⁰ Aristóteles. Filósofo grego do período clássico, na Grécia antiga, fundador da escola peripatética e do Liceu. Disponível em: <<https://www.pensador.com/frase/OTg4OQ/>>. Acesso em 19.09.2021.

É sabido que a Reforma Trabalhista trouxe título novo à Consolidação das Leis do Trabalho, com previsões acerca do dano extrapatrimonial e os parâmetros que devem ser observados quando necessária à sua reparação por meio de indenização aos danos morais gerados.

Era muito esperado que o legislador tratasse sobre o dano extrapatrimonial, implementando previsão legal a respeito. O grande destaque que a prática de assédio moral interpessoal e organizacional vem alcançando nos últimos anos era, até a Reforma, fator concomitante para um aumento nos números de ações movidas para pleitear a devida reparação.

Porém, as expectativas em relação ao tratamento legal do tema foram frustradas devido a um grande problema ocasionado em um dos dispositivos inseridos pela reforma no criado título que trata sobre o dano extrapatrimonial: a tarifação das indenizações em caso de dano extrapatrimonial.

A previsão de tabelamento para reparação das indenizações está contida no §1º e incisos e §2º do artigo 223-G. Segundo os referidos dispositivos:

Art. 223-G (...)

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

A tarifação dos danos extrapatrimoniais inseridos no âmbito trabalhista pela Reforma Trabalhista é prática que se evidencia contrária ao princípio do livre convencimento do juiz e ao princípio contido no inciso XXVIII do art. 7º da CF/88, o qual prevê a ampla indenização pelos danos extrapatrimoniais.

O problema em relação à tarifação dos danos extrapatrimoniais não é novidade. A Lei nº 5.250/1967, a Lei da Imprensa,

limitava o Poder Judiciário por meio de tarifação para fixar a indenização dos danos morais devido à violação a direitos personalíssimos, tais como a intimidade, a imagem, a honra e a vida privada.

Em apreciação da constitucionalidade, o Supremo Tribunal Federal concluiu que a Constituição da República conferiu tratamento especial à reparação dos danos morais nos incisos V e X do artigo 5º e estabeleceu que a indenização para esse tipo de dano deve ser a mais ampla possível. No mesmo sentido, o Superior Tribunal de Justiça, em entendimento contido na Súmula 281, expressa que: “A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei da Imprensa”.

Mesmo com o precedente da Lei da Imprensa, a Reforma Trabalhista ousou apostar na tarifação como forma de estabelecer o cálculo dos danos extrapatrimoniais. Ademais, utilizou como base para o cálculo o salário contratual do trabalhador. Evidentemente, esse parâmetro gera discriminação entre os trabalhadores, tendo em vista ser o critério muito objetivo.

O trabalhador que receber menos que outro e ambos forem submetidos ao mesmo dano receberá um valor indenizatório menor, somente pelo fato de possuir um salário menor que o outro. Não há preocupação com a intensidade e proporção da lesão que foram geradas.

Apesar de sofrer alterações em decorrência da Medida Provisória nº 808/2017 - a qual estabeleceu a alteração do parâmetro para o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social - e por mais que tal medida trouxesse melhorias para os trabalhadores com salários menores, resolvendo a discriminação, ainda sim manteve a limitação das indenizações, sem considerar a subjetividade de cada situação.

Devido à sua provisoriedade e à não conversão da Medida Provisória em lei, as inconsistências retornaram e, com elas, as injustiças relacionadas à reparação dos danos extrapatrimoniais.

Apesar de ser válido a Reforma Trabalhista estabelecer previsão legal para o dano extrapatrimonial, trazendo título próprio para tratar a respeito dele, não se preocupou em garantir critérios razoáveis, proporcionais, justos e suficientes para assegurar a reparação dos danos morais.

Pelo contrário, os parâmetros duvidosos, desarrazoados e injustos mostram-se inconstitucionais, pois não respeitam a norma superior hierarquicamente que norteia todo o ordenamento jurídico. Em razão da explícita inconstitucionalidade presente no dispositivo 223-G, incisos I, II, III e IV do §1º da Consolidação

das Leis do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados - ANAMATRA, fazendo jus ao papel de legitimado, conforme dispõe o inciso IX, artigo 103 da Constituição da República Federativa do Brasil, ajuizou Ação Direta de Inconstitucionalidade.¹¹

A ADI baseia-se na contradição do dispositivo legal implementado pela Reforma Trabalhista, com os princípios e valores constitucionais e internacionais em relação aos direitos humanos e laborais, no que toca à não discriminação e promoção da igualdade, conforme disposto no decorrer da Constituição da República Federativa do Brasil, bem como em tratados internacionais, como o Pacto San José da Costa Rica, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos.

Frente ao impasse existente e sabendo que a Constituição está no topo de todo o ordenamento jurídico, não há outro caminho para sanar tal afronta senão aguardar o julgamento pelo Supremo Tribunal Federal, guardião da Constituição.

Espera-se que o Supremo Tribunal Federal repita o mesmo posicionamento que tomou quando da decretação da inconstitucionalidade da tarifação dos danos morais pela Lei nº 5.250/1967, Lei da Imprensa. Somente com um julgamento nesse sentido, o Judiciário não estará mais engessado e se assegurará a dupla função das indenizações; a reparação do dano gerada à vítima, bem como a penalização do infrator, que servirá de exemplo para toda a comunidade empresarial.

5.2 Jurisprudências

Ao Poder Judiciário, cabem a interpretação das leis e o julgamento dos litígios. Devido aos danos gerados pela destrutiva prática do *staining*, o Judiciário atua no sentido de estabelecer acordo entre as partes conflitantes.

Ao julgar os litígios e verificada a necessidade de reparação do dano causado, o juiz deverá atuar conforme a legislação vigente, neste caso, com base nas normas trazidas pela Reforma Trabalhista, as quais, apesar de manifestamente inconstitucionais, devem ser seguidas pois vinculam todo o Poder Judiciário.

¹¹ Danos extrapatrimoniais no Direito do Trabalho e sua reparação. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. 25.09. 2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/27005-danos-extrapatrimoniais-no-direito-do-trabalho-e-sua-reparacao>>. Acesso em 05.10.2021.

As práticas abusivas que ocorrem na prática de *staining*, como já visto, estão presentes, principalmente, em setores ou repartições dentro das empresas que lidam com as vendas de produtos e serviços. Nesses locais, há estipulação de metas a serem alcançadas pelos trabalhadores, nos mais variados ramos, como vendas, telemarketing e bancos.

O acórdão proferido em agravo de instrumento pelos ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, expressa claramente a prática de *staining* na WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL, de nome fantasia WALMART e que passou a adotar como novo nome fantasia 'BIG', a partir de 2019.

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. CHEERS. CÂNTICOS E DANÇAS MOTIVACIONAIS OBRIGATÓRIOS. CONFIGURAÇÃO DE LESÃO À HONRA E À DIGNIDADE DOS EMPREGADOS. TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA NÃO RECONHECIDA. 1. Cuida-se de controvérsia acerca do reconhecimento da ocorrência de **danos à honra e à dignidade da reclamante, tendo em vista a exposição desta a situação constrangedora e humilhante, ensejada por ato da empresa que obriga seus empregados a participarem de reuniões motivacionais em que os obreiros são compelidos a bater palmas e a entoar cânticos de exaltação à empresa.** 2. Constatado o preenchimento dos demais requisitos processuais de admissibilidade, o exame do Recurso de Revista sob o prisma do pressuposto de transcendência revelou que: a) não demonstrada a transcendência política da causa, na medida em que o acórdão recorrido revela consonância com a atual, notória e iterativa jurisprudência deste Tribunal Superior; b) não se verifica a transcendência jurídica , visto que ausentes indícios da existência de questão nova acerca da controvérsia ora submetida a exame, mormente diante da iterativa e notória jurisprudência desta Corte superior, a obstaculizar a pretensão recursal; c) não identificada a transcendência social da causa, uma vez que não se cuida de pretensão recursal formulada em face de suposta supressão ou limitação de direitos sociais assegurados na legislação pátria; e d) não há falar em

transcendência econômica, pois o valor arbitrado à condenação não se revela elevado ou desproporcional ao pedido formulado e deferido na instância ordinária. 3. Configurado o óbice relativo ao não reconhecimento da transcendência da causa quanto ao tema sob exame, resulta inviável o processamento do Recurso de Revista, no particular. 4. Agravo de Instrumento não provido. (AIRR-21677-17.2016.5.04.0252, 6ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 08/10/2021).

A autora da ação e os demais colegas de trabalho, empregados da empresa, eram obrigados a entoar o cântico “cheers”, dançar, bater palmas e rebolar, durante as reuniões realizadas com o intuito de “motivar” a equipe.

De acordo com os ministros, em relação à violação à dignidade dos empregados: “O dano ocorre *in re ipsa*, ou seja, o dano moral é consequência do próprio fato ofensivo, de modo que, comprovado o evento lesivo, tem-se, como consequência lógica, a configuração de dano moral, exurgindo a obrigação de pagar indenização, nos termos do art. 5º, X, da Constituição Federal”. Isso porque a dor, a angústia, o sofrimento, a tristeza e o abalo psicológico proporcionados aos empregados são de natureza extrapatrimonial, o que impossibilita sua demonstração em juízo e, diferentemente dos danos materiais, não são suscetíveis de prova.

Também foram elencadas ementas das decisões proferidas nos processos: RR-391-43.2012.5.09.0006, RR-606-83.2014.5.04.0104, RR-20275-29.2014.5.04.0523, AIRR-1253-17.2011.5.06.0011, AIRR-1744-83.2014.5.19.0002, RR-20324-88.2013.5.04.0011, RR-1737-29.2012.5.09.0006 e RR-1623-58.2014.5.19.0001, julgados pela Corte Superior, onde o objeto da ação era justamente tal prática motivacional adotada pela reclamada.

Na decisão proferida pelo juiz de 1º grau, não foi reconhecido o direito da autora à indenização dos danos morais sofridos, sob argumento de que a empresa já havia interrompido a prática abusiva. Em recurso ordinário, foi reconhecido o direito à autora, pois, apesar de terem sido interrompidas as práticas, ela fazia parte do quadro de empregados da empresa quando esta se utilizava da realização da prática. Foi concedida indenização no valor de R\$ 5.000,00 a título de reparação, pois, diferentemente das condenações pretéritas, quando o valor arbitrado era de R\$ 15.000,00, tendo em vista o abandono da prática

pela empresa, confirmando o alcance do caráter penalizante das condenações sofridas.

Os ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho proferiram acórdão onde a ré, SAMSUNG ELETRÔNICA DA AMAZÔNIA LTDA, utilizava-se também da prática de *staining* em sua organização.

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISITA - DESCABIMENTO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. CONFIGURAÇÃO. VALOR. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. 1. O Colegiado Regional constatou a existência de tratamento abusivo e vexatório, praticado pelo superior hierárquico em relação aos subordinados, incluindo o reclamante. O dano moral prescinde, para sua configuração, de prova, bastando, para que surja o dever de indenizar, a demonstração do fato objetivo que revele a violação do direito de personalidade. 2. A indenização por dano moral guarda conteúdo de interesse público. O valor fixado deve observar a extensão do dano sofrido, o grau de comprometimento dos envolvidos no evento, os perfis financeiros do autor do ilícito e da vítima, além de aspectos secundários pertinentes a cada caso. Incumbe ao juiz fixá-lo com prudência, bom senso e razoabilidade. Agravo de instrumento conhecido e desprovido” (AIRR-702-12.2019.5.11.0013, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 23/10/2020).

Evidencia-se a prática de *staining* por meio de tratamento abusivo e vexatório dos subordinados. O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, com base no conjunto probatório constante nos autos, e, especialmente, a prova testemunhal produzida, concluiu “que restou demonstrada a forma grosseira e abusiva com que o superior hierárquico tratava seus subordinados, incluindo o reclamante, chegando a proferir gritos e xingamentos, em situação constrangedora e humilhante aos empregados”.

A prática de *staining*, como já dito, é muito presente em empresas que desenvolvem atividades de vendas de produtos ou serviços e atendimento aos clientes por meio de operadores de telemarketing. Essa profissão é uma das que mais sofrem com

as práticas abusivas. No acórdão proferido pela 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, onde figura como ré a TELEFÔNICA BRASIL S.A, vislumbra-se exatamente essa situação.

“AGRAVO DA RECLAMANTE. DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR. PROVIMENTO DO RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. PIV (PRÊMIO DE INCENTIVO VARIÁVEL). CONTROLE DE PRODUTIVIDADE. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. FIXAÇÃO EXORBITANTE. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. READEQUAÇÃO. PARÂMETROS DE JULGADOS DESTES TST NA MESMA MATÉRIA, RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. Impõe-se confirmar a decisão agravada, mediante a qual, demonstrada a transcendência política da matéria face à **dissonância do acórdão regional recorrido quanto ao valor da indenização por danos morais arbitrado, em cotejo com julgados deste TST na mesma situação, reclamada e região trabalhista**, mantém-se a readequação do valor da indenização por danos morais, reduzindo-o de R\$ 20.000,00 para R\$ 5.000,00, em atendimento aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade (art. 944 do CCB), tal como já balizado por este TST. Agravo conhecido e não provido” (Ag-RRAg-1977-14.2017.5.09.0662, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 17/02/2021).

Trata-se de agravo interno da reclamante em face da decisão monocrática, em que houve a diminuição do valor da indenização pelos danos morais devido à prática de assédio organizacional. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região assentou que, “caracterizado o assédio moral organizacional, resultante do método de gestão empresarial adotado pela ré, por meio de um sistema de pressão mútua e constrangimento entre os empregados da empresa” e que “as pausas interferiam na remuneração e na do superior (gestor), e, também, que havia fiscalização do tempo gasto, inclusive com a previsão de aplicação de penalidade quando reputadas excessivas, o que evidencia um controle, no mínimo, indireto, do uso do banheiro”.

Assim, foi arbitrado o valor de R\$ 20.000,00 a título de indenizações por danos morais. A reclamada recorreu e a decisão fora mantida, fazendo com que esta agravasse da decisão recor-

rida. Em decisão proferida monocraticamente em sede de agravo de instrumento, a indenização foi novamente arbitrada e reduzida para R\$ 5.000,00.

A decisão se fundamenta no fato de que o valor fixado pelo TRT se evidencia excessivo, em relação aos processos: ARR-287800-52.2006.5.09.0663, ARR-109-03.2015.5.09.0005, RR-45900-80.2007.5.01.0010, ARR-182400-16.2013.5.13.0009, nos quais os valores indenizatórios possuem uma média de R\$ 3.750,00. Em todos os casos, figura a mesma situação, a mesma reclamada e a mesma região trabalhista.

Diante disso, apesar de toda a violação de direitos sofrida pela autora por mais de quatro anos e meio, de fevereiro de 2013 até outubro de 2017, a indenização imposta não se mostra suficiente, visto que não cumpre seu caráter penalizante, pois a reincidência da empresa mostra que ela não aprendeu com os próprios erros.

Conclusão

O desleixo para com as situações abusivas vivenciadas jornada após jornada pelos trabalhadores gera perdas que não se resumem ao financeiro empresarial. Impacta de tal forma que resulta em danos diretamente à autoestima e ao adoecimento dos trabalhadores, além de, nos casos mais graves, perda de mão de obra, o que, conseqüentemente, impacta em maior onerosidade aos cofres públicos, devido a aposentadorias precoces.

As práticas perversas, sejam elas presentes no assédio interpessoal, sejam no assédio organizacional, além de todo o ônus acarretado às empresas, em relação à assiduidade e ao rendimento de seus trabalhadores, causando menor lucratividade, também impactam em afastamentos precoces de trabalhadores do mercado de trabalho, quando as condutas perversas se mostram tão intensas, incapacitando milhares de trabalhadores.

Para desenvolver suas atividades com êxito, é importante que o empregador compreenda a grande importância do empregado para tal, agindo de maneira respeitosa, além de honrar com sua obrigação em manter um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos que nele desenvolvem suas atividades. Além disso, a melhor forma para combater o assédio moral no ambiente de trabalho é a prevenção. Esse objetivo pode ser facilmente alcançado através da conscientização de empregadores e empregados acerca do fenômeno, antes que o caso seja encaminhado ao Judiciário.

Ademais, sendo o empregador responsável pelos riscos relacionados ao desenvolvimento da atividade empresarial, deve, para isentar-se de pagamentos posteriores devido a dano moral por práticas de assédio moral em suas variadas modalidades, cuidar para que todos os seus subordinados que chefiam e coordenam as atividades desenvolvidas pelos demais trabalhadores, em seus mais variados setores e repartições, sejam pessoas, assim como ele, que respeitam não só a individualidade, mas também a coletividade de trabalhadores que contribuem para o desenvolvimento das atividades empresariais.

Isso porque, sem o fator humano, não há produção e mesmo em um mundo onde a produção é cada vez mais automatizada, é incontestável que a dependência da contribuição humana é realidade, mesmo em um modelo de produção permeado pela flexibilização, automação e implementação de recursos tecnológicos disponíveis.

A presença ostensiva dos sindicatos na defesa e na proteção dos direitos dos trabalhadores em todas as fases do contrato trabalhista é primordial para evitar que as violações ocorram. Deve haver fiscalização e observância em relação ao cumprimento dos contratos, bem como dos direitos dos trabalhadores. O encorajamento para que as vítimas de violência psicológica denunciem e busquem a devida reparação também é essencial.

É imprescindível que, constatada a violação de direitos dos trabalhadores em decorrência da prática de *staining*, bem como nas demais situações degradantes, os responsáveis sejam responsabilizados por seus atos. Porém, para que essa responsabilização surta o efeito esperado, qual seja, indenização pelos danos gerados, assim como conferir caráter pedagógico por meio da penalização dos transgressores, é preciso que os parâmetros utilizados para o arbitramento das indenizações sejam não somente válidos como também justos.

Desse modo, é necessário que se respeite a subjetividade de cada trabalhador vítima de práticas abusivas, tal como no *staining*, em que situações de vexação, desrespeito, gozação e terror psicológico, que geram dor, sofrimento, angústia e traumas, sejam ponderadas.

Assim sendo, os critérios de indenização por danos extrapatrimoniais se mostram, além de objetivos em demasia, contrários a preceitos constitucionais, onde a limitação do Poder Judiciário e de seu livre convencimento não só se revela evidente, como também repugnante.

A decretação de inconstitucionalidade da tarifação das indenizações dos danos extrapatrimoniais é necessária não só para garantir ao trabalhador ampla reparação pelos danos experimentados, mas também para que a sociedade não retorne aos tempos em que as lamúrias dos trabalhadores não eram ouvidas. Os parâmetros trazidos pelo artigo 223-G devem ser utilizados como critério para orientação dos magistrados e não como critérios limitadores da decisão dele.

Entretanto, somente com um ambiente de trabalho seguro, saudável, prazeroso e que assegure seus direitos como pessoa, os trabalhadores terão confiança em desenvolver suas atividades, e a frase de Aristóteles finalmente se aplicará no cenário trabalhista, pois, com atenção a esses requisitos importantíssimos, haverá prazer no que se está executando e, como consequência, a obra se aperfeiçoará.

Referências

- ARAÚJO, Adriana Reis. **Assédio moral organizacional**. São Paulo, 2006. 231 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/7054/1/dissertacao.pdf>. Acesso em 25.09.2021.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (3ª Turma). **Agravo de Instrumento, 702-12.2019.5.11.0013**. Recorrente: Samsung Eletrônica da Amazônia LTDA. Recorrido: Glaucio Cordeiro Santos. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. DEJT 21 de outubro de 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/f91ef1cf8c96b6d34fa649077ea67088> Acesso em: 24.10.2021.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (6ª Turma). **Agravo de Ins-**
- trumento, 21677-17.2016.5.04.0252**. Recorrente: WMS Supermercados do Brasil LTDA. Recorrida: Alexandra Cavalheiro Scortegagna. Relator: Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 06 de outubro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/90d2fcd30609831f8d4b6aa078a02cda>. Acesso em: 28.10.2021.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (3ª Turma). **Agravo Interno, 1977-14.2017.5.09.0662**. Recorrente: Débora Leal. Recorrido: Telefônica Brasil S.A. Relator: Ministro Ministro Hugo Carlos Scheuermann. DEJT 10 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/36bab6fb34878b21b5df0560a29fbf72>. Acesso em: 29.10.2021.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho. Coleção Tribunais e MPU**. Salvador, 2021. 13. ed. Salvador, JusPODIVM.

FARIAS, Cristiano Chaves de. **Manual de Direito Civil - Volume Único**. 5. ed. rev., ampl. e atual, Salvador, 2020, JusPODIVM.

FILHO, Rodolfo Pamplona e SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presente e virtual**. São Paulo, Saraiva, 2020. Disponível em: Minha Biblioteca. <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555590913/epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcapa.xhtml%5D!4/2/2%5Bbfc8d1a6-9c5d-4b9c-c1d8-63d5923f5d7a%5D%4025:1>

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea P., Organizadoras. **Assédio Moral Interpessoal e Organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo, LTr, 2009. Disponível em: <https://docplayer.com.br/3475766-Assedio-moral-interpessoal-e-organizacional.html>. Acesso em 06.10.2021

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no ambiente de trabalho**. São Paulo, São Paulo, 2008. 3. ed. São Paulo, LTr, 2008.

MIESSA, Élisson. **Processo do Trabalho. Coleção Tribunais e MPU**. Salvador, Bahia, 2021. 9. ed. Salvador, JusPODIVM.

PLANALTO. **Código Civil de 2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/

I10406compilada.htm.Acesso em 20.09.2021.

PLANALTO. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 20.09.2021.

PLANALTO. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 20.09.2021.

REVISTA DA ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO. 2. ed. 2018. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/issue/view/2/Revista%20Completa%20https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/issue/view/2/Revista%20Completa%20>. Acesso em 23.10.2021

REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO NEWTON PAIVA. 21. ed. 2013. Disponível em: <http://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/edicao-21/>

SÚMULA 281, STJ. Disponível em: http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1926/Sumulas_e_enunciados#:~:text=S%C3%9AMULA%20281%20%2D,PREVISTA%20NA%20LEI%20DE%20IMPRESA. Acesso em 20.10.2021.

Disponível em: <https://cfa.org.br/as-outras-revolucoes-industriais/>. Acesso em 14.10.2021

Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/91732/entenda-a-mais-nova-convencao-da-oit-em-vigor-internacionalmente-a-c190-sobre-violencia-e-assedio-no-ambiente-de-trabalho> Acesso em 09.09.2021

Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/27005-danos-extra-patrimoniais-no-direito-do-trabalho-e-sua-reparacao>. Acesso em 05.10.2021.

Disponível em: <https://www.diferenca.com/taylorismo-fordismo-e-toyotismo/>. Acesso em 14.10.2021

Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810. Acesso em 25.10.2021.

Disponível em: <https://www.pensador.com/frase/OTg4OQ/>. Acesso em 19.09.2021.