

## ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SUA EQUIPARAÇÃO A ACIDENTE DE TRABALHO: BREVES NOTAS SOBRE PROPOSIÇÃO DO PROJETO DE LEI Nº 7.202/2010

Rosemari Pedrotti de Avila<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Mestre em Direito. Faculdade da Serra Gaúcha (FSG). e-mail. [rose.avila@fsg.br](mailto:rose.avila@fsg.br).

### Informações de Submissão

Rosemari Pedrotti de Avila, endereço:  
Rua Alcides Maya, 230, ap. 602, Caxias  
do Sul - RS - CEP: 95012- 020.

Recebido em: 10/10/2014

Aceito em: 05/11/2014

Publicado em: 01/12/2014

### Palavras-chave

Assédio Moral. Acidente de Trabalho.  
Equiparação. Projeto de Lei.

### Keywords

Moral Harassment. Work Accidente.  
Equivalence. Bill.

### Resumo

Este estudo objetiva analisar a hipótese de equiparação da doença decorrente de assédio moral a acidente de trabalho, pretendida pelo PL 7.202/2010, a partir da verificação dos conceitos, características e elementos do fenômeno assédio moral e do instituto jurídico acidente de trabalho. Para a maior compreensão dos objetivos deste trabalho, estrutura-se da seguinte forma: inicialmente, situa-se o assédio moral no ambiente de trabalho, apontando suas características e delimitando sua incidência. Em seguida, analisam-se as especificidades do acidente de trabalho no sistema jurídico brasileiro, para então passar-se para a verificação da equiparação do assédio moral no ambiente de trabalho a acidente de trabalho, proposta pelo PL 7.202/2010. Ao final, defende-se que a hipótese de a doença decorrente do assédio moral vir a ser equiparada a acidente de trabalho encontra respaldo legal no art. 20, I e II da Lei 8.213/91 e representa importante avanço de nossa legislação para com a tutela da dignidade do trabalhador, parte economicamente mais débil da relação.

### Abstract

This study aims to analyze the hypothesis equivalence of illness related to the work accident moral harassment, required by PL 7202/2010, from the observation of the concepts, features and elements of the bullying phenomenon and work accident legal institution. For a greater understanding of the objectives of this study, it is structured as follows: initially, lies harassment in the workplace, pointing its characteristics and defining its incidence. Then we analyze the specifics of the accident in the Brazilian legal system, then move to the verification of the equivalence of bullying at the work accident work environment proposed by PL 7202/2010. At the end, it is concluded that the hypothesis that the disease caused by bullying come to be equated to the work accident finds legal support in art. 20, I and II of Law 8,213 / 91 and represents an important advance in our legislation to safeguard the dignity of workers, economically weaker party in the relationship.

## 1 INTRODUÇÃO

Tramita no Congresso Nacional Brasileiro Projeto de Lei nº 7.202/2010, com o propósito de acrescentar o inciso V ao art. 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para equiparar a ofensa moral ao acidente de trabalho. Esse Projeto de Lei tem como objetivo estabelecer que, independentemente de ser ou não por motivo de disputa relacionada ao trabalho, a ofensa moral intencional, em especial o assédio moral, no ambiente de trabalho deve ser considerada acidente de trabalho.

Já não era sem tempo que uma iniciativa dessa dimensão exsurge em nosso parlamento. E é recebida com ovação por juslaboralistas que se debruçam sobre os estudos da saúde física e psíquica do trabalhador. A jurisprudência, aliás, já vinha dando importantes passos nessa direção.

O assunto assédio moral no ambiente de trabalho passa, pouco a pouco, a ingressar no cotidiano da sociedade. Percebe-se um movimento em direção à difusão do fenômeno, por meio de comunicações de pesquisas de médicos, psicólogos, administradores, profissionais juslaboralistas e sindicatos, em nível mundial.

Observa-se, também, a preocupação do legislador para com a efetiva tutela dos interesses das pessoas envolvidas nessa relação, pelos Projetos de Lei que se encontram em tramitação no Congresso Nacional objetivando coibir essa prática. No âmbito federal, destaca-se, para efeito desta pesquisa, o pré-citado Projeto de Lei nº 7.202/2010.

Este estudo objetiva analisar a hipótese de equiparação da doença decorrente de assédio moral a acidente de trabalho, pretendida pelo PL 7.202/2010, a partir da verificação dos conceitos, características e elementos do fenômeno assédio moral e do instituto jurídico acidente de trabalho. Para a maior compreensão dos objetivos deste trabalho, estrutura-se-o da seguinte forma: inicialmente, situa-se o assédio moral no ambiente de trabalho, apontando suas características e delimitando sua incidência. Em seguida, analisam-se as especificidades do acidente de trabalho no sistema jurídico brasileiro, para então passar-se para a verificação da equiparação do assédio moral no ambiente de trabalho a acidente de trabalho, proposta pelo PL 7.202/2010.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Situando o assédio moral no ambiente de trabalho

Sabe-se que o assédio moral sempre existiu, desde os primórdios das civilizações. No Brasil, entretanto, o tema é recente como foco de discussão. Foi a partir da Constituição Federal de 1988 (CF/88), com a constitucionalização do dano moral que se inaugurou uma nova fase no ordenamento jurídico brasileiro. O dano moral recebeu nova dimensão, caindo por terra a discussão sobre sua reparabilidade e integrando, definitivamente, a reparação do dano moral em nosso direito.

A CF/88, em seu art. 1º, inc. III elevou a dignidade humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, dando ao dano moral uma nova e maior dimensão, já que a dignidade é a base de todos os valores morais, a essência dos direitos personalíssimos (CAVALIERI FILHO, 2007). Com efeito, foi a partir desse marco que a discussão sobre o assédio moral no ambiente de trabalho começou a ganhar ampliação no Brasil, porquanto na hipótese de assédio moral, a violação de direitos personalíssimos do trabalhador é verificada diante de condutas assediadoras promovidas pelo empregador ou permitidas por ele (FERREIRA, 2004).

As definições do fenômeno assédio moral no trabalho são diversas. Leymann, pesquisador pioneiro nas pesquisas do fenômeno, assim define assédio moral:

O terror psicológico ou *mobbing* no trabalho envolve hostilidade e comunicação não-ética que seja dirigida de maneira sistemática a um ou mais indivíduo, principalmente a um indivíduo, que, devido ao terror psicológico, é colocado em uma posição de desamparo e, assim mantido, caracteriza atos de *mobbing*. Estas ações ocorrem de forma muito frequente (pelo menos uma vez por semana) e em um longo período de tempo (pelo menos duração de seis meses). Por ser o comportamento hostil sistemático e de longa duração, este mal resulta na miséria mental, psicológica e social considerável (LEYMANN, 2000 [s.p.]).

Hirigoyen (2005, p. 17) define o assédio moral no trabalho como sendo “Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, 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”.

Barreto (2002, p. 54) define assédio moral no trabalho enfocando o caráter perverso que o ato representa:

Assediar moralmente envolve atos e comportamentos cruéis e perversos perpetrados frequentemente por um superior hierárquico contra uma pessoa, com o objetivo de desqualificá-la, desmoralizá-la profissionalmente e desestabilizá-la emocionalmente.

O ambiente de trabalho torna-se insuportável e hostil, e a vítima sente-se forçada a pedir demissão.

Segundo Guedes (2003, p. 33), o assédio moral é um fenômeno que leva ao terror psicológico. Para a autora, são “aquelas atitudes humilhantes, repetidas, que vão desde o isolamento, passam pela desqualificação profissional e terminam na fase do terror, em que se verifica a destruição psicológica da vítima”. Nascimento (2004, p. 922) acrescenta ainda o elemento da finalidade de exclusão da vítima ou a deterioração do ambiente de trabalho:

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

Na jurisprudência pátria, alguns julgados recentes propiciam uma visão panorâmica de como o fenômeno vem sendo tratado nos Tribunais do Trabalho:

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA.** O assédio moral caracteriza-se pela prática de variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que, de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa. Existindo provas nos autos acerca de atos abusivos de que foi vítima a obreira, resta caracterizado o efetivo dano moral, sendo devido o pagamento da indenização pleiteada. (TRT18, 3ª Turma, Recurso Ordinário nº 0010079-55.2013.5.18.0002, Rel. Elvecio Moura Dos Santos, 27 mar. 2014).

**INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ÓCIO REMUNERADO. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO.** A submissão reiterada do trabalhador ao ócio faz com que o empregado se sinta humilhado perante os colegas, a família e o grupo social, configurando, por si só, situação vexatória e humilhante, traduzindo-se em verdadeira violência psicológica apta a comprometer a integridade emocional do empregado. Tal situação é suficiente para ensejar o direito à indenização por danos morais, pois tal circunstância não traduz mero desconforto do empregado, mas sim uma afronta aos direitos da personalidade, dentre os quais se incluem o direito à honra, imagem e dignidade, não havendo dúvidas acerca do constrangimento sofrido, consubstanciado na violação de suas garantias individuais. (TRT da 3.ª Região; Processo: 00029-2012-152-03-00-4 RO; Data de Publicação: 28/02/2014; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Sercio da Silva Pecanha; Revisor: Marcio Ribeiro do Valle; Divulgação: 27/02/2014. DEJT. Página 226).

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL.** É sabido que se define como assédio moral a conduta prejudicial do empregador ou de seus representantes que, ultrapassando os limites do exercício do poder diretivo em relação aos empregados, fazem uso de atitudes vexatórias e outros artifícios censuráveis que atingem a personalidade do empregado, reduzindo a sua autoestima. Ao impedir a reclamante de exercer as suas funções, tratando-a de forma aviltante e degradante, o reclamado extrapolou o seu poder diretivo, caracterizando o assédio moral de forma a repercutir nos bens personalíssimos da autora, constitucionalmente tutelados no artigo 5º, X, da CF, sendo devida a indenização pelos danos que lhe geraram sofrimento e abalo psíquico. (TRT da 3.ª Região; Processo: 02968-2012-047-03-00-0 RO; Data de

Publicação: 05/02/2014; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Luiz Ronan Neves Koury; Revisor: Convocado Eduardo Aurélio P. Ferri; Divulgação: 04/02/2014. DEJT. P. 117).

Fazendo uma análise desses julgados, percebe-se crescente preocupação dos Tribunais Trabalhistas com a proteção da dignidade da pessoa humana, porquanto é um direito fundamental com força de cláusula pétrea, merecendo reparação as condutas ofensivas a valores tutelados pela Constituição Federal.

Por outro lado, o conceito do fenômeno não é unívoco. Verifica-se que não há uma clara definição do que seja assédio moral no ambiente de trabalho, diferindo de acordo com a visão de cada pesquisador do tema. Isso ocorre porque os métodos para humilhar podem ser tão variados, que uma definição estanque prejudicaria sua reparação no caso concreto.

No entanto, ainda que ausente uma metodologia específica, pode-se compreender a extensão do fenômeno a partir dos elementos extraídos de conceitos doutrinários e jurisprudenciais colacionados acima, a saber: a) a violação da dignidade do trabalhador: a dignidade humana é o elemento central atingido pelo assédio moral. Esse fenômeno destruidor possui estreita relação com os direitos fundamentais, pois se traduz em verdadeira redução da própria personalidade humana, já que bloqueia o desenvolvimento do ser humano, causando afronta direta a sua dignidade. Razão por que o assédio moral merece ser juridicamente tutelado (GUEDES, 2003); b) a natureza psicológica: o tratamento humilhante e degradante leva a vítima a sentir-se menosprezada, descartada. Esse sentimento pode atingir diretamente a saúde física e psicológica da vítima; c) conduta abusiva: configura-se o assédio moral conduta abusiva por trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa e pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho; d) a reiteração: para que se possa falar de assédio moral, é fundamental o requisito reiteração. A violência psicológica deve ser regular, sistemática e durar no tempo, ou seja, não é algo esporádico; e) a finalidade de exclusão: o propósito maior de destruir a vítima é fazer com que aquela pessoa que representa perigo se retire do ambiente de trabalho, seja fazendo-a cometer erros que culmine em seu despedimento pelo empregador, seja tornando o clima de trabalho tão degradante que a force a pedir demissão, aposente-se precocemente ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde (NASCIMENTO, 2004); e f) intencionalidade do ato.

Cumprido ressaltar que há situações que, embora guardem semelhanças com o assédio moral, com ele não se confundem. Dentre elas, o estresse, a gestão por injúria, as agressões pontuais, as más condições de trabalho, as imposições profissionais e o conflito.

Também, o assédio moral seguidamente é confundido com assédio sexual. No entanto, esses dois fenômenos se distinguem radicalmente. Enquanto o assédio moral visa à eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo psicoterror, o assédio sexual é caracterizado como toda conduta ofensiva que sugere o prazer sexual nas suas variadas formas, que cause constrangimentos ou que afete a dignidade da vítima (AVILA, 2009).

O fenômeno assédio moral traz graves consequências a todos os envolvidos: a) para o meio ambiente de trabalho, na medida em que afeta o equilíbrio do ambiente de trabalho, tornando-o nocivo à saúde do trabalhador; b) gera efeitos sobre o contrato de trabalho, em razão de: b.1) poder caracterizar-se justa causa do empregado assediador; b.2) poder o empregado assediado exercer seu direito de resistência à violência, mediante despedida indireta, pleiteando indenização; c) para a empresa, gera custos pelo absenteísmo, queda da produtividade, rotatividade da mão-de-obra, maculando a imagem da empresa e comprometendo a atividade empresarial, além da possibilidade concreta de responsabilização patrimonial em condenações por danos morais e materiais por força dos atos de seus empregados e prepostos; d) para o assediador, a responsabilização pelos danos morais e materiais experimentados pela vítima, além da possibilidade de responder criminalmente pela conduta ilícita de que lança mão para concretizar seu intento; e) para a vítima, causa efeitos nefastos sobre sua saúde física e psíquica (AVILA, 2009).

Nessa esteira, defende-se que a doença decorrente do assédio moral no ambiente de trabalho constitui fator de risco e deve ser encarado como uma doença profissional ou de infortúnio do trabalho.

## **2.2 Acidente de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro**

A definição de acidente de trabalho, no Brasil, historicamente sofreu transformações quanto a seu conteúdo. Nasceu através de uma legislação cuja característica expressava a teoria do risco profissional, estampando a responsabilidade do empregador (Lei 3.724, de 15 de janeiro de 1919), passando pelo reconhecimento da proteção aos cidadãos com a criação, entre 1933 e 1936, dos institutos de previdência, submetidos ao comando estatal, quando se tornou obrigatório o seguro sobre acidentes de trabalho e reconhecendo que a responsabilidade do empregador, de caráter individual, cede lugar à responsabilidade coletiva.

Após a Revolução de 1964, o controle dos seguros contra acidentes de trabalho passou por modificações, passando ora para as mãos das companhias particulares (Decreto-Lei nº 293, de 28 de fevereiro de 1967), ora voltando para o controle estatal, por meio da

Previdência Social, Lei nº 5.316, de 14 de setembro de 1967 e Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, esta última prevendo a responsabilidade de caráter social objetiva, visto que cabia ao Órgão Público a responsabilidade pelo pagamento dos benefícios e das indenizações em decorrência dos acidentes do trabalho, não havendo necessidade de se apurar a culpa de quem quer que seja.

As atuais regras previdenciárias de proteção ao trabalhador, Leis 8.212/91 e 8.213/91 com as alterações efetuadas pelas Leis 9.032/95; 9.129/95 e Emenda Constitucional nº 20/98, estão centradas nos preceitos da Constituição Federal de 1988, que insere o acidente do trabalho como risco social, restando evidente que a responsabilidade de oferecer condições para efetivar esta proteção é do empregador e do Estado, não se perquirindo, quanto ao acidente, provas de culpabilidade.

Pela interpretação de tais dispositivos, resta transparente que a opção do legislador em cumular a teoria do risco empresarial com a teoria do risco social, pois, ao mesmo tempo em que o enquadra como risco social, atribui somente ao empregador o encargo pelo Seguro de Acidentes do Trabalho (SAT).

Com efeito, na legislação brasileira em vigor, o conceito de acidente de trabalho abrange doenças profissionais e do trabalho e outros eventos acidentários. Estabelece o art. 19 da Lei 8.213/91 que acidente é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Depreende-se, portanto, que, nos dias atuais, acidente de trabalho decorre da “ausência de cuidados mínimos e especiais na adoção de medidas coletivas e individuais de prevenção dos riscos ambientais” (MELO, 2006, p. 32). Conceito que sintetiza os dispositivos legais mencionados é o elaborado por Rodolfo Pamplona Filho (2000, p. 72), que assim refere:

Acidente de trabalho é o acontecimento casual e imprevisto que provoca dano, sob a forma de lesão corporal, doença profissional ou perturbação funcional a empregado, pelo exercício de sua função na empresa, dentro ou fora do local e horário de trabalho, atingindo, total ou parcialmente, de forma permanente ou transitória, sua capacidade laborativa ou causando-lhe a morte.

Sendo assim, a ausência de cuidados mínimos e especiais pode gerar uma lesão que viole o patrimônio moral da pessoa, ou seja, a caracterização do dano moral. Feitas essas referências às características e delimitações do assédio moral e do acidente de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, compete analisar em que medida o fenômeno assédio moral pode ser equiparado ao acidente de trabalho.

### 2.3 Equiparação do assédio moral a acidente de trabalho

O PL 7.202/2010 pretende equiparar a ofensa moral, em especial o assédio moral, ao acidente de trabalho. O Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999 (Regulamento da Previdência Social), em seu Anexo II, Lista B, elenca os Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho como agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho.

Dentre esses agentes patogênicos, são enumeradas doenças como: reações ao stress grave e transtornos de adaptação (identificado pela CID-10 sob F43.-); estado de Stress Pós-Traumático (CID-10 F43.1); transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: alcoolismo crônico (relacionado com o trabalho) (CID-10 F10.2); outros transtornos neuróticos especificados (inclui “Neurose Profissional”) (CID-10 F48.8); transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não-orgânicos (CID-10 F51.2); sensação de estar acabado (“Síndrome de Burn-Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) (CID-10 Z73.0).

Tais doenças estão relacionadas a agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional como problemas relativos ao emprego e ao desemprego, mudança de emprego, ameaça de perda de emprego, desacordo com patrão e colegas de trabalho (condições difíceis de trabalho) e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho.

Os efeitos destrutivos que a humilhação no trabalho provoca ultrapassam o aspecto psíquico. Os resultados do levantamento feito por Hirigoyen (2005) revelam que distúrbios psicossomáticos dos mais variados foram encontrados em 52% dos casos.

Dentre os sintomas apresentados pela vítima atingida pelo assédio moral, são catalogados danos emocionais, doenças psicossomáticas, alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, cansaço excessivo, tensão, ansiedade, depressão e síndrome do pânico, significando sofrimento causado por um tratamento injusto por repetidas vezes, por um período de tempo razoavelmente longo (FONSECA, 2007).

É sabido que desenvolvimento do assédio moral no trabalho causa efeitos nefastos sobre a saúde psicofísica da vítima. Com efeito, a humilhação repetida e prolongada no ambiente de trabalho é um risco invisível, mas concreto, nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. Em empresas onde prevalecem o menosprezo e a indiferença com o sofrimento do trabalhador, o assédio moral faz parte do dia a dia. Os trabalhadores, mesmo adoecidos, continuam a trabalhar, ante o descaso da empresa (BARRETO, 2001).



Hirigoyen (2005) pondera que, inicialmente, os efeitos sentidos pela vítima são o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, nos casos extremos ao estresse pós-traumático. Além disso, sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo chegar a modificações psíquicas, como neurose traumática, paranoia e psicose podem acometer a vítima.

Barreto (2006, p. 39) refere que a humilhação psicológica no trabalho transformou-se em um problema de saúde pública. Para a autora, “trabalho, doenças e emoções se interpenetram dinamicamente, instaurando uma nova forma de viver que, muitas vezes, mostra-se catastrófica”.

Segundo Hirigoyen (2005, p. 160), durante o desenvolvimento dos procedimentos de assédio moral, os distúrbios psicossomáticos aparecem em primeiro plano. “O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu”. Mais tarde, o corpo denunciará o traumatismo, e os efeitos correrão, podendo chegar ao estresse pós-traumático.

Para Leymann (2000), o estresse psicológico pode ser um perigoso tipo de estresse social que pode provocar uma série de efeitos negativos, tais como reações biológicas e psíquicas. Para o autor, o estresse é uma reação de natureza biológica a um estímulo tensor com efeitos psíquicos que podem ser responsáveis por mudanças no comportamento.

Nesse norte, condições psicossociais muito precárias nos locais de trabalho podem resultar em reações biológicas de estresse, mensurável pela produção de adrenalina no organismo. Isso, por sua vez, pode estimular sentimentos de frustração. Através de processos psicológicos (especialmente quando os empregados não sabem como analisar situações de estresse social nos locais de trabalho), as pessoas podem frustrar-se, culparem-se mutuamente, tornando-se assim tensores sociais uns dos outros e provocando o *mobbing*. *Mobbing*, ou assédio moral no trabalho, é, portanto, um extremo tensor social, que provoca reações de estresse, que por sua vez pode tornar-se tensor social para outras pessoas.

Fonseca (2003) assevera que o ambiente de trabalho, o ritmo das tarefas e o relacionamento interpessoal podem tornar-se fatores que diariamente renovam as emoções que ensejam o estresse ocupacional, caracterizado por um estado crônico, permanente e diário, de desgaste físico e mental para e pelo trabalho.

Nesse aspecto, vêm colaborar os dados coletados por Barreto (2006, p. 153) em suas investigações:

Ao perderem a identidade de trabalhador, as vítimas de humilhações perdem ao mesmo tempo a dignidade ante o olhar do outro. No abandono, 100% dos homens pensam em suicídio, sendo que 18,3% chegam à situação limite de tentativa de suicídio. Alguns relataram o início de consumo de drogas, como álcool, para esquecer

a humilhação sofrida, outros revelaram a reprodução, no lar, da violência vivida no trabalho.

Barreto (2006) faz um levantamento, a partir de entrevistas com 2.072 trabalhadores vítimas de opressão no ambiente profissional, revelando em que medida cada sexo reage a essa situação, consoante Tabela 1: Repercussões da humilhação na saúde, segundo o sexo.

Tabela 1: Repercussões da humilhação na saúde, segundo o sexo

<b>Sintomas</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>
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
Idéia 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 (2006, p. 237).

No âmbito familiar, o convívio se torna insuportável. O mal-estar no trabalho, gerado pela violência vivida, reflete-se nas relações familiares. Ante a impossibilidade de demonstrar os sentimentos no local da humilhação, por medo de perder o emprego, a vítima acaba descontando suas frustrações nas pessoas da família, por serem as mais próximas e de convívio diário, deteriorando as relações pessoais (RUFINO, 2006).

Por todo o exposto, devido às repercussões psicofísicas provocadas na vítima, o assédio moral deve ser encarado como uma doença profissional ou de infortúnio do trabalho. São, portanto, equiparadas a acidente de trabalho, por força do art. 20, I e II da Lei 8.213/91, a doença profissional e a doença do trabalho.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema é instigante, suscita o debate. Para bem longe de ser esta pesquisa concludente acerca do tema, até por estar ainda em trâmite no Congresso Nacional, pode-se defender a seguinte tese:

O Projeto de Lei nº 7.202/2010 visa a acrescentar o inciso V ao art. 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para equipar a ofensa moral, em especial o assédio moral, ao acidente de trabalho.

Assédio moral é toda conduta abusiva, de natureza psicológica que, por sua repetição, intencionalmente atente contra a dignidade psíquica do trabalhador, com a finalidade de excluí-lo do ambiente de trabalho. É fator de risco social, pois provoca efeitos nefastos na saúde psicofísica da vítima e desequilibra o ambiente de trabalho, tornando-o nocivo.

Por sua vez, acidente de trabalho é todo o acontecimento casual e imprevisto que provoca dano, sob a forma de lesão corporal, doença profissional ou perturbação funcional a empregado, pelo exercício de sua função na empresa, dentro ou fora do local e horário de trabalho, atingindo, total ou parcialmente, de forma permanente ou transitória, sua capacidade laborativa ou causando-lhe a morte.

O desenvolvimento do assédio moral no ambiente de trabalho traz graves consequências ao ambiente de trabalho, à empresa, e à saúde psicofísica da vítima. Dentre os sintomas sofridos pela vítima atingida pelo assédio moral, são catalogados danos emocionais, doenças psicossomáticas, alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, cansaço excessivo, tensão, ansiedade, depressão e síndrome do pânico, significando sofrimento causado por um tratamento injusto por repetidas vezes, por um período de tempo razoavelmente longo.

Por essa razão, o assédio moral no trabalho constitui fator de risco de natureza ocupacional no ambiente de trabalho. Destarte, devem ser somados os esforços de todos os atores sociais para a efetiva prevenção e erradicação dessa chaga social.

Nesses esforços, deve-se incluir a ação eficaz das empresas para o combate desse mal. Os custos que o desenvolvimento do assédio moral representa para a organização empresarial são elevados, na medida em que aumenta o absenteísmo, provoca elevada rotatividade, diminui a produtividade dos trabalhadores. Ademais, pode ser fator de elevação da carga tributária no que diz respeito aos recolhimentos previdenciários, pela redução de incentivos, tendo em vista os novos critérios para cálculo do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), que leva em conta a acidentalidade total da empresa, com a emissão da Comunicação de Acidente

de Trabalho (CAT) e também os Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) em caso de não emissão da CAT (BEDIN, 2010).

Assim, resta evidente que o melhor caminho para as empresas é a busca de alternativas para a redução ou eliminação do assédio moral no ambiente do trabalho, já que ela tem o dever de implementar melhorias das condições de trabalho e da saúde do trabalhador.

A hipótese de a doença decorrente do assédio moral vir a ser equiparada a acidente de trabalho encontra respaldo legal no art. 20, I e II da Lei 8.213/91 e representa importante avanço de nossa legislação para com a tutela da dignidade do trabalhador, parte economicamente mais débil da relação.

Cabe, outrossim, à sociedade e à comunidade científica, em especial, ficarem atentas para, uma vez consolidado o PL 7.202/2010, fiscalizar sua eficácia, se ela atingirá os fins desejados e será suficientemente efetiva para o combate e a prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho.

#### 4 REFERÊNCIAS

AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assedio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BARRETO, Margarida Maria Silveira (Org.). **Assédio moral no trabalho: chega de humilhação!** [S.l.]: Abelhawe, 2001. Disponível em <<http://www.assediomoral.org/site/>>. Acesso em abr. 2007.

\_\_\_\_\_. **É necessário romper o pacto do silêncio que banaliza a violência moral**. [s.d.]. Disponível em <[www.sintrajud.org.br/assedio2.htm](http://www.sintrajud.org.br/assedio2.htm)>. Acesso em abr. 2007.

\_\_\_\_\_. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.

BEDIN, Barbara. **Prevenção de Acidentes de Trabalho no Brasil Sob a Ótica dos Incentivos Econômicos**. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)>. Acesso em mar. 2013.

BRASIL. Decreto-Lei nº 293, de 28 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1967/..%5C..%5C24%5C1967%5C293.htm>>. Acesso em mar. 2013.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm)>. Acesso em mar. 2013.

BRASIL. Lei nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919. Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-norma-pl.html>>. Acesso em mar. 2013.

BRASIL. Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1976/6367.htm>>. Acesso em mar. 2013.

BRASIL. 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/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)>. Acesso em mar. 2013.

BRASIL. Projeto de Lei nº 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&filename=PL+7202/2010](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=761349&filename=PL+7202/2010)>. Acesso em mar. 2013.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

FERREIRA Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. São Paulo: Russell, 2004.

FONSECA, Roberto. Assédio moral – breves notas. **Revista LTr**, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34-45, jan. 2007

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 67, n. 6, p. 670-679, jun. 2003

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. **Revista da Amatra II**. a. IV, n. 10. São Paulo, dez. 2003b. Disponível em: <<http://www.baleia.net/arqs/download/184.pdf>>. Acesso em 02 fev. 2008.

\_\_\_\_\_. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 8.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

\_\_\_\_\_. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Janowitz. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

LEYMANN, Heinz. A presentation of Professor Leymann, PhD, MD sci. The Mobbing Encyclopaedia: Bullying; Whistleblowing, 2000. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em nov. 2006.

MELO, Sandro Nahmias. Meio ambiente do trabalho: direito fundamental. São Paulo: **Revista LTr**, 2006.

NASCIMENTO, Sonia A. C. M. **O assédio moral no ambiente do trabalho. Revista LTr**, São Paulo, v. 68, n. 8, p. 922-930, ago. 2004.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa. São Paulo: Revista LTr**, 2006.