

ASSÉDIO MORAL: doença do trabalho equiparada ao acidente do trabalho

Ana Lúcia Magano Henriques*

Tatiana Cristina Geremias**

Resumo: O assédio moral existe desde que existe o trabalho, sendo considerado como uma prática grave, que fere a dignidade humana, que resulta em doenças psíquicas e físicas, podendo, nos casos mais graves, resultar na morte do assediado, pois a vítima, sem saída, pratica o suicídio. Nesse contexto, é evidente que, devido ao longo do tempo e a relevância da matéria, esse é um assunto que vem sendo estudado há muitos anos, entretanto, apesar da evolução, essa matéria carece de reconhecimento em normas e leis, motivo pelo qual esse trabalho visa contribuir, de certo modo, com a identificação da necessidade de se considerar o assédio moral como uma doença do trabalho equiparada ao acidente do trabalho, tipificando essa prática de maneira objetiva, minimizando a insegurança jurídica em termos de indenização e benefício previdenciário. Além disso, a tipificação do assédio moral como uma doença do trabalho, irá contribuir com a coibição da prática dos assediadores.

Palavras-chave: Assédio moral. Acidente do trabalho. Doenças do trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, que atenta contra a dignidade psíquica da vítima, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, tendo como requisito de caracterização a forma repetitiva e prolongada do ato, com objetivo de excluir o assediado do meio ambiente de trabalho.

A prática do assédio moral resulta em danos psíquicos e físicos ao trabalhador, causando, na maioria das vezes, doenças psíquicas e físicas, podendo ser irreversíveis em alguns casos, deixando sequelas psíquicas e morais na vítima, aniquilando a possibilidade de recolocação no mercado, no âmbito profissional, bem como dificultando a convivência familiar, no âmbito pessoal.

O primeiro capítulo aborda a conceituação do assédio moral, o segundo trata dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, que visam à saúde e a um ambiente de trabalho digno ao trabalhador. Por fim, o terceiro capítulo aborda a caracterização do assédio moral como uma doença do trabalho equiparada ao acidente do trabalho, onde foram conceituadas as doenças do trabalho e o acidente do trabalho, visando à

*Formou-se em Direito pela Faculdade de Direito da USP - Largo São Francisco, em São Paulo. É mestre em Educação pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas - PUC e mantém ativa banca advocatícia em Campinas, desde 1992. Professora universitária, leciona Direito do Trabalho e História do Direito na Faculdade de Direito do Unisal - Centro Universitário Salesiano, Campus Liceu. Orientadora de alunos de graduação e pós-graduação, na área de Direito na mesma Universidade. Promove audiências simuladas com alunos, juntamente com magistrados da 15ª Região. Participa do Projeto TJC de Extensão Universitária firmado com a AMATRA XV para o desenvolvimento e divulgação do programa em diversas escolas, públicas e particulares, na Cidade de Campinas, para difusão de noções básicas de Direito do Trabalho, Direitos Fundamentais e Direitos Humanos, fornecer informações sobre o Poder Judiciário, aproximar o Poder Judiciário da sociedade e facilitar o acesso à Justiça e propiciar a pesquisa, a leitura e a reflexão sobre a ética, cidadania e justiça.

**Bacharel em Ciências Contábeis (PUCCAMP/2004). Pós-graduada em Gestão de Processos de Negócios (Universidade Federal do Rio de Janeiro/2008). Bacharel em Direito (Unisal, Unidade Liceu Salesiano/2013)

tipificação da matéria “assédio moral”, de maneira objetiva. Também, foram levantadas as situações atuais, em termos de legislação e normas, assim como o enquadramento atual dessa prática e as possíveis melhorias, visando à segurança jurídica e a diminuição da ocorrência do assédio moral.

2 CAPÍTULO I – Assédio Moral

2.1 Conceito

O assédio moral é a forma de violência psíquica direcionada ao trabalhador, no ambiente de trabalho, por meio de atos humilhantes, degradantes e constrangedores, praticados, na maioria das vezes, pelos superiores hierárquicos aos seus subordinados (assédio vertical), todavia, possível também pela prática dos subordinados em face do superior hierárquico (assédio vertical), bem como pelos próprios colegas de trabalho com mesmo nível hierárquico (assédio horizontal).

Vale lembrar que tal conduta deve, obrigatoriamente, acontecer reiteradamente, não sendo este um fato isolado e sim repetitivo e prolongado, visto o objetivo do assediador, qual seja, a exclusão do trabalhador do ambiente de trabalho e do ambiente social.

Neste sentido, entende Rodolfo Pamplona Filho:

O assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

[...] o conceito busca um sentido de generalidade, pois o assédio moral não é um 'privilegio' da relação de emprego, podendo ser praticado em qualquer ambiente onde haja uma coletividade, como, por exemplo, em escolas, comunidades eclesiais, corporações militares, entre outros. (2006)

Para Maria Aparecida Alkimin:

O assédio moral, também conhecido como terrorismo psicológico ou psicoterror, é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, cuja prática assediante por ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), com clara intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho. (2010, p. 38)

Entende Margarida Maria Silveira Barreto:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situação humilhante e constrangedora, repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam as condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado (s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (2000, p. 25)

Para Sônia A. C. Mascaro Nascimento:

Conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho. (2009, p. 56)

Essas exposições, abusos, terrorismos psicológicos, resumidos em atos negativos sob a vítima, de maneira constante, acarretam danos significativos, sejam esses psíquicos, físicos ou patrimoniais, como consequência do sofrimento agudo, podendo, em alguns casos, serem irreversíveis ou causar a morte do trabalhador.

As vítimas de assédio moral, classificadas como assediadas, habitualmente são trabalhadores que possuem alguma diferença relacionada ao padrão estabelecido, sendo essas diferenças de cunho racial, orientação sexual, deficiência física ou doença, assim como a atipicidade por excesso de competência, poder, confiança, em que ocupem espaço demais dentro da empresa, também aos trabalhadores improdutivos ou fragilizados por licenças de saúde.

Formas de Assédio Moral

O assédio moral pode ocorrer de três formas: de maneira vertical (descendente ou ascendente), horizontal ou mista, conforme compreende Rodolfo Pamplona Filho (2006). Tais formas seguem detalhadas:

Forma Vertical Descendente: é caracterizada pelo comando hierárquico, ou seja, o assediado é o subordinado direto ou indireto. Essa é a forma mais comum de assédio moral, dada a desigualdade entre os sujeitos envolvidos, onde o superior hierárquico abusa do poder de mando em face ao trabalhador. Nesse caso, o trabalhador, por necessidade, na maioria das vezes se cala.

Forma Vertical Ascendente: é concretizada por meio de trabalhadores em face ao superior hierárquico direto, com objetivo de substituição ou exclusão deste, ou seja, por insatisfação do grupo de trabalhadores de um setor, a vítima, qual seja, o superior hierárquico direto, sofre assédio moral visando sua exclusão ou substituição do cargo. Entretanto, mais raros, destacamos a possibilidade de assédio moral causado por apenas um subordinado ao superior hierárquico direto, em que, munido de informações privilegiadas, ou até fraudulentas, pratica atos continuados de agressão psicológica e coações, a fim de obter privilégios e benefícios na empresa, ou até substituir o próprio superior hierárquico assediado.

Forma Horizontal: é proveniente de colegas da mesma hierarquia funcional, ou seja, o assediador ou assediadores possuem o mesmo nível hierárquico da vítima.

Forma Mista: nessa modalidade há junção de três sujeitos, o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Afirma Pamplona Filho, na forma mista, "[...] que o assediado é atingido por todos os lados, situação esta que, por certo, em condições normais, se torna insustentável em tempo reduzido".

2.2 Características do Assédio Moral

O assédio moral pode ser caracterizado e exteriorizado de diversas maneiras, por meio de gestos, agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironias, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposições ao ridículo, sorrisos, suspiros, trocadilhos, jogos de palavras, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, trabalho superior às forças do trabalhador, ausência de serviço ou tarefas impossíveis ou de difícil realização, controle de tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças, olhares de ódio, instruções confusas, referências a erros imaginários, solicitação de trabalhos urgentes para depois jogá-los no lixo ou na gaveta, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho, transferência de sala por mero capricho, retirada de mesas de trabalho e pessoal de apoio, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções, conforme define Claudio Armando Couce de Menezes (2003, p. 499).

Conceitua Rodolfo Pamplona Filho (2006) quatro elementos caracterizadores do assédio moral:

a) **Conduta abusiva:** se refere ao abuso de direito como ato ilícito, na forma prevista pelo art. 187 do CC, pois o convívio humano enseja o estabelecimento de laços de amizade e afetividade, em que brincadeiras podem ser feitas de forma livre. Todavia, quando há uma extrapolação dos limites aceitáveis, adentra-se ao campo do abuso de direito, que deve ser duramente reprimido, como ato ilícito que efetivamente é;

b) **Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo:** o campo de investigação do assédio moral reside na violação aos direitos da personalidade do indivíduo, com prática de atos atentatórios à sua dignidade psíquica. Quando a conduta afeta também aspectos corpóreos do ser humano, pode-se verificar a ocorrência de algum outro tipo de ato ilícito, qual seja, a agressão física ou o esbulho patrimonial, entre outros. Este é um elemento bastante relevante, pois poderá delimitar o campo de alcance da eventual reparação que se pretender em juízo;

c) **Reiteração da Conduta:** é importante mencionar que a ideia de assédio lembra "cerco", o que normalmente, não é algo tóxico ou esporádico. Um ato isolado geralmente não tem o condão de caracterizar tal doença social. Há necessidade de práticas reiteradas, continuadas, para que se configure o assédio moral;

d) Finalidade de exclusão: o elemento anímico no assédio moral não pode ser desprezado. Com efeito, a conduta abusiva e reiterada, atentatória à dignidade psíquica do indivíduo, deve ter por finalidade a exclusão da vítima do ambiente. Ressalte-se que essa finalidade pode ser implícita ou explícita, pois, em verdade, se a manifestação é expressa no sentido de afastar a vítima do ambiente social, nenhuma dificuldade se tem na verificação da ocorrência do assédio moral. Todavia, a questão é muito mais profunda do que se possa imaginar à primeira vista, uma vez que tal finalidade pode ser extraída dos fatos postos em juízo, mesmo quando a intenção declarada ao público é diametralmente oposta. É o caso, por exemplo, das campanhas motivacionais tão insensatas no meio empresarial, notadamente nos ramos destinados a vendas. Se há a intenção de motivar o trabalhador para o alcance de metas, que se estimule ou premie os melhores, de forma a fazer com que aqueles que não tiveram o mesmo êxito busquem lograr tal galardão. Contudo, é inaceitável a imposição de "brincadeiras" que exponham a vítima ao ridículo.

Para que se tenha caracterizado o assédio moral, consideram-se todos os elementos aqui citados, sendo necessários os sujeitos (ativo e passivo), as condutas e comportamentos atentatórios aos direitos de personalidade, a reiteração dos atos praticados, bem como a consciência do assediador.

2.3 Sujeitos do Assédio Moral

Para a configuração do assédio moral é necessário haver os sujeitos, sendo aquele que assedia denominado como sujeito ativo, e, aquele que sofre as agressões, a vítima, chamado de sujeito passivo. Os sujeitos podem ser coletivos, mais de um sujeito ativo, bem como mais de um sujeito passivo, o que é mais comum nessa segunda modalidade, conhecido como assédio coletivo.

O sujeito ativo é conhecido como assediador, acossador ou agente do assédio. Esse sujeito tem conduta negativa perante a vítima, é permanentemente perverso, visto que não se trata de atitude isolada, mas de práticas reiteradas, como bem define Fernando Antonio Marques Jr (2009, p. 25), em que

[...] todo indivíduo, em determinados momentos, apresenta comportamentos arbitrários (por exemplo, em um momento de raiva) em que, involuntariamente, desrespeita outrem. Se esse tipo de comportamento for uma exceção e o padrão comportamental desse indivíduo for outro, muito mais amável, dócil e educado, ele não se enquadra como sujeito ativo de assédio moral, na medida em que seu comportamento suspeito restringe-se a poucos momentos de estresse. Nesse caso, muitas vezes, essa conduta arbitrária é sucedida de pedidos de desculpas, remorso ou arrependimento. O sujeito ativo do assédio moral, ao contrário, é permanentemente perverso, está fixado nesse modelo de relação com o outro e não se questiona, em momento nenhum, sobre a moralidade e a ética de suas ações. Ele deseja apenas aniquilar a vítima, assume sua máscara e destrói o outro, sem culpa, piedade ou remorso.

O sujeito passivo, também conhecido como assediado ou vítima, é o trabalhador que sofre as agressões, seja ele subordinado ou não ao assediador. A vítima a princípio não é apenas frágil, diferente disso, muitas vezes a vítima reage ao ataque do agressor ou se mostra descontente, motivo pelo qual se torna um alvo ainda mais possível às vistas do agressor. Sobre esse viés descreve também Marie-France Hirigoyen:

Contrariando o que seus agressores tentam fazer crer, as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia, ou particularmente frágeis. Pelo contrário, freqüentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar. É sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo. O assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo perverso, que é aceita e até caucionada posteriormente pelo grupo. Essa depreciação dá uma justificativa *a posteriori* à crueldade exercida contra ela e leva a pensar que ela realmente merece o que lhe está acontecendo. (2002, p. 68)

A vítima, conhecida como sujeito passivo, que se tornam alvo de perseguições, são trabalhadores que possuem certa diferença em relação aos padrões estabelecidos pela empresa, segundo André Luiz Souza Aguiar (2005, p. 29), "[...] as vítimas são pessoas atípicas, excessivamente competentes ou que ocupem espaço demais", assim como as pessoas improdutivas ou temporariamente fragilizadas por licenças de saúde.

3 CAPÍTULO II – Princípios da prevenção e da precaução no meio ambiente do trabalho

Alguns doutrinadores conceituam os princípios da prevenção e da precaução como ambíguos e outros como princípios distintos, porém, ambos possuem o mesmo objetivo. Das definições doutrinárias, destaca-se o conceito de Germana Parente Neiva Belchior, que entende como princípio da prevenção medidas que visam antecipar a ocorrência de um dano provável, quando se tem conhecimento um risco concreto; já o princípio da precaução também consiste em medidas que visam antecipar a ocorrência de todos os danos, porém de maneira ampla, independente de se ter conhecimento do risco concreto:

O princípio da prevenção consiste na adoção antecipada de medidas definidas que possam antecipar a ocorrência de um dano provável, numa determinada situação, reduzindo ou eliminando suas causas, quando se tem conhecimento de um risco concreto. Já o princípio da precaução consiste na adoção antecipada de medidas amplas, que possam evitar a ocorrência de possível ameaça à saúde e segurança. Aponta para a necessidade de comportamento cuidadoso, marcado pelo bom-senso, de abrangência ampla, direcionado para a redução ou eliminação das situações adversas à saúde e segurança. (BELCHIOR, 2011, p. 208 e seguintes).

Os princípios da Prevenção e da Precaução se encontram evidenciados na legislação brasileira, tendo como principal fonte a CF/1988 em seu art. 225, que prevê o direito de todos ao meio ambiente equilibrado essencial à sadia qualidade de vida, impondo o dever de preservação ao Poder Público, bem como à coletividade.

Quando a Constituição Federal evidencia essa necessidade e impõe esse dever, visando um meio ambiente ecologicamente equilibrado, abarca também o meio ambiente do trabalho, visto que esse é o ambiente onde o homem passa a maior parte de sua vida produtiva, conforme ressalta Norma Sueli Padilha:

[...] quando a Constituição Federal, em seu art. 225, fala em meio ambiente ecologicamente equilibrado, está mencionando todos os aspectos do meio ambiente. E, ao dispor, ainda, que o homem para encontrar uma sadia qualidade de vida necessita viver neste ambiente ecologicamente equilibrado, tornou obrigatória também a proteção do ambiente no qual o homem, normalmente, passa a maior parte de sua vida produtiva, qual seja, o do trabalho. (2002, p. 32)

Considerando que a sadia qualidade de vida do homem advém de um meio ambiente equilibrado, resultando na saúde do trabalhador, cabe ressaltar que a saúde é um direito constitucional previsto no art. 6º da CF/1988, sendo um direito social inserido no capítulo dos direitos e garantias fundamentais. Além disso, a saúde tratada pela Constituição Federal tem caráter preventivo, “[...] preventivo das políticas públicas afetas às questões a ela relacionadas. Evidencia que as normas programáticas constitucionais impõem caráter preventivo não só às políticas públicas diretamente relacionadas ao meio ambiente, mas também àquelas que com ele se relacionam mesmo que de maneira transversa”, entende Paulo de Tarso Souza de Gouvêa Vieira (2012), de acordo os arts. 196 e 198, II, da CF/1988:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

[...]

Art. 198. As ações e serviços públicos de saúde integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único, organizado de acordo com as seguintes diretrizes:

[...]

II - atendimento integral, com prioridade para as atividades preventivas, sem prejuízo dos serviços assistenciais.

Observam-se ainda, tais princípios contidos na CLT, capítulo V, artigos 154 a 159, que dispõem sobre a Segurança e Medicina do Trabalho, em especial os artigos 157, II e o art. 158, I, que citam expressamente a obrigação das empresas e o dever dos empregados quanto à precaução no sentido de se evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais:

Art. 157 - Cabe às empresas:

[...]

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior.

Esse capítulo da CLT dispõe sobre normas e procedimentos, onde são tratadas as obrigações do empregador, do trabalhador e do Estado, visando à segurança e a saúde do trabalhador por meio da prevenção, medidas que visam à prevenção de acidentes relativos ao ambiente do trabalho, como bem destaca Paulo de Tarso Souza de Gouvêa Viera:

De uma forma geral, esse capítulo se dedica a estabelecer a necessidade de obediência dos empregados e empregadores a todas as normas legais e infralegais que tratem da segurança do trabalhador bem como da obrigação do Estado de regular, coordenar e fiscalizar a aplicação dessa normatização. Nesse capítulo verificam-se dispositivos que tratam de medidas que se prestam à prevenção de acidentes ou de enfermidades físicas e mentais relacionadas ao ambiente laborativo, a exemplo da realização de exames admissionais, periódicos e demissionais; do regramento da estrutura física das edificações onde será desenvolvido o ambiente de trabalho; do fornecimento de equipamentos de proteção individual; do estabelecimento de critérios mínimos de iluminação e conforto térmico para os trabalhadores, dentre outros. (2012)

Contudo, os princípios da prevenção e da precaução são de extrema relevância no direito do trabalho, visto que o ambiente do trabalho é observado e protegido pela CF, CLT, entre outras normas esparsas, onde, para que tenhamos um meio ambiente de trabalho equilibrado, há de se proteger a saúde do trabalhador, resultando na sadia qualidade de vida por meio da precaução e da prevenção, evitando a consumação de acidentes de trabalho, doenças laborais, assim como as práticas de assédio moral no ambiente de trabalho.

4 CAPÍTULO III – Assédio moral: doença do trabalho equiparada ao acidente de trabalho

4.1 Acidente do Trabalho

O acidente do trabalho se encontra regulamentado na Lei n. 8.213/1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, cujo conceito está previsto no capítulo II, seção I, art. 19:

Art. 19. 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.

Há uma previsão expressa quanto à lesão corporal ou a perturbação funcional que cause morte ou incapacidade do trabalhador, porquanto, da interpretação de lesão corporal e perturbação funcional, se considera não apenas a violação à integridade física, mas também a violação à integridade psíquica ou moral do trabalhador, conforme registra Francisco das Chagas Lima Filho:

O acidente de trabalho é um evento violento no sentido de produzir violação à integridade física, psíquica ou moral do trabalhador, porquanto é da violência do acontecimento que resulta lesão corporal ou perturbação funcional que torna o indivíduo incapaz, provisória ou definitivamente, ou o leva a óbito. (2009, p. 96)

De maneira mais aprofundada, considera, ainda, Francisco das Chagas Lima Filho, o assédio moral como acidente do trabalho:

Por óbvio, entre essas contingências estão aquelas de caráter psíquico, de tal maneira que as incapacidades – temporárias ou permanentes – decorrentes de patologias derivadas de situações de síndromes que têm origem e causa no trabalho ou que com ele tenham algum vínculo de conexidade, como o assédio moral, devem ser consideradas como acidente de trabalho. (2009, p. 98)

O acidente do trabalho, em si, é observado e constatado muitas vezes pelo fato de gerar um dano físico, evidente, objetivo, ligado à ideia de desastre, fatalidade, produzindo consequências de ordem material, no entanto, se torna difícil a constatação das demais enfermidades também ocorridas no ambiente do trabalho, pois não há uma tipificação específica, não há uma legislação apropriada.

Nesse contexto, entende Tchilla Helena Candido (2011, p. 180), que existem outras enfermidades ocorridas no local de trabalho, que de igual forma inabilitam permanentemente o trabalhador. No entanto, por questões de entraves burocráticos, ainda não estão elencadas como acidente de trabalho e sim como um mero revés que não se coaduna com a tipificação de um acontecimento fortuito, mas tão somente um percalço que não merece maiores dirimições acerca do fato, por não haver uma legislação apropriada ao tema, onde muitas vezes o trabalhador adocece. Surgem sintomas, enfermidades, que ganham proporções sem dimensões e que não encontram ancoradouro legal para que o empregado busque tutela legal.

4.2 Doença do Trabalho

Assim como o acidente do trabalho, enquanto gênero, se encontra regulamentado na Lei n. 8.213/1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, no capítulo II, seção I, a doença do trabalho, enquanto espécie, visto que é considerada uma das entidades mórbidas de acidente do trabalho, está prevista no art. 20, II:

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.

O assédio moral, praticado no ambiente do trabalho, produzindo lesões de ordem psicomentais ao trabalhador, contribui diretamente para a morte, redução ou perda da capacidade laborativa do trabalhador, conforme entende Francisco das Chagas Lima Filho (2011, p. 97), que menciona a chamada concausa, onde, “[...] na medida em que se equipara a acidente de trabalho a chamada concausa, ou seja, a causa que, embora não tenha sido a única, contribuiu diretamente para a morte ou para a redução ou perda da capacidade laborativa do trabalhador, ou tenha produzido lesões que exijam atenção médica para sua recuperação.”

No mesmo sentido, entende Maria Lucia Benhame:

Assim, o assédio em si não é uma doença do trabalho, mas um conjunto de ações que pode gerar doenças físicas ou psíquicas que podem ser consideradas como doenças do trabalho, em existindo o nexa causal entre a conduta de um preposto do empregador e a doença eclodida. (2008)

Ou seja, o assédio moral não é considerado diretamente como doença do trabalho, mas sua consequência, de forma indireta, resulta em uma doença do trabalho.

O Decreto n. 6.957/2009, que altera o Regulamento da Previdência Social aprovado pelo Decreto n. 3.048/1999, no tocante à aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção – FAP, no Anexo II, define os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no art. 20 da Lei n. 8.213/1991, relativos aos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho, as doenças do sistema nervoso relacionadas com o trabalho e as doenças do sistema circulatório relacionadas com o trabalho.

A lista das doenças dispõe os agentes etimológicos e especifica a doença como consequência destes, relacionadas ao trabalho. Como exemplos de transtorno mental e de comportamento:

Doença: 'VIII - Reações ao *Stress* Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de *Stress* Pós-Traumático (F43.1)'. Agente etimológico ou fator de risco de natureza ocupacional: '1. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho: reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6) 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)'.

Doença: 'X - Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui 'Neurose Profissional') (F48.8)'. Agente etimológico ou fator de risco de natureza ocupacional: 'Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-): Desemprego (Z56.0); Mudança de emprego (Z56.1); Ameaça de perda de emprego (Z56.2); Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)'.

Doença: 'XII - Sensação de Estar Acabado ('Síndrome de Burn-Out', 'Síndrome do Esgotamento Profissional') (Z73.0)'. Agente etimológico ou fator de risco de natureza ocupacional: '1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3) 2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)'.

Para se configurar a doença do trabalho, deve-se analisar o agente etimológico ou fator de risco de natureza ocupacional resultando a doença especificada, entretanto, com relação ao assédio moral, não há uma previsão específica e objetiva na lista, mas, de acordo com o entendimento de Tchilla Helena Candido (2011, p. 185), pode-se inferir que uma ocorrência de um transtorno que venha a alterar o estado psíquico do trabalhador pode ser qualificada como o efeito de um Assédio Moral.

4.3 Convenção n. 155/1981 da OIT

No sentido de proteção à saúde do trabalhador, em termos mundiais, visando estabelecer condições uniformes que promovam o trabalho “decente”, a OIT - Organização Internacional do Trabalho, em 1981, elaborou a Convenção n. 155, que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores, aprovada pelo Decreto Legislativo n. 2/1992, ratificada pelo Congresso Nacional em 1992 e promulgada pelo Decreto n. 1.254/1994, especificando, em seu art. 3º, “e”, o significado de saúde:

Art. 3º - Para os fins da presente Convenção:

[...]

e) O termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, “abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Contudo, o sentido da palavra “saúde” se torna mais amplo, abrangendo outros elementos além dos objetivos (doenças e afecções), sendo considerados os elementos físicos e mentais que afetam a saúde do trabalhador. Logo, como o assédio moral coletivo causa sérios danos à saúde mental e física dos trabalhadores, se torna evidente que a mencionada Convenção tem o objetivo de evitar que essa prática se desenvolva nos locais de trabalho, conforme descreve Sônia Mascaro Nascimento (2009).

Além da abrangência do sentido da palavra saúde, o art. 4º, 2, da mesma Convenção, destaca a relação do trabalho, “[...] prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho [...]”, portanto, apenas os acidentes e danos à saúde relativos a atividade de trabalho e provenientes do trabalho serão abarcados pela Convenção.

4.4 Projeto de Lei n. 7.202/2010

Visando tornar o Assédio Moral um elemento objetivo na norma legal, equiparado ao acidente do trabalho, cinco Deputados apresentaram o projeto de Lei n. 7.202 em 2010, que pretende alterar a alínea “b” do inciso II do art. 21 da Lei n. 8.213/1991, objetivando amparar o assédio moral.

A redação do art. 21, inciso II, “b” prevê:

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

[...]

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

[...]

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

O Projeto de Lei n. 7.202/2010 consiste na inserção da palavra “moral” na alínea “b” do inciso II, alterando o texto para: “[...] b) ofensa física ou moral intencional, inclusive de terceiro”.

O Projeto foi justificado pelos Deputados visando estender o conceito de outras situações equiparadas ao acidente do trabalho, onde a ofensa moral cada vez mais vem sendo reconhecida como fator de risco no ambiente de trabalho, destacando-se o assédio moral e outras formas de violência. Entendem, ainda, os Deputados, que o assédio moral, por constituir uma violência psicológica, pode causar danos à saúde física e mental, destacando que a violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento da Organização Internacional do Trabalho – OIT em diversos países.

O Projeto de Lei foi apresentado em 28.4.2010 e, em 18.6.2010, foi apresentado o parecer do deputado Vicentinho, da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público, com substitutivo que prevê a alteração do projeto inicial, onde a questão “moral” não seria inserida na alínea “b” do inciso II, mas sim, na inserção de novo inciso no mesmo art. 21, sendo então um inciso próprio, o inciso V, com o seguinte texto: “[...] a doença decorrente de ofensa moral ao empregado no exercício de sua atividade.” O parecer do deputado Vicentinho foi aprovado por unanimidade em 10.11.2010, entretanto, em 31.1.2011 o Projeto foi arquivado. Em 15.2.2011 foi desarquivado, mediante requerimento dos autores, que foi aprovado pela Mesa Diretora da Câmara dos Deputados.

Em 24.8.2011, o relator e deputado Lael Varella, da Comissão de Seguridade Social e Família, votou pela rejeição do Projeto de Lei, visto que para a existência de um acidente de trabalho deve haver um nexo de causa-efeito tríplice, onde envolve o trabalho, o acidente e a lesão consequente, ou seja, deve existir uma ligação entre o trabalho e a doença provocada pelo assédio moral, não sendo considerada como acidente aquele cujo resultado não decorra da prática do assédio, bem como aquele que não resulta em lesão moral que cause diminuição ou incapacidade ao trabalhador, conforme conclusão do parecer do relator:

Ocorre que, para a existência do acidente do trabalho, deve haver um nexo de causa-efeito tríplice, que envolve o trabalho, o acidente, com a consequente lesão, e a incapacidade, resultante da lesão. Inexistindo essa relação de causa-efeito entre o acidente e o trabalho, não se poderá falar em acidente do trabalho. Mesmo que haja lesão, se essa não deixar o segurado incapacitado para o trabalho, não haverá direito a qualquer prestação acidentária. Embora a ofensa ou o assédio moral, em alguns casos, possam ser equiparados ao acidente de trabalho, consideramos um exagero permitir que uma discussão não relacionada às tarefas profissionais dê direito a afastamento do trabalho e a benefício previdenciário.

A equiparação entre assédio moral e acidente de trabalho demonstra um equívoco, porque a proposição desconsidera a necessidade da existência do risco para configurar o dano. Em outras palavras, significa dizer que qualquer trabalhador exposto a qualquer risco poderia pleitear o benefício previdenciário, mesmo que a ofensa não resulte em sequelas que reduzam ou impeçam o exercício profissional.

Sendo assim, alterar a legislação previdenciária para equiparar ao acidente do trabalho qualquer ofensa física ou moral intencional, inclusive de terceiro, mesmo que não seja por motivo de disputa relacionada ao trabalho, equivale a considerar acidente de trabalho qualquer querela de importância menor e que não tenha relação com o desempenho de atividade laboral e nem repercussão na capacidade laborativa do segurado

Diante do exposto, nosso voto é pela rejeição do Projeto de Lei n. 7.202, de 2010.

Com relação ao nexo de causalidade, o Conselho Federal de Medicina, em sua Resolução CMF n. 1.488/1998, que dispõe das normas específicas para médicos que atendam os trabalhadores, no art. 2º, prevê as condições necessárias para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e atividade do trabalhador:

Art. 2º - Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

- I - a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;
- II - o estudo do local de trabalho;
- III - o estudo da organização do trabalho;
- IV - os dados epidemiológicos;
- V - a literatura atualizada;
- VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;

- VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;
- VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Ao disciplinar as condições necessárias para a existência do nexo de causalidade, foi abarcada a possibilidade de se estabelecer a relação causal entre o assédio moral e doenças psicológicas e físicas que surjam ou se agravem pela exposição constante à humilhação, conforme entende Mara Vidigal Darcanchy (2006).

A prática de assédio moral possui caráter de vontade do agente, de intenção, tendo objetivo de afetar diretamente a saúde da vítima e, de acordo com Tchilla Helena Candido (2011, p. 213), por conseguinte, o nexo causal dessa ocorrência se torna essencial, pois comprovar a condição de saúde de subsequente a um evento de assédio é condição elementar para ficar documentado que o episódio de falta de saúde originou-se de uma agressão à vítima.

Por fim, o PL n. 7.202/2010 se encontra com despacho atual de “Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões”, pronto para ser colocado em pauta na Comissão de Seguridade Social e Família, sujeito à apreciação conclusiva pelas Comissões Permanentes, em razão da matéria, de acordo com a previsão do art. 24, II, do Regimento Interno.

4.5 Assédio Moral considerado como Acidente de Trabalho

O assédio moral não é um fenômeno novo, pelo contrário, ele existe desde a existência do labor, do trabalho, entretanto, até hoje não há um tratamento jurídico específico, não há uma legislação própria, motivo pelo qual há uma dificuldade em se provar a prática do assédio, assim como coibir a prática.

A prática assediada resulta em doenças psicológicas, afetam diretamente a moral do trabalhador, e, como resultado mais gravoso, pode levar à morte do trabalhador por suicídio. Tendo em vista o resultado produzido oriundo da prática assediada relacionada com o trabalho, existindo um evidente nexo de causalidade entre a prática do agente e o resultado à vítima, incapacitando o trabalhador, o assédio moral é considerado como um acidente de trabalho, sendo objetivado como uma doença do trabalho, assim como conclui Francisco das Chagas Lima Filho (2009, p. 99 e 100), que

[...] sendo o assédio moral um evento que tem como causa um comportamento de maltrato no entorno laboral levado a efeito de forma reiterada pelo empregador, seus prepostos ou pelos colegas de trabalho do assediado, capaz de produzir lesões que afetem a integridade física e/ou psíquica da vítima, aptas a produzir a incapacidade - temporária ou permanente - encontra-se indubitavelmente incluído no conceito de doença profissional equiparada a acidente de trabalho, nos termos da previsão constante da Lei 8.213/91.

Há uma grande dificuldade no entendimento de que o assédio moral possa ser o agente etiológico de uma doença do trabalho, equiparada ao acidente de trabalho, porém, visando objetivar e caracterizar o assédio moral, a relação das doenças contidas no Anexo II do Decreto n. 6.957/2009 deveria prever como agente etiológico algumas das práticas assediosas, como exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras e, em contrapartida, a doença tipificada (CID - código da Classificação Internacional de Doenças), como *stress*, transtornos neuróticos, entre outros. Essa evolução facilitaria o enquadramento do assédio moral como uma doença do trabalho, equiparada a acidente de trabalho. Nesse sentido, acredita Tchilla Helena Candido:

Acredita-se que com o passar do tempo serão criados mecanismos para que se consiga efetivamente comprovar quando um trabalhador for vítima de assédio moral, de modo que a autoridade judicial sinta-se convicta de sua decisão, sem que parem dúvidas. Quiçá, a partir desse novo caráter, se consiga galgar mais um degrau e se identifique que as doenças cuja etiologia seja um assédio à integridade do trabalhador possam ser enquadradas como doença ocupacional, bem como acidente de trabalho. (2011, p. 209 e 210)

Contudo, para fins de indenização e benefício acidentário, hoje, o assédio moral pode ser considerado um acidente de trabalho na espécie de doença do trabalho, enquadrado como umas das doenças contidas na lista do Anexo II do Decreto n. 6.957/2009, entretanto, estão sendo movidos esforços

para inclusão, de maneira mais objetiva, da tipificação do assédio moral diretamente no art. 21 da Lei n. 8.213/1991.

5. CONCLUSÃO

Tendo em vista a evolução da figura “assédio moral” em termos normativos e interpretativos, sendo admitido como um evento excessivamente prejudicial no local de trabalho, resultando em doenças gravíssimas e irreversíveis aos trabalhadores, atualmente essa prática está sendo considerada e interpretada como uma doença do trabalho, pois resulta em danos significativos às vítimas, como doenças físicas e psíquicas em razão do trabalho, sendo tipificado como doença, conforme lista normativa contida no Anexo II do Decreto n. 6.957/2009 (CID e agentes etiológicos).

Visando à criação de norma mais objetiva, sem dependência de interpretação, o Projeto de Lei n. 7.202/2010 prevê a inclusão do assédio moral como uma doença do trabalho equiparada ao acidente de trabalho abarcado no próprio texto da norma existente, qual seja, a Lei n. 8.213/1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

No sentido de melhoria e evolução normativa, num futuro não tão distante, será necessária a reflexão, pesquisa e criação de legislação própria e específica relativa à matéria “assédio moral”, dispondo de conceito, caracterização, medidas de prevenção, bem como medidas de punição, entre outras, visando minimizar a prática do assédio moral e a insegurança jurídica.

6. REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral**: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2010.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC – Editora da Puc-SP, 2000.

BELCHIOR, Germana Parente Neiva. **Hermenêutica jurídica ambiental**. São Paulo: Saraiva, 2011.

BENHAME, Maria Lucia. Lesão decorrente do assédio moral caracteriza doença do trabalho. **Revista Consultor Jurídico**, junho 2008. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2008-jun-29/lesao_assedio_moral_caracteriza_doenca_trabalho. Acesso em: 2 nov. 2013.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 26 jul. 2013.

BRASIL. **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. [1988]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>

BRASIL. **Lei n. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>

CÂMARA DOS DEPUTADOS (BRASIL). **Projeto de lei n. 7.202/2010**. Altera a alínea “b” do inciso II do art. 21 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre situação equiparada ao acidente de trabalho ao segurado do Regime Geral de Previdência Social. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=474888>>

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

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Resolução CFM n. 1.488**, de 11 de fevereiro de 1998. Dispõe de normas específicas para médicos que atendam o trabalhador. Disponível em: <http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/1998/1488_1998.pdf>

DARCANCHY, Mara Vidigal. Assédio moral no meio ambiente do trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 913, 2 jan. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/7765>>. Acesso em: 9 nov. 2013.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O Assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009.

MARQUES JR., Fernando Antonio. **Assédio moral no ambiente de trabalho**: questões sócio-jurídicas. São Paulo: LTr, 2009, p. 25.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Revista de Direito do Trabalho**. Curitiba: Gênese, n. 124, 2003.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. As ações da OIT para inibir o assédio moral. **Revista Consultor Jurídico**, maio 2009. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2009-mai-28/acoes-oit-inibir-assedio-moral-coletivo-trabalho>. Acesso em: 26 out. 2013.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Assédio Moral**, São Paulo: Ed. Saraiva, 2009.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/8838>>. Acesso em: 30 maio 2013.

VEIRA, Paulo de Tarso Souza de Gouvêa. O meio ambiente do trabalho e os princípios da prevenção e precaução. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11566>. Acesso em: 30 maio 2013.