

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC  
CURSO DE DIREITO**

**CRISTIANE ALVES BATISTA POSSAMAI**

**O ASSÉDIO MORAL, SUAS IMPLICAÇÕES E A POSSIBILIDADE DE  
EQUIPARAÇÃO AO ACIDENTE DO TRABALHO**

**CRICIÚMA  
2013**

**CRISTIANE ALVES BATISTA POSSAMAI**

**O ASSÉDIO MORAL, SUAS IMPLICAÇÕES E A POSSIBILIDADE DE  
EQUIPARAÇÃO AO ACIDENTE DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel, no curso de Direito, da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador (a): Prof.(a) Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto.

**CRICIÚMA**

**2013**

**CRISTIANE ALVES BATISTA POSSAMAI**

**O ASSÉDIO MORAL, SUAS IMPLICAÇÕES E A POSSIBILIDADE DE  
EQUIPARAÇÃO AO ACIDENTE DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
aprovado pela Banca Examinadora para  
obtenção do Grau de Bacharel em Direito  
da Universidade do Extremo Sul  
Catarinense, UNESC, com Linha de  
Pesquisa em Bibliografias.

Criciúma, 13 de dezembro de 2013.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.(a) - Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto

---

Prof.(a) – Msc. Márcia Andréia Schutz Lírio Piazza

---

Prof.(a) – Raquel de Souza Felício

Dedico esta obra especialmente a minha família; vocês estiveram ao meu lado em todos os momentos e de alguma forma enriqueceram minha vida. Agradeço a Deus por ter colocado pessoas tão especiais em meu caminho. Tenho certeza que vocês sabem mais do que ninguém quantos obstáculos enfrentamos para chegarmos até aqui, mas graças a todo apoio consegui chegar.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus que sempre me iluminou e me deu muita saúde nessa caminhada e me concedeu o prazer de conviver com pessoas muito especiais.

A meu marido por estar sempre comigo em todas as horas e me compreender quando não pude dar a devida atenção.

A meus pais, por tudo que me ensinaram, e por me darem força para conseguir alcançar meus objetivos.

Aos meus irmãos que estiveram sempre perto de mim.

A minha orientadora Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto pela sua dedicação, paciência e compreensão, que me auxiliou na realização deste trabalho, assim como todos os professores do Curso de Direito da UNESC, que contribuíram para minha formação.

As minhas amigas de classe Gabriela Meller De Luca, Helena Beatriz Pacheco Darós, Rafaela Bento e Tamires Scarpari, que desde o meu ingresso na Universidade me acompanharam nesta caminhada.

A todos demais colegas da Universidade, que estiveram comigo nessa batalha árdua que seguimos.

A Universidade e todo o corpo docente do Curso de Direito, por ter proporcionado uma formação não só profissional nesta área, mas sim em ser um humano melhor.

A todos aqueles que, de certa forma, me ajudaram e sempre me deram forças para continuar, minha gratidão para com vocês é imensa.

**“O sucesso nasce do querer, da determinação e da persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo, fará coisas admiráveis.”**

**(José de Alencar)**

## RESUMO

No mundo globalizado e cada vez mais competitivo em que vivemos, na busca das empresas pelo lucro, o empregador em muitos casos, passou a agredir o empregado por meio de ofensas, injúrias, perseguições, de forma contínua e permanente, que podem causar danos irreparáveis à saúde do trabalhador. A estes conjuntos de atos ofensivos ao empregado a doutrina denomina de assédio moral que, uma vez detectado, ensejará reparações ao assediado. O presente trabalho tem por objetivo disseminar o tema e os seus desdobramentos, suas implicações, e ainda tratar da possibilidade de equiparação das consequências deste assédio na saúde do trabalhador, ao acidente do trabalho.

**Palavra-chave:** Assédio Moral. Acidente do Trabalho e Equiparação.

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> – SINTOMAS APRESENTADOS POR VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL NO BRASIL (HOMENS E MULHERES EM PORCENTAGEM).....	16
<b>Quadro 2</b> – TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO RELACIONADOS COM O TRABALHO (GRUPO V DA CID-10) .....	49
<b>Quadro 3</b> – DOENÇAS DO SISTEMA CIRCULATORIO RELACIONADOS COM O TRABALHO (GRUPO IX DA CID-10).....	50



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>2 O ASSÉDIO MORAL</b> .....	<b>11</b>
2.1 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL.....	11
<b>2.1.1 Sintomas e Consequências do Assediado</b> .....	<b>15</b>
2.2 ASSÉDIO MORAL E O DIREITO .....	17
2.3 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL.....	19
2.4 CASOS DE ASSÉDIO MORAL .....	23
<b>3 ACIDENTE DO TRABALHO</b> .....	<b>27</b>
3.1 DO ACIDENTE DO TRABALHO E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	27
3.2 TEORIAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO .....	34
<b>3.2.1 Teorias da Responsabilidade Subjetiva do Empregador</b> .....	<b>34</b>
<b>3.2.2 Teoria da Responsabilidade Objetiva do Empregador</b> .....	<b>36</b>
3.3 AUXÍLIO ACIDENTE E DIREITO DE INDENIZAÇÃO CIVIL COM BASE NA LEGISLAÇÃO ATUAL .....	39
3.4 GARANTIA DE EMPREGO DO ACIDENTADO .....	43
<b>4 EQUIPARAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL AO ACIDENTE DE TRABALHO</b> .....	<b>45</b>
4.1 A INSUFICIÊNCIA DA REPARAÇÃO PECUNIÁRIA .....	45
4.2 POSSIBILIDADE DE EQUIPARAÇÃO .....	47
<b>4.2.1 Benefícios ao empregado decorrentes da equiparação</b> .....	<b>53</b>
4.3 PROJETO DE LEI Nº 7.202 DE 2010 .....	55
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	<b>58</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>61</b>
<b>ANEXO</b> .....	<b>66</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O assédio moral fere, desgasta, arrasa a pessoa atingida, provocando uma terrível sensação de derrota, de inutilidade, o que implica em um juízo de valor no qual se costuma questionar se o trabalho humano é passível de valorização.

Os tribunais brasileiros têm sido extremamente competentes no reconhecimento dessa prática ilícita, cominando resoluções com o propósito de garantir o princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento esse tutelado pela Constituição Federal de 1988.

Não obstante, em que pese ser imputada reparação pecuniária como forma de punição do infrator, é preciso analisar que os efeitos decorrentes de um assédio moral muitas vezes não se situam apenas na esfera do capital.

Muitas das agressões ultrapassam a barreira do prejuízo moral, pondo fim a capacidade laborativa do trabalhador, provocando perturbações funcionais ou doenças que possam vir a se manifestar, causando a redução da capacidade de trabalho – ou até mesmo a morte. Isso pode ser observado nos acórdãos julgados pelos tribunais, onde os trabalhadores, que antes não possuíam nenhum tipo de enfermidade e logo após terem passado pela situação em questão, passaram a ter inúmeros problemas de saúde, os incapacitando para o labor.

A importância de se estudar o tema que é objeto deste trabalho de conclusão de curso, reside em trazer visibilidade a gravidade do assédio moral, visto que esse assunto é recente no direito do trabalho e tem muito o que ser considerado ainda a seu respeito. Existem poucos doutrinadores que falam a respeito da equiparação do assédio moral ao acidente do trabalho e há um projeto lei no Brasil de nº 7.202 de 2010, falando sobre o assunto, mas até o presente momento nada foi decidido.

Com isso é possível trazer à vista, diante das disposições trazidas, que as consequências decorrentes de um assédio moral, no âmbito do ambiente de trabalho, suscitam a possibilidade de se equipar a um acidente de trabalho.

## 2 O ASSÉDIO MORAL

Neste capítulo pretende-se dar um entendimento do que é o Assédio Moral, suas características, os sintomas e consequências que podem trazer ao empregado assediado em seu ambiente de trabalho.

Estudar-se-á também os tipos de assédio moral, assim como fazer uma relação deste assunto com o direito.

### 2.1 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

Não existem previsões sobre o assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. Tal matéria é recente no âmbito do direito do trabalho, o que existe hoje são doutrinas e jurisprudências sobre o assunto na esperança de soluções, leis que possam assegurar os direitos dos trabalhadores sobre este fato que é de grande relevância jurídica. Essa falta de informação tem permitido que muitos trabalhadores cada vez mais se tornem vítimas de assédio moral, sem saber o que está acontecendo e como devem reagir.

Sobre esta questão, observa-se:

O fenômeno já foi bem identificado, recebeu e consolidou a devida denominação, mas falta demarcar os limites da sua abrangência, bem como estabelecer as distinções em relação às outras formas de violência psicológica ou de sofrimentos que ocorrem no ambiente de trabalho (OLIVEIRA, 2011, p.232).

O assédio moral é muito destrutivo à pessoa assediada. Tal ato fere, desgasta, arrasa a pessoa, o que provoca sensações de inutilidade, fracasso, e seu efeito cumulativo constitui então a agressão. Este fato pode ocorrer no meio social, estudantil, familiar e mais frequentemente no ambiente de trabalho.

Nas palavras da advogada Mendes (2013) em seu artigo:

Estamos vivendo num mundo globalizado que tem uma de suas características a competição real e a tendência de correr para não ficar para trás. Essa é a realidade não só empresarial, mas, principalmente, no setor público. A situação é bem diferente quando o chefe ou mesmo o colega de trabalho começa a agir de maneira a humilhar e rebaixar ao outro. Aí deve-se ficar atento para não cair numa cilada emocional que pode destruir emprego, convivência social e familiar, e até mesmo a própria vida. Os danos que o assédio moral pode causar ao empregado são seriíssimos.

Também conhecido como síndrome del acoso institucional, acoso moral, psicoterror, coação moral ou mobbing, o assédio moral no trabalho ultrapassa não só as fronteiras internacionais, como também qualquer categoria profissional. Médicos, advogados, operários, vendedores, representantes comerciais, diaristas, não há preferência profissional na desta perversidade.

Essa competição sem medida das empresas e trabalhadores, na preocupação de produzir, gerar lucros, mostrar serviço, tem criado um ambiente cada vez mais favorável ao assédio moral.

Segundo Hirigoyen, uma destacada estudiosa do tema, diz que o assédio moral no trabalho pode ser definido como:

[...]o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (2006, p.17).

O assediador, que no âmbito do trabalho pode ser o patrão, supervisor, gerente (sempre um superior), num processo de assédio moral, pretende ter o controle e o domínio absolutos do trabalhador assediado.

Quanto a este ponto Alkimin fala que o assédio moral é:

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 pode 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. (2009, p.136).

Sobre o mesmo assunto, Nascimento trata em sua obra:

A respeito da repressão do assédio, inicialmente, cabe observar que a violência psicológica que dele resulta é mais difícil de demonstrar do que a violência física, porque as marcas que ficam no psiquismo não são facilmente perceptíveis. Ademais, nos casos de violência psicológica, o assediador costuma manipular sua vítima para que esta chegue a crer que tudo é exagero de sua parte e que ela tem culpa pelo que lhe acontece. O assediador costuma fazer o mesmo com os colegas da vítima, de modo que todos opinem que o assediador é um excelente colega de trabalho e que a outra pessoa se queixa inutilmente. Na suposição que ela se queixe. (2009, p.121).

O assediador pode ser considerado uma pessoa sem ética, devido suas posturas diante do trabalhador assediado. Neste sentido:

Ora, sendo a ética o reflexo do bom caráter e da boa índole, obviamente não está presente na postura do assediador. Esta realidade implica na beligerância característica do processo de assédio moral, gerando uma guerra psicológica com consequências nefastas não só para a vítima, mas também para a empresa e para o Estado. (SILVA, 2005, p. 192).

Desta forma “o agressor pode engrandecer-se rebaixando o outro, sem culpa e sem sofrimento; trata-se da perversão moral.” (FREITAS, 2013, p. 11). Com esse ato de controle, pretende demonstrar o seu poder contra o assediado e também com o grupo da empresa. “A perversidade não provém de um problema psiquiátrico, mas de uma racionalidade fria combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos.” (FREITAS, 2013, p. 13).

O agressor se utiliza de algumas estratégias para com a vítima assediada e conforme Barreto (2013) estas são:

- Escolher a vítima e isolar do grupo.
- Impedir de se expressar e não explicar o porquê.
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares.
- Culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar.
- Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho.
- Destruir a vítima (desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante. A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool.
- Livrar-se da vítima que são forçados/as a pedir demissão ou são demitidos/as, frequentemente, por insubordinação.
- Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.

A explicitação do assédio moral acontece com:

[...] gestos, condutas abusivas e constrangedoras, humilhar repetidamente, inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar, ridicularizar, risinhos, suspiros, piadas jocosas relacionadas ao sexo, ser indiferente à presença do/a outro/a, estigmatizar os/as adoecidos/as pelo e para o trabalho, colocá-los/as em situações vexatórias, falar baixinho acerca da pessoa, olhar e não ver ou ignorar sua presença, rir daquele/a que apresenta dificuldades, não cumprimentar, sugerir que peçam demissão, dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas ou mesmo irão para o lixo, dar tarefas através de terceiros ou colocar em sua mesa sem avisar,

controlar o tempo de idas ao banheiro, tornar público algo íntimo do/a subordinado/a, não explicar a causa da perseguição, difamar, ridicularizar. As manifestações do assédio segundo o sexo: **Com as mulheres:** os controles são diversificados e visam intimidar, submeter, proibir a fala, interditar a fisiologia, controlando tempo e frequência de permanência nos banheiros. Relaciona atestados médicos e faltas a suspensão de cestas básicas ou promoções. **Com os homens:** atingem a virilidade, preferencialmente. (BARRETO, 2013. Grifo da autora).

Ainda assim para configurar o nexos causal entre as atividades do trabalhador e seus transtornos de saúde, caracterizando como assédio moral algum ato, além dos exames clínicos, a Resolução 1488/98 do Conselho Federal de Medicina, em seu artigo 2º, prescreve o que os médicos devem considerar:

Para o estabelecimento do nexos 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 nexos 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. (CFM, 2013).

Para que o assédio moral seja configurado, tal fato deverá ser “repetitiva, reiterada, prolongando-se durante a jornada de trabalho e no exercício das funções que o trabalhador está inserido.” (CANDIDO, 2011, p.40).

Neste sentido ensina Silva que:

[...] o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro *modus vivendi* do assediador em relação à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas. (2005, p.15).

O assédio moral não irá se caracterizar por ofensas eventuais ou atitudes isoladas, devendo haver uma presença muito efetiva, prolongada e repetitiva do ato.

### 2.1.1 Sintomas e Consequências do Assediado

No ambiente de trabalho, as consequências do assédio moral, podem refletir de forma que possam atingir desde os indivíduos afetados à sociedade. Por sua vez, pode-se citar Pacheco (2007, p. 274):

O assédio moral pode ter repercussões negativas difíceis de contabilizar. Pode originar na vítima danos irreversíveis e, em casos extremos, poderá, inclusivamente, levar ao cometimento de suicídio. As consequências podem ser extremamente nefastas, com possíveis reflexos ao nível da saúde, física ou psíquica do assediado, influenciando negativamente na sua própria família tal com nas relações sociais. Os seus efeitos nocivos poderão estender-se mesmo à própria empresa que permite este fenómeno, mas, por fim, repercutir-se-ão sempre sobre a sociedade.

O fator medo é indispensável para que o assediador se torne violento e acabe por agredir alguém, pois é por esse medo que alguém agride o outro para que ele possa se autoprotger. Muitas vezes o assediador, passa por pressões psicológicas vindas de seus superiores e acaba por cometer atos contra seus subordinados, satisfazendo assim às metas da empresa (HIRIGOYEN, 2006, p.43).

No assédio moral, há a predominância da vergonha e da humilhação pelo trabalhador assediado e quando contínuo, por vários meses, até anos, pode transforma-se em um distúrbio psíquico, passando para um estado depressivo tornando-se crônico.

O assédio moral, ao contrário, deixa sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização persiste, mesmo se a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos. (HIRIGOYEN, 2006, p.164).

É como se a pessoa assediada carregasse consigo um pedaço do agressor. (HIRIGOYEN, 2006, p.176).

O assédio moral gera efeitos sobre a organização do trabalho, afetando principalmente o empregado, bem como o empregador, e conforme os ensinamentos de Alkimin, até mesmo o Estado acaba por custear os tratamentos de saúde da vítima do assédio:

O assédio moral gera consequências sobre a organização do trabalho, afetando diretamente a pessoa do empregado, seja no aspecto pessoal, seja no profissional, bem como prejudica economicamente o próprio empregador em razão da queda da produtividade, do alto índice de absenteísmo e pagamento de indenizações, além de prejuízos para a coletividade, haja vista que o Estado acaba custeando o tratamento de saúde da vítima do assédio, como também o pagamento de seguro-desemprego e até mesmo de aposentadorias precoces. (2009, p.81).

Em uma pesquisa realizada no ano de 2000, sobre os sintomas do assédio moral no Brasil, Margarida Barreto (2013), com base em 870 vítimas de assédio moral, constatou que 100% das mulheres apresentaram crises de choro, enquanto que 100% dos homens tinham vontade de suicídio. Em ambos os sexos cerca de 80% relataram dores generalizadas.

**Quadro 1 – Sintomas apresentados por vítimas de assédio moral no Brasil (Homens e Mulheres em porcentagem)**

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Ideia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: (BARRETO, 2013).

Pode ser constatado com essa pesquisa apresentada, que independente do sexo, as emoções estremecidas fazem com que o trabalhador assediado apresente vários sintomas. As reações dos sentimentos e emoções nas situações de



humilhação e constrangimentos são diferentes para homens e mulheres. Barreto (2013), em sua pesquisa conclui o seguinte:

[...] enquanto as mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, os homens sentem-se mais revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingança. Se sentem envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima. Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso.

Durante o período de assédio e pós, os trabalhadores assediados passam a conviver na maioria das vezes com sintomas e doenças diversas, que não tinham antes do fato, as quais podem se citar:

Passam a conviver com depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídios que configuram um cotidiano sofrido. (BARRETO, 2013).

Essas doenças que os trabalhadores não tinham antes do assédio e que por consequência de todas as tribulações vivenciadas no ambiente de trabalho, passaram a ter, em muitas vezes o acompanham para o resto de suas vidas, onde acabam por ficarem escravos de medicações, terapias.

## 2.2 ASSÉDIO MORAL E O DIREITO

No Brasil, a pouco tempo que o assédio moral passou a ser mais questionado nas relações de trabalho. Na Constituição Federal de 1988, há assegurado a proteção ao ambiente de trabalho, logo, o assédio moral no ambiente laboral, seria um desrespeito à esse direito e uma violação ao princípio da dignidade humana do assediado.

O objetivo do princípio da dignidade humana é de proteger o homem contra atos que possam lhe desrespeitar, garantir que seus direitos sejam assegurados. Assim expressa o autor Silva:

Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. [...] Daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos existência digna (art.170), a ordem social visará a realização da justiça

social (art.193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art.205) etc., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana. (2000, p.109).

Com base nesse entendimento, a dignidade humana, é um conteúdo impositivo, com aplicabilidade também aos direitos sociais, incluindo-se o trabalho. Diante dos abusos sofridos pelo trabalhador fica evidente a violação da dignidade humana.

O princípio da dignidade humana é a base para os demais direitos constitucionais, portanto a prática do assédio moral nas relações de trabalho afronta esse basilar das normas fundamentais. (CANDIDO, 2011, p.90).

A prática do assédio moral no ambiente de trabalho pode gerar ao assediador responsabilidade penal. Muitos projetos de lei têm sido propostos sobre este tema, mas ainda se encontram em fase de tramitação na Câmara de Deputados. A punição do assediador poderá ter como fundamento em outros tipos previstos no Código Penal: "Se o bem jurídico totalmente tutelado atingido pela prática do assédio moral foi a honra do trabalhador, à luz do código penal pode-se configurar um dos seguintes crimes: calúnia, difamação ou injúria." (NASCIMENTO, 2009, p.129).

Calúnia é a falsa imputação a alguém de fato definido como crime. Na difamação se imputa a alguém a prática de um fato, mas este não é definido como crime. A injúria caracteriza-se pela ofensa à dignidade ou decoro da pessoa. (NASCIMENTO, 2009, p. 129).

Na falta de legislação específica, busca-se fundamento em outras fontes válidas, buscando a responsabilização do assediador pelo seu ato.

Conforme o caso, a prática do assédio moral, pode configurar, para efeitos penais, o crime de constrangimento ilegal ou crime de ameaça, onde no primeiro há a coação ou constrangimento de alguém com violência, para que não seja feito algo que a lei permita, ou fazer algo que a lei não prescreva e no segundo causar mal ao assediado por meio de palavras, escritos, gestos etc. (NASCIMENTO, 2009, p.130).

As lesões causadas ao trabalhador assediado, são passíveis de indenização à ele, visto que é um direito fundamental de todos os cidadãos

brasileiros, assegurado na nossa lei maior, a Constituição Federal Brasileira de 1988, em seu artigo 5º, X:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (BRASIL, 2013A).

Como visto até agora, as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho, podem gerar danos irreparáveis ao trabalhador, e essa indenização seria mais como uma forma de diminuir todo o sofrimento causado a ele.

[...] o valor imposto à condenação por danos morais deve ser justo e reparador, entretanto, não deve se constituir em causa de enriquecimento ilícito para o ofendido e desolamento do ofensor, bem como, por outro lado, igualmente não deve, observados os critérios norteadores acima expostos, consistir-se em valores ínfimos e desrespeitosos causando o desprestígio do Poder Judiciário. Há que se observar e avaliar os extremos com a adequada proporcionalidade sem deixar de reparar o bem ofendido e ao mesmo tempo sem majorar essa reparação a ponto de tornar a relação desequilibrada. (NASCIMENTO, 2009, p.165).

Pela falta de legislação a respeito, quanto ao valor correto a cada caso do assédio moral, coube à jurisprudência e à doutrina, buscar critérios para esses valores, sendo usados como auxílio aos magistrados, se utilizando sempre da sensatez, imparcialidade em cada caso. Esses critérios serão analisados mais a frente no presente trabalho.

### 2.3 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser qualquer ato, comportamento, que leve o trabalhador assediado a passar por situações humilhantes e constrangedoras no seu ambiente de labor.

É difícil se compreender os atos como assédio moral, estabelecê-los o verdadeiro sentido, se o indivíduo foi realmente vítima de assédio moral ou se não é somente uma brincadeira, sem intenções de prejudicar tal indivíduo.

Quando o trabalhador começa a se sentir mal pelos atos do assediador que se mostram, por um tempo prolongado e “que o agente da zombaria está com intenções malévolas, criando um clima de mal estar, o fenômeno indica que é Assédio Moral.” (CANDIDO, 2011, p.99).

O terrorismo psicológico gerado pelo assédio, pode se dar por várias modalidades no ambiente de trabalho, as quais seriam: pela modalidade vertical descendente (profissionais e chefes contra seus subordinados), pela modalidade horizontal (trabalhadores do mesmo grau hierárquico), e ainda pela modalidade vertical ascendente chamado mobbing (de baixo para cima).

A modalidade vertical descendente é a forma mais incidente de assédio moral e se dá, conforme Candido (2011, p.100), quando o assediado é agredido por alguém que seja superior na empresa (diretor, gerente, chefe, etc.) e acaba por acatar o que lhe é imposto para garantir seu emprego.

Para Alkimin (2009, p.62), há uma desigualdade material entre empregado e empregador (superior hierárquico), fazendo com que ocorra abuso de poderes, autoritarismos, atitudes antiéticas e desumanas, afetando assim a dignidade do trabalhador, forçando-o a sair da empresa.

Ainda sobre o assédio moral praticado pelo superior hierárquico da vítima:

O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que, por alguma característica, represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo; também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado. (ALKIMIN, 2009, p.62).

Nem sempre a vontade do assediador é de tirar o assediado da empresa, mas a corrida para atingir suas metas, produtividade, lucratividade acabam por fazê-lo a ter atitudes antiéticas com seus colaboradores, descumprindo assim com as obrigações contratuais e o respeito à dignidade humana do trabalhador.

A modalidade horizontal é quando os trabalhadores passam a competir entre si, sentirem inveja um dos outros, discriminar algum outro colega de trabalho, por motivos diversos (religião, cor, opção sexual, questões políticas etc.).

Os atos desses colegas assediadores podem resultar de fatores de conflitos interpessoais, ou até por rivalidades:

[...] manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejos, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento etc., podendo ser resultante dos seguintes fatores: a) conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal (atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual etc.; b) competitividade/rivalidade para alcançar destaque, manter-se no cargo ou disputar cargo, ou para obter promoção. (ALKIMIN, 2009, p.64).

Nestes casos de assédio moral horizontal, a empresa acaba tomando atitudes somente quando começa a ter consequências na produção tornando um problema para seus resultados.

A modalidade vertical ascendente é uma violência que se origina de baixo para cima, ou seja, um trabalhador ou vários trabalhadores perseguem um superior hierárquico.

Pode ocorrer por conta de uma promoção de algum funcionário que os demais não o admitem como chefe, ou a empresa contrata um novo colaborador sem experiência para assumir a coordenação de algum setor, revoltando os demais empregados. (CANDIDO, 2011, p. 101).

Esse tipo de assédio vertical ascendente também pode se dar por outro motivo:

Normalmente esse tipo de assédio pode ser praticado contra superior que se excede nos poderes de mando e que adota posturas autoritárias e arrogantes, no intuito de estimular a competitividade e rivalidade, ou até mesmo por cometer atos de ingerência pelo uso abusivo do poder de mando. (ALKIMIN, 2009, p.65).

Quando advindo de um superior hierárquico o assédio moral é muito mais grave, pois o assediado se sente inferiorizado e também porque o superior tem mais condições de expor o assediado.

A sociedade estabelece padrões e normalmente as pessoas suscetíveis de assédio moral são aquelas que fogem desses padrões estabelecidos. Em suas pesquisas, Barreto (2013) traz os motivos que mais aparecem nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho:

**Por motivos religiosos** - A Constituição Federal em seu art. 5º inciso VIII reza que ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa. Portanto, quem age como tal está ferindo um direito Constitucional do ser humano. Os tribunais já têm recebido e julgado acerca da matéria.

**Por ser representante sindical** - Ao assumir alguma função sindical, o empregado passa a gozar de plena estabilidade na empresa onde trabalha

e somente poderá ser demitido por falta grave, ou seja, justa causa, conforme CF art. 8º, VIII. Por não poder demitir o funcionário sindicalista, o empregador passa a submetê-lo a tratamento degradante, com o objetivo de que o funcionário peça demissão ou remoção para outro local de trabalho. Mas o assédio pode se configurar também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador em relação a algum assunto – por exemplo, para que deixe de apoiar o sindicato ou determinado movimento reivindicatório em curso –, ou simplesmente visando a humilhá-lo perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões ou atitudes manifestadas.

**Por revista pessoal** - Nada mais é que o ato constrangedor e ofensivo à moral, cujos funcionários são submetidos no local de trabalho. Porém, a Constituição Federal no seu artigo 5º inciso X, garante a inviolabilidade na intimidade, assegurando-lhe indenização por dano material e moral decorrente da violação.

**Por atos de improbidade** - A prática de ato lesivo ao patrimônio do empregador cometido por empregado é motivo de dispensa por justa causa e em consequência disso, redução dos direitos trabalhistas para quem praticou o ato. Muitas vezes, por se encontrar sem motivos para demitir um funcionário por justa causa, o empregador utiliza-se de tal ato para criar um motivo para sua demissão, como ocorre no caso de acusação do funcionário por prática de furto e roubo.

**Em função de doença** - O maior alvo do assédio moral em função de doença é aquele funcionário que sofre de alguma doença de difícil tratamento, ou que precise afastar do serviço por algum tempo para efetuar tratamento. A maior razão para querer a exclusão do funcionário do quadro é o preconceito e a discriminação, para tanto, na maioria das vezes, a pessoa é retirada da função que exercia há anos com o pretexto de querer poupá-la, quando na verdade o que se pretende é criar um ambiente hostil, para que a vítima se sinta inútil e venha pedir demissão.

**Por orientação sexual** - A opção sexual do indivíduo nada tem a ver com sua competência laboral, porém, não são todos que respeitam e entendem dessa forma, colocando em situações humilhantes e desagradáveis indivíduos que possuem sua sexualidade 'fora do padrão'.

**Por maus tratos** - A espécie de assédio moral por maus tratos caracteriza-se por motivos que não se encaixam em nenhuma das espécies anteriores. Trata-se simplesmente do ato de submeter o funcionário ao terror psicológico com humilhação e constrangimento, sem qualquer motivo ou relevância, simplesmente pelo fato de ser perverso.

**Por racismo** - Cada vez mais tem crescido as transgressões à dignidade de trabalhadores negros, caracterizando o assédio moral por racismo no ambiente de trabalho. Já existem vários julgados na Justiça do Trabalho que configuram o fenômeno de assédio moral por racismo.

**Situações humilhantes** - Consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física. Em alguns casos, um único ato, pela sua gravidade, pode também caracterizá-lo.

**Condutas danosas** - É toda e qualquer conduta – que pode se dar através de palavras ou mesmo de gestos ou atitudes – que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica do trabalhador, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho. (Grifo da autora).

Com o assédio moral, a relação entre assediado, assediador, testemunhas, muda por completo. Para Candido, haverá uma perseguição

implacável dentro da empresa sobre a vítima, até o momento em que esta não aguenta mais tanta pressão:

O assédio moral inicia por uma mudança drástica nas relações interpessoais, ocorre uma abertura de um processo que irá se alastrar deflagrando uma perseguição implacável dentro da empresa, acirrando o cerco sobre a vítima, culminando quando o perversor consegue atingir seu objetivo e a vítima se afasta do trabalho, ou por licença médica, por problemas de saúde, ou então pedindo demissão por não mais resistir às pressões sofridas. (2011, p.103).

Após ser assediado insistentemente, o trabalhador, já sem forças, possivelmente terá graves consequências emocionais, que resultarão em transtornos e a um stress pós traumático, que poderá desencadear a ele diversas doenças.

## 2.4 CASOS DE ASSÉDIO MORAL

Nas jurisprudências brasileiras existentes sobre o assunto de assédio moral no ambiente de trabalho, encontram-se muitos casos onde fica evidenciado e comprovado as consequências do assédio moral na vítima assediada, onde deixa sequelas irreversíveis para o resto de sua vida, como já citadas em tópicos anteriores.

Nos anexos do presente trabalho, encontra-se na íntegra, um questionário, que foi respondido por uma ex-funcionária pública, Tchilla Helena Candido, que por alguns longos anos, foi vítima de assédio moral no seu ambiente de trabalho e que até os dias de hoje traz consigo, consequências devastadoras na sua saúde, vida familiar, social.

Abaixo serão expostos relatos verídicos de casos, citados pela advogada Carolina de Aguiar Teixeira Mendes (2013) em seu artigo e ainda outros casos encontrados em pesquisa realizada, onde é possível notar muitas das humilhações que a pessoa assediada pode passar, e que mesmo após a cessação do assédio moral, o empregado pode continuar sem possibilidades de trabalhar devido a tudo que ele passou durante o período em que vivenciou o assédio.

- **Caso 1** – Como exemplo de humilhação no trabalho, apresenta-se um processo iniciado na 4ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo, com posterior Recurso Ordinário dirigido ao Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, no qual a empresa foi condenada a indenizar a reclamante por danos morais.

Consta dos autos que a vítima vendia cotas para um consórcio e recebia tratamento desrespeitoso por parte de seus superiores, no intuito de vender e atingir metas. Eles aconselhavam-na a 'sair com clientes' ou 'vender o corpo', além de agredir verbalmente não só à reclamante, mas também aos vendedores que não alcançavam as metas, fazendo comentários irônicos, aplicando advertências, e tratando-os de forma extremamente grosseira, inclusive com xingamentos. Tudo acontecia na presença de outros funcionários, os quais serviram de testemunha no decorrer do processo. Indiscutivelmente, havendo laudo clínico ou não, a reclamante teve sua saúde psicológica afetada, além de sua vida profissional e privada. Não houve respeito algum por parte dos superiores à sua 'dignidade humana', posto ter sido 'exposta ao ridículo' e tratada como simples objeto, e não como trabalhadora que era. O assédio moral restou caracterizado pelo desrespeito à honra, moral e dignidade da trabalhadora. Houve, ainda, patente discriminação à figura da mulher, como se devesse estar à disposição de qualquer demanda do homem. Assim, consagrou-se evidente seu direito em requerer indenização por danos morais, a qual lhe foi concedida no valor de dez vezes o valor recebido normalmente no trabalho. (MENDES, 2013).

- **Caso 2** - Para ilustrar o assunto, a advogada Carolina de Aguiar Teixeira Mendes (2013) cita em seu artigo ainda, o caso de uma professora de Belo Horizonte/MG, Denise Gomes, de 50 anos. Por meio de ação judicial, obteve a rescisão do contrato de trabalho, além de indenização no valor de 25 (vinte e cinco) mil reais. Segue as declarações de Denise, transcritas no artigo:

Entre 2004 e 2005, fui moralmente assediada por coordenadores do departamento da universidade onde trabalhei até o mês passado. Depois de um período de afastamento, encontrei um ambiente hostil. Deram-me um horário irracional. Em um dia, tinha de trabalhar doze horas ininterruptas. Quase todos os dias, recebia ofícios de advertência, sem que nada tivesse feito de errado. Elegi-me para uma comissão de prevenção de acidentes e passei a ser ainda mais humilhada. Deram-me atividades de orientação de estagiários, com a justificativa de que eu não tinha qualificação para dar aulas. Numa reunião, o coordenador agrediu-me aos berros na frente de colegas e funcionários. Cheguei a ser colocada numa salinha, sem nada para fazer. Nesse processo estressante, adoeci e voltei a sofrer convulsões depois de 24 anos sem ter esse problema. Também perdi mais da metade da minha renda. (MENDES, 2013).



- **Caso 3** – Outro caso traz as declarações de Ronaldo Nunes Carvalho, de 37 anos, que na época do assédio vivido, exercia a função de vendedor em uma cervejaria em Porto Alegre/RS. Abaixo o trecho do depoimento deste empregado, transcrito por Carolina de Aguiar Teixeira Mendes (2013) em seu artigo:

Durante um ano e quatro meses vivi num inferno, como vendedor de uma companhia de bebidas. A ordem da gerência era ridicularizar quem não cumpria as metas. Nas reuniões que precediam as nossas saídas para a rua, cada vendedor relatava os resultados do dia anterior. Quando eu era um dos que não tinham alcançado a meta, me via obrigado a pagar prendas, como subir na mesa e fazer flexões. Ao mesmo tempo, meus colegas eram instigados pelos gerentes a passar as mãos nas minhas nádegas. Às vezes, era obrigado a desfilar de saias ou passar por um corredor polonês formado pelos colegas, ouvindo palavrões e ofensas, como 'burro' e 'imprestável'. Em seguida, eu ia para o banheiro e chorava escondido. Um dia de trabalho depois disso era o maior sacrifício. Em casa, vivia estressado, brigava com a minha mulher. Estava a ponto de explodir. Ronaldo foi indenizado no valor de 21.600 mil reais, quantia até que considerável. Porém, dinheiro algum nesse mundo é capaz de pagar o sofrimento físico e psicológico da vítima, cujas marcas podem permanecer por uma vida inteira.

- **Caso 4** – Um caso citado pelo CONSULTOR JURÍDICO (2013), trata-se de uma indenização que o Banco Bradesco pagou a um empregado que, passou a sofrer de transtornos psicológicos decorrentes de assédio moral no trabalho, tendo seu direito de ser indenizado por comprovar o nexo de causalidade. A garantia constitucional rendeu ao trabalhador uma indenização no valor de R\$ 35 mil a ser pago pelo banco Bradesco, pelos atos discriminatórios cometidos pelo seu superior hierárquico. A decisão é da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, no Espírito Santo. Abaixo segue a transcrição do texto:

Para o relator do acórdão no TST, ministro Emmanoel Pereira, é dever do empregador respeitar o empregado, zelando pela sua saúde mental e liberdade de trabalho, sua intimidade e vida privada, não devendo praticar atos que exponham o empregado 'a situações humilhantes, constrangedoras, ridículas, degradantes, vexatórias, discriminatórias, tendentes a incutir na psique do trabalhador ideia de fracasso decorrente de uma suposta incapacidade profissional'. O ministro observou que a Constituição de 1988 assegura a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assim como o direito à indenização pelo dano moral decorrente de sua violação, quando

comprovado o dano, o nexo de causalidade e a culpa. Segundo o ministro Emmanoel, foram demonstrados os elementos configuradores do ato ilícito: o dano, caracterizado pelos transtornos psicológicos depressivos; o nexo de causalidade, proveniente do tratamento desigual, dispensado pelo superior hierárquico que levou o empregado ao estresse; e a culpa, configurada na intensa pressão da chefia e ameaça de demissão. Segundo o relator, 'aquele que viola direito e causa dano a outrem é obrigado a repará-lo (artigos 186, 187 e 927 do Código Civil Brasileiro).' Quanto ao valor da indenização, questionado pelo Banco, o relator destacou que o Regional, ao fixar a quantia, pautou-se nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Segundo o acórdão regional, o laudo técnico apresentado pelo empregado foi conclusivo no sentido de que, à época, o empregado sofreu transtornos psicológicos decorrentes do tratamento discriminatório que recebia do seu superior hierárquico, combinado com o estresse decorrente da sobrecarga de trabalho a que foi submetido, apresentando quadro de depressão, com intensas ideias de morte (suicídio). Diante disso, para o Regional, ficou comprovado o assédio moral. O banco recorreu então ao TST, onde perdeu novamente. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.RR-31300-93.2005.5.17.0005*. Revista **Consultor Jurídico**, 14 de janeiro de 2011. (CONSULTOR JURÍDICO, 2013).

Os casos expostos são somente alguns exemplos de assédio moral que acontecem no dia-a-dia no ambiente de trabalho de muitas empresas.

No sentido de combater este mal, a legislação ainda é incompleta, mas começam a surgir doutrinas, alguns projetos e muitas sentenças Judiciais de Tribunais de diferentes instâncias, que servem de precedente judicial e jurisprudencial para elucidar tais casos.

### 3 ACIDENTE DO TRABALHO

Este capítulo trará conceitos e características do Acidente de Trabalho, buscando na legislação vigente sobre o assunto e nas doutrinas encontradas, entender as garantias dos empregados que sofrem algum tipo de acidente, ou incapacitação no âmbito do seu trabalho.

#### 3.1 DO ACIDENTE DO TRABALHO E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Para iniciar o presente tópico, baseia-se nos ensinamentos de Diniz, a qual conceitua o acidente do trabalho da seguinte forma:

[...] acidente do trabalho é o evento danoso que resulta no exercício do trabalho, provocando no empregado, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional, ou doença que determine morte, perda total ou parcial, permanente ou temporária da capacidade para o trabalho. (2004, p. 479).

Para que seja considerado o acidente do trabalho, deve então haver um dano ao trabalhador, onde para este o exercício da sua função fica temporariamente ou até mesmo permanentemente impossível de se executar.

Pode ser dito ainda, sobre o acidente do trabalho, como sendo “dano material no corpo e no psiquismo do trabalhador vitimado.” (COSTA, 2012, p.33).

Acidente do trabalho sempre foi conceituado, como o acidente que “acontece pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho.” (CANDIDO, 2011, p.158).

Ao se falar sobre acidente do trabalho, imagina-se inúmeras consequências que o fato pode trazer ao indivíduo, à empresa, família, até mesmo para a sociedade. Nesse sentido, Oliveira diz:

As ocorrências nesse campo geram consequências traumáticas, que acarretam, muitas vezes, a invalidez permanente ou até mesmo a morte, com repercussões danosas para o trabalhador, sua família, a empresa e a sociedade. O acidente mais grave corta abruptamente a trajetória profissional, transforma sonhos em pesadelos e lança um véu de sofrimento sobre vítimas inocentes, cujos lamentos ecoarão distantes dos ouvidos

daqueles empresários displicentes que atuam com a vida e a saúde dos trabalhadores com a mesma frieza com que cuidam das ferramentas utilizadas na sua atividade. (2011, p.252).

Conforme os ensinamentos de Costa, as consequências infortunisticas surgem da relação do empregado com o empregador, tais qual ele elenca ser:

[...] afastamento do trabalho em razão de doenças ou acidentes típicos por período curto (15 dias), ou afastamento mais prolongado para a percepção de auxílio-doença acidentário, auxílio acidente, reabilitação profissional e, por fim, aposentadoria acidentária. (2012, p.66).

No ano de 1919, o acidente do trabalho teve um significado bastante restrito no Brasil. “A primeira previsão legislativa brasileira específica sobre infortúnio laboral, ocorreu apenas em 1919, por meio do Decreto Lei 3.724/1919.” (HASSON, 2002, p.22). Após esta data ocorreram revogações, transformações dos decretos referentes ao infortúnio laboral, até chegar no que se tem hoje como base.

Segundo Hasson (2002, p.19), garantias de reparação no ordenamento jurídico brasileiro de indenização de dano moral e o decorrente de acidente do trabalho, só foram levadas ao âmbito constitucional com a promulgação da Constituição Federal de 1988.

No Brasil, as atuais regras de acidente do trabalho encontram-se na Lei 8.213/91, que dispõe sobre Planos e Benefícios da Previdência Social. Diante das repercussões jurídicas do acidente do trabalho, a referida lei em seu artigo 19 conceitua e da abrangência ao acidente do trabalho típico da seguinte forma:

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 artigo 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, 2013C).

No artigo 11, VII da lei em questão traz quem são os segurados especiais mencionados no artigo 19:

Como segurado especial: o condutor, o parceiro, o meeiro e o arrendatário rurais, o garimpeiro, o pescador artesanal e o assemelhado que exerçam suas atividades, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros, bem como seus respectivos cônjuges ou companheiros e filhos maiores de 14 anos ou a ele equiparados, desde que trabalhem comprovadamente, com o grupo familiar respectivo. (BRASIL, 2013B).

A Constituição Federal de 1988 traz em seu título VIII, capítulo II, onde fala da Seguridade Social, dispondo no seu artigo 194 os direitos à saúde, à previdência e à assistência social e no parágrafo único prescreve os princípios de diretrizes da Seguridade Social, também aplicáveis à Previdência Social:

A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos: I - universalidade da cobertura e do atendimento; II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais; III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços; IV - irredutibilidade do valor dos benefícios; V - equidade na forma de participação no custeio; VI - diversidade da base de financiamento; (BRASIL, 2013A).

Sobre o surgimento da noção de proteção social, Castro e Lazzari fundamentam da seguinte maneira:

Em verdade, a marcha evolutiva de proteção, desde a assistência prestada por caridade até o estágio em que se mostra como um direito subjetivo, garantido pelo Estado e pela sociedade a seus membros, é reflexo de três formas distintas de solução do problema: a da beneficência entre as pessoas; a da assistência pública; e a da previdência social, que culminou no ideal de seguridade social. (2002, p. 31).

A finalidade da Previdência Social vem esboçada no artigo 1º da Lei 8.213/91:

A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente. (BRASIL, 2013C).

O artigo 10 da lei citada acima classifica os beneficiários do Regime Geral de Previdência Social, assinalados como: “Os beneficiários do Regime Geral de Previdência Social classificam-se como segurados e dependentes, nos termos das Seções I e II deste Capítulo.” (BRASIL, 2013C).

Ensina Marina Vasques Duarte, que os beneficiários da previdência “são titulares do direito subjetivo de gozar das prestações contempladas pelo regime geral, podendo ser segurado ou dependente.” (2003, p. 21).

Segurado, seria a “pessoa física que exerce atividade vinculada ao Regime Geral ou recolhe contribuições. Está vinculado diretamente ao Regime Geral. É o contribuinte daquela relação jurídica acima descrita (tributária).” (DUARTE, 2003, p.21).

Já o dependente está vinculado ao Regime Geral da Previdência em razão de seu vínculo com o segurado, depende diretamente do direito deste. A partir do momento que o segurado deixa de manter qualquer relação com o regime geral (perda da qualidade de segurado), o dependente deixa de estar sob o manto da proteção previdenciária. (DUARTE, 2003, p.21).

Em razão do acidente de trabalho a Previdência Social traz no artigo 18 da Lei 8.213/91, as prestações que serão devidas ao segurado ou dependente:

O Regime Geral de Previdência Social compreende as seguintes prestações, devidas inclusive em razão de eventos decorrentes de acidente do trabalho, expressas em benefícios e serviços:

- I - quanto ao segurado:
  - a) aposentadoria por invalidez;
  - b) aposentadoria por idade;
  - c) aposentadoria por tempo de contribuição; (Redação dada pela Lei Complementar nº 123, de 2006)
  - d) aposentadoria especial;
  - e) auxílio-doença;
  - f) salário-família;
  - g) salário-maternidade;
  - h) auxílio-acidente;
- II - quanto ao dependente:
  - a) pensão por morte;
  - b) auxílio-reclusão;
- III - quanto ao segurado e dependente:
  - a) pecúlios; (Revogada pela Lei nº 9.032, de 1995)
  - b) serviço social
  - c) reabilitação profissional. (BRASIL, 2013C).

O acidente de trabalho pode ser classificado em doença profissional e doença do trabalho, sendo que seus efeitos jurídicos são equiparados ao acidente típico. O artigo 20 da Lei 8.213/91 enumera essa classificação:

Consideram-se acidentes de 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 na relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho. (BRASIL, 2013C).

Neste passo, Oliveira conceitua a doença profissional e a doença do trabalho da seguinte maneira:

A doença profissional é aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnopatía ou ergopatía. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, o nexó causal da doença com a atividade é presumido. É o caso, por exemplo, do empregado de uma mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e contrai a silicose. [...] Sinteticamente, pode-se afirmar que doença profissional é aquela típica de determinada profissão. [...] a doença do trabalho, também chamada mesopatía ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente do trabalho. O grupo atual das LER/DORT é um exemplo das doenças do trabalho, já que podem ser adquiridas ou desencadeadas em qualquer atividade, sem vinculação direta a determinada profissão. (2011, p. 263-264).

Diante disto pode-se dizer que as doenças profissionais têm no trabalho a sua causa única, por sua própria natureza. Já a chamada doença do trabalho, também chamada mesopatias, ou doenças de condições de trabalho, não tem no trabalho sua causa única, assim denominadas pois o ambiente do trabalho é fator que põe a causa doentia em condições de produzir lesões que tornem o trabalhador incapaz.

Da definição legal de acidente do trabalho, extrai-se três requisitos necessários e indispensáveis para sua caracterização, sendo eles citados por Alencar:

1. evento danoso (infortúnio);
2. sequelas incapacitantes ou morte (consequencial);
3. que o evento lesivo tenha sido ocasionado durante a prestação do labor (nexo causal). (2003, p.9).

O artigo 21 da Lei 8.213/91 elenca as hipóteses que podem ser equiparadas ao acidente do trabalho para os efeitos dos benefícios previstos, conforme segue:

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:

- 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 agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.

Art. 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento. § 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexo de que trata o caput deste artigo. § 2º A empresa poderá requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso com efeito suspensivo, da empresa ou do segurado, ao Conselho de Recursos da Previdência Social. (BRASIL, 2013C).



Caracterizado o acidente do trabalho o empregador tem a obrigação de fazer a Comunicação do Acidente do Trabalho, a chamada CAT, à Previdência Social conforme disposição do artigo 22 da lei em questão:

A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário-de-contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social. (BRASIL, 2013C).

Esta obrigação do empregador é mencionada por Castro e Lazzari:

Para que o segurado possa fruir dos benefícios e serviços em face de acidente de trabalho ou doença ocupacional,[...] seria certo que a ele fosse imposta a iniciativa de requer o benefício. Contudo,[...] estabeleceu o legislador um modo de eximir o segurado ou seus dependentes deste ônus. Assim é que compete à empresa comunicar a ocorrência de acidente de trabalho ou doença profissional ou do trabalho, e, desta maneira, o beneficiário fica desobrigado de tomar a iniciativa de peticionar o benefício a que faça jus. (2011, p.578-579).

Conforme o artigo 22, da Lei 8.213/91, parágrafos 2 e 3, caso a empresa não forneça a Comunicação do Acidente do Trabalho (CAT), o próprio trabalhador, dependentes, entidade sindical, médico ou qualquer autoridade pública, podem fazer tal documento, não isentando assim a empresa da sua responsabilidade:

§ 2º Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto neste artigo.

§ 3º A comunicação a que se refere o § 2º não exime a empresa de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto neste artigo. (BRASIL, 2013C).

Diante das exposições sobre o acidente do trabalho e da previdência social, Oliveira caracteriza a lesão do acidente do trabalho dizendo que “a lesão é caracterizada pelo dano físico-anatômico ou mesmo psíquico” (1997, p.01), afirmando assim que o dano causado pode ser tanto físico como psicológico no indivíduo lesionado.

Assim, para Oliveira (1997, p.01), faz parte do conceito de acidente do trabalho, o fato lesivo à saúde, tanto física quanto mental do trabalhador, o nexo de causalidade entre este e o trabalho e a redução da sua capacidade laborativa.

## 3.2 TEORIAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO

Na sua trajetória histórica o acidente do trabalho sempre foi objeto de medidas para a proteção do trabalhador no seu ambiente laboral, onde surgiram várias teorias com a finalidade de expor o fundamento jurídico da obrigação de reparação aos danos causados por acidentes do trabalho do empregador ao empregado.

É de grande importância discorrer sobre essas teorias, que representam a origem da tutela infortunistica ao acidentado, evoluindo desde a responsabilidade civil até o seguro social.

Para Costa “O aparecimento de várias teorias significou respeitável avanço e contribuição para a solução dos conflitos, sedimentando-se não só nas legislações, bem como, na doutrina e julgados dos Tribunais.” (2012, p. 33).

Sendo assim, será analisada cada uma dessas teorias.

### 3.2.1 Teorias da Responsabilidade Subjetiva do Empregador

A responsabilidade subjetiva do empregador está relacionada ao ato culposo deste. A presença de culpa é o elemento indispensável para caracterizar a responsabilidade civil subjetiva, independentemente de ser por imprudência e negligência.

Para acolhimento da indenização por acidente do trabalho, uma vez constatada a ocorrência do dano (acidente do trabalho ou doença ocupacional), passa-se à etapa seguinte para verificar se também ocorreu a culpa do empregador e, ainda, se há uma ligação necessária entre o exercício do trabalho e o dano, isto é, nexos de causalidade. (OLIVEIRA, 2011, p.290).

Tal teoria encontra-se prevista em nosso ordenamento jurídico, no artigo 186 do Código Civil que prescreve: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” (BRASIL, 2013D).

Sendo assim a teoria clássica sobre o assunto, tem na culpa o pressuposto primordial para a formação da responsabilidade civil subjetiva.

### **a) Responsabilidade extracontratual**

A reparação dos infortúnios do trabalho nos primórdios da legislação brasileira, de acordo com os ensinamentos de Costa (2012, p.33), teve inspiração no direito romano, foi adotada no Brasil em meados do século XIX e lastreou-se na responsabilidade civil, por culpa extracontratual.

Como fundamento a esta teoria, Melo (2008, p.192), ensina que “classifica-se como extracontratual ou aquiliana a responsabilidade que não deriva de nenhum contrato, mas, pela infringência de um dever legal (ato ilícito), o agente causa prejuízo a outrem.”

Para o empregado a reparação dos danos sofridos quando vítima de acidente do trabalho fica adstrita a prova da culpa do empregador, o que na maioria das vezes é praticamente impossível, tornando assim a teoria em questão insuficiente para o ressarcimento no infortúnio do trabalho. (COSTA, 2012, p.34).

Ainda para Melo “na responsabilidade extracontratual o queixoso terá de provar todos os elementos da responsabilidade: o dano, a infração à norma e a culpa do agente.” (2008, p.192).

### **b) Responsabilidade Contratual**

Como o modelo da teoria de responsabilidade extracontratual mostrou-se ineficaz, a doutrina elaborou novo conceito com a adoção da teoria contratual, em que a culpa do empregador não necessita ser demonstrada, devendo somente comprovar a causalidade entre o dano e o trabalho, a culpa do empregador seria presumida. (COSTA, 2012, p.35).

Completando este conceito tal responsabilidade vem de um contrato firmado por empregado e empregador, onde pelo não cumprimento do pactuado entre eles por uma das partes, surge o dever de indenizar. (MELO, 2008, p.192).

Várias críticas foram lançadas à esta teoria, principalmente a responsabilidade do patrão ser *juris tantum*, ou seja, de acordo com Costa “se ele conseguisse demonstrar que agiu com a diligência necessária, praticando as regras de segurança do trabalho, fatalmente seria levado a eximir-se da responsabilidade.” (2012, p.36).

### 3.2.2 Teoria da Responsabilidade Objetiva do Empregador

Acerca desta teoria, Pedrotti e Pedrotti (2006, p. 269), dizem que “A teoria objetiva ou da responsabilidade objetiva funda-se no pressuposto de que o dano existente deve ser ressarcido independentemente da ideia de culpa.”

Assim a responsabilidade civil objetiva configura-se como aquela em que a conduta do agente independe de culpa, tendo o risco como o elemento principal. A teoria do risco está presente no dia-a-dia e fez surgir muitas interpretações para a análise das questões jurídicas.

Não se pode deixar de observar o nexos causal na teoria objetiva, mesmo que a culpa não seja necessária.

O conceito de nexos causal, nexos etiológico ou relação de causalidade deriva das leis naturais. É o liame que une a conduta do agente ao dano. Por meio do exame da relação causal se conclui quem foi o causador do dano. Trata-se de elemento indispensável. A responsabilidade objetiva dispensa a culpa, mas nunca dispensará o nexos causal. (VENOSA, 2013, p. 54).

A responsabilidade objetiva do empregador, não suplantou totalmente a responsabilidade subjetiva, ela apenas engloba critérios objetivos que não são abrangidos pela teoria da culpa.

#### a) Teoria do Caso Fortuito

Segundo essa teoria, o dever de indenizar do empregador não está mais ligado a culpa, mas sim pelo fato de ser o proprietário dos bens que porventura venha a ocasionar o evento danoso, ou como prevê Costa:

Assim, sendo o empregador beneficiário das utilidades oriundas de sua indústria, há, por outro lado, de arcar com os ônus dos acidentes sofridos pelos trabalhadores, não apenas nas hipóteses em que tenha laborado com culpa, mas também, nos casos fortuitos, sempre que ocorram em razão do trabalho. (2012, p.36).

Tendo o patrão a propriedade dos utensílios de produção, deve então responder pelo fato de vir a acontecer algum acidente no local de trabalho, pois nos trabalhos exercidos podem ocorrer casos fortuitos.

## b) Teoria do Risco Profissional

A teoria do risco profissional passou a não mais considerar a máquina como o evento danoso, mas sim a própria indústria. Ally assinala que:

o empresário, ao se cercar de operários e máquinas em busca de lucro, fomenta condições que podem acarretar danos pessoais e matérias. Esse conjunto de perigos, inerentes à empresa, constitui o risco profissional. E assim como o empresário repara as máquinas e ferramentas danificadas, a ele cabe reparar os danos sofridos pelo trabalhador a seu serviço. (2002, p. 157).

Para confirmar os entendimentos sobre a teoria em questão, pode-se trazer em tela o que ensina Costa:

O risco profissional, assim, é o fundamento da obrigação que pesa sobre o industrial ou empresário. O indivíduo que agrupa ao seu redor outras atividades, que se rodeia de trabalhadores e de máquinas, cria um organismo cujo funcionamento não anda sem inconvenientes e pode ocasionar prejuízos, fazendo abstração de toda culpa imputável àquele que o dirige: esses prejuízos, esses acidentes inevitáveis que constituem perigo inerente à empresa, que tem como único propósito o desenvolvimento da atividade humana para um fim lícito, constitui precisamente, em seu conjunto, o risco profissional. (2012, p.38).

Para Castro e Lazzari (2011, p.581), a teoria do risco profissional “declara que a produção industrial, ao expor o trabalhador ao risco – não ao acidente em si -, impõe ao que dela se beneficia a obrigação de indenizar, se houver acidente, mesmo sem culpa”.

Ainda afirma Costa (2012, p.39) “Assim, o trabalhador, que vem acidentarse em seu trabalho profissional deve ser indenizado por aquele a quem aproveita esse trabalho”.

A teoria do risco profissional é entendida por Cavalieri Filho como o fundamento da responsabilidade objetiva do empregador e ele descreve tal teoria como:

Todo prejuízo deve ser atribuído ao seu autor e reparado por quem o causou independente de ter ou não agido com culpa. Resolve-se o problema na relação de nexos de causalidade, dispensável qualquer juízo de valor sobre a culpa. (2010, p. 137).

Nota-se então, que o fundamento de tal teoria, se justifica na atividade do empregador, que constitui o risco.

### **c) Teoria do Risco da Autoridade**

Ally preleciona que “o empregador é quem dirige o trabalho de seu empregado e, portanto, tem autoridade sobre seus subordinados, com a consequente responsabilidade pela eventual omissão da diligência devida.” (2002, p. 157).

Nesta teoria a autoridade (empregador) é a fonte do risco, devido ao caráter de subordinação que o contrato de trabalho impõe a ele. O trabalhador cumpre as ordens, aceitas pelo contrato de trabalho e assim desta subordinação tem o direito de ser indenizado pelo empregador. (COSTA, 2012, p.41).

Segundo a teoria abordada, devem ser elencados três elementos, que são indispensáveis para que haja a reparação do dano:

- a) Existência de um contrato de trabalho;
- b) O nexos causal entre ele e o acidente;
- c) A hierarquia do empregador, ou seja, a subordinação do empregado, isto é, a relação de dependência. (COSTA, 2012, p.41).

### **d) Teoria da Responsabilidade Social**

A Teoria do Risco Social se baseia na solidariedade social e possui cobertura pela Previdência Social.

Baseada na solidariedade que informa a Seguridade Social, de que todos os membros da sociedade têm de se solidarizar na proteção de contingências sociais que possam ocorrer em relação ao trabalhador, como as decorrentes de desemprego, invalidez, velhice, morte e também inerentes ao acidente do trabalho. (MARTINS, 2000, p. 407).

A sociedade é quem deve dar assistência aos vitimados, pois é ela que se beneficia dos bens e serviços produzidos pela produção, deve arcar então com os riscos provenientes dela.

Segundo ensina Costa:

A teoria em exame avança no sentido de que a sociedade, como um todo, é que deve dar assistência àqueles que são vitimados, porquanto é a própria sociedade que, de uma forma ou outra, se beneficia com os bens e serviços criados pelo trabalhador. (2012, p.42).

Conforme lição de Castro e Lazzari:

O risco da atividade profissional deve ser suportado por toda a sociedade, em virtude de que toda ela tira proveito da produção, devendo arcar então com os riscos; incluídas as prestações por acidente no campo da Previdência Social, e sendo esta regida pelo ideal de solidariedade, a proteção social passa a ser responsabilidade de todos. (2011, p.581).

Ainda continuando nos ensinamentos de Castro e Lazzari, vislumbra-se que as prestações advindas do acidente de trabalho, devem ser cobertas pela Previdência Social, que são custeadas pelo empregador, onde este fica incumbido de indenizar o trabalhador, pelos danos causados por conduta culposa ou dolosa. Ainda assim o empregador fica na obrigação de provar que não teve culpa pelo fato danoso. (2011, p.581).

### 3.3 AUXÍLIO ACIDENTE E DIREITO DE INDENIZAÇÃO CIVIL COM BASE NA LEGISLAÇÃO ATUAL

O regime geral da Previdência Social traz prestações que são devidas ao segurado, em razão de danos causados por acidentes do trabalho ou equiparáveis. Na Lei 8.213/91, na Seção V e VI, encontram-se tais prestações as quais são pertinentes ao caso: Auxílio Doença Previdenciário e Acidentário, Aposentadoria por Invalidez, Auxílio Acidente, Pensão por Morte e a Reabilitação Profissional.

De acordo com os ensinamentos de Tchilla Helena Candido:

Quando o trabalhador se afasta do emprego em vista do acidente de trabalho por meio de uma licença médica amparada pela Previdência Social, esse afastamento tem como objetivo a recuperação do trabalhador para que o mesmo retorne às suas funções laborativas. No caso de não haver recuperação, nem mesmo readaptação para outra atividade laboral, e sendo constatado por perícia médica e ratificado por uma junta de peritos que persiste a incapacidade para o trabalho, o segurado deverá ser aposentado por invalidez. (2011, p.158).

Quanto à aposentadoria por invalidez, o artigo 42 da Lei 8.213/9, traz a situação que é cabível:

A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição. (BRASIL, 2013C).

Dentre as prestações previdenciárias citadas, que decorrem do acidente de trabalho envolvendo não somente o acidente tipo, mas a doença profissional e doença do trabalho evidencia-se o benefício auxílio-acidente.

Uma observação feita por Pedrotti e Pedrotti (2006, p. 270) é de que “O pagamento pela Previdência Social das prestações por acidente do trabalho, não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem”.

O auxílio-acidente na legislação atual brasileira encontra-se regulado no artigo 86 e seus parágrafos, da Lei n.º 8.213/91:

O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. § 1º O auxílio-acidente mensal corresponderá a cinquenta por cento do salário-de-benefício e será devido, observado o disposto no § 5º, até a véspera do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado. § 2º O auxílio-acidente será devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração ou rendimento auferido pelo acidentado, vedada sua acumulação com qualquer aposentadoria. § 3º O recebimento de salário ou concessão de outro benefício, exceto de aposentadoria, observado o disposto no § 5º, não prejudicará a continuidade do recebimento do auxílio-acidente. § 4º A perda da audição, em qualquer grau, somente proporcionará a concessão do auxílio-acidente, quando, além do reconhecimento de causalidade entre o trabalho e a doença, resultar, comprovadamente, na redução ou perda da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. (BRASIL-C, 2013)

O auxílio-acidente possui assim natureza indenizatória, que é devido ao segurado quando ocorrem lesões provenientes de acidente relacionados com o trabalho, mesmo depois de cessado o benefício de auxílio doença acidentário, que resultem em sequelas e causem a diminuição da capacidade para o trabalho que este exercia de forma habitual, exigindo desta forma, maior esforço para o desempenho da mesma atividade que exercia à época do acidente, ou até mesmo a impossibilidade de desempenho da atividade que exercia à época do acidente.



A respeito deste direito ao recebimento do auxílio-acidente pelo trabalhador, Martines destaca a condição à tal direito:

Trata-se de direito condicionado à perícia médica e só por isso, diante da nebulosa descrição legal, da difícil mensuração da perda da capacidade do trabalhador, provoca reflexão dos estudiosos, perplexidade dos examinadores e desconforto e inconformidade do titular do benefício, capaz de gerar dissídios infundáveis em matéria pericial. (2003, p. 510).

A redução da capacidade para o trabalho pelo empregado, como requisito para a concessão do auxílio-acidente, necessita então como visto de perícia médica, havendo dificuldade para sua comprovação, algumas vezes.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVIII, incluiu no rol dos trabalhadores a indenização a cargo do empregador por acidente do trabalho, decorrente de dolo ou culpa, que diz: “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.” (BRASIL, 2013A).

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), encontra-se previsto no artigo 483, alínea “e”, que o empregador será penalizado com o pagamento de indenização caso um trabalhador seja vítima de dano moral praticado na empresa: “O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.” (BRASIL, 2013I).

Sendo assim, além da rescisão indireta do contrato de trabalho e da consequente indenização trabalhista que tem direito, a conduta do empregador pode ensejar o pagamento de indenização por danos morais e materiais ao trabalhador assediado, na forma da lei civil.

São acumuláveis a prestação previdenciária do auxílio acidente com a indenização civil. Oliveira confirma sobre a possibilidade de acumulação da seguinte maneira:

O empregado acidentado recebe benefícios da Previdência Social, cujo pagamento independe da caracterização de culpa, já que a cobertura securitária está fundamentada na teoria da responsabilidade objetiva. E pode receber, também, as reparações decorrentes da responsabilidade civil, quando o empregador tiver dolo ou culpa de qualquer grau na ocorrência ou quando o acidente tenha ocorrido em atividade de risco acentuado. Como registra o texto da Constituição, a cobertura do seguro acidentário não exclui o cabimento de indenização. (2011, p.286).

Esta cumulação está garantida constitucionalmente no artigo 7º, XXVIII da nossa Constituição Federal de 1988:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (BRASIL, 2013A).

Com base no que entende Castro e Lazzari sobre a responsabilidade civil do empregador:

Diferentemente da proteção previdenciária, que independe de conduta comissiva ou omissiva, dolosa ou culposa do empregador, a responsabilidade deste pela reparação civil, segundo a Constituição, decorre da presença do dolo ou da culpa – leve (falta de diligência habitual do *Bono pater familiare*), levíssima (quando há um mínimo desvio de comportamento, e que somente uma pessoa altamente diligente poderia evitar) ou grave (falta absoluta de atenção exigida de qualquer pessoa) – que acarrete dano à pessoa do trabalhador. (2011, p.582).

Diante do exposto, o trabalhador estará sujeito à dupla indenização, acidentária e do direito comum, em decorrência do acidente de trabalho, caso comprove a culpa do empregador, prova esta que lhe compete.

No caso de configurada a culpa ou dolo do empregador, não importando o grau de lesividade, é devido a reparação ao empregado acidentado, mediante indenização materiais (despesas médicas, exames, medicamentos, etc.) morais (propriamente dito, dano funcional e estético), por perdas e danos. (CASTRO; LAZZARI, 2011, p.582-583).

Confirmando o disposto acima, Pedrotti e Pedrotti apontam que a responsabilidade civil do empregador ficará demonstrada independente de culpa grave:

Haverá responsabilidade civil do empregador quando incorrer em dolo ou culpa. Não se trata de culpa grave. Será suficiente a demonstração da culpa de qualquer natureza, porque o texto constitucional ao estabelecer a responsabilidade indenitória por dolo ou culpa não fez qualquer distinção. (2006, p.272).

A responsabilidade civil é então acionada por aquele que sofreu o infortúnio, quanto a isso Oliveira ensina que:

Onde houver dano ou prejuízo, a responsabilidade civil é invocada para fundamentar a pretensão de ressarcimento por parte daquele que sofreu as consequências do infortúnio. É, por isso, instrumento de manutenção da harmonia social, na medida em que socorre o que foi lesado, utilizando-se do patrimônio do causador do dano para restauração do equilíbrio rompido. Com isso, além de punir o desvio de conduta e amparar a vítima, serve para desestimular o violador potencial, o qual deve antever e até mensurar o peso da reposição que seu ato ou omissão poderá acarretar. (2011, p.281).

Sendo assim, sobre a responsabilidade civil do empregador quanto aos danos advindos de um assédio moral, Candido observa:

[...] Não pairam dúvidas acerca da responsabilidade civil do empregador em relação aos danos provenientes de um Assédio Moral, cujas vítimas são seus empregados. Entretanto, não basta falar de responsabilização civil acerca desta conduta no mínimo antiética, tendo em vista que o dano poderá ocasionar um grave prejuízo à saúde do trabalhador assediado, inclusive rompendo-se em um suicídio. (2011, p.128-129).

Diante destes ensinamentos, entende-se que o ressarcimento pecuniário, é uma forma de indenizar a pessoa lesada, como uma tentativa de compensar o que esta sofreu, mas nem sempre será o suficiente.

### 3.4 GARANTIA DE EMPREGO DO ACIDENTADO

Ao trabalhador acidentado é assegurada pela Lei 8.213/91, no artigo 118, a garantia ao emprego deste, o qual estabelece:

O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente. (BRASIL, 2013C).

Sendo assim, o trabalhador tem estabilidade no seu emprego de 1 (um) ano após a alta concedida pela Previdência Social, não podendo desta forma ser dispensado pelo empregador.

Conforme Oliveira, essa estabilidade veio em decorrência de que os empregadores anteriormente dispensavam os empregados acidentados após a alta dos seus benefícios, e o motivo seria que o acidentado retornava ao trabalho “inseguro, receoso, fora do ritmo de trabalho dos demais colegas.” (2011, p.270).

O artigo 118 da Lei 8.213/91 foi sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), devido a entendimentos que surgiram dizendo que poderia ser inconstitucional a estabilidade assegurada. Segue o texto da súmula citada de número 378:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997); II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001); III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91. (BRASIL, 2013E).

Como visto até agora nas disposições, fica garantida a estabilidade ao empregado acidentado nas hipóteses tratadas na lei como equiparadas a acidente do trabalho, sendo que só gerará a estabilidade nos casos em que o afastamento tenha sido superior a 15 dias, por este motivo os acidentes menores, ou seja, com afastamento de até 15 dias do empregado ao trabalho, não dá a este o direito de estabilidade na empresa (OLIVEIRA, 2011, p.273), assim como não perceberá benefício do órgão previdenciário, cabendo ao empregador ao pagamento dos 15 dias de afastamento.

Diante desta disposição, Castro e Lazzari ensinam:

A efetiva fruição da estabilidade, portanto, depende do implemento da condição suspensiva – o retorno ao trabalho, determinado pela perícia médica do INSS, ou seja, a ‘alta médica’. Somente a partir do primeiro dia de retorno ao trabalho é que será computado o prazo de 12 meses de estabilidade. (2011, p.594).

Aplica-se assim a estabilidade provisória ao trabalhador acidentado, que em razão da doença ocupacional, tenha se afastado do seu labor, pelos prazos exigidos na legislação.

## 4 EQUIPARAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL AO ACIDENTE DE TRABALHO

Neste capítulo serão estudados assuntos que ao final, deixará claro a importância da possibilidade de equiparação do assédio moral ao acidente de trabalho no ambiente laboral, para todas as vítimas que sofrem deste mal.

### 4.1 A INSUFICIÊNCIA DA REPARAÇÃO PECUNIÁRIA

Nos casos de acidente do trabalho, o empregador tem a responsabilidade civil de indenizar o empregado pelo dano sofrido. Tal obrigação encontra-se prevista no código civil brasileiro, em seu artigo 927 que traz sobre a responsabilidade objetiva do empregador nos casos de indenização de danos:

Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2013D).

Com base nos ensinamentos de Pereira, buscando um conceito de responsabilidade civil, o autor descreve:

A responsabilidade civil consiste na efetivação da repartibilidade abstrata do dano em relação a um sujeito passivo da relação jurídica que se forma. Reparação e sujeito passivo compõem o binômio da responsabilidade civil, que então se enuncia como o princípio que subordina a reparação à sua incidência na pessoa do causador do dano. (2002, p.11).

De acordo com Diniz, no seu entendimento do conceito de responsabilidade civil tem-se:

A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal. (2004, p.36).

Muitas vezes, os critérios levados em consideração para fixar a indenização a ser paga ao empregado pelo empregador, se torna uma tarefa difícil. Para essa consideração o magistrado deve valer-se além de precedentes

jurisprudenciais, da Constituição Federal de 1988, que prescreve em seu artigo 5º, incisos V e X, para a apuração dos danos:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (BRASIL, 2013A).

Os incisos acima asseguram que os danos morais, materiais e estéticos devem ser reparados. Sendo que a indenização deve ser proporcional ao dano sofrido pelo agente.

No Código Civil Brasileiro, em seu artigo 944 e parágrafo único, está disciplinada a indenização propriamente dita: “A indenização mede-se pela extensão do dano. Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.” (BRASIL, 2013D).

Diante do exposto deve-se ter como critérios a serem utilizados em consideração pelo magistrado, para apurar o valor do dano moral no caso de acidente do trabalho, a extensão do dano, a repercussão em relação ao trabalhador lesado e ao meio social ao qual faz parte, além da necessidade de se observar o grau de dolo e culpa do agente causador, a duração da ofensa e as condições econômicas das partes envolvidas, buscando o não enriquecimento sem causa do empregado.

Nesse sentido, Candido (2013), acredita que dinheiro algum é capaz de trazer ao trabalhador assediado, o *status quo ante* e ainda não aconselha que demandem judicialmente. Sendo assim é cabível transcrever parte do questionário respondido pela doutrinadora:

Você acredita que somente o valor percebido a título de dano moral, é capaz de satisfazer o trabalhador assediado?

Jamais, dinheiro algum compra o ‘status quo ante’, ou seja, fará voltar atrás no tempo e apagar o que eu passei. Não temos tecla ‘delete’, creio que somente uma lobotomia para esquecer. Aconselho, para quem me pergunta, a não ensejar demanda judicial, isso trará mais conflitos e não trará resultados satisfatórios. A saúde é relevante e em nome dela não é bom buscar dinheiro vindo de uma circunstância que só trará mais lembranças negativas.

Como na reparação por dano moral, o que se indeniza é um dano causado aos sentimentos íntimos da pessoa, obviamente não se torna possível um cálculo exato deste prejuízo, até mesmo porque não há como calcular o valor íntimo de alguém.

Tal mensuração do dano moral torna-se impossível, como ensina Alkimin:

Se considerarmos que o assédio moral atinge a esfera da dignidade humana do trabalhador e a personalidade moral, profissional, social, familiar, integridade física e psíquica do mesmo, enfim, dá origem ao denominado pelo direito italiano *dano existencial*, forçosamente concluímos que será impossível mensurar a intensidade do sofrimento psicológico e, conseqüentemente, estabelecer critérios matemáticos para a fixação da indenização. (2009, p.114).

Ainda quanto aos prejuízos concretos e externos na vida do indivíduo e os danos físicos e psíquicos sofridos, Alkimin estabelece:

De fato, não se pode ignorar os prejuízos concretos e externos na vida da vítima, pois reflete no pessoal, social, familiar e profissional, cujo sofrimento moral provoca reações orgânicas e psíquicas, como, por exemplo, *stress*, ansiedade, depressão, distúrbio do sono e alimentar, medo, angústia etc.; cujos efeitos concretos podem ser aferidos ou apreciados através da prova indireta, como a presunção, indícios, quando a vítima não detém o meio de prova direto e lícito. Já no caso do dano físico e psíquico, a prova pericial é o meio direto e eficiente de provar o dano moral. Aliás, o Código Civil admite como meios de prova do fato jurídico: a confissão, o documento, a testemunha, a presunção e a perícia (CC, art.212). (2009, p. 113-114).

Conforme acima estabelecido, o valor deferido pelo Juízo para indenizar os danos morais sofridos pelo assediado consiste na reparação do dano à este.

Pode-se afirmar que nenhum valor deferido ao trabalhador, será suficiente para trazer de volta sua paz de espírito, saúde, a segurança e a destreza profissional inerente à sua personalidade, antes tão ressaltada e aproveitada até mesmo pela própria empresa. Por este motivo é que a reparação pecuniária por si só, é insuficiente.

#### 4.2 POSSIBILIDADE DE EQUIPARAÇÃO

Conforme as legislações e as doutrinas estudadas, para que se configure acidente do trabalho é necessário que exista uma lesão corporal, ou perturbação

funcional. Para tanto a legislação previdenciária equipara doença profissional ao acidente típico.

O assédio moral caracteriza-se basicamente, como já explanado nos capítulos anteriores, como aquele ato que fere, desgasta, arrasa o assediado, provocando uma terrível sensação de derrota, de inutilidade, ato este que deve ser repetitivo, reiterado, prolongado.

Nos julgados existentes no Brasil, numa pesquisa de jurisprudências sobre causas de assédio moral, observa-se que os magistrados tem certa hesitação em classificar tal assédio, talvez pelo motivo da dificuldade de hoje ainda, se comprovar o assédio moral reclamado pelo trabalhador assediado, devido a falta de mecanismos para tal constatação.

Conforme aborda Candido em sua obra:

No acidente material o próprio corpo estabelece o indício de um fato. Porém, no acidente moral, partindo da presunção de que um dano/assédio moral ocasionará um prejuízo, uma consequência, por corolário do agente causador e cujo resultado não causa marcas visíveis, nem indícios materiais, uma vez que se refere à integridade moral, faz-se necessário demonstrar o nexo causal de forma a comprovar que houve uma causa que promoveu o fato danoso em uma vítima que não desejava o acontecimento. (2011, p.191).

Ainda neste mesmo sentido quanto à comprovação do assédio moral:

[...] a agressão proveniente do assédio moral é oculta e atinge a esfera íntima e subjetiva da vítima, ou seja, *'atinge a personalidade e a dignidade do empregado; não se mostra visível como uma chaga ou uma lesão física e concreta no corpo da pessoa, pois, a lesão se dá pela dor moral'*, somente despertando a consciência do empregado quando dos efeitos maléficos já estão instalados. (ALKIMIN, 2009, p.113).

Nos ensinamentos de Candido, ela deixa claro que as lesões causadas ao empregado pela perturbação no ambiente de trabalho, podem ser equiparadas ao acidente de trabalho, porque leva o empregado a ser acometido por doença decorrente desse assédio.

[...] se a lesão trata-se de um dano psíquico que se originou a partir de uma agressão, no local de trabalho, não necessariamente de uma agressão física, mas em que o ato ilícito comissivo ou omissivo venha a causar prejuízos ocasionando uma diminuição significativa ou prejuízo irreversível da capacidade laborativa do trabalhador, e esse fato venha a limitar a pessoa nos diversos aspectos da vida, inclusive de se relacionar com outras pessoas, deveria, por uma questão de lógica e de justiça, ser equiparado a



um acidente do trabalho. Uma vez que ocorreu pelo exercício do trabalho e a serviço da empresa, onde foi provocado um dano corporal psíquico que causou a perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho, ou a morte (suicídio), trata-se claramente de um acidente de trabalho. (2011, p.158).

Ainda, seguindo o que menciona Tchilla Helena Candido, nota-se que as consequências que decorrem de um assédio moral, “ocorrem ‘no’ exercício do trabalho a serviço da empresa ou ‘no’ exercício do trabalho dos segurados referidos, provocando lesão corporal ou perturbação funcional.” (2011, p.178. Grifo da autora).

Com base nessas informações, pode-se admitir que o assédio moral causa doenças psicofísicas na vítima, que podem vir a ser consideradas como doença ocupacional, e conforme o grau de incidência, até mesmo como acidente do trabalho. (CANDIDO, 2011, p.186).

As doenças psiquiátricas são cada vez mais estudadas e ainda não estão situadas no campo das doenças orgânicas, mas a medicina vem tentando tal mudança. Talvez seja por este motivo, que os juristas não equiparam a uma doença profissional ou acidente do trabalho as doenças psíquicas consequentes de um assédio moral. (CANDIDO, 2011, p.192).

Diante da existência de doenças, correlacionadas ao trabalho, de ordem psiquiátrica e do sistema cardíaco inseridas no Decreto 6.042/2007, Anexo II, Lista “B”, Grupo V e IX da Classificação Internacional de Doenças, o chamado CID-10, percebe-se que as novas denominações para as enfermidades que podem ser equiparadas com o assédio moral, decorrem de uma doença do trabalho, podendo acabar sendo definidas como acidente do trabalho.

Abaixo seguem dois quadros que trazem os transtornos mentais e do comportamento, doenças do sistema circulatório relacionados com o trabalho.

## **Quadro 2 – Transtornos mentais e do Comportamento relacionados com o Trabalho (Grupo V da CID-10)**

DOENÇAS	AGENTES ETIOLÓGICOS OU FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL
VI - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (Relacionado com o Trabalho) (F10.2)	1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Condições difíceis de trabalho (Z56.5) 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
VIII - Reações ao “Stress” Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-);	1. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho : reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho

Estado de "Stress" Pós-Traumático (F43.1)	(Z56.6)  2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
X - Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui "Neurose Profissional") (F48.8)	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)
XI - Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2)	1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Má adaptação à organização do horário de trabalho (Trabalho em Turnos ou Trabalho Noturno) (Z56.6)  2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
XII - Sensação de Estar Acabado ("Síndrome de Burn-Out", "Síndrome do Esgotamento Profissional") (Z73.0)	1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3)  2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)

Fonte: (BRASIL, 2013B).

### Quadro 3 – Doenças do Sistema Circulatório Relacionados com o Trabalho (Grupo IX da CID-10)

DOENÇAS	AGENTES ETIOLÓGICOS OU FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL
I - Hipertensão Arterial (I10.-)	1. Chumbo ou seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro VIII)  2. Exposição ocupacional ao Ruído (Z57.0; X42.-) (Quadro XXI)  3. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-)
II - Angina Pectoris (I20.-)	1. Monóxido de Carbono (X47.-; Z57.5) (Quadro XVII)  2. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)  3. Nitroglicerina e outros ésteres do ácido nítrico (X49.-; Z57.5)  4. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-)
III - Infarto Agudo do Miocárdio (I21.-)	1. Monóxido de Carbono (X47.-; Z57.5) (Quadro XVII)  2. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)  3. Nitroglicerina e outros ésteres do ácido nítrico (X49.-; Z57.5)  4. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-)
VII - Arritmias cardíacas (I49.-)	1. Arsênio e seus compostos arsenicais (X49.-; Z57.5) (Quadro I)  2. Chumbo ou seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro VIII)  3. Derivados halogenados dos hidrocarbonetos alifáticos (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII)  4. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XVI)  5. Monóxido de Carbono (X47.-; Z57.5) (Quadro XVII)  6. Agrotóxicos organofosforados e carbamatos (X48; Z57.4) (Quadros XII e

XXVII)	
7.	Exposição ocupacional a Cobalto (X49.-; Z57.5)
8.	Nitroglicerina e outros ésteres do ácido nítrico (X49.-; Z57.5)
9.	Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-)

Fonte: (BRASIL, 2013B).

Apesar das dificuldades encontradas para se admitir o assédio moral como acidente do trabalho, pela questão de ser difícil sua comprovação e a questão do nexo causal, começa a se formar conforme nos diz Tchilla Helena Candido, “uma singela jurisprudência no sentido de considerar acidente de trabalho ou doença ocupacional a resultante de um assédio moral no local de trabalho.” (2011, p.207).

O assédio moral em si não é uma doença do trabalho, mas se realizada uma análise médica no ambiente laboral, nas relações de trabalho e se constatar que o empregado foi vítima de assédio, e daí houve a resultante uma doença, poderá esta ser considerada acidente do trabalho, para todos os efeitos legais, inclusive os de estabilidade no emprego.

A caracterização fica a cargo do médico do trabalho, utilizando-se do caminho fornecido pela Resolução Nº 1.488/98 do Conselho Federal de Medicina, que fixa as diretrizes para estabelecimento de nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, indicando que, 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. (CFM, 2013).

Com efeito, extrai-se que as doenças decorrentes do assédio moral, inobstante a prova ser difícil, cabendo ao empregado o ônus da prova, pode-se constatar que os efeitos, que são originados pelo assédio moral, são devastadores. Nesse sentido, oportuno transcrever parte do questionário respondido pela advogada Tchillia Helena Candido (2013):

Quais efeitos esse fato gerou em você? Na sua saúde? Na sua vida familiar? Vida social?

Logo após que ocorreu o primeiro episódio de humilhação, passei a me sentir muito vulnerável, transparente, pois todos tomaram conhecimento das agressões morais. Com o passar do tempo, pelo fato de que os constrangimentos, agressões passaram a ser contínuos e cada vez mais intensos, paulatinamente, passei a ficar insegura e com medo de algo que eu não tinha ideia do que poderia vir a acontecer. Do medo ao pânico foi um pulo e da noite para o dia, não tinha coragem sequer de sair de casa. À medida que o tempo passava os pensamentos intrusivos passaram e si intensificar e preencherem minhas ideias, de modo que um toque de telefone “podiam ser eles”. Em questão de 04 meses de perseguição, direta, ostensiva, eu passei do medo à síndrome do pânico, ansiedade generalizada, insônia, angústia, depressão. Pelo fato de eu estar desestabilizada, emocionalmente, meus filhos passaram a ficar inseguros e o menor, na época, com seis anos de idade, passou a falar em morte e dizia que “eles iriam me matar”, então quando eu tinha que sair de casa, meu celular tocava 10, 15, 20 vezes com meu filho chorando, em desespero. Ele terminou por evadir da escola, por três anos alternados. Cumpru o ensino fundamental e o médio através do EJA. Hoje ele superou tudo, mas foram 07 anos de trabalho junto com um psiquiatra. Não havia vida social para uma pessoa que vivia com medo da própria sombra.

Após o fato traumático, quais sequelas ficaram em você?

Eu me tornei uma pessoa que deixou de acreditar nas pessoas, de um modo geral. Não tenho amigos, porque eu não confio. Não estou em tratamento, por hora, porque não disponho de respaldo financeiro para manter as consultas, mas continuo meu tratamento medicamentoso. Faz 12 anos que tomo antidepressivo e ansiolítico de 3 a 4 vezes por dia, porque invariavelmente, os sintomas surgem do nada. Não costumo fazer planos, somente àqueles que não me exija resultado. Não passeio; não viajo; eu detesto telefone, não tenho uma pessoa sequer para conversar, porque eu julgo que a pessoa pode não acreditar em mim, ou falar mal de mim, como não desejo sentir mais decepções, optei por viver somente com minha família, para ela, em função dela. Tenho 04 cachorros e costumo dizer que quanto mais conheço o bicho homem, mais amo meus pequeninos. Eles não me traem.

Baseado nos ensinamentos da própria Tchilla Helena Candido, quanto à possibilidade de equiparação do assédio moral ao acidente do trabalho, ela diz que:

[...] Sendo assim, o Assédio Moral, deverá ser largamente explorado em sua definição, características, modo de operação, para que se possa constatar que o fato gerador, Assédio Moral, pode desencadear um dano psíquico, um transtorno mental que, se equiparado a uma doença física ocupacional, pode ser equivalente a um evento de acidente do trabalho. (2011, p.207).

O médico do trabalho deve levar em consideração na caracterização do assédio moral, conforme Benhame (2013), as condições físicas do assediado e além

desta as condições da empresa e os fatores estressantes (físicos e psicológicos ou emocionais) levados ao empregado, podendo o médico dizer se a doença tem nexo ou não com o trabalho, podendo então ser considerada doença do trabalho e ser equiparada ao acidente de trabalho.

#### **4.2.1 Benefícios ao empregado decorrentes da equiparação**

Caso o assédio moral sofrido pelo trabalhador seja equiparado ao acidente do trabalho e houver o afastamento do empregado decorrente deste fato, este terá direitos que não seriam a ele cabíveis caso não ocorra a equiparação.

Feita a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), é feito um registro de que a doença ou acidente pode ser decorrente do trabalho, o que vai ser comprovado, ou não, na perícia médica. Comprovado o nexo causal do acidente ou doença com o trabalho (relação de causa e efeito entre o trabalho e a doença), o trabalhador terá direito então ao chamado benefício auxílio-doença acidentário, pagos pela Previdência Social.

O afastamento por auxílio-doença acidentário traz vantagens ao trabalhador, que caso ele fosse afastado pelo auxílio-doença não teria.

Conforme já mencionado no presente trabalho, caso o empregado seja afastado por motivo de acidente do trabalho o mesmo terá assegurado o seu contrato de trabalho pelo período de 12 meses, a contar do seu retorno ao trabalho. Tal direito está assegurado pelo artigo 118 da Lei 8.213/91:

O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente. (BRASIL, 2013C).

Há também a possibilidade de receber o benefício previdenciário auxílio-acidente, que como já visto no presente trabalho, é uma espécie de auxílio indenizatório que o trabalhador tem direito, quando o acidente de trabalho ou doença ocupacional resultar em alguma seqüela que reduza a sua capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. O auxílio-acidente na legislação atual brasileira encontra-se regulado no artigo 86 e seus parágrafos da Lei n.º 8.213/91:

O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. (BRASIL, 2013C).

O trabalhador afastado pelo motivo de acidente do trabalho terá direito ainda aos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), mesmo no período de gozo do auxílio-doença acidentário, pagos pelo empregador em face do artigo 15, parágrafo 5º da Lei 8.036/90 (Lei do FGTS) que prescreve:

Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. § 5º O depósito de que trata o **caput** deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho. (BRASIL, 2013G).

O auxílio-acidente, por ter caráter indenizatório, pode ainda ser cumulado com outros benefícios pagos pela Previdência Social, exceto nos casos de aposentadoria. O benefício deixa de ser pago quando o trabalhador se aposenta.

De acordo com o relato de Tchilla Helena Candido (2013), no questionário que segue como anexo na íntegra, os benefícios alcançados aos empregados que sofrem o assédio moral decorrentes da equiparação com o acidente de trabalho trarão à estes maior amparo legal.

Para você qual a importância ao trabalhador de que o Assédio Moral possa ser equiparado ao acidente de trabalho? O que teria mudado para você caso já existisse essa equiparação?

A relevância da equiparação das consequências do assédio moral, no grau de trauma insuscetível de reparação, consertar aquilo que estragou, como um câncer que obriga alguém a extirpar parte do corpo que não será restituído, deveria, necessariamente ser considerado um acidente de trabalho, porque causou sequelas que mutilaram a personalidade do indivíduo, da vítima. Por ter ocorrido no local de trabalho, em razão do trabalho, cujo agente agressor se deu no ambiente de trabalho, não me resta dúvida de que se trata de um acidente de trabalho. Se, já fosse equiparado a um acidente de trabalho eu não saberia te responder, porque não o é. Mas, se viesse a ser equiparado, para mim que luto pelo reconhecimento e equiparação, seria uma conquista que me valeria o sofrimento, pois teria certeza de que outros se beneficiariam, no sentido de serem reparados, amparados por lei.

Com a possibilidade de equiparação do assédio moral como acidente do trabalho, por questão de mera argumentação, Alkimin diz:

[...] admitindo-se o assédio moral como acidente de trabalho, ainda que por equiparação, além de ser garantido à vítima do assédio moral o direito às prestações previdenciárias e à ação acidentária contra o INSS (CF, art.7º, inc.XVIII e Lei 6.367/76), não retira do obreiro o direito de intentar ação contra o empregador, visando a reparação do dano moral e material, provando dolo ou culpa do empregador [...]. (2009, p.88).

Caso o benefício concedido ao trabalhador em afastamento para tratamento de saúde, nos casos em que não há comprovação denexo causal entre o trabalho exercido e a doença ou acidente, vai ser concedido ao trabalhador somente o afastamento por auxílio-doença previdenciário e não acidentário.

Neste caso, após a alta do benefício e o retorno ao trabalho, o trabalhador não tem direito a nenhum tipo de benefício indenizatório, caso a ele ainda tenha restado sequela da doença ou acidente que o incapacitou, não tem depósitos mensais do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço durante o período que estiver em benefício e após a alta também não há estabilidade no emprego, salvo em casos que há Convenção Coletiva determinando o contrário.

#### 4.3 PROJETO DE LEI Nº 7.202 DE 2010

No Brasil não se tem ainda leis que tratam do assédio moral. O que existe até hoje para a resolução de casos nesse assunto, são jurisprudências.

Como já visto vastamente no presente estudo, a violência no trabalho é “toda forma de comportamento agressivo, abusivo que possa causar danos físicos, psicológicos ou desconfortos em suas vítimas, sejam estas alvos intencionais ou envolvidos impessoais ou incidentais”, diz a Organização Internacional do Trabalho. (SCRIBONI, 2013).

Os deputados federais, Ricardo Berzoini (PT-SP), Pepe Vargas (PT-RS), Jô Moraes (PCdoB-MG), Paulo Pereira da Silva (PDT-SP) e Roberto Santiago (PV-SP) são autores de um Projeto de Lei 7.202, de 2010, que tenta modificar o artigo 21, alínea b, inciso II, da Lei 8.213/91, a qual elenca os mais diversos tipos de acidentes de trabalho:

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; (BRASIL, 2013C).

O documento foi votado pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados, onde foi aprovado. Deveria seguir para voto das outras comissões: de Seguridade Social e Família, de Finanças e Tributação, de Constituição e Justiça e de Cidadania e o referido projeto não precisaria passar por votação em plenário, mas foi rejeitado pela Comissão de Seguridade Social e Família. No presente momento encontra-se em pauta novamente da Comissão que a rejeitou. (BRASIL, 2013H).

Alterado o artigo 21, alínea b, inciso II da Lei 8.213/91, passaria a vigorar da seguinte maneira:

Art. 21.....

II – ...

.....  
b) ofensa física ou moral intencional, inclusive de terceiro; (BRASIL, 2013F).

Visto que o assédio moral cada vez mais vem ocorrendo no ambiente de trabalho, causando afastamentos por doenças psicológicas ou comportamentais (depressão, síndrome do Pânico, etc.), os deputados federais autores do projeto de lei, justificam tal alteração da seguinte maneira:

O texto atual da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, estabelece o pré-requisito de equiparar ao acidente de trabalho a ofensa física intencional, inclusive de terceiro, somente quando o motivo de disputa seja relacionada ao trabalho. O objetivo do Projeto de Lei apresentado é estender o conceito de outras situações equiparadas ao acidente de trabalho. A ofensa moral cada vez mais vem sendo reconhecida como fator de risco nos ambientes de trabalho, destacando-se o assédio moral e outras formas de violência. Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Atualmente tem ocorrido uma intensificação e banalização do fenômeno e novas abordagens do problema tentam estabelecer o nexo causal com a organização do trabalho e tratá-lo como ligado ao trabalho. Por constituir uma violência psicológica, pode causar danos à saúde física e mental, não somente daquele que é atingido, mas de todo o coletivo que testemunha esses atos. Já a violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho – OIT em diversos países. Entendemos que, independentemente de ser ou não por motivo de disputa relacionada ao trabalho, a ofensa física ou moral intencional no ambiente de trabalho deve ser considerada acidente de trabalho. (BRASIL, 2013F).



De acordo com pesquisas realizadas, ficou constatado que entre 2006 à 2009, “houve aumento de 220% nos casos de afastamento do trabalho por problemas de saúde relacionados ao assédio moral. De 612 em 2006 para 13.478 em 2009.” (ALMEIDA, 2013).

Na legislação atual, explicam os deputados federais contrários ao projeto de lei, equipara-se a ofensa intencional ao acidente de trabalho quando o motivo da disputa guarda estreita relação com a atividade laboral. Alterada em seu artigo 21, inciso II, alínea b, “a nova lei traria também a previsão de acidente em toda e qualquer hipótese, seja motivada pelo trabalho ou não. Para ser caracterizada, bastaria que fosse intencional, explicitando-se o nexos causal.” (SCRIBONI, 2013).

A mudança pretendida pelos deputados federais, está na materialidade do assédio moral como a ofensa física, psíquica, ou a dignidade do empregado, pois a Lei 8.213/91 trata que a ofensa física só pode ser equiparada ao acidente do trabalho quando o motivo tratar de disputa que seja relacionada ao trabalho.

## 5 CONCLUSÃO

Com os resultados obtidos por meio das leituras e pesquisas feitas até o término do presente trabalho, pode-se dizer que muitas são as situações ocorridas no ambiente laboral em que o empregador, exercendo o seu poder diretivo da empresa, na busca incessante pelo lucro, cria situações constrangedoras ao trabalhador, causando humilhação e conseqüente degradação da sua dignidade, tornando assim, o ambiente de trabalho em muitas situações insuportável.

Tal situação ocorre com mais frequência entre empregado e patrão, porém pode ocorrer também entre os empregados no mesmo nível de hierárquico, em que cada um trava uma batalha individual em busca de mais poder.

O assédio moral no ambiente do trabalho é uma conduta inaceitável pela sociedade e merece atenção por parte dos legisladores, pois acaba ofendendo direitos garantidos constitucionalmente, como a honra, intimidade, e o trabalhador acaba por se sentir ridicularizado, inferiorizado e oprimido com as condutas do assediador.

Além disso, as conseqüências do assédio moral no trabalhador, como foram expostas ao longo do presente trabalho, atingem não só a integridade física do assediado, mas também a integridade psicológica. Doenças como ansiedade, transtornos de personalidade, síndrome do pânico, depressão, problemas cardíacos, entre outros, poderão aparecer no trabalhador em decorrência do assédio sofrido.

O assédio moral é uma agressão, por vezes mascarada, e por este motivo difícil de buscar as provas, os sujeitos, a caracterização do dano sofrido, o nexo causal, resultando na ineficiência dos magistrados ao se deparar com tais casos.

Por se tratar de uma violência de ordem psicológica, as medidas legislativas nem sempre são suficientes para combater e prevenir as práticas de assédio moral no trabalho.

O assédio moral, por produzir efeitos na saúde física e mental do trabalhador, tem importância sobre a ótica previdenciária, pois o assédio sofrido trás doenças que acabam muitas vezes por excluí-lo, involuntariamente, do ambiente laboral.

A Lei 8.213/91 em seu artigo 20, como explanado no presente trabalho, prevê as modalidades de acidente do trabalho, quais são: o acidente tipo, que ocorre

em decorrência das atividades profissionais e provoca alguma lesão, deixando o empregado incapacitado para o trabalho, e o acidente por equiparação quando for uma doença profissional (desencadeada pelo exercício do trabalho) e doença do trabalho (desencadeada em função de condições especiais do trabalho).

Neste sentido, começam a aparecer nas doutrinas, sobre a possibilidade de equiparar o assédio moral às situações de acidente do trabalho. É perfeitamente admissível, nestes casos, estabelecer o nexo causal, diante de que a vítima fica vulnerável ao acidente típico e até mesmo a doenças profissionais.

O assédio ocorre, no ambiente laboral do trabalhador, durante o horário de prestação dos seus serviços. Sendo assim compete a um profissional da área médica (perito) avaliar as circunstâncias que desenvolveram a doença, que por ventura venham a acarretar no trabalhador, com o objetivo de determinar se tal dano enquadra-se como assédio moral e se os efeitos provocados podem se caracterizar como doença profissional ou acidente do trabalho.

Como visto, caso o trabalhador, se afaste de suas atividades, por benefício de auxílio doença acidentário, este terá durante todo seu período de afastamento, além da indenização recebida pelo empregador, e da prestação previdenciária, o depósito mensal do seu Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, após alta do benefício, estabilidade de 12 meses no emprego, e ainda caso no seu retorno ao trabalho, reste alguma seqüela proveniente da doença que o incapacitou, terá direito ao auxílio-acidente o qual receberá como uma indenização.

A ausência de dispositivo legal em âmbito federal, que garanta a efetiva proteção ao assediado ainda persiste nos dias de hoje. Direito e obrigações no ambiente de trabalho no tocante à integridade moral é um assunto de muita luta, na busca para garantir que o ofendido tenha a devida reparação, quando houver lesão à sua honra no local de trabalho.

Diante deste grave problema, é de grande importância a mobilização dos dirigentes sindicais, no sentido de denunciar e exigir o fim da prática do assédio moral nos locais de trabalho, além aumentar a pressão aos parlamentares pela aprovação de propostas que coíbam e tipifiquem o assédio moral nas relações trabalhistas.

Mais importante ainda é a conscientização dos próprios trabalhadores, dos empregadores e da sociedade em geral, a adoção de medidas preventivas e o

combate à omissão. O assédio moral é uma conduta que deve ser banida do ambiente de trabalho.

## REFERENCIAS

ALENCAR, Hermes Arrais. **Benefícios Previdenciários**. São Paulo: Universitária de Direito, 2003. 282 p.

ALKIMIN, Maria Aparecida. . **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. rev. e atual Curitiba: Juruá, 2009. 136 p.

ALLY, Raimundo Cerqueira. **Normas Previdenciárias no Direito do Trabalho**. 5 . ed. São Paulo: IOB, 2002. 232 p.

ALMEIDA, Anderson. **Atenção: alteração na lei sobre o Assédio Moral no Trabalho**. Ano: 2010. Disponível em: <[http://www.aprh.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=452:atencao-alteracao-de-lei-sobre-o-assedio-moral&catid=1:latest-news&Itemid=64](http://www.aprh.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=452:atencao-alteracao-de-lei-sobre-o-assedio-moral&catid=1:latest-news&Itemid=64)>. Acesso em: 05 set. 2013.

BARRETO, Margarida. **Uma Jornada de Humilhações**. São Paulo: PUC, 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMsintomas.php>>. Acesso em 13 abril 2013.

BENHAME, Maria Lucia. Revista Consultor Jurídico, 29 de junho de 2008. **Lesão do Assédio Moral caracteriza doença de trabalho**. Disponível em: <[http://www.conjur.com.br/2008-jun-29/lesao\\_assedio\\_moral\\_caracteriza\\_doenca\\_trabalho](http://www.conjur.com.br/2008-jun-29/lesao_assedio_moral_caracteriza_doenca_trabalho) www.conjur.com.br. Acesso em: 28 ago. 2013.

BRASIL. **Constituição da República Confederativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 25 março 2013A.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 6.042/2007**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm)>. Acesso em: 23 abril 2013B.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 15 maio 2013C.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)>. Acesso em: 10 ago. 2013D.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho.** Súmula nº 378. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-378](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378)>. Acesso em: 28 ago. 2013E.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 7.202/2010.** Altera a alínea b do inciso II do art.21 da Lei nº 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/prop\\_mostrarintegra?codteor=761349&ilfilename=PL+7202/2010](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=761349&ilfilename=PL+7202/2010)>. Acesso em: 28 ago. 2013F.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm)>. Acesso em: 05 set. 2013G.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei nº 7.202, de 2010.** Altera a alínea b do inciso II do art. 21 da Lei nº 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. Relatório da Comissão de Seguridade Social e Família. Brasília, DF. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=474888>>. Acesso em: 28 ago. 2013H.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 10 out. 2013I.

CANDIDO, Tchilla Helena. **Assédio Moral-Acidente Laboral.** Editora LTR, 2011. 262 p.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2002. 632 p.

\_\_\_\_\_. **Manual de direito previdenciário.** 13. ed., rev. atual. Conforme a legislação em vigor até janeiro de 2011. São Paulo: Conceito, 2011. 1066 p.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 9. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2010. 588 p.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Dispõe de normas específicas para médicos que atendam o trabalhador**. Resolução n. 1.488 de 06 de março de 1998. Disponível em: <[http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488\\_1998.htm](http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488_1998.htm)>. Acesso em: 12 março 2013.

CONSULTOR JURÍDICO. **Trabalhador será indenizado devido a assédio moral**. Publicação em 14 de janeiro de 2011. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2011-jan-14/bradesco-indenizar-empregado-devido-transtorno-psicologico>>. Acesso em: 17 maio 2013.

COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de acidente do trabalho**. 6 ed. Curitiba: Juruá, 2012. 416 p.

DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de Introdução à Ciência do Direito**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. 583 p.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 18 ed.. São Paulo: Saraiva, 2004. v. 7. 634 p.

DUARTE, Marina Vasques. **Direito Previdenciário**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico. 2003. 128 p.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio Moral e Assédio Sexual: Faces do Poder Perverso nas Organizações. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, abr-jun, 2001. Disponível em: <<http://rae.fgv.br/rae/vol41-num2-2001/assedio-moral-assedio-sexual-faces-poder-perverso-nas-organizacoes>>. Acesso em: 15 março 2013.

HASSON, Roland. **Acidente de trabalho & competência: conseqüências da sucessão das normas no tempo**. Curitiba, PR: Juruá, 2002. 195 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3. ed Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. 350 p.

MARTINES, Wladimir Novaes. **Curso de Direito Previdenciário. Tomo I : Noções de Direito Previdenciário**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001. 336 p.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 14.ed. São Paulo: Atlas, 2000. 506 p.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 3.ed. São Paulo: LTR, 2008. 472p.

MENDES, Carolina de Aguiar Teixeira. **Identificando o assédio moral no trabalho**. Disponível em: < <http://www.partes.com.br/assediomoral/identificando.asp>>. Acesso em: 17 maio 2013.

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2009. 191p.  
OLIVEIRA, José de. **Acidentes do Trabalho: teoria, prática, jurisprudência**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 1997. 471 p.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6.ed.LTR.2011. 608 p.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha. (2007), **O assédio moral no trabalho “O elo mais fraco”**. Coimbra: Almedina. 2007, 292 p.

PEDROTTI, Irineu Antonio; PEDROTTI, William Antonio. **Acidentes do trabalho**. 5. ed. atual. e rev São Paulo: LEUD, 2006. 486 p.

PEREIRA, Caio Márcio da Silva. **Responsabilidade Civil**. 9 ed., Rio de Janeiro: Forense, 2002. 350 p.

SCRIBONI, Marília. **Para advogados, assédio não é acidente do trabalho**. 2011. Disponível em: <[www.conjur.com.br/2011-abr-09/advogados-criticam-equiparacao-entre-assedio-moral-acidente-trabalho](http://www.conjur.com.br/2011-abr-09/advogados-criticam-equiparacao-entre-assedio-moral-acidente-trabalho)>. Acesso em: 28 ago. 2013.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Jurídica do Rio de Janeiro, 2005. 224 p.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 18 ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2000. 876 p.



VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil:** responsabilidade civil. 13.ed. São Paulo: Atlas, 2013. V.4. 351p.

CANDIDO, Tchilla Helena. Questionário Assédio Moral [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por <tianeab@hotmail.com > em 03 out. 2013.

**ANEXO**

## QUESTIONÁRIO

### 1. Qual seu nome e idade?

Tchilla Helena Candido – 49 anos.

### 2. Quando aconteceu o Assédio Moral? Onde trabalhavas?

Os episódios de assédio moral ocorreram em 2001, 2002 e 2003. Eu era funcionária pública do IGP/RS.

### 3. Como você se viu diante de um Assédio Moral? Era praticado por quem?

A princípio não me passava o pensamento de assédio moral, eu desconhecia o assunto, supunha que se tratava de perseguição pessoal, que do ponto de vista da nomenclatura, era, de fato assédio moral. O assédio moral iniciou por parte do diretor do departamento e todos os chefes de setores, para “agradarem” o diretor, passaram a praticar o mesmo comportamento. Depois colegas perceberam que era possível fazer o mesmo, de modo que, todos aqueles que já não simpatizavam comigo, por divergência de pensamento, ideologia política, inveja, passaram a adotar a mesma conduta.

### 4. Procurou ajuda? Falou para alguém?

Sim, procurei ajuda, quase que de imediato, porque em poucos meses eu estava bastante abalada emocionalmente e desenvolvi vários problemas afetivos. Passei a ter medo de tudo, de mim própria, dos outros, então, não hesitei, procurei um psiquiatra.

Sim, falei para os poucos colegas que eu acredito, estavam do meu lado, mas a bem da verdade, o ser humano é bastante hipócrita, então, hoje, analisando friamente, não tenho certeza de que os “colegas” para os quais eu falei era pessoas dignas de minha confiança. Mas, a verdade é que não havia necessidade de falar, era explícita a perseguição, os vexatórios, as humilhações, eu não precisava falar.

### 5. Como era o Assédio? Quais eram as condutas do assediador?

No início foram agressões verbais, ato contínuo eu era chamada para “reuniões” em que eu era o alvo da artilharia pesada, depois os castigos foram cada vez mais perversos, de modo que os piores serviços era direcionados a mim, fiquei sem

receber salário por quatro meses, pois o diretor me imputou 117 faltas não justificadas, porque na opinião dele, minha requisição para a Assembleia Legislativa era desnecessária, então enquanto eu estava requisitada, não cedida, o diretor não acolheu meu ponto enviado pelo recursos humanos da assembleia e me deu falta sem parar. Só consegui reverter essa situação, com um Mandado de Segurança.

**6. Quais efeitos esse fato gerou em você? Na sua saúde? Na sua vida familiar? Vida social?**

Logo após que ocorreu o primeiro episódio de humilhação, passei a me sentir muito vulnerável, transparente, pois todos tomaram conhecimento das agressões morais. Com o passar do tempo, pelo fato de que os constrangimentos, agressões passaram a ser contínuos e cada vez mais intensos, paulatinamente, passei a ficar insegura e com medo de algo que eu não tinha ideia do que poderia vir a acontecer. Do medo ao pânico foi um pulo e da noite para o dia, não tinha coragem sequer de sair de casa. À medida que o tempo passava os pensamentos intrusivos passaram e si intensificar e preencherem minhas ideias, de modo que um toque de telefone “podiam ser eles”. Em questão de 04 meses de perseguição, direta, ostensiva, eu passei do medo à síndrome do pânico, ansiedade generalizada, insônia, angústia, depressão. Pelo fato de eu estar desestabilizada, emocionalmente, meus filhos passaram a ficar inseguros e o menor, na época, com seis anos de idade, passou a falar em morte e dizia que “eles iriam me matar”, então quando eu tinha que sair de casa, meu celular tocava 10, 15, 20 vezes com meu filho chorando, em desespero. Ele terminou por evadir da escola, por três anos alternados. Cumpriu o ensino fundamental e o médio através do EJA. Hoje ele superou tudo, mas foram 07 anos de trabalho junto com um psiquiatra. Não havia vida social para uma pessoa que vivia com medo da própria sombra.

**7. Quanto tempo durou o assédio e como terminou a situação?**

O Assédio Moral perdurou de 2001 a 11 de setembro de 2006, quando fui aposentada. No entanto, em mim, permanecem as sequelas. Terminou, não, não terminou. Eu tive que ceder e “fugir”, digamos assim, não tive condições emocionais de enfrenta-los, até porque fui funcionária pública. Hoje, passados 12 anos, do episódio inicial, “eles” são situação novamente, com mais poder, portanto, se eu estivesse por lá, estaria pior, ou nem existiria mais.

**8. Após o fato traumático, quais sequelas ficaram em você?**

Eu me tornei uma pessoa que deixou de acreditar nas pessoas, de um modo geral. Não tenho amigos, porque eu não confio. Não estou em tratamento, por hora, porque não disponho de respaldo financeiro para manter as consultas, mas continuo meu tratamento medicamentoso. Faz 12 anos que tomo antidepressivo e ansiolítico de 3 a 4 vezes por dia, porque invariavelmente, os sintomas surgem do nada. Não costumo fazer planos, somente àqueles que não me exija resultado. Não passeio; não viajo; eu detesto telefone, não tenho uma pessoa sequer para conversar, porque eu julgo que a pessoa pode não acreditar em mim, ou falar mal de mim, como não desejo sentir mais decepções, optei por viver somente com minha família, para ela, em função dela. Tenho 04 cachorros e costumo dizer que quanto mais conheço o bicho homem, mais amo meus pequeninos. Eles não me traem.

**9. Você acredita que somente o valor percebido a título de dano moral, é capaz de satisfazer o trabalhador assediado?**

Jamais, dinheiro algum compra o “status quo ante”, ou seja, fará voltar atrás no tempo e apagar o que eu passei. Não temos tecla “delete”, creio que somente uma lobotomia para esquecer. Aconselho, para quem me pergunta, a não ensejar demanda judicial, isso trará mais conflitos e não trará resultados satisfatórios. A saúde é relevante e em nome dela não é bom buscar dinheiro vindo de uma circunstância que só trará mais lembranças negativas.

**10. Para você qual a importância ao trabalhador de que o Assédio Moral possa ser equiparado ao acidente de trabalho? O que teria mudado para você caso já existisse essa equiparação?**

A relevância da equiparação das consequências do assédio moral, no grau de trauma insuscetível de reparação, consertar aquilo que estragou, como um câncer que obriga alguém a extirpar parte do corpo que não será restituído, deveria, necessariamente ser considerado um acidente de trabalho, porque causou sequelas que mutilaram a personalidade do indivíduo, da vítima. Por ter ocorrido no local de trabalho, em razão do trabalho, cujo agente agressor se deu no ambiente de trabalho, não me resta dúvida de que se trata de um acidente de trabalho. Se, já fosse equiparado a um acidente de trabalho eu não saberia te responder, porque não o é. Mas, se viesse a ser equiparado, para mim que luto pelo reconhecimento e

equiparação, seria uma conquista que me valeria o sofrimento, pois teria certeza de que outros se beneficiariam, no sentido de serem reparados, amparados por lei.

#### **11. Como você encara hoje o trabalho? O assédio sofrido?**

Hoje, encaro qualquer tipo de trabalho como um castigo, eu não consigo visualizar satisfação profissional. Todas as vezes que eu me deparei com situações de adversidade, no direito, eu requei, não consegui enfrentar naturalmente. Tive que trabalhar a ideia dentro de mim de que, “talvez” eu poderia me sair bem, mas sempre existia o fantasma da derrota, do fracasso. Encaro o assédio moral que eu sofri como uma penalidade, como uma punição, por ser diferente dos outros. O Assédio Moral ocorreu, porque eu me insurji frente a iniquidade e isso poderia ter sido evitado, eu poderia ter “engolido” o sapo, mas minha natureza psíquica e moral não me permitiram, então paguei um preço muito alto. Eu me arrependo e se pudesse voltar no tempo, não faria o que eu fiz enfrentar os “gigantes maus”. Lamento demais que doenças afetivas, “mentais”, no Brasil, são compreendidas como fraqueza de caráter, corpo mole, preguiça, falta do que fazer. Detesto ouvir palavras como: “louca”, “descompensada”, “desequilibrada”. Sou alvo de fuxicos e fofocas sempre que falam sobre mim. Sou persona non grata. Se, eu pudesse, jamais seria “empregada”, “subordinada”, seria chefe, pois não correria o perigo de estar nas mãos dos “poderosos”.

## Re: RE: Questionário Assédio Moral

Para ver mensagens relacionadas a esta, agrupar mensagens por conversa.

tchillacandido@terra.com.br (tchillacandido@terra.com.br)

Adicionar aos contatos

03/10/2013

Para: "Cristiane Alves Batista Possamai"



Autorizo Cristiane Alves Batista Possamai a publicar, na íntegra, o depoimento, efetuado por mim, Tchilla Helena Candido, na data de 02/10/2013, remetido por e-mail, a fim de que seja utilizado no trabalho de conclusão de curso (monografia).

Porto Alegre, 03 de outubro de 2013.

Tchilla Helena Candido

RG: 2007369545

CPF: 426.053.420-34