

SÍNDROME DE BURNOUT COMO CONSEQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Amanda Cristina Souza¹
D.Sc. Ariete Pontes de Oliveira²

RESUMO

O assédio moral é praticado com frequência por diversas organizações, haja vista sua relação com as novas formas de gestão, que exigem do trabalhador maior produtividade em função da organização visando a obtenção de maiores lucros e de se impor com maior competitividade no mercado. Entretanto, os resultados de referida prática remetem a perdas significativas, principalmente em termos da saúde do trabalhador, além de atingir negativamente aspectos organizacionais. Diante disso, o presente artigo teve como objetivo geral analisar a causa e o efeito da Síndrome de *Burnout*, definida como um esgotamento profissional, assim como, o impacto do assédio moral organizacional vivenciado no ambiente regido por organização assediadora. Como objetivos específicos, se ateve a tratar da Síndrome de *Burnout*, advinda do assédio moral organizacional, considerando seus efeitos de ordem física e psicológica, bem como analisar as consequências comuns identificadas em casuística nos casos de identificação da Síndrome de *Burnout*. Metodologicamente, o artigo irá pautar-se no método teórico-dogmático, através de revisão bibliográfica interdisciplinar do tema, bem como a técnica de pesquisa de documentação indireta bibliográfica, partindo-se da análise de decisões judiciais acerca da matéria. Diante dos resultados obtidos, entendeu-se que a Síndrome de *Burnout*, quando decorrente do ambiente laboral, é patologia diretamente atrelada à ocorrência do assédio moral organizacional, não podendo ser dissociada desta. Concluiu-se, ademais, que a prática de assédio moral organizacional é conduta totalmente indesejada na realidade das relações de trabalho apta a causar várias consequências. Desse modo, desconsiderar seu efeito devastador na saúde psicológica dos trabalhadores é um equívoco, dada a prevalência maléfica de seus efeitos.

Palavras-chave: Assédio Moral Organizacional. Síndrome de *Burnout*. Acidente do Trabalho.

ABSTRACT

¹ Graduanda do 10º período do curso de Direito pela Faculdade Doctum de Ensino de João Monlevade;

² Doutora em direito do Trabalho pela PUC/MG. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/MG.

Postgrado en Derecho "EL DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO" Universidad de Castilla - La Mancha. Professora e Advogada.

Bullying is often practiced by various organizations, given its relationship with the new forms of management, which require workers to be more productive in function of the organization in order to obtain higher profits and to impose themselves with greater competitiveness in the market. However, the results of this practice lead to significant losses, especially in terms of worker health, in addition to negatively affecting organizational aspects. Given this, this article aimed to analyze the cause and effect of Burnout Syndrome, defined as professional exhaustion, as well as the impact of organizational bullying experienced in the environment governed by harassing organization. The specific objectives were to address Burnout Syndrome, arising from organizational bullying, considering its physical and psychological effects, as well as to analyze the common consequences identified in case series in cases of identification of Burnout Syndrome. Methodologically, the article will be guided by the theoretical-dogmatic method, through interdisciplinary bibliographic revisiting of the theme, as well as the indirect bibliographic documentation research technique, starting from the analysis of judicial decisions about the subject. Given the results obtained, it was understood that Burnout Syndrome, when resulting from the work environment, is a pathology directly linked to the occurrence of organizational bullying and cannot be dissociated from it. It was concluded, furthermore, that the practice of organizational bullying is totally unwanted conduct in the reality of labor relations capable of causing several consequences. Thus, disregarding its devastating effect on workers' psychological health is a misconception, given the harmful prevalence of its effects.

Keywords: Organizational Moral Harassment. Burnout syndrome. Work accident.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral nas organizações não é algo novo, embora seja fenômeno desde épocas passadas tal prática persiste até a atualidade, sendo praticado com frequência por diversas organizações, haja vista sua relação com as novas formas de gestão, que visam maior lucro e mais competitividade no mercado. Entretanto, os resultados de referida prática remetem a perdas significativas, principalmente em termos da saúde do trabalhador, além de atingir negativamente aspectos organizacionais.

Diante disso, tem-se a seguinte questão norteadora: quais as consequências que o assédio moral organizacional traz para a saúde do trabalhador?

Observa-se que as condições de trabalho na contemporaneidade são caracterizadas pelo aumento das pressões produtivas, com intuito de ampliar o lucro a qualquer custo. Como resultado do assédio moral organizacional, os trabalhadores em sua maioria, sofrem com desgastes físicos e emocionais gerando assim, o desenvolvimento de patologias, como por exemplo a Síndrome do *Burnout*.

A Síndrome de *Burnout* é distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso, definido como estado de esgotamento físico e mental, no qual sua causa está intimamente ligada à vida profissional.

Com relação ao objetivo geral do artigo, consiste em analisar a causa e efeito da Síndrome de *Burnout*, definida como esgotamento profissional, bem como, o impacto do assédio moral organizacional vivenciado em ambiente regido por organização assediadora. Como objetivos específicos, se além de tratar da Síndrome de *Burnout*, advinda do assédio moral organizacional, considerando seus efeitos de ordem física e psicológica, bem como analisar as consequências comuns identificadas em casuística nos casos de identificação da Síndrome de *Burnout*.

Levando em consideração os objetivos propostos, o artigo pauta-se no método teórico-dogmático, através de revisitação bibliográfica interdisciplinar do tema, bem como a técnica de pesquisa de documentação indireta bibliográfica, partindo-se da análise de decisões judiciais acerca da matéria. Ademais o aludido artigo, será baseado, principalmente, nos autores Araújo (2012) e Oliveira (2017), bem como, na legislação da Consolidação de Leis do Trabalho, no Código Civil brasileiro e na Constituição Federal da República de 1988, entre outros.

Destarte, justifica-se a temática se trata de realidade crescente no ambiente laboral. Soma-se a isso o fato da Síndrome de *Burnout* ser fenômeno que acomete inúmeras pessoas, e ainda assim ser desconhecido por grande parte da sociedade, além é claro, por se relacionar à problema de ordem pública, merecendo assim grande destaque.

Por fim, para se alcançar os objetivos propostos a presente pesquisa passa a discutir: i) o assédio moral nas organizações e ii) sua correlação com a Síndrome de *Burnout*, para ao final, apresentar as conclusões do trabalho.

2 ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES

A forma de organização de trabalho vem se alterando ao longo dos tempos como reflexo da globalização e dos avanços tecnológicos. No Brasil, na década de 90, notou-se aumento das mudanças referente ao ritmo, aos movimentos e ainda ao surgimento de novos ideais de produção. No entanto, muito embora a forma de organização tenha se alterado, ainda subsiste a problemática do assédio moral no

trabalho intimamente arraigada ao ambiente da organização, e por este motivo, deve ser considerado questão de responsabilidade organizacional.

O sistema capitalista na contemporaneidade caracteriza-se dominado por valores de rivalidade, individualismo e autoritarismo, e ainda, por vezes, desprovido de valores humanitários, altruístas e éticos. Em muitas organizações o ritmo do trabalho é ditado pelos valores anteriores no propósito de alcançar resultados cada vez mais lucrativos.

Neste sentido, Oliveira (2017, p. 93), ao se referir ao meio ambiente em tempos da pós-modernidade, aponta algumas características marcantes em ambiente juslaboral regido pelo sistema capitalista:

O ambiente juslaboral é caracterizado pela precariedade, instabilidade e vulnerabilidade, empreendidas em desfavor do trabalhador, do ser humano que necessita do trabalho, seja como expressão da sua corporalidade, seja como expressão de sua dignificação. Toda essa precarização, ordenada por uma fluidez do mercado de trabalho afeta diretamente o sujeito trabalhador, de modo a causar-lhes severos danos injustos, seja pelos adoecimentos psicofísicos, seja pelos acidentes de trabalho, seja pela necessária (re)orientação de suas vidas, numa constante desvalorização da vida humana e da pessoa que vive do trabalho num ambiente que a todo tempo tem sido desmontado, reduzido e reestruturado para cortar custos.

Dentre as práticas organizacionais, pode-se falar do assédio moral organizacional, que segundo Ferreira (2003, p. 16) pode ser entendido como:

[...] condutas abusivas, humilhantes, constrangedoras e frequentes no exercício das funções dos trabalhadores, manifestadas através de atitudes comportamentais que possam trazer danos ao empregado, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

A gestão dentro das organizações assediadoras define-se por condutas abusivas, tendo sua essência dotada de capitalismo intenso e incompatível aos preceitos e diretrizes basilares à dignidade da pessoa humana. Portanto, representa-se como organização que possui gestão administrativa opressora, abusiva e com falta de empatia para com o próximo.

Nesse sentido, destaca Eberle (2009, p.19):

O assédio moral nas organizações é processo contínuo de hostilidades, estruturado via política organizacional ou gerencial. Que tem como objetivo imediato aumentar a produtividade, diminuir custos, reforçar os espaços de controle, ou excluir trabalhadores que a empresa não deseja manter em seus quadros. Pode ser direcionado para todo o grupo indiscriminadamente, ou para alvos em seus quadros determinados a partir de um perfil (ex. todas as gestantes da empresa, ou todos os trabalhadores que a empresa deseja despedir, mas não quer arcar com os custos da dispensa sem justa causa).

Nessa perspectiva, Araújo (2012, p. 7) assevera que o assédio moral nas organizações:

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 direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e/ou psíquicos.

Sendo assim, nota-se que o assédio moral nas organizações contempla as interações entre o indivíduo e a empresa, sendo geralmente mediadas por práticas abusivas de gestores, dirigentes ou outros representantes, compreendendo assim conjunto sistemático de práticas reiteradas, providas dos métodos de gestão empresarial consubstanciadas em ações caracterizada pelas pressões, humilhações e constrangimentos aos trabalhadores.

Desta forma, em um ambiente de trabalho contemporânea e globalizado, ficam evidenciados os fenômenos socioculturais que estão presentes na sociedade capitalista, em que as empresas, fábricas e indústrias obrigam cada vez mais rotinas de trabalho que visam a obtenção de lucro. Observa-se, ainda, que faz parte da vida de alguns trabalhadores a presença de algumas expressões impostas pelo empregador, como tempo é dinheiro, obrigatório bater metas, satisfação do cliente em 1º lugar, enfim, ordens que se relacionam a busca desenfreada do lucro. Tais fatores, pelas reiteradas práticas, no contexto organizacional, vem afetando a dignidade do trabalhador.

Nesse ponto de vista, observou Ramos Filho (2012, p 22):

O assédio moral organizacional, é fundado em práticas gerenciais voltadas ao 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.

Desse modo, as imposições opostas pelo empregador somadas a um ambiente de trabalho desequilibrado, relacionado às organizações assediadoras, repercutem na saúde mental, emocional e física dos trabalhadores. Tal contexto é base para desenvolvimento de doenças ocupacionais, sendo o caso, por exemplo, da Síndrome de *Burnout*, também conhecida com Síndrome do Esgotamento Profissional.

2.1 Assédio Moral Organizacional

Para melhor compreensão das situações envolvendo o assédio moral, cumpre ressaltar que didaticamente este em relação às suas características estruturais, expressa-se por dois principais tipos: assédio moral interpessoal e assédio moral organizacional.

O assédio moral interpessoal pode ser conceituado como:

[...] processo contínuo (repetitivo e prolongado) de hostilidade e/ou isolamento, direcionado a alvos específicos (geralmente uma ou poucas pessoas, mas sempre as mesmas), como o objetivo de prejudicar, podendo ter como efeitos descompensações na saúde [...]; alterações nas condições gerais de trabalho; desligamento [...] ou mudança na função. (SCHATZAM, 2009, p.19).

Já o assédio moral organizacional configura-se como:

Interações entre o indivíduo e a organização ou a administração da empresa, as quais utilizam da violência e da hostilização, de forma continuada e crônica, na formulação de procedimentos e políticas organizacionais, na forma de mecanismos de gestão abusivos sem necessariamente existir um agressor personalizado. (SOBOLL, 2011, P.42)

Assim, considera-se assédio moral interpessoal, aquele em que existe o ataque pessoal, marcado por perseguições individualizadas. Já o assédio moral organizacional, configura-se diante de hostilizações voltadas ao coletivo, relacionadas às políticas organizacionais, de empresa ou gerência.

O assédio moral organizacional, também conhecido como institucional ou corporativo, ocorre quando em virtude da própria estruturação do trabalho, as organizações impõem aos trabalhadores, políticas mercantilistas opressoras pelo instrumento comum, como por exemplo, bater metas a qualquer custo.

De acordo com Alkimin (2011, p. 69):

No interior das organizações do trabalho, constantemente, são implantadas novas políticas de gestão dos fatores produção-trabalho, para ajustamento ao mercado competitivo que demanda maior produtividade, com grande qualidade, rapidez, pronto atendimento e baixo custo, exigindo do trabalhador, nem mercado de escassez de trabalho formal e pleno emprego, capacidade técnico-profissional e grande empenho para adaptação às reestruturações produtivas e organizativas, inclusive no que tange às mudanças e inovações introduzidas por medidas flexibilizadoras das condições de trabalho.

Complementando, cita-se Gosdal (2009, p 33):

O assédio moral organizacional é um conjunto 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, ou ao custo do trabalho, ou ao aumento de produtividade e resultados, ou à prejuízos de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios.

Desse modo, diante dos conceitos apontados, nota-se que o assédio moral organizacional configura-se por sistemática de práticas reiteradas provenientes de métodos da gestão empresarial que possui o propósito de atingir os objetivos estabelecidos ainda que desrespeitadas as condições humanas dos trabalhadores. Como exemplo de práticas verificadas em ambientes assediadoras tem-se as humilhações, os constrangimentos e as condutas abusivas associados diretamente ao aumento da produtividade e à diminuição do custo do trabalho.

Como casuística exemplificativa de organização assediadora, passa-se a analisar decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região sobre o assédio moral organizativo:

RESCISÃO INDIRETA. REQUISITOS PARA A SUA CONFIGURAÇÃO. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. 1. A rescisão indireta do contrato de trabalho constitui uma faculdade do empregado de extinguir o pacto por justo motivo, quando o empregador descumprir obrigações contratuais, ferindo a fidúcia ínsita a contratualidade, tornando insustentável a sua continuidade. 2. Para a sua configuração, são exigidos alguns requisitos, tais como, a gravidade da falta do empregador, a atualidade ou contemporaneidade, de modo a não se configurar o perdão tácito (sopesando a dependência econômica do obreiro que pode influenciar diretamente no rompimento do vínculo) e o nexo causal entre a falta cometida e a resolução do contrato por fato patronal. 3. Deve ser destacado que a prova do assédio moral organizacional é suficiente para a configuração da rescisão indireta do contrato de trabalho. 4. Recurso ordinário conhecido e provido no aspecto. (BRASIL, TRT-3 – RO: 0010730-41.2017.5.03.0107, Relator: Paula Oliveira Cantelli, Quarta Turma, Data de publicação: 23/09/2019).

Na presente decisão, entendeu o TRT da 3ª Região que, uma vez provado o assédio moral organizacional tem-se causa à rescisão indireta do contrato de trabalho. Desta forma, destaca-se o amparo legal ao empregado nos casos em que estiverem presentes condutas abusivas de qualquer natureza em ambiente laboral, uma vez que esse caracteriza ambiente organizacional assediador, suficiente para a configuração da rescisão indireta do contrato de trabalho. Cabe observar ainda, que nos termos da Constituição da República (CR/88), inciso XXII, do art.7º, é dever imposto ao empregador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Nos termos constitucionais, a Consolidação

das Leis do Trabalho (CLT), art. 157 determina: “Cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.” Nesse sentido, a ordem juslaboral determina como dever do empregador zelar pelo meio ambiente do trabalho.

Após exposto, destaca que o assédio moral organizacional implica em comprometimento à saúde dos trabalhadores, que podem desenvolver, por exemplo, uma espécie de terror psicológico capaz de criar esgotamento físico e psíquico, influenciando no surgimento de diferentes enfermidades, sendo uma delas a Síndrome de *Burnout*.

Como intuito de amenizar os impactos do assédio moral, compreende-se como dever do Estado (art. 155 da CLT) a fiscalização ao meio ambiente laboral, para evitar ou amenizar os excessos por parte dos empregadores, e assim, ter-se-á ação preventiva estatal com o fim de tutelar a saúde do trabalhador.

3 SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional passou a ser considerada como adoecimento, nos Estados Unidos, em meados da década de 1970. No Brasil em 1974 o médico psicanalista *Herbert Freudenberger* descreve o fenômeno como sentimento de fracasso e exaustão causado pelo acúmulo de estresse no trabalho. *Burnout* “é concebido como a síndrome da desistência, relacionado a dor do profissional que perde sua energia no trabalho, por se ver entre o que poderia fazer e o que efetivamente consegue fazer (SILVA, 2006. p. 90). *Freudenberger* complementou seus estudos entre 1975 e 1977, acrescentando na sua definição comportamentos de fadiga, depressão, irritabilidade, aborrecimento, sobrecarga de trabalho, rigidez e inflexibilidade.

O Ministério da Saúde do Brasil, desde 2001 inclui a Síndrome no conjunto de doenças ligadas ao trabalho, a saber:

A sensação de estar acabado, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante de uma vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador, que antes era muito envolvido afetivamente com seus clientes, com seus pacientes ou com seu trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se "queima" completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil. (BRASIL, 2001, p.191).

Burnout “é um processo que se dá em resposta à cronificação do estresse ocupacional, trazendo consigo consequências negativas tanto em nível individual, como profissional, familiar e social.” (BENEVIDES, 2010, p.18).

Como relato de práticas organizacionais assediadoras e caracterizadoras do adoecimento pela Síndrome de *Burnout* pode-se exemplificar:

Testemunha do reclamante, Osmar Lucas Dias: "que trabalha para reclamada desde 2003 como vendedor; que o reclamante foi trabalhar na loja do depoente mais ou menos em 2005, como vendedor; [...]; que há metas de vendas de produtos, garantias, cartões, seguros; que a cobrança das metas é feita pelo gerente nas reuniões, o qual falava alto, dizendo que se não batessem as cotas não fariam parte do quadro de empregados; que não havia ofensas, mas pressões com ameaça geral de demissão, as quais também aconteciam nas reuniões setoriais; que a boca do caixa era vista pela empresa como uma oportunidade de vendas, mas pelos empregados era vista como um prejuízo nas vendas, pois tinham que ficar no fundo da loja, perto do caixa e não podiam fazer vendas nos respectivos setores, de onde só poderiam sair depois de fazer uma venda ao cliente que estivesse pagando uma prestação; que para ficar na boca do caixa, o gerente fazia uma escala em ordem alfabética, e quando o vendedor fazia a venda, ia atrás do próximo vendedor da lista para que este fosse substituí-lo na boca do caixa; [...]; que há uns 03 anos não existe mais boca de caixa; que meta de garantia estendida era equivalente a 10% do valor da cota de vendas; que caso o vendedor já estivesse com a cota de vendas de garantia estendida proporcionalmente em harmonia com a meta de vendas, deixava de fazer alguma venda, dispensando o cliente ou passando para outro vendedor, pois caso efetuasse a venda sem garantia poderia não cumprir a meta e ter a atenção repreendida pelo gerente; que isso acontecia mesmo que o vendedor perdesse comissão por não fazer a venda; que Lourival Gomes era um vendedor tido como fantástico porque fazia muitas vendas à vista e dava um tratamento pós-venda aos clientes; que, por não atingir as metas de vendas de garantia estendida, Lourival foi mandado embora e era citado como exemplo na empresa aos outros vendedores; que havia um comparativo de vendas que a empresa soltava para os vendedores visitarem, como o de fls. 26; [...]; que não viu especificamente o reclamante ser ameaçado de demissão; que na boca do caixa o vendedor pode vender qualquer produto da loja e não apenas do seu setor; que foi dito em reunião que Lourival foi desligado da empresa porque não cumpriu a meta de vendas de garantia estendida." Nesse sentido, restou evidenciada pelo acervo probatório constante dos autos, a culpabilidade da reclamada pela violação a direitos da personalidade do autor, em razão dos atos praticados por seus supervisores (prepostos), estando preenchido aludido pressuposto para sua responsabilização civil no feito.

(BRASIL, TRT-3 – RO: 0001316-11.2012.5.03.0037, Relator: Heriberto de Castro, Primeira Turma, Data de publicação: 08/11/2013). (Grifo nosso)

Na casuística acima, o demandante aduz que os empregados no exercício de suas funções, eram submetidos de forma sistemática pela gestão empresarial da empresa, à cobranças de metas de forma abusiva, visando somente a obtenção de lucros.

Em síntese, conforme laudo pericial apresentado no caso exposto, fora confirmado que o demandante foi acometido de doença ocupacional, ressaltando que os fatores de ordem organizacional contribuíram ao aparecimento da enfermidade, posto que o autor passou a manifestar a sintomatologia concernente ao quadro da Síndrome de *Burnout*. Caracterizando assim, ato ilícito patronal, excedendo os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé e pelos bons costumes. Cita que “segundo dados colhidos junto à própria empresa, há cerca de 15 trabalhadores atualmente afastados por doenças psiquiátricas.” (Quesito nº 7, f. 279).

Enfatiza-se que a simples cobrança de metas a serem cumpridas, ao longo do contrato de trabalho, decorre do exercício do poder diretivo da empresa e integra a própria dinâmica empresarial que exige um retorno dos seus colaboradores.

Entretanto, quando se verifica que a cobrança ultrapassa os limites da "normalidade", sendo abusiva, constrangedora e excessiva, há que ser reconhecida como conduta ilícita da reclamada.

Portanto, muito embora o superior hierárquico tenha o direito de estabelecer metas e políticas na busca de seus objetivos, este não possui o direito de agir com desrespeito e humilhações ao subordinado, uma vez que tal ato é capaz de lesar consideravelmente a dignidade humana do trabalhador.

3.1 Acidente de Trabalho

Primeiramente, importante mencionar que o termo acidente do trabalho é gênero, no qual suas espécies estão elencadas nos artigos 19, 20 e 21³ da Lei

³ Tendo em vista que o artigo 21 da Lei 8213/91, não possui relação direta com o objetivo primordial do

artigo, segue como nota de rodapé, a saber:

Art. 21: Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou

produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

8.213/1991. Neste viés, são consideradas espécies do acidente do trabalho, o acidente do trabalho típico, as doenças ocupacionais que por sua vez ramificam em doença profissional e doença do trabalho, e por fim os acidentes do trabalho por equiparação.

Segundo Oliveira (2017, p. 161), entende-se por acidente de trabalho:

Evento danoso decorrente do exercício da atividade juslaboral, ensejador de dano injusto ao empregado, seja em sua esfera material, moral, estética, existencial, ou ainda, configurando-se enquanto perda de uma chance. Ora, a normativa constitucional estabelece o dever de tutelar a vítima de danos injustos e, na esfera trabalhista, todo dano injusto provado em razão da execução do contrato de trabalho deve ser reparado.

Em consonância com a distinção realizada pela normativa previdenciária, tem-se o conceito do acidente de trabalho típico, expresso no artigo 19 da Lei 8213/91, a saber:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, Lei 8.213 de 1991, p. 1415)

Assim, acidente de trabalho, é aquele que surge das atividades laborais previstas no inciso VII do artigo 11 da Lei 8.213/91, tendo decorrido deste, lesão corporal ou perturbação funcional que culmina na redução ou perda, de forma temporária ou permanente da capacidade de labutar, ou em alguns casos, na morte do empregado.

Nos moldes do dispositivo normativo previdenciário artigo 19, o dano injusto deverá decorrer necessariamente do exercício do trabalho a serviço da empresa. Sendo exigido nexos causal entre o dano e a atividade juslaboral da vítima. “Daí a locução correta acidente **do** trabalho e não acidente **no** trabalho” (OLIVEIRA, 2014, p. 49, Grifo nosso).

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravamento ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.

Ao que diz respeito, as doenças ocupacionais gênero do acidente de trabalho, conforme previsto no artigo 20, da Lei 8.213/91 são tipificadas em 02 espécies, a saber:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (BRASIL, 1991).

Deste modo, as doenças ocupacionais previstas no artigo 20 da Lei 8.213/91, subdividem-se em doença profissional e doença do trabalho.

Com relação a doença profissional, pode-se afirmar que seu resultado está associado ao exercício das atividades laborais, como exemplo, asbestose⁴. As doenças profissionais, também denominadas tecnopatias, ergopatias, idiopatias, decorrem diretamente do meio ambiente juslaboral, “[...] têm no trabalho a sua causa única e eficiente por sua própria natureza” (DALLEGRAVE NETO, 2010, p. 307).

Em contrapartida, a doença do trabalho, é aquela adquirida ou desencadeada em razão das circunstâncias específicas do trabalho, como por exemplo, a Síndrome de *Burnout*, a depender do caso concreto. As doenças do trabalho, também denominadas mesopatias, resultam como danos acarretados em função de condições especiais em que o trabalho é desenvolvido. “São patologias comuns, porém, excepcionalmente, a execução do trabalho em condições irregulares e nocivas contribui diretamente para a sua contratação e o seu desenvolvimento” (DALLEGRAVE NETO, 2010, p. 307).

Logo, doença ocupacional é o termo genérico utilizado para abranger doença profissional e doença do trabalho, que possuem, cada qual, seu significado específico. Segundo Garcia (2014, p. 18) “Enquanto as doenças profissionais são decorrentes de trabalho peculiar exercido, as doenças do trabalho decorrem de condições especiais de trabalho desempenhado.”

⁴ Asbestose é uma doença causada pela geração do pó de amianto, também chamado de asbesto. É uma tentativa de cicatrização do tecido pulmonar, causada pelas fibras minerais de silicatos do asbesto. A asbestose é uma formação extensa de tecido cicatricial nos pulmões causada pela aspiração do pó de amianto.

Assim, percebe-se que a diferença primordial entre as doenças profissionais e doenças do trabalho, reside no nexo de causalidade entre elas, sendo que as doenças profissionais, gozam de presunção absoluta, ou seja, para comprovação do nexo necessário somente a prova da prestação daquele serviço e do acometimento da doença profissional, afirmando assim que a doença profissional é aquela típica de determinada profissão. Por outro lado, a doença do trabalho, usufrui de presunção relativa, isto é, exige prova de que a patologia se desenvolveu em razão das condições peculiares do trabalho exercido pelo colaborador.

Desta forma, é vasto as múltiplas hipóteses que equiparam ao acidente de trabalho. Frisa-se que não se configura, somente o conceito clássico de acidente, mas também aqueles que tem alguma contribuição direta para a morte, redução de incapacidade ou até auxílios médicos para o propósito da recuperação.

Após o exposto, é possível dizer que a Síndrome de *Burnout* pode ser entendida como acidente de trabalho, na sua modalidade de doença ocupacional, e a depender do caso concreto, poderá ser tipificada como doença do trabalho ou doença profissional, possuindo como nexo de causalidade a atividade laboral e a manifestação da doença e/ou o seu agravamento.

3.2 Casuística do adoecimento pela Síndrome de *Burnout*

O presente tópico tem por objeto a análise, exemplificativa, de três casuística enfrentadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região em que o objeto principal da demanda foi a reparação pelo acidente do trabalho em razão da Síndrome de *Burnout*.

Neste sentido, nota-se o julgado:

DOENÇA OCUPACIONAL - **SÍNDROME DE BURNOUT** - INDENIZAÇÃO. **Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador**, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram a quadro de adoecimento compatível com a Síndrome de *Burnout* (síndrome do "esgotamento profissional"), o empregador responsabiliza-se pelas indenizações de cunho moral, nos termos dos arts. 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal. (BRASIL, TRT-3 - RO: 0011486-43.2015.5.03.0132, Relator: Denise Alves Horta, Quarta Turma, Data de Publicação: 25/10/2019)

Na primeira casuística, representada pela ementa juntada, em síntese, o demandante alegou que ter contraído doença ocupacional, consistente na síndrome de *Burnout* profissional, aduziu que no lapso temporal destinado ao trabalho era de

forma contínua, por uma gestão despreparada, constrangedora, humilhante e depreciativa, submetido a comandos abusivos por parte da empresa, configurando assim ambiente organizacional assediador.

Diante dos relatos, mediante o quadro fático exposto nos autos, é explícito a presença da organização assediadora, através de processo contínuo de hostilidades, estruturado via política organizacional ou gerencial. Assim, os desembargadores do TRT da 3ª região entenderam por condenar o empregador por reparar moralmente a demandante.

Em outra decisão, o TRT da 3ª. Região entendeu pela caracterização da organização assediadora por gestão de imposição de metas abusivas. Nesse sentido, junta-se o recorte da ementa do Acórdão de decisão.

EMENTA: TRABALHO ESTRESSANTE. METAS ABUSIVAS E PRESSÃO PERMANENTE. SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PELO TRABALHO. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. É certo que ao empregador é lícito cobrar o atingimento de metas e objetivos, uma vez que detém o poder diretivo e assume os riscos do empreendimento, **todavia, deve fazê-lo com razoabilidade, sem afrontar a dignidade e a saúde psíquica de seus empregados pela imposição de metas exorbitantes e permanente pressão psicológica.** Verificado que, em decorrência do abuso do poder diretivo, o empregado desenvolveu a síndrome do esgotamento pelo trabalho, impõe-se a indenização pelos danos morais ocasionados. (BRASIL, TRT-3 – RO: 0001028-64.2011.5.03.0145, Relator: Jose Marlon de Freitas Quarta Turma, Data de Publicação: 06/09/2018)

De forma sucinta, a casuística acima refere-se a mais um ambiente organizacional assediador. A reclamante ajuizou ação contra o Banco Bradesco S/A pela gestão organizacional com metas abusivas e pressão contínua, visando somente a produção de lucro e objetivos internos. O Tribunal Regional do Trabalho julgou procedente o pedido de indenização, considerando que, apesar de ser lícito ao empregador exigir o cumprimento das metas, este não deve afrontar a dignidade de seus funcionários, nem cobrar metas impossíveis de serem realizadas, deve-se observar o princípio da razoabilidade em suas cobranças.

Nota-se pelo julgado acima, que no exercício das atividades laborais a demandante foi vítima da Síndrome de *Burnout*, entendendo o TRT da 3ª Região por condenar o empregador à indenização por dano material e moral, com base nos artigos 927 e 186 do CC/02.

Novamente, resta evidenciado em outra análise casuística, segundo o TRT da 3ª. Região a presença de organização assediadora em ambiente de trabalho, regido

por cobranças abusivas e excessivas de metas de produtividade. Nesse lógica, junta-se o recorte da ementa do Acórdão de decisão.

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS. ABUSO DO PODER DIRETIVO. CONFIGURAÇÃO. A cobrança de metas de produtividade, por si só, especialmente em setores competitivos, não se revela suficiente à caracterização do dano moral. Por outro lado, o exercício do poder diretivo com o intuito de estipular e forçar o cumprimento de metas abusivas, de forma reiterada ou sistematizada, justifica a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, podendo caracterizar, inclusive, assédio moral organizacional. (BRASIL, TRT-3 - RO: 0010601-38.2016.5.03.0053, Relator: Antonio G. de Vasconcelos, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 04/10/2017)

A demandante em virtude do assédio moral organizacional, fora diagnosticada com Síndrome de *Burnout*. A desembargadora Deoclecia Amorelli Dias manteve a decisão mediante a constatação dos sintomas típicos da Síndrome de *Burnout*. Conforme o perito disse nos autos: “essa síndrome é consequência de prolongados níveis de estresse no trabalho e consiste em exaustão emocional, distanciamento das pessoas e diminuição do sentimento de realização pessoal.”

Ante o caso exposto, o Tribunal Regional da terceira região, condenou o empregador por dano moral com fulcro nos artigos o CC/02, 927 e 186, mediante o fato da demandante sofrer durante o exercício de sua função, sofrer assédio moral organizacional, principalmente pela cobrança exacerbada de metas e lucro a todo custo dentre outros atos abusivos depreciativos. É plausível destacar, além da CF/88, sobre o direito inalienável do trabalho digno do ser humano.

Nessa perspectiva, diante da análise dos 03 julgados, é compreensível o entendimento majoritário do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região em entender que a organização assediadora é capaz acarretar a Síndrome de *Burnout*. Destarte, o empregado vítima dos abusos e desenvolvendo a doença, tem como consequência, obviamente de forma justa, a reparação por dano moral proporcionalmente às sequelas e traumas sofridos.

3.3.1 Consequências comuns identificadas na casuística da Síndrome de *Burnout*

O objetivo primordial do artigo foi analisar a Síndrome de *Burnout* como consequência do assédio moral organizacional, e por consequência, cabe na presente pesquisa, identificar as consequências comuns identificadas na casuística da Síndrome de *Burnout*.

Mediante observância dos julgados é explícito que o ambiente laboral influencia de forma direta as relações de trabalho. Desta forma, em um ambiente de trabalho contemporâneo e globalizado, ficam evidenciados os fenômenos que estão presentes na sociedade capitalista, em que as empresas, fábricas e indústrias obrigam cada vez mais às rotinas de trabalho que visam a busca do lucro a qualquer custo.

De acordo com Oliveira (2017, p. 169) o dever de reparação em razão de acidente de trabalho é estruturado sob duas perspectivas:

- i) a primeira, centra-se sob o conceito do risco e seguro social, de reparação conferida à Previdência Social, na forma de benefícios previdenciários; ii) a segunda, de forma cumulada com a primeira, centra-se do dever de reparação a ser instituído em desfavor do empregador, que recebe interpretações distintas quanto a sua natureza jurídica, ora o dever do empregador é definida como responsabilidade subjetiva, ora como objetiva.

Segundo Oliveira (2014, p.96) que, o posicionamento majoritário dos Tribunais quanto a natureza do dever de reparar é subjetiva, nesse sentido “a indenização dos danos sofridos por acidente do trabalho tem como suporte principal a responsabilidade subjetiva, isto é, exige-se a comprovação da culpa do empregador, de qualquer grau, para gerar o direito da vítima.” Sendo assim, resta entendido que diante da responsabilidade subjetiva, somente caberá a indenização se estiverem presentes o dano (acidente ou doença), o nexo de causalidade do evento com o trabalho e a culpa do empregador. Esses pressupostos são referenciados no art. 186 do Código Civil, e a indenização correspondente no art. 927 do mesmo diploma legal, com apoio maior no art. 7º, XXVIII, da Constituição da República.

Contudo, registra OLIVEIRA (2017) que em caso de acidente do trabalho a regra deveria ser da responsabilização objetiva, vez que trata-se de relação em que o sujeito empregado é a parte vulnerável, assim, como o é o tratamento conferido pela legislação consumerista.

Ante as ementas supracitadas, identificando-se a Síndrome de *Burnout* como acidente do trabalho a consequência será a reparação com fulcro nos artigos 927 e 186 do CC/02, seguindo-se o entendimento majoritário adotado pelos tribunais trabalhistas.

Destaca-se que, a Síndrome de *Burnout* é entendida como violação ao dever de cuidado do empregador para com o meio ambiente. Assim, condutas

despreparadas, humilhantes, vexatórias e dentre outras concepções depreciativas por parte dos empregadores, enquanto política de gestão, culmina-se no esgotamento físico/psíquico dos empregados e por consequência na afetação da sua dignidade.

Desse modo, o empregado vítima de abusos de organização assediadora que vier desenvolver a Síndrome de *Burnout*, tem como consequência, obviamente de forma justa, a reparação por dano moral proporcionalmente às sequelas e traumas sofridos, para além, em caso se identifique danos materiais, a reparação por dano material. Desta forma, é plausível julgados sob o olhar humano perante os tribunais sobre o adoecimento/esgotamento mental daquelas vítimas da doença, mediante condutas e imposições discriminatórias/depreciativas por parte dos empregadores em busca do lucro e produção.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto no presente artigo, depreende-se que o meio ambiente de trabalho caracterizado por uma organização assediadora manifesta-se por práticas gerencias abusivas voltadas ao aumento da produtividade e lucratividade das empresas que, por suas características causam danos à saúde física e mental dos empregados. O assédio moral organizacional é fenômeno decorrente do modo de produção capitalista contemporâneo com objetivo de se alcançar maior lucratividade.

Compreende-se, portanto, que a pressão organizacional, somada a um ambiente de trabalho desequilibrado, repercute na saúde mental, emocional e física dos trabalhadores, configurando-se em ambiente organizacional assediador, que é base para desenvolvimento de doenças ocupacionais.

Dentre essas doenças, esse artigo fez menção à Síndrome de *Burnout*, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, advinda sobretudo, da pressão trabalhista exagerada sobre o profissional.

Ficou evidenciado que a Síndrome de *Burnout* pode ser entendida como acidente de trabalho, na sua modalidade de doença ocupacional, e a depender do caso concreto, poderá ser tipificada como doença do trabalho ou doença profissional, possuindo como nexos de causalidade a atividade laboral e a manifestação da doença e/ou o seu agravamento. Destaca-se que para a

configuração da doença não precisa de um tempo específico de exercício das atividades.

A partir da análise das casuísticas do TRT da 3ª Região foi possível compreender que, diante do reconhecimento da Síndrome de *Burnout* em virtude do assédio moral organizacional, é nítido, no âmbito das consequências, a reparação com fulcro nos artigos 927 e 186 do CC/02.

Por fim, restou entendido que a prática de assédio moral organizacional é conduta que desrespeita a legislação tutelar à pessoa do trabalhador, sendo conduta totalmente indesejada na realidade das relações de trabalho apta a causar várias consequências. Desse modo, desconsiderar seu efeito devastador na saúde psicológica dos trabalhadores é um equívoco, dada a prevalência maléfica de seus efeitos.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2011.

ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012.

BENEVIDES, Ana Maria T. Pereira. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. 4.ed., São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

BENEVIDES, Ana Maria T. Pereira. **Burnout**: o processo de adoecer pelo trabalho o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2006.

BRASIL. TRT-3. **Doença Ocupacional – Síndrome de Burnout – Indenização**. RO: 00114864320155030132 0011486-43.2015.5.03.0132, Relator: Denise Alves Horta, Quarta Turma. Disponível em: <https://trt3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/516766131/recurso-ordinario-trabalhista-ro-114864320155030132-0011486-4320155030132?ref=serp>. Acesso em: 06 out 2019.

BRASIL. TRT-3. **Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho – Tratamento com Rigor Excessivo**. RO: 00108551820165030180 0010855-18.2016.5.03.0180,

Relator: Denise Alves Horta, Quarta Turma. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/512961260/recurso-ordinario-trabalhista-ro-108551820165030180-0010855-1820165030180?ref=serp>. Acesso em: 06 out. 2019.

BRASIL. TRT da 3.^a Região. **Trabalho Estressante. Metas Abusivas e Pressão Permanente. Síndrome do Esgotamento pelo Trabalho. Dano Moral. Indenização Devida.** Processo: 00010286420115030145 0001028-64.2011.5.03.0145 RO. Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Jose Marlon de Freitas; Revisor: Marcio Ribeiro do Valle. Vara de origem: 3^a Vara do Trab. De Montes Claros. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/32864006/processo-n-0001028-6420115030145-do-trt-3>. Acesso em: 06 out. 2019.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho. Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde.** Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114. Brasília/DF – Brasil. 2001. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf. Acesso em: 20 jun. 2019.

CANDIDO, Tchilla Helena. **Assédio moral: acidente laboral.** São Paulo: LTr, 2011.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil.** 10 ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 62.

DALLEGRAVE, José Afonso Neto. **Responsabilidade civil no direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DALLEGRAVE, José Afonso Neto. **Acidente do Trabalho: conceitos e espécies.** 3. Ed. São Paulo: LTr, 2014.

EBERLE, André Davi. **Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões.** São Paulo: LTr, 2009.

FERREIRA, D. S. **Assédio moral – relações desumanas nas organizações.** Rio de Janeiro: Exato, 2003.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura Organizacional: evolução e crítica.** São Paulo: Thomson Learning, 2007.

FREUDENBERGER, Herbert. Staff burnout. **Journal of Social Issues**, 30: 159-165, 1974.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Acidentes do Trabalho** – doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico. 5. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GUARNIERI, Bruno Marcos. Meio ambiente do trabalho: prevenção dos infortúnios laborais, dignificação do trabalho e responsabilidade do empregador. Material da 1ª aula da Disciplina Segurança e Saúde do Trabalhador, ministrada no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu Tele Virtual em Direito e Processo do Trabalho UNIDERP/REDE LFG. **Revista LTR**, v.71, nº 12, dez 2007.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: Ltr, 2009.

MELO, Raimundo Simão de. Responsabilidade objetiva e inversão da prova nos acidentes de Trabalho. **Revista LTr**, 2006.

NASSIF, Elaine. **Burn-out, mobbing e outros males do stress**: Aspectos jurídicos e psicológicos, Brasília, n.15, a. 4, p. 103-119, abr/jun 2005.

OLIVEIRA, Ariete Pontes de. **Responsabilidade objetiva do empregador por acidente do trabalho**. 2017. 318p. Tese de Doutorado. Direito Privado: Direito do Trabalho, modernidade e democracia. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2017. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_OliveiraAPo_1.pdf. Acesso em 05 out. 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional** 8.ed. São Paulo: LTR, 2014.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

SILVA, Maria Emília Pereira da. Burnout: por que sofrem os professores? **Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia**. Rio de Janeiro, ano 6, n. 1, 2006.

SCHATZMAM, Mariana. **Assédio Moral Interpessoal e Organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Assédio moral no trabalho**: dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre, RS: Zouk,2011.

STEPHAN, Cláudia Coutinho. **O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil comum**. São Paulo: Saraiva, 1987.