

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”  
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM  
CURSO DE DIREITO

**ANA CAROLINA GODOY LOURENÇONI BRAGA**

**A SOBRECARGA PREVIDENCIÁRIA EM DECORRÊNCIA DO  
ASSÉDIO MORAL PRATICADO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

MARÍLIA  
2017

ANA CAROLINA GODOY LOURENÇONI BRAGA

A SOBRECARGA PREVIDENCIÁRIA EM DECORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL  
PRATICADO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Marcelo Rodrigues da Silva

MARÍLIA

2017

BRAGA, Ana Carolina Godoy Lourençoni.

A Sobrecarga Previdenciária em decorrência do assédio moral praticado nas relações de trabalho. /Ana Carolina Godoy Lourençoni Braga; Orientador: Prof. Ms. Marcelo Rodrigues da Silva. Marília, SP, 2017.

61f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Bacharelado em Direito, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2017.

1. Princípios; 2. Assédio Moral; 3. Previdência Social.

CDD: 341.65



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"

MANTENEDORA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM

Curso de Direito

**Ana Carolina Godoy Lorençonni Braga**

RA: 52518-9

A sobrecarga previdenciária em decorrência do assédio moral praticado nas relações de trabalho

Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Nota: \_\_\_\_\_

9,0

ORIENTADOR(A): \_\_\_\_\_

Marcelo Rodrigues da Silva

1º EXAMINADOR(A): \_\_\_\_\_

Olávio Augusto Custódio de Lima

2º EXAMINADOR(A): \_\_\_\_\_

Marcelo José Forin

Marília, 28 de novembro de 2017.

*Dedico este trabalho a pessoa que teve a sabedoria divina e me ensinou a compreender o amor e respeito ao próximo: minha mãe Mônica.*

## AGRADECIMENTOS

*Primeiramente, agradeço a Deus pela graça e amor que me foi ofertado para que hoje eu pudesse estar realizando este sonho. Portanto dele, por Ele e para Ele são todas as coisas.*

*Aos meus pais Mônica e Hermenegildo, meus irmãos Gabriel e Maria Eduarda, minha sobrinha Izabella, minha cunhada Fernanda, meu noivo Guilherme e toda sua família, meus tios, tias e primos, por sempre acreditarem em mim e me incentivarem a continuar, a vocês dedico minha total gratidão e amor. Vocês fazem do meu mundo um lugar melhor.*

*Aos meus amigos Amanda Canevazzi, Ana Letícia Sardi, André Fontana, Arthur Chekerdemian e Paula Ferraz, que partilharam comigo estes cinco anos de graduação, os quais tive o prazer de conviver e aprender e, que sem dúvidas me farão uma imensa falta no dia a dia.*

*Aos meus amigos Fabíola, Maria Fernanda, Larissa Michelin, Letícia Cunha, Juliana Almeida, Wellington e Nathan, pelo amor e apoio de sempre.*

*Ao meu orientador e professor Marcelo Rodrigues da Silva, pelo conhecimento compartilhado em sala de aula e em todas reuniões de orientação, pelo apoio e prontidão que teve comigo neste último ano, os quais foram fundamentais para a realização deste trabalho.*

*Aos professores que lecionaram suas matérias nestes cinco anos e que tornaram possível a realização deste sonho.*

*Ao Univem e a todos os professores pela oportunidade de fazer parte destes 50 anos e por ter me proporcionado todo conhecimento adquirido.*

*A vocês, minha eterna gratidão!*

*“Talvez esse homem seja mesmo um tolo. No entanto, é menos tolo que o rei, que o vaidoso, que o empresário, que o beberrão. Seu trabalho ao menos tem um sentido. Quando acende o lampião, é como se fizesse nascer mais uma estrela, ou uma flor. Quando o apaga, porém, faz adormecer a estrela ou a flor. É um belo trabalho. E, sendo belo, tem sua utilidade”.*

*O Pequeno Príncipe*

BRAGA, Ana Carolina Godoy Lourençoni. **A Sobrecarga Previdenciária em decorrência do assédio moral praticado nas relações de trabalho**. 2017. 61 fls. Trabalho de Curso Bacharelado em Direito – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2017.

## **RESUMO**

O presente estudo tem por objetivo descrever as consequências previdenciárias e sociais que o assédio moral ocasiona para o Estado, bem como promover reflexões acerca do assunto para que se promova o respeito à dignidade humana dos trabalhadores que são vítimas dessa agressão. O assédio moral pode ser definido como a conduta abusiva que se prolonga no tempo de forma reiterada, que atente contra a dignidade do trabalhador, através de situações constrangedoras e humilhantes. Esta agressão traz danos à integridade psíquica ou física do indivíduo, além de trazer prejuízos para o segmento empresarial, o qual terá o meio ambiente laborativo danificado, bem como para a sociedade e Previdência Social, que arcará com os custos dos tratamentos médicos e reabilitação do trabalhador, como também arcará com as despesas dos benefícios previdenciários e dos processos administrativos ou judiciais. O tema estudado também aborda as classificações do assédio, tais como o assédio moral horizontal, vertical ou misto, e analisa brevemente os princípios constitucionais e norteadores do direito do trabalho. Por fim, são apresentadas algumas reflexões para combater o assédio moral praticado no meio ambiente do trabalho.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Dignidade da pessoa humana. Previdência Social.

BRAGA, Ana Carolina Godoy Lourençoni. **A Sobrecarga Previdenciária em decorrência do assédio moral praticado nas relações de trabalho**. 2017.61 fls. Trabalho de Curso Bacharelado em Direito – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2017.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to describe the social and social security consequences of moral harassment for the State, as well as to promote reflection on the subject and also respect for the human dignity of workers who are victims of this aggression. The moral harassment can be defined as an abusive conduct that is repeated over time, which undermines the dignity of the worker through embarrassing and humiliating situations. This aggression damages the physical or psychological integrity of the individual, as well as causing damages to the business segment, which will have damaged working environment, as well as for society and Social Security, which will bear the costs of medical treatment and rehabilitation of the worker, but will also bear the expenses of social security benefits and administrative or judicial process. The subject studied also addresses harassment classifications, such as horizontal, vertical or mixed harassment, and briefly examines the constitutional and guiding principles of labor law. Finally, some reflections are presented to combat the harassment practiced in the work environment

**Keywords:** Moral harassment; Dignity of the human person; Social Security.

## **LISTA DE TABELAS**

TABELA 1 – Total de afastamentos previdenciários (CID 10) na Cidade de Marília .....	48
TABELA 2 - Total de afastamentos previdenciários (CID 10) no Estado de São Paulo .....	49
TABELA 3 - Total de afastamentos previdenciários (CID 10) em todo território brasileiro .....	50
TABELA 4 – Valores de gastos autorizados pelo Governo Federal .....	52

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

CF: Constituição Federal

CID: Cadastro Internacional de Doenças

CLT: Consolidação das Leis Trabalhistas

Ed: Edição

FGV: Fundação Getúlio Vargas

INSS: Instituto Nacional do Seguro Social

OIT: Organização Internacional do Trabalho

OMS: Organização Mundial da Saúde

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

TST: Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO 1 - O TRABALHO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES .....	12
1.1 Dos Direitos Humanos e Direitos Fundamentais.....	14
1.2 Dignidade Humana do Trabalhador.....	15
1.3 Princípios do Direito do Trabalho .....	18
1.3.1 Princípio da Proteção .....	20
1.3.1.1 Subdivisões do Princípio da Proteção .....	22
1.3.1.1.1 Princípio In dubio Pro Operario.....	22
1.3.1.1.2 Princípio da norma mais favorável.....	23
1.3.1.1.3 Princípio da condição mais benéfica .....	23
CAPÍTULO 2 – O ASSÉDIO MORAL E SUAS CARACTERÍSTICAS .....	25
2.1 A relação de trabalho e emprego, e o poder de direção do empregador.....	25
2.2 A importância do tema assédio moral.....	27
2.3 Conceito de Assédio Moral.....	28
2.4 Classificações do Assédio Moral .....	30
2.4.1 Assédio moral horizontal .....	31
2.4.2 Assédio moral vertical.....	32
2.4.3 Assédio moral misto.....	32
2.5 Condutas do agressor .....	33
2.6 Outras nomenclaturas para a violência moral .....	34
2.7 Jurisprudências.....	35
CAPÍTULO 3 – CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DO ASSÉDIO MORAL ....	39
3.1 Benefícios Previdenciários na seara do assédio moral .....	40
3.1.1 Auxílio doença .....	40
3.1.2 Aposentadoria por invalidez.....	41
3.2 Consequências para vítima e sua família .....	42
3.3 Consequências para a empresa (empregador).....	44
3.4 Consequências para a Previdência Social .....	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	55
REFERÊNCIAS .....	57

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata dos prejuízos previdenciários que decorrem do assédio moral praticado no ambiente de trabalho, no qual as agressões afrontam a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

A metodologia adotada para que se conclua os objetivos do presente trabalho será o estudo da legislação brasileira, doutrinas e jurisprudências, bem como a demonstração de dados obtidos na Previdência Social.

Em um primeiro momento, buscou-se demonstrar conceitos e entendimentos acerca da dignidade humana como princípio fundamental para o trabalho, bem como os demais princípios norteadores do direito do trabalho e previdenciário.

Na sequência, o estudo abordou a conceituação das relações de trabalho e emprego, assim como o assédio moral e suas características, demonstrando as modalidades de agressões e agressores.

Ainda, buscou-se demonstrar que, com a intensificação do processo de globalização, da reestruturação produtiva e conseqüente aumento do crescimento empresarial a qualquer custo, intensificaram os assédios praticados no ambiente de trabalho, uma vez que a pessoa que ali está não é tão importante quanto o lucro que seu trabalho gera à empresa.

Visivelmente, percebemos o aumento de doenças de trabalho e afastamentos que ocorreram nos últimos anos, havendo uma sobrecarga previdenciária, tornando o presente tema extremamente relevante para o operador do direito, pois é um fenômeno que está presente diariamente nas empresas e desestabiliza o meio ambiente laboral.

A importância do tema é retratada pelas condições humilhantes e vexatórias que o empregado se submete para conseguir sobreviver e manter sua casa e, quando não consegue mais manter a relação de emprego, dependerá exclusivamente da Previdência Social para continuar ter seu sustento, uma vez que os assediados poderão vir a ser assegurados por afastamentos previdenciários.

As conseqüências para este tipo de agressão são o comprometimento da saúde física e mental do trabalhador, como também a interferência nas relações sociais e afetivas que este mantém com as pessoas que lhe cercam e, em casos mais extremos, o assediado pode desenvolver síndromes e distúrbios que comprometerão o exercício de suas atividades no ambiente de trabalho, podendo ser de forma temporário ou permanente, inclusive, ensejando o afastamento por motivo de doença profissional.

Ademais, as consequências empresarias também serão tratadas no presente estudo, uma vez que a empresa da mesma forma que o trabalhador, se faz vítima desta agressão.

Por isto, faz-se necessário uma análise sobre a realidade das condições de trabalho, bem como uma investigação dos danos causados a vida pessoal, empresarial e a Previdência Social, de modo que os direitos constitucionais, como a dignidade humana e um trabalho digno sejam assegurados, evitando-se, desta forma, o aumento das estatísticas previdenciárias.

## **CAPÍTULO 1 - O TRABALHO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES**

O presente capítulo apresentará um estudo acerca dos princípios norteadores do direito do Trabalho e os Direitos Sociais por ele abrangido.

O tema tem grande relevância para a discussão a respeito do assédio moral e suas consequências sociais e previdenciárias, buscando-se estabelecer meios de efetivação da Constituição Federal de 1988 e das normas infraconstitucionais, bem como a intervenção do Estado nas relações existentes no trabalho.

Em toda a história da humanidade, o homem foi conduzido direta ou indiretamente ao trabalho, como forma de obter sua subsistência e positivar sua existência nesta terra, haja vista que existiam comunidades de pessoas, hierarquia entre os coabitantes e o trabalho.

Durante muitos anos se instaurou o regime de escravidão, onde os vassalos não tinham direitos ou garantias fundamentais e eram tratados de formas desumanas por seus donos ou senhores. Este período foi tido como a primeira forma organizada de uma “relação” de trabalho, onde os escravos se submetiam aos seus senhores, e estes senhores acumulavam riquezas.

Na época em questão, os escravos eram tidos como propriedades ou objetos, não podendo estes expressar seus desejos, e caso assim os fizessem ou desrespeitassem alguma ordem, sofriam punições severas, tais como chicoteadas ou outros meios de tortura, que eram tidas como forma de correção.

A escravidão fez parte da evolução histórica brasileira, ou seja, foi um marco para que diversos direitos fossem criados, pois, antes disso, a dignidade humana e a integridade física eram totalmente desrespeitadas.

Então, a Lei n. 3.353, de 13 de maio de 1888, mais conhecida como a Lei Áurea, elaborada pela Princesa Isabel, foi promulgada, e a escravidão fora abolida, momento em que importantes direitos totalmente correlacionados com o Direito do Trabalho foram positivados. Entre estes direitos, merecem destaque a liberdade e as primeiras formas de dignidade, de forma que, após sua instauração, estão em constante ascensão.

Dessa forma, percebemos que antes da promulgação da Lei Áurea não existiam direitos trabalhistas para aqueles que até então eram considerados como escravos, e, após este marco histórico, houveram diversas transformações e evoluções sociais.

Entre estas transformações e evoluções sociais, encontram-se o período de servidão - também conhecido como feudalismo -, ou ainda a Revolução Industrial, no qual foram sendo criadas inúmeras normas até que fosse criada a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) em

1º de maio de 1943, a qual foi sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas. Neste momento, pôde ser observado efetivamente a existência de leis trabalhistas.

A CLT fora instituída devido a necessidade institucional que surgiu após a criação da Justiça do Trabalho no ano de 1939, para que fossem regulamentadas, de forma homogênea, as matérias pertinentes aos conflitos trabalhistas existentes na época.

Então, com o advento da Constituição Federal do Brasil de 1988, o Direito do Trabalho ganhou ainda mais notoriedade, pois deixou de ser uma norma infraconstitucional passando a ser uma norma de status constitucional, ganhando mais direitos e garantias.

Com isto, sobreveio a evolução doutrinária e jurídica brasileira, e, desde então, podemos observar a relevância que este direito apresenta acerca de sua função social em todo o território brasileiro.

Ferreira (2007, p. 156) traz o seguinte entendimento em uma de suas obras:

Seguridade Social e Direitos Humanos, o contexto da promulgação da Constituição de 1988 era um dos mais otimistas e esperançosos em relação à proteção do ser humano, tendo em vista o fim da ditadura militar, o processo de redemocratização do país e a necessidade de preservar o povo brasileiro de um regime ditatorial de supressão de direitos essenciais para se viver adequadamente. Enfim, havia uma necessidade de se restabelecer uma nova visão para o desenvolvimento – cultural, social, político, econômico, jurídico, etc. – da nação, fundada na valorização dos direitos humanos e na proteção da dignidade da pessoa.

Neste mesmo sentido, o autor supracitado ainda destaca que diante dos inúmeros problemas enfrentados na época da promulgação da Constituição em 1988, os valores humanos estavam perdidos diante do período ditatorial e, com isso, tal texto constitucional buscou ressaltar a grande relevância dos valores coletivos e a proteção do ser humano.

Consequentemente, a dignidade humana do trabalhador fora positivada em nossa Constituição após décadas de degradação humana em todas as áreas ou aspectos sociais, servindo esta como a base para todas as demais leis infraconstitucionais, garantindo a todo ser humano um trabalho digno e justo.

Martins (2009, p. 14) relata sobre a função social que o trabalho apresenta no contexto de toda uma coletividade, dizendo:

A denominação Direito Social origina-se da ideia da própria questão social. Cesarino Jr foi o defensor dessa teoria no Brasil, afirmando que o direito social se destinaria a proteção dos hipossuficientes [...] O direito é social em razão da prevalência do interesse coletivo sobre o individual, para ele o Direito do Trabalho seria social por excelência, o mais social dos direitos. Seria um

Direito reservado a promoção da justiça social. A denominação utilizada, contudo, é totalmente genérica e vaga, não servindo para definir a matéria em estudo. Argumenta-se, ainda, que o Direito por natureza já é social, feito para vigorar na sociedade, e que todos os ramos do Direito têm essa característica. Direitos sociais são garantias estabelecidas às pessoas para a proteção de suas necessidades básicas, visando garantir uma vida com um mínimo de dignidade.

Diante disso, temos a importante missão de demonstrar, através destes direitos adquiridos ao longo de inúmeros anos, a indiscutível importância dos direitos trabalhistas na perspectiva do assédio moral e suas consequências sociais e previdenciárias.

### **1.1 Dos Direitos Humanos e Direitos Fundamentais**

No que tange os direitos fundamentais e aos direitos humanos, é importante destacar a diferença existente entre ambos, para que não haja confusão a respeito do assunto e, além disso, contextualizar que os direitos fundamentais existem para garantir o mínimo necessário ao ser humano, para que este tenha sua vida fundamentada na dignidade e liberdade.

Os direitos fundamentais têm relação com os direitos reconhecidos e positivados em um determinado Estado, e os direitos humanos englobam os direitos inerentes ao ser humano, sendo estes reconhecidos de forma universal, não sendo necessário ser positivado em determinada constituição de um referido Estado.

À vista disso, o conteúdo abrangido por ambos se encontra interligado, sendo que a diferença se firma no plano em que estão destacados e positivados. Assim, tem-se que a dignidade da pessoa humana é fundamento dos direitos humanos, bem como os direitos fundamentais resultam do reconhecimento desta mesma dignidade, havendo conexão entre estes.

Yara Maria Pereira Gurgel (2010, p. 67) afirma que “os direitos humanos são essenciais à existência do homem em sociedade. É o piso mínimo de direitos que a ordem internacional destina a todos os seres vivos, que deve ser respeitado pelo Estado e oferecido a seus jurisdicionados”.

No tocante ao Direito do Trabalho, o artigo 6º exposto na Constituição Federal de 1988 diz a respeito aos direitos sociais, e dentre eles se encontra o direito ao trabalho, o qual se enquadra na categoria de um direito fundamental em nosso ordenamento jurídico, sendo, desta forma, um direito garantido a todo ser humano.

## 1.2 Dignidade Humana do Trabalhador

Antes de iniciarmos o estudo acerca deste princípio constitucional, devemos ter em mente que o conceito da dignidade humana está em constante mutação, sendo que diversos estudiosos da área jurídica se empenham para trazer uma interpretação e um conceito concreto a respeito de tal tema.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o Estado demonstrou uma grande preocupação com a proteção do ser humano, dando-lhes garantias e direitos fundamentais para que os mesmos contemplem suas vidas com dignidade.

Diante de tal contextualização, o princípio da dignidade humana veio arrolado no primeiro artigo do texto constitucional, demonstrando sua grande importância para todo o ordenamento jurídico, promovendo esta dignidade e, assim dispõe:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:  
III – a dignidade da pessoa humana.

Ao ser elencada no texto constitucional, a dignidade humana traz consigo inúmeras condições ligadas a existência humana, bem como toda construção dos direitos fundamentais inerentes a este.

Além disso, e como já destacado anteriormente, há uma constante mudança acerca de sua compreensão, tendo em vista os conflitos culturais e históricos de cada povo, bem como suas influências religiosas e políticas.

Sarlet (2011, p. 73 *apud* Litholdo 2013, p. 33), diz que a dignidade humana se respalda no direito fundamental, e leciona:

[...] Assim, sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.

Ainda neste sentido, destaca Delgado (2006, p. 80):

O princípio da dignidade da pessoa humana traduz na Constituição Federal de 1988, a ideia de que o valor central da sociedade está na pessoa, centro convergente dos direitos fundamentais. Considerada referida perspectiva constitucional é que se qualifica a dignidade como princípio fundamental de todo o ordenamento jurídico brasileiro.

Ante tal entendimento, basta a existência do ser denominado homem, dotado de razão e consciência, para que o mesmo seja provido de dignidade e detenha direitos e deveres perante um Estado e toda sociedade na qual se encontre.

É por meio desta conceituação de dignidade humana que todos os indivíduos têm seus valores respeitados, independentemente de qualquer distinção que exista entre eles, seja ela em razão de raça, cor ou religião.

Este mesmo princípio garante a coexistência pacífica e digna das pessoas, fazendo com que qualquer mal que possa ser causado ao indivíduo seja evitado, e que as relações humanas se desenvolvam e se efetivem, aprimorando-se assim a harmonia e paz social entre os seres que compõem toda a sociedade brasileira.

Moraes (2007, p. 16), diz acerca do assunto que:

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Na presença deste entendimento adquirido, percebemos a importância que o Princípio da Dignidade Humana tem, e, embora o mesmo esteja expressamente garantido na Constituição Federal, é possível observar a sua violação, à medida que os trabalhadores sofrem com a prática do assédio, havendo desrespeito à moral, saúde física e psíquica e à sua própria imagem.

Lima Filho (2009, p. 125), em uma de suas obras, dispõe acerca da agressão à dignidade do ser humano, destacando que:

[...] estando – se diante de direitos humanos fundamentais, sua violação implica agressão à personalidade, à dignidade do ser humano enquanto tal e não como cidadão que exerce certa função ou integra uma categoria profissional, nem tampouco porque mantém um vínculo de emprego.

Assim, mesmo com toda proteção constitucional garantida ao trabalhador, a globalização vem acompanhada da compulsão por ganho e crescimento empresarial a qualquer custo, fazendo com que diversos conflitos apareçam nas relações de emprego.

Com isto, são flexibilizados os direitos trabalhistas, ou seja, pouco importam os direitos sociais destes trabalhadores. Desta maneira, o Direito do Trabalho aparece para regular e evitar eventuais danos, garantindo-lhes a dignidade constitucional.

Litholdo (2013, p. 35) relata em sua obra que o resguardo da dignidade do empregado é obrigação do empregador, dispondo da seguinte maneira:

A preservação da dignidade do empregado é obrigação do empregador. Tem ele a precisa responsabilidade de garantir a personalidade e os valores sociais do trabalho a favor do empregado, sob pena de caracterização de ofensa ao princípio do não retrocesso social. Contra si, tem o empregado a necessidade de sua subsistência e de sua família, o que o leva a abrir mão de sua dignidade em prol de condições desumanas de trabalho, acarretando a perda, não somente de sua saúde, mas também de sua integridade moral, muitas vezes com irreversível dano a sua vida.

Dessa forma, o sistema de normas trabalhistas tem o intuito de ajudar a garantir condições dignas ao trabalhador, uma vez que o trabalho é um direito fundamental, não existindo, portanto, meios de renúncia ou negociação com o empregador acerca da honra, respeito ou qualquer outro direito que possa ser contrário à dignidade humana do trabalhador que ali está.

Martins (2012, p. 18 *apud* Martino 2016, p. 40), relata sobre a finalidade que o Direito do Trabalho tem, visando garantir a dignidade do trabalhador na sociedade, dizendo o que segue:

A finalidade do Direito do Trabalho é assegurar melhores condições de trabalho, porém não só essas situações, mas também condições sociais ao trabalhador. Assim, o Direito do Trabalho tem por fundamento melhorar as condições de trabalho dos obreiros e também suas situações sociais, assegurando que o trabalhador possa prestar seus serviços num ambiente salubre, podendo, por meio de seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar seu papel na sociedade.

Pois bem, observamos, desta forma, que o trabalho é um meio de concessão da dignidade humana, haja vista que é uma fonte da subsistência do trabalhador e de sua família, bem como do desenvolvimento social.

Indo mais além, o trabalho abrange aspectos correlacionados com a realização humana, ou seja, se sentir útil na vida laborativa e pessoal, concedendo, desta forma, uma identidade e/ou função para cada indivíduo.

Com este entendimento, Delgado e Ribeiro (2013, p. 199 *apud* Martino 2016, p. 39) expõem que:

O Direito do Trabalho consiste em instrumento jurídico de promoção da dignidade humana na medida em que contribui para a afirmação da identidade individual do trabalhador, de sua emancipação coletiva, além de promover sua inclusão regulada e protegida no mercado de trabalho. Por meio de contínuo aperfeiçoamento, o Direito do Trabalho promove os ideais de justiça social e de cidadania, ambos relacionados à salvaguarda da dignidade humana – diretriz norteadora do Estado Democrático de Direito.

Almeida e Pozzoli (2014, p. 96 *apud* Marino 2017, p.27) relata que:

No direito do trabalho, a dignidade da pessoa humana é um dos pilares para o trabalho digno como direito fundamental, porque visa proteger o trabalhador garantindo-lhe condições saudáveis do desempenho funcional, promovendo sua inclusão social.

Dessa maneira, com a base antropológica de nosso ordenamento jurídico, os direitos que protegem a vida humana, tais como a dignidade, a integridade, o decoro, a liberdade, a honra, a intimidade, a imagem, o estado de família, a sua moral, entre outros, devem prevalecer nas relações tidas entre os trabalhadores e seus empregadores, fazendo com que o sistema de direitos e garantias elencados na Carta Constitucional se efetivem.

### **1.3 Princípios do Direito do Trabalho**

Como já vimos anteriormente, a sociedade brasileira passou por uma longa trajetória até adquirir seus direitos individuais e coletivos. Neste contexto, se destaca um princípio comumente utilizado como fonte do direito, correlacionado ao tema do presente trabalho, sendo este o Princípio da Proteção, que tem grande relevância no âmbito do assédio moral praticado nas relações de trabalho.

De Plácido e Silva (1987, p. 447 *apud* Gênova 2009, p. 24), trazem o entendimento acerca do conceito de um princípio, e expõem que “princípio é derivado do latim *principium* (origem, começo). Já no sentido jurídico, princípios quer significar as normas elementares ou os requisitos primordiais instituídos como base, como alicerce de alguma coisa”.

Litholdo (2013, p. 65), esclarece que “os princípios do direito do trabalho são desdobramentos do princípio consagrado, constitucionalmente, da Dignidade Humana, sendo este, a base de todo o sistema normativo trabalhista”.

Antes de adentrarmos neste conceito, devemos nos contextualizar acerca dos fundamentos de um princípio, uma vez que nos dias hoje a simples noção de que o mesmo preenche lacunas das leis, não nos satisfaz.

De acordo com o doutrinador Godinho:

Princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade (2011, p. 179).

Ao examinar alguns fatores, é possível compreender que o princípio pode ser considerado uma norma fundamental de nosso ordenamento, ou ainda, nas palavras do doutrinador Godinho, os princípios “são diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, após inferidas, a ele se reportam, informando-o” (2011, p. 181). E, indo além de tais conceitos, estes princípios atuam e compõe as regras de nosso direito, os quais regem toda a vida em sociedade.

Para Saraiva (2012, p. 37):

Princípios são proposições genéricas que servem de fundamento e inspiração para o legislador na elaboração da norma positivada, atuando também como forma de integração da norma, suprimindo as lacunas e omissões da lei, exercendo, ainda, importante função, operando como baliza orientadora na interpretação de determinado dispositivo pelo operador de Direito.

Dessa maneira, entendemos que os princípios servem para uma interpretação da norma jurídica, sendo estes a base do Direito, a qual irá direcionar o legislador ao caminho justo e honrado.

Para o Direito do Trabalho, o princípio tem a mesma conceituação, bem como a função de proteger o trabalhador de qualquer conduta que atente contra sua dignidade humana ou sua moral, buscando sempre reequilibrar a relação entre o empregado e o empregador.

Litholdo sustenta a seguinte opinião acerca da função dos princípios para o Direito do Trabalho, apontando que:

São os princípios a razão de ser da justiça do trabalho, não por ser imparcial, mas por ser justa, e que garante, de forma sublime, a igualdade ficta entre empregador e empregado, apesar da disparidade econômica”. (2013, p. 51).

E, ainda destaca que:

O ideal da Justiça do Trabalho não pode ser atingido sem a incidência dos princípios, pois neles estão previstas garantias e institutos que compensam uma eventual desigualdade social e econômica entre os sujeitos (empregado e empregador) (LITHOLDO, 2013, p. 53).

Basicamente, a Justiça do Trabalho carrega a responsabilidade de garantir a justiça social, tendo suas decisões pautadas nos princípios e, sobre o tema, relata Litholdo:

Os princípios dão suporte, roupagem e essência ao universo trabalhista, o que, por si só, denota a importância e a necessidade de aprofundamento a respeito do tema em epígrafe. Ainda, assim, importante considera-se que os princípios são instrumentos necessários, a fim de que seja conquistada a justiça social, que tem como condão, garantir a dignidade [...] (2013, p. 56).

Por fim, conclui-se que os princípios são diretrizes fundamentais ou básicas, que norteiam a criação e aplicação do Direito, auxiliando as decisões e interpretações legislativas.

### **1.3.1 Princípio da Proteção**

Haja vista que o trabalhador por si só não é capaz de se igualar com seu empregador, em razão deste ocupar a posição de vulnerabilidade, ou seja, o que detém pouca força, o direito do trabalho busca reequilibrar essa relação, através do Princípio da Proteção.

Este é o primeiro grande princípio do Direito Trabalhista e, através dele, reiteramos a função do Direito do Trabalho, que é regular as relações entre empregado e empregador, buscando sempre o equilíbrio e a medida de justiça como forma de extinguir a desigualdade na relação trabalhista.

Em diversas obras doutrinárias, pode ser encontrada a ideia de que: “o princípio primário do qual emergiram, por desdobramento, todos os demais, é o da proteção do hipossuficiente econômico” (PINTO, 2003, p.76).

Rodriguez (2004, p. 83 *apud* Gênova 2009, p. 28) explana que:

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o direito do trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade,

responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

As referências acima citadas mostram-nos a real inferioridade do trabalhador na relação laborativa, onde o Direito, através do referido princípio, interviu para que a categoria dos empregados se torne juridicamente protegida ante da superioridade do empregador.

Neste mesmo sentido, Litholdo (2013, p. 67) aponta que este princípio tem como premissa o alcance da igualdade entre o empregador e empregado, “em razão da supremacia econômica e do poder de gerir empreendimento do empregador e de eventual desigualdade que se instala nas relações de emprego”.

Ainda, a autora supradita cita Gallart Folch (1936, p. 16), e aponta que este princípio assegura a superioridade jurídica do empregado, uma vez que o mesmo tem uma inferioridade econômica na relação existente entre as partes.

Este princípio vem arrolado no texto constitucional, mais especificamente no artigo 7º, “caput”, o qual expõe:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que *visem à melhoria de sua condição social*: [...] [Grifo nosso].

No mesmo entendimento, o artigo 468, “caput”, da CLT nos mostra que o Direito do Trabalho se movimentou para proteger o empregado, dispondo o que segue:

**Art. 468** – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Mauricio Godinho Delgado (2001, p. 40 *apud* Gênova 2009, p. 28), relata que:

O Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas normas, institutos, principio e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro – visando a retificar (ou atenuar no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Litholdo, por fim, concluiu que:

É certo que o princípio da proteção tem a consequência de todo o argumento do Direito do Trabalho, considerando sua precípua missão de corrigir a instabilidade e obscuridade das normas jurídicas, decorrentes das mudanças

sociais, econômicas e culturais, a fim de afastar eventuais arbitrariedades, pois, tem-se de um lado, o clamor de classes empresariais e a pretensa flexibilização, e no outro enfoque, a luta por melhores condições laborais” (2011, p. 69).

Destarte, com todo o desenvolvimento social e evolução cultural da sociedade, torna-se clara a utilização da legislação e dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, para que nas situações de assédio moral ocorridas dentro do ambiente laborativo, o empregado tenha seus direitos resguardados, reduzindo as desigualdades existentes neste liame jurídico.

Deste modo, conclui-se que estes princípios não estão relacionados unicamente com o aspecto material ou melhores condições econômicas do trabalhador, mas também, abrange o aspecto psíquico e moral de cada operário.

### **1.3.1.1 Subdivisões do Princípio da Proteção**

Ao tratarmos do Princípio da Proteção, devemos ter em mente que os sujeitos pertencentes a relação de trabalho - que é regulada pelo referido princípio - são o empregador, que tem seu conteúdo regulamentado no artigo 2º da CLT e o empregado, que adequa-se nas condições estabelecidas no artigo 3º da CLT.

Além disso, devemos destacar os três desdobramentos que o referido princípio nos traz, sendo: princípio *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica, conforme veremos a seguir.

#### **1.3.1.1.1 Princípio *In dubio Pro Operario***

O Princípio *in dubio pro operário*, que também tem a denominação de *in dubio pro misero*, traz a ideia de que na dúvida acerca da interpretação das normas que serão aplicadas no caso concreto, deve-se optar pela mais benéfica ao empregado.

Nesta mesma perspectiva, a seguinte ementa do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região mostra-nos acerca da aplicação do referido princípio, expondo o entendimento que segue:

PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO - *IN DUBIO PRO MISERO*. Havendo duas ou mais interpretações sobre a mesma norma, adotar-se-á a mais favorável para o empregado, aplicando-se um dos princípios da proteção, o do *in dubio pro misero*.

(TRT-1 - RO: 00008733920125010062 RJ, Relator: Mery Bucker Caminha, Data de Julgamento: 25/03/2014, Primeira Turma, Data de Publicação: 10/04/2014).

Dessa forma, quando houver dúvidas quanto a pluralidade de interpretações da norma, este princípio será aplicado para garantir ao trabalhador, a aplicação da norma que mais lhe beneficie.

#### **1.3.1.1.2 Princípio da norma mais favorável**

O princípio da norma mais favorável atende a formalidade de que, quando houver mais de uma norma que pode ser aplicada ao caso concreto, deve prevalecer a mais favorável ao trabalhador.

Diferentemente do princípio *in dubio pro operario*, que prevê uma norma com diferentes interpretações, aqui teremos duas normas que poderão ser aplicadas ao caso.

Amauri Mascaro Nascimento (1995, p. 179 *apud* Gênova 2009, p. 31), explana o seguinte entendimento:

Havendo duas ou mais normas jurídicas trabalhistas sobre a mesma matéria, será hierarquicamente superior, e portanto aplicável ao caso concreto, a que oferecer maiores vantagens ao trabalhador, dando-lhe condições, mais favoráveis [...].

À vista disso, caso haja dúvida sobre qual norma deverá ser aplicada, este princípio irá garantir ao trabalhador, a parte vulnerável da relação trabalhista, a aplicação da norma que mais lhe favoreça, visando suprir qualquer desequilíbrio que possa existir na relação jurídica existente.

#### **1.3.1.1.3 Princípio da condição mais benéfica**

O Princípio da condição mais benéfica garante que, quando houver uma alteração no contrato de trabalho, tornando este menos favorável ao empregado, não poderão surgir efeitos, haja vista que o mesmo tem um direito presumidamente adquirido quanto as normas que lhe são mais favoráveis.

Neste mesmo sentido, o artigo 468 da CLT nos mostra o seguinte:

**Art. 468** – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Desta maneira, este princípio garante a preservação das condições contratuais que sejam mais benéficas ao trabalhador, ou ainda, caso haja a alteração contratual que afete o empregado, poderá ser considerada nula, ou seja, não produzirá efeitos.

Por fim, conclui-se que o Direito do Trabalho tem o intuito de garantir a dignidade humana do trabalhador, utilizando as ferramentas que lhe são ofertadas, tais como os princípios.

## **CAPÍTULO 2 – O ASSÉDIO MORAL E SUAS CARACTERÍSTICAS**

No presente capítulo serão abordados conceitos relacionados com o trabalho e os empregados, bem como o estudo do assédio moral e suas características, demonstrando sua importância para a presente pesquisa.

### **2.1 A relação de trabalho e emprego, e o poder de direção do empregador**

Antes de darmos início a discussão acerca do assédio moral, é importante conceituar alguns itens para melhor compreender os danos que este fenômeno social propicia no meio ambiente do trabalho.

Na busca da melhor conceituação acerca da relação de trabalho, pôde-se concluir que esta tem uma interpretação genérica, ou seja, corresponde a qualquer vínculo jurídico em que uma pessoa natural presta serviço a outrem mediante uma remuneração.

A definição construída por Delgado (2008, p. 231) relata que:

Por relação de trabalho pode-se dizer qualquer liame jurídico que tenha por objeto a prestação de serviço a um determinado destinatário. A categoria é ampla e abrange inúmeras espécies, tais como a empreitada, o locador de serviço, o artífice, o trabalho prestado por profissional liberal, o trabalhador avulso, o serviço eventual e autônomo, o temporário, o representante comercial, o funcionário público e, também o trabalho do empregado subordinado, dentre outros. A relação de emprego é espécie do gênero relação de trabalho e corresponde a prestação de serviço subordinado por uma determinada pessoa física.

Ainda, Saraiva (2006, p. 34) aborda que a “relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação”.

No entendimento trazido por Nascimento (2006, p. 94 *apud* Martinez 2006, p. 22), a relação de trabalho conforme já elucidado acima, apresenta a característica de gênero, ou seja, abrange diversas formas de prestação de serviço, e dispõe:

[...] comporta diversas espécies, dentre as quais a principal é a relação de emprego, ao lado das demais (contratos de trabalho avulso, eventual, temporário, prestação de serviços autônomos, parceria ou meação rural, transporte, administração, corretagem, representação comercial) sempre que o prestador for pessoa física.

Seguindo o mesmo raciocínio, também temos a relação de emprego, que é tratada

como uma espécie da relação de trabalho e, para que esta se configure, deve preencher os cinco elementos essenciais que estão dispostos no artigo 3º da CLT, sendo estes a pessoalidade nos serviços prestados por uma pessoa física, de forma não eventual e com habitualidade, onde este indivíduo permanecerá subordinado ao seu empregador.

Analisando cada um desses elementos, entende-se que o trabalho deve ser provido com continuidade, pois a eventualidade afasta o vínculo empregatício, haja vista que o contrato de trabalho compreende um trato sucessivo.

O serviço é prestado por uma pessoa física, ou seja, não há a possibilidade do empregado ser uma pessoa jurídica, e tal prestação de serviços é subordinada uma vez que o empregador é quem direciona as atividades de seu empregado.

Ainda, não há gratuidade no contrato, portanto o trabalhador é remunerado e, desta forma, há onerosidade. Ademais, os serviços são prestados por uma pessoa certa e determinada, não podendo ser substituída, havendo, desta forma, a pessoalidade.

A despeito do assunto, o artigo 442 e 443 da CLT suscita que a existência deste vínculo independe de um contrato formal, isto é, basta que os requisitos estejam devidamente preenchidos para que ocorra o reconhecimento do vínculo existente entre as partes.

Antes as considerações, ressalta-se que, em decorrência da subordinação do empregado, surge o poder diretivo do empregador, o qual deve ser exercido dentro dos limites legais, evitando a rigidez excessiva para que não se crie conflitos nas relações entre empregado e empregador, tal como o assédio moral.

Ainda, é importante destacar que, quando o poder de direção do empregador é exercido dentro dos limites estabelecidos em lei, não é configurado o assédio moral, uma vez que este estado de direção automaticamente lhe é conferido pelo contrato de trabalho.

Neste sentido, destaca Hirigoyen que:

O assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho, como transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio. É natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência. (2005, p. 34-35).

Dessa maneira, com a formação do vínculo jurídico, surgem simultaneamente os deveres do empregador, como a proteção da saúde e integridade física de seus empregados, buscando sempre por um ambiente de trabalho digno e saudável.

## 2.2 A importância do tema assédio moral

O tema abordado no presente trabalho não tem tido uma discussão tão recente. Porém, até hoje não fora erradicado nas relações laborativas, tendo gerado diversos problemas na vida social do indivíduo assediado, bem como para toda a coletividade, conforme veremos mais à frente.

Para Ávila (2009, p. 19 *apud* Marino 2017, p. 59) o assédio moral tomou espaço com o advento da Constituição Federal de 1988, que trouxe mais direitos à personalidade humana, aduzindo que:

[..] o assédio moral no Brasil tem sua relevância jurídica a partir de 1988, por meio da Constituição da República Federativa do Brasil, ao inserir a defesa da personalidade como direito fundamental do homem, tornando juridicamente possível o dano moral no contexto da referida conduta [..].

Já Marino (2017, p. 59), aborda o mesmo entendimento de Ferreira (2010, p. 31) traz em sua obra, e dispõe o que segue sobre o assédio moral:

No mundo moderno, as alterações produzidas no ambiente de trabalho – voltadas às crises financeiras e à flexibilização de direitos trabalhistas, deixando de respeitar condições básicas para execução do labor que garantam a dignidade do obreiro – tornam-se de grande preocupação no decorrer das relações estabelecidas entre empregado e empregador. As considerações não se referem apenas ao aspecto econômico, mas, especialmente, às mudanças ocorridas nas estruturas organizacionais, com ambientes que favorecem o assédio moral afetando direta ou indiretamente as condições de trabalho.

Seguindo este ponto de vista, percebe-se que, com a intensificação do processo de globalização, da reestruturação produtiva e conseqüente crescimento empresarial a qualquer custo, intensificaram-se os assédios praticados no ambiente de trabalho.

Com isto, os empregadores exigem um aumento da produtividade sem pensar em um ambiente de trabalho digno e saudável, e, conseqüentemente, os próprios empregados se veem em um ambiente de competitividade, onde buscam a todo tempo garantir a sua vaga de emprego, sua promoção ou premiações, fazendo com que o ambiente de trabalho seja tendencioso à prática de assédio moral.

Ao mesmo tempo que as empresas são cobradas por um maior desenvolvimento produtivo e econômico, também são as causadoras de problemas sociais e conseqüências na vida dos trabalhadores que ali estão.

Marino (2017, p. 58) compartilha o entendimento trazido por Alkimin (2010, p. 122) relatando que:

[...] o assédio moral na era da globalização visa à flexibilização das condições de trabalho, embora a tendência seja revitalizar e atenuar a tutela ao hipossuficiente (empregado), todavia, não há que se abandonar as garantias auferidas ao trabalhador, tais como condições dignas de trabalho, preservação de sua dignidade humana e meio ambiente de trabalho sadio.

Cumprido destacar que neste novo cenário do ambiente de trabalho globalizado, a prática de agressões psicológicas mostra-se tão prejudicial quanto uma agressão física, originando diversos efeitos negativos para a vítima e sociedade.

Dessa maneira, Marino (2017, p. 60) conclui a respeito do assunto, dizendo:

Torna-se evidente onexo causal existente entre a globalização econômica aliada à atual organização econômica de trabalho e as diversas formas de assédio ao trabalhador, muitas vezes atuando como um risco invisível, mas concreto no dia a dia do desempenho de suas funções no ambiente organizacional.

Assim, as transformações sociais e econômicas refletem diretamente nos ambientes e relações de trabalho e, ao mesmo tempo que o trabalhador se beneficia das transformações e da grande produção, também se faz vítima do ambiente de trabalho.

### **2.3 Conceito de Assédio Moral**

Primeiramente, destaca-se que o assédio moral pode ser praticado em qualquer ambiente, seja ele familiar, escolar ou no trabalho, sendo este último objeto da presente pesquisa.

Quanto ao conceito dado a prática de assédio moral, temos que seu significado está atrelado a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e vexatórias, que ocorrem de forma repetitiva e se prolongam durante o contrato de trabalho.

Alkimin (2010, p. 39 *apud* Marino 2017, p. 71) afirma que:

[...] a expressão assédio deriva do verbo assediar que significa “perseguir com insistência... importunar, molestar, com pretensões insistentes; assaltar (...)”, ao passo que a expressão moral pode ser compreendida em seu aspecto filosófico, referindo-se ao agir ética, ou seja, de acordo com as regras morais

ou normas escritas que regulam a conduta na sociedade, o ser e deve ser, visando praticar o bem e evitar o mal para o próximo.

É importante notabilizar que o assédio moral não se implica com problemas ocorridos no ambiente laboral de forma esporádica, haja vista que, para caracterizar esta conduta, deve haver uma agressão que se prolongue no tempo, conforme já fora mencionado.

Nascimento (2009, p. 2), conceitua o assédio moral aludindo que:

A doutrina pátria define o assédio como 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 tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho

A psiquiatra e psicanalista francesa Marie France Hirigoyen, muito conhecida e respeitada por trazer um grande entendimento acerca do tema, traz em sua obra a seguinte interpretação sobre o assédio moral:

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (2005, p. 65).

Hirigoyem (2009, p. 69 *apud* Marino 2017, p. 68) ainda, aborda que geralmente a prática do assédio moral se inicia quando a vítima se comporta de forma contrária ao autoritarismo de seu superior hierárquico. A autora também relata que as agressões são inseridas no meio de trabalho através de sujeitos ativos que praticam as agressões de maneira constante, com o intuito de desestabilizar a vítima.

Prata (2008, p. 57 *apud* Litholdo 2013, p. 36), dispõe que:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico, por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira. São considerados relevantes ao conceito de assédio moral no trabalho os atos ou comportamento, que, por sua gravidade ou repetição continuada, sejam hábeis a desestruturar o laborista [...].

Neste mesmo sentido, Barros compreende que o assédio moral se caracteriza da seguinte forma:

[..] a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns seis meses) sobre outra pessoa, com quem mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego (2009, p. 928).

Destarte, embora existam diversas doutrinas e conceitos para o assédio moral, a finalidade sempre será a mesma, sendo esta a de desestabilizar psicologicamente a vítima até que ela tenha seu ambiente laboral modificado com más condutas e, que, possivelmente, necessite de afastamento previdenciário devido às consequências que esta agressão pode gerar.

Marino (2017, p. 48) cita Ferreira (2010, p. 7) aduzindo que:

[...] o homem é um ser social, contudo, apesar de a vida em sociedade ser uma necessidade vital, poderão ocorrer desentendimentos, violações de direitos e desrespeito ao contrato social estabelecido ente empregado e empregador, a impor a necessidade de estabelecer regras de convívio entre todos para que a sociedade seja mantida.

Assim, a criação de políticas de combate e responsabilização dos agressores quanto ao assédio moral praticado nas relações de trabalho é extremamente necessária, haja vista que esta conduta compreende uma ofensa à dignidade do trabalhador e aos cofres públicos.

## **2.4 Classificações do Assédio Moral**

Aqui trataremos de algumas modalidades em que o assédio moral pode ser inserido. Segundo o entendimento de Alkimin (2010, p. 61) citado por Marino (2017, p. 72), as espécies de assédio moral se classificam em assédio moral horizontal e vertical, havendo também a modalidade de assédio misto.

Dessa maneira, o assédio moral é inserido no meio de trabalho através de sujeitos ativos que praticam as agressões de maneira constante, podendo ser em linha vertical com um grau de hierarquia superior ou inferior ao da vítima, como também de forma horizontal, por alguém que ocupa a mesma posição de trabalho.

### 2.4.1 Assédio moral horizontal

O termo “horizontal” se refere ao que é paralelo ou relativo ao horizonte, ou seja, aplicando ao presente tema, diz respeito ao indivíduo que está no mesmo nível hierárquico da vítima.

Nas palavras de Jorge Dias Souza:

O assédio moral horizontal, que ocorre entre funcionários de mesmo nível hierárquico, colegas de trabalho de uma mesma área, é raro, mas acontece. São ocasionados por ciúme, inveja, falta de afinidade, preconceito ou rivalidade profissional. Encontramos também casos de assédio moral horizontal quando o funcionário assediador goza de excessiva proteção do seu chefe. Muitos assédios nessa linha são presenciados, mas muitas vezes são caracterizados como problema de relacionamento interpessoal, o que é muito diferente (2009, p. 31).

Marino (2017, p. 72) menciona o entendimento trazido por Alkimin (2010, p. 63) e dispõe o seguinte:

[...] o assédio moral horizontal refere-se à prática cometida por colega de trabalho, manifestada por meio de brincadeiras maldosas, gracejos, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento, todos com a possibilidade de advir por conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência, oriundos de atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, discriminação sexual, competitividade e rivalidade, tudo aplicado à manutenção do cargo ou à obtenção de promoção.

Assim, este tipo de assédio é praticado por pessoas que exercem a mesma função ou tem o mesmo patamar de direção dentro da empresa, podendo-se ter como motivação a competitividade profissional.

Neste sentido, Rufino (2006, p. 80 *apud* Martinez 2006, p. 44), relata que os fatores que levam a prática deste tipo de agressão, podem estar relacionados com “a competição, a preferência pessoal do chefe, porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia, e motivos políticos”.

Por fim, destaca-se que os empregadores, na maioria das vezes, simulam desconhecer o problema ocorrido dentro de sua própria empresa. Entretanto, a simples alegação de não saber sobre as circunstâncias ocorridas entre os funcionários não exonera a empresa de sua responsabilidade pelos danos causados ao trabalhador.

### **2.4.2 Assédio moral vertical**

No assédio moral vertical há uma relação com o grau de hierarquia dos indivíduos, os quais ocupam diferentes patamares, podendo ser ascendente ou descendente.

A forma de assédio moral vertical ascendente é mais rara, pois, o agressor exerce uma função inferior à do assediado, ou seja, o agressor é um subordinado. Esta espécie de agressão também é conhecida por assédio de “baixo para cima”. Já o assédio moral vertical descendente é mais comum, pois o agressor exerce a função de um superior hierárquico do assediado.

Mariano (2017, p. 72) traz o entendimento abordado por Alkimin (2010, p. 62) acerca do assédio vertical descendente, e diz:

Diante do contexto e da prevalência do empregador a implantar o processo de organização e ajuste do trabalho, pode ocorrer a facilitação do abuso de poder, com a adoção de posturas autoritárias, desumanas, antiéticas, valendo-se o empregador e sua posição econômica e poder de mando e desmando para afetar a identidade e dignidade do trabalhador.

No momento atual, são mais frequentes as agressões praticadas em relações de hierarquia, uma vez que a moderna organização de trabalho carrega consigo a busca pelo crescimento e lucro a qualquer custo, o que leva a uma degradação do ambiente e a situações insustentáveis no trabalho.

### **2.4.3 Assédio moral misto**

O assédio moral misto é tido como aquele em que encontram-se presentes pelo menos três indivíduos na relação, sendo um assediador horizontal, um vertical e um agredido. Assim, esta agressão se caracteriza quando ao mesmo tempo é praticada por um superior e um colega de trabalho.

Dessa forma, em todas as modalidades de assédio, o agressor tem como objetivo provocar a destabilização emocional e profissional do trabalhador por meio de condutas abusivas e intoleráveis, que podem envolver ameaças, violência física, verbal ou não verbal, constrangimento e condições de trabalho que atentem contra a dignidade do mesmo.

## 2.5 Condutas do agressor

Conforme já visto anteriormente, o assédio moral é praticado através de condutas reiteradas e abusivas contra a vítima. Existem inúmeras possibilidades e condutas para a caracterização do assédio moral. Contudo, em todas as formas a vítima se verá em meio ambiente laboral degradado.

Marino (2017, p. 74) cita umas das obras de Ferreira (2010, p. 67-68), dizendo a respeito de uma das formas em que o assédio pode ser efetivado, sendo esta a falta de comunicação com o assediado e seu isolamento, aludindo que:

A prática consiste em impossibilitar comunicação adequada com a vítima, recusa de comunicação direta com o trabalhador assediado, isolamento dos demais colegas, bem como ataque à saúde física e mental com efetiva violência.

Marino ainda destaca o entendimento abordado por Ferreira na obra supracitada, dizendo que este isolamento e a recusa de comunicação se resumem no tratamento com indiferença, e se consumam através das formas a seguir exemplificadas:

[...] a vítima é interrompida constantemente. Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima. A comunicação com ela é única por escrito. Recusam todo o contato com ela, mesmo o visual. É posta separada dos outros. Proíbem os colegas de lhe falar. Já não a deixam falar com ninguém. A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

Existem ainda diversas formas para a caracterização da conduta abusiva, ocorrendo, por exemplo, quando observa-se a degradação dolosa das condições de trabalho, podendo esta ser constatada nos casos em que há a falta de informações, de materiais ou outros meios que impossibilitem o indivíduo de exercer seu trabalho de maneira regular.

Marino (2017, p. 75) relata que na maioria dos casos “o agressor busca atribuir à vítima o papel de incompetência profissional[...]”, fazendo com que a vítima se encontre em situações vexatórias, as quais atentam contra sua dignidade humana e seu ambiente laborativo.

Hirigoyen (2005, p. 108 *apud* Marino 2017, p. 76), apresenta alguns acontecimentos em que o assédio moral proporciona a deterioração dolosa do ambiente de trabalho, elucidando o seguinte:

Retirar da vítima autonomia; Não lhe transferir informações importantes para a realização de suas tarefas; Contestas sistematicamente todas suas decisões;

Criticar seu trabalho de forma injusta e exagerada; Privá-lo ao acesso dos instrumentos de trabalho; Retirar o trabalho que normalmente lhe compete; Dar-lhe permanentemente novas tarefas; Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores a sua capacidade laborativa; Pressioná-lo para não fazer valer seus direitos; Agir de modo a impedir que obtenha promoção; Atribuir a vítima trabalhos perigosos contra sua vontade; Causa danos em seu local de trabalho; Induzi-la a erros.

Ainda, Nascimento (2009, p. 52-80 *apud* Marino 2017, p. 77) apresenta outras formas de agressão, sendo elas:

Lesão à imagem concretizada por expressões que denotam ofensas verbais; Chamar o empregado de burro, mentiroso, fofoqueiro e incompetente; Lesão à honra; Rebaixamento funcional que não configura alteração de função; Lesão à intimidade com monitoramento eletrônico e interceptações telefônicas, Revista de empregados.

As condutas acima explanadas, no caso de o empregador ser o agressor, podem ser descritas como o exercício do abuso de poder que este indivíduo detém. Neste caso, o empregador invade o território psíquico da vítima praticando condutas que se enquadram no abuso de direito.

Ávila (2009, p. 63 *apud* Soares 2012, p. 117) aduz o seguinte entendimento:

Quando a atuação do empregador extrapola o limite do razoável ou do aceitável, do necessário ao desenvolvimento das atividades empresariais, há de serem invocados os direitos fundamentais do trabalhador como limitadores ao poder empresarial, como forma de limitar as perdas das liberdades do empregado, devendo-se buscar a conciliação dos interesses em colisão.

Há, desta maneira, a conduta ilícita quando as agressões são praticadas para a caracterização do assédio moral, sendo estas diversificadas e reiteradas, porém, todas têm o intuito de humilhar ou constranger a vítima, invadindo sua privacidade psíquica e causar danos.

## **2.6 Outras nomenclaturas para a violência moral**

O assédio moral pode se disfarçar através de outras nomenclaturas, mas todas têm a mesma característica, a de denegrir a imagem e a dignidade humana, por meio de agressões. Entre as variantes da nomenclatura, destaca-se o *bullying* e a Síndrome de *Burnout*.

O *bullying* inicialmente tomou grande notoriedade nas escolas inglesas, e traz a ideia de maltratar ou intimidar a vítima, através de comportamentos agressivos e antissociais.

Hirigoyen (2015, p. 78-79), destaca:

[...] o conceito de *bullying* é conhecido há muito tempo na Inglaterra. Em inglês, *to bully* significa tratar com desumanidade, com grosseria. E *bully* é uma pessoa grosseira e tirânica, que ataca os mais fracos.

O significado desta palavra se demonstra como a forma de violência que, sendo verbal ou física, acontece de modo repetitivo e persistente, sendo direcionada contra um ou mais colegas, caracterizando-se por atingir os mais fracos, de modo a intimidar, humilhar ou maltratar os que são alvos dessas agressões.

Hirigoyen (2015, p. 85) faz uma associação do assédio moral com o *bullying*, dizendo:

O termo *bullying* é mais amplo [...] Vai de cachotas e isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional. [...]

[...] O assédio moral diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência.

Já a Síndrome de *Burnout* é definida pelo médico e pesquisador Dr. Drauzio Varella como a síndrome do esgotamento nervoso no ambiente de trabalho, tendo este destacado que:

Sua principal característica é o estado de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. A síndrome se manifesta especialmente em pessoas cuja profissão exige envolvimento interpessoal direto e intenso (2016).

Assim, estes tipos de agressões estão correlacionados com o assédio moral praticado no ambiente de trabalho, ocasionando a queda de produtividade da vítima, problemas psíquicos e sociais, e em casos mais graves, a vítima pode chegar a cometer o suicídio.

Por fim, conclui-se que as agressões geram efeitos além dos limites da empresa, podendo ser considerada como um problema de saúde pública devido suas consequências obtidas fora do ambiente de trabalho.

## 2.7 Jurisprudências

Devido ao tema proposto, tem-se o objetivo de demonstrar através de algumas jurisprudências brasileiras como o Poder Judiciário tem se manifestado sobre a caracterização do assédio moral, e as condutas prejudiciais ao trabalhador.

Neste sentido, as seguintes decisões nos mostram que embora ainda não haja no Brasil uma lei que regule a prática do assédio moral, os Tribunais têm se posicionado acerca do assunto e reconhecido a existência desta conduta prejudicial para toda a sociedade.

A seguinte decisão dada em um recurso ordinário interposto pela reclamada, o Relator Jorge Antônio Andrade Cardoso pertencente ao Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região nos mostra o que segue:

DANO MORAL - PROVA CONVINCENTE DE SITUAÇÕES VEXATÓRIAS CONTRA O EMPREGADO - APLICAÇÃO DOS ARTIGOS 186 E 927 DO CC, E DO ART. 5º, X, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. O assédio moral no trabalho consiste em qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, ou atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou abalando negativamente o clima de trabalho. Mostrando-se inegável a ilicitude da conduta da reclamada, resta claro o direito do empregado à indenização por dano moral, em virtude da dor, do sofrimento, do constrangimento social a que o mesmo foi submetido, de maneira a abalar sua honra e dignidade, frente à comunidade na qual convive, incidindo, na espécie, os artigos 186 e 927 do Código Civil, bem como o art. 5º, X, da Constituição Federal. Conhecer do recurso ordinário interposto e, no mérito, nega-se provimento.  
(TRT-20 00000852320165200008, Relator: JORGE ANTONIO ANDRADE CARDOSO, Data de Publicação: 11/10/2017)

Dando continuidade, a seguinte decisão dada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região reconhece o assédio moral bem como, determina a rescisão indireta do contrato de trabalho, pois a vítima passava por constante humilhação, onde sua superior hierárquica sempre dizia que a obreira era "lenta", muito "devagar", além de várias vezes chama-la de "sua deficiente", uma vez que a vítima possui deficiência visual.

Assim, dispõe:

RESCISÃO INDIRETA POR ASSÉDIO MORAL. CABIMENTO. Comprovada a gravidade e atualidade, bem como o assédio moral sofrido, há motivos para que seja declarado rescindido o contrato de forma indireta, além de ensejar o pagamento de indenização pelo assédio sofrido. Recurso conhecido e provido em parte.  
(TRT-11 00008911920165110005, Relator: MARIA DE FATIMA NEVES LOPES, Gabinete da Desembargadora Maria de Fátima Neves Lopes).

A seguinte jurisprudência reitera o entendimento trazido até aqui, onde o assédio moral é reconhecido pois, houve condutas constrangedoras e excessivas que foram deferidas contra honra da empregada, conforme se demonstra a seguir:

RECURSO DE REVISTA - ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO O Eg. TRT concluiu pela ocorrência de assédio moral, entendendo que a Reclamante fora submetida a situações constrangedoras e excessivas quanto ao atingimento de metas, com cobranças patronais feitas de maneira desarrazoada, dentro da sistemática da empresa, e utilização de palavras de baixo calão nas reuniões diárias que realizava, ofendendo a honra da trabalhadora. A alteração do julgado implicaria o revolvimento do conjunto fático-probatório, vedado nesta instância, nos termos da Súmula nº 126. HORAS EXTRAS - REGISTROS DE FREQUÊNCIA - ÔNUS DA PROVA A Eg. Corte de origem consignou que as horas extras foram deferidas com base na jornada revelada pelas provas testemunhais. Assim, ainda que fossem acolhidos os argumentos da Reclamada quanto ao ônus da prova, persistiria o fundamento mencionado, suficiente para manter incólume o desfecho da controvérsia. Recurso de Revista não conhecido. (TST - RR: 11655420135090001, Data de Julgamento: 04/03/2015, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015).

Nesse sentido, a consequência trazida pelo assédio moral é o dano psíquico-emocional, o qual acarreta prejuízos de ordem interna à pessoa do assediado.

Em muitos episódios, o dano moral decorrente do assédio é presumido, pois, é difícil provar de suas consequências internas. Entretanto, deve ao menos estar caracterizada a conduta do assediador e, que esteja dirigida à pessoa do assediado com a intenção de humilhar e causar-lhes prejuízos à sua honra e imagem.

Seguindo o que está sendo dito, destaca-se a seguinte jurisprudência:

RECURSO DE REVISTA. TRATAMENTO GROSSEIRO E HUMILHANTE DISPENSADO PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO. CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. O assédio moral fica configurado quando há atos reiterados e abusivos, um processo discriminatório de situações humilhantes e constrangedoras. No caso concreto, conforme consignado no acórdão do Regional, a testemunha indicada pela reclamante informou que a reclamante era sobrecarregada de trabalho em detrimento dos demais empregados, que dois superiores hierárquicos imediatos chamavam a recorrida de incompetente e burra na frente de outros colegas de trabalho e debochavam muito da recorrida em reuniões em que participavam todos os empregados da agência e ainda diziam que quem não estivesse satisfeito deveria vender picolé na praia. Tratando-se de assédio moral, o que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização pelos danos à honra subjetiva (consideração da dignidade do ofendido perante si mesmo) e/ou à honra objetiva (consideração da dignidade do ofendido perante terceiros). A reclamante se desincumbiu de provar os fatos alegados, os quais configuram o inequívoco assédio moral, mas o Regional exigiu da empregada desnecessariamente prova superior à que foi robustamente apresentada, ultrapassando de maneira flagrante as regras da distribuição do ônus da prova (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC). Montante da condenação fixado em R\$ 50.000,00. Recurso de revista a que se dá provimento. TRANSPORTE DE VALORES. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. Depreende-se do acórdão do Regional que a reclamante era bancária, mas transportava valores. Nos termos da Lei nº 7.102/83, verifica-

se que a atividade relativa a transporte de valores só pode ser desempenhada por profissional habilitado, de modo que o reclamado, ao descumprir a lei (e, portanto, praticar ato ilícito), expunha a reclamante a risco, sendo cabível o ressarcimento pelo dano causado, mediante indenização, ante o que dispõe o art. 927 do Código Civil. Ressalte-se que na jurisprudência mais recente desta Corte Superior entende-se que é devido o pagamento de indenização quando o empregado bancário desempenha a atividade de transporte de valores, a qual não é inerente à função normal para a qual foi contratado. Precedentes. Montante da condenação fixado em R\$ 50.000,00. Recurso de revista a que se dá provimento. MULTA DO ART. 475-J DO CPC. O recurso não prospera por divergência jurisprudencial, pois ora o recorrente não indica a fonte oficial em que publicado o aresto colacionado ora colaciona julgado oriundo do mesmo Tribunal prolator da decisão recorrida. Recurso de revista de que não se conhece.

(TST - RR: 10969120105100003, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 26/08/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015).

Dessa maneira, percebe-se que os julgadores têm se apoiado no entendimento doutrinário, fazendo com que a caracterização do assédio moral esteja respaldada nos requisitos apontados mais acima, sendo: uma conduta abusiva, repetitiva e reiterada, que atente contra a vida da vítima.

## **CAPÍTULO 3 – CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DO ASSÉDIO MORAL**

Primordialmente, destaca-se alguns fundamentos acerca da Seguridade Social, para melhor compreensão do objetivo do presente trabalho.

A Seguridade Social surgiu no Brasil através de um plano de pensão criado por Braz Cubas no ano de 1543 para os empregados da Santa Casa de Santos e, desde então, tem evoluído ao longo da história.

Atualmente, a Constituição Federal do Brasil traz um capítulo dispendo sobre a Seguridade Social, sendo este compreendido pelos artigos 194 a 204, onde a Assistência Social, Previdência Social e a saúde fazem parte da Seguridade Social.

De acordo com Martins (2011, p. 21), a Seguridade Social é conceituada como:

[...] conjunto de princípios, de regras e de instituições destinado a estabelecer um sistema de proteção social aos indivíduos contra contingências que os impeçam de prover as suas necessidades pessoais básicas e de suas famílias, integrado por ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, visando assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Assim, a Seguridade Social visa a proteção do empregado segurado quando o mesmo não puder mais desenvolver suas atividades laborativas, como por exemplo, quando houver uma agressão, o assédio moral, onde o indivíduo tenha que permanecer afastado devido as consequências obtidas nesta ofensa.

Dessa maneira, o trabalhador que é considerado o hipossuficiente, estará protegido de possíveis incidentes que venha acontecer no pacto laboral.

Quanto as espécies supraditas, a Previdência Social tem o intuito de suprir a renda do segurado contribuinte ou de sua família quando este tiver perdido sua capacidade laborativa, concedendo, por exemplo, a aposentadoria por invalidez, o auxílio acidente, entre outros.

Neste entendimento, o artigo 1º da Lei n. 8213/91 dispõe:

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.

Já a Assistência Social garante a proteção aos indivíduos que necessitam do auxílio do

Estado para sobreviverem, como por exemplo, a prestação continuada aos carentes, idosos ou deficientes.

E, por fim, a saúde irá prevenir ou reduzir riscos de doenças físicas ou mentais, e quando isso não for possível, irá prestar sua assistência para a recuperação do indivíduo.

Em relação as consequências originadas pelo assédio moral, compreendemos que estas afetam diretamente não só a vida da vítima, seja na esfera profissional ou pessoal, mas também o empregador que arcará com os prejuízos financeiros em decorrência da baixa produtividade deste empregado assediado, bem como, toda a coletividade, pois, o Estado arcará com os custos do tratamento de saúde, seguro-desemprego, afastamento previdenciário ou até mesmo a aposentadoria precoce, conforme será demonstrado mais à frente.

### **3.1 Benefícios Previdenciários na seara do assédio moral**

Demonstra-se aqui alguns benefícios que são concedidos em favor das vítimas do assédio moral praticado no ambiente de trabalho, dentre os quais destacam-se a seguir.

#### **3.1.1 Auxílio doença**

O auxílio-doença advém da incapacidade temporária do segurado para o trabalho e para a realização de seus afazeres, e poderá ser renovado caso seja necessário.

Nos primeiros 15 dias de afastamento, o segurado receberá sua remuneração diretamente da empresa de onde fora contratado, e passará a receber este auxílio diretamente da Previdência Social somente a partir do 16º dia.

O artigo 59 da lei n. 8213/91 destaca a respeito do auxílio doença:

O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

Destaca-se ainda que, quando o segurado fizer um novo requerimento decorrente da mesma doença dentro lapso temporal de 60 dias, a empresa estará desobrigada ao pagamento da primeira quinquena e este passará a receber diretamente da Previdência Social, sendo uma forma de prorrogação da concessão anterior.

Todos os tipos de segurados previdenciários têm acesso a este benefício, porém, deve ser respeitada a carência de no mínimo 12 contribuições mensais, conforme disposição legal

contida no artigo 25, I, da referida lei.

Contudo, se a incapacidade estiver contida no rol do artigo 151 da lei supradita, tais como a tuberculose ativa, esclerose múltipla, cegueira entre outras, não se exige um número mínimo de contribuições. E ainda, se a incapacidade for decorrente de uma doença profissional ou do trabalho, também não há no que se falar em carência.

Para os segurados beneficiados deste auxílio, muitas vezes surge uma grande dificuldade em retornar para o mercado de trabalho devido a todo o período em que permaneceu afastado, e para isso, o INSS concede e custeia alguns serviços para a reabilitação profissional do indivíduo, visando sua recolocação em outras atividades laborativas que não comprometam sua incapacidade, como por exemplo, cursos para reeducação e aprimoramento profissional.

O valor a ser pago mensalmente para o segurado, é de 91% do salário benefício, respeitando o mínimo referente ao valor de um salário-mínimo, que atualmente está em R\$937,00.

Este benefício será reavaliado periodicamente e poderá ser extinto, desde que se constate através de uma perícia médica com data e hora marcada, a extinção da incapacidade do segurado.

Já no campo do assédio moral, o segurado poderá fazer jus à este benefício quando se ver impossibilitado de exercer suas atividades em decorrências das consequências que esta injusta agressão lhe causou.

### **3.1.2 Aposentadoria por invalidez**

A aposentadoria por invalidez advém da incapacidade para o trabalho e para a realização de seus afazeres, não havendo a possibilidade de reabilitação profissional naquele momento. Este preventivo substitui a renda que o trabalhador tinha, de forma que possa garantir o mínimo existencial e sua subsistência.

De acordo com Martins (2011, p. 331), a OIT conceitua três tipos de invalidez, sendo:

[...] a) a invalidez física, que compreende a perda total ou parcial de qualquer parte do corpo ou de faculdade física ou mental; b) invalidez profissional, que é a impossibilidade de a pessoa continuar trabalhando na atividade que anteriormente exercia; c) invalidez geral é a perda da capacidade de ganho pela impossibilidade de aproveitamento de qualquer oportunidade de trabalho.

Este benefício será devido ao segurado que esteja em gozo ou não do auxílio doença, desde que atenda aos requisitos acima explanados, de incapacidade para o trabalho não sendo

possível sua reabilitação.

A respeito da carência e perícia, a aposentadoria por invalidez segue as mesmas regras acima mencionadas no auxílio doença. O valor será de 100%, do valor do salário benefício, será pago enquanto perdurar a incapacidade do segurado e, a cada dois anos haverá uma perícia médica para que o segurado seja avaliado e que se ateste a permanência de seu estado de invalidez.

Se o aposentado necessitar de assistência permanente, terá um adicional de 25% no valor de sua aposentadoria, para suprir gastos com o auxílio deste terceiro.

Destarte, caso o aposentado esteja apto para voltar a trabalhar ou seja constatado que não existe mais qualquer incapacidade, tal direito se extinguirá e, com isso, não haverá mais o pagamento do referido benefício.

Por fim, quanto ao assédio moral, tem-se que este será devido quando a consequência desta injusta agressão causar incapacidade laborativa de forma permanente, onde o indivíduo não consiga mais se readaptar ao mercado de trabalho.

### **3.2 Consequências para vítima e sua família**

Em relação ao empregado assediado, a prática do assédio moral caracteriza-se como um ato ilícito, pois viola os direitos da personalidade que estão fundamentados na Constituição Federal, haja vista que atenta contra a honra, moral, integridade, dignidade da pessoa humana.

Hirigoyen (2015, p. 159) afirma que as agressões recentes causam ao assediado, inicialmente, um período de muito estresse em seu ambiente de trabalho, o que pode desencadear o nervosismo, cansaço, ou ainda quadros de enxaquecas e distúrbios do sono. A autora entende que o organismo tenta encontrar uma forma de se adaptar para enfrentar a perturbação externa e, desta forma reage ocasionando mudanças em seu estado de saúde físico e psicológico.

Neste sentido, Ferreira (2010, p. 79 *apud* Soares 2012, p. 130) relata que:

Quando as reações geradas pelo estresse não conseguem estabelecer uma forma eficaz de defesa, o organismo entra em uma fase denominada de descompensação, a qual pode gerar a perda da identidade e, até mesmo, o suicídio.

No caso, o estresse pode ser acompanhado por um sentimento de humilhação e impotência, onde a vítima não sabe qual atitude deve tomar para que cesse este estado, e para

isso, essa renomada pesquisadora afirma que é necessário um pedido de desculpas ou um afastamento temporário do agressor, o que seria um período de recuperação do equilíbrio psicológico sem grandes consequências para o assediado.

Ademais, o assédio moral também pode ser considerado um estresse traumático, uma vez que se trata de um acontecimento intenso na vida do agredido, onde algumas vezes ocorre a mudança de temperamento e personalidade, a qual é externada para quem convive com o agredido.

Hirigoyen (2015, p. 172) destaca que:

O que há em comum nos quadros de assédio em relação às outras formas de sofrimento no trabalho é a predominância da vergonha e da humilhação. Ela vem habitualmente acompanhada da ausência de ódio pelo agressor. As vítimas desejam somente ser reabilitadas e recuperar a honra ultrajada. Elas têm vontade de se esconder e se retirar do mundo.

Com isso, o quadro depressivo já é uma consequência mais severa e se consolida quando a agressão perdura por um longo período, ou seja, a vítima já passou pelo estado de estresse e agora se encontra em um estágio mais grave.

Neste estado o indivíduo apresenta sintomas como a tristeza, pessimismo, baixa autoestima, ansiedade, angústia, falta de motivação e vontade, indecisão, pode ainda se sentir inútil, fracassado, inseguro e, em casos mais graves desejar a morte ou até mesmo tentar o suicídio.

Marino (2017, p. 78) reitera o que fora citado e destaca que:

Para o empregado a consequência consiste no prejuízo à saúde psíquica e física, traduzidas em mal estar no ambiente de trabalho e humilhação diante de seus colegas, que se manifesta por medo, angustia, mágoa, tristeza, vergonha, depressão e até suicídio.

Lima Filho (2009, p. 102 *apud* Marino 2017, p. 79) demonstra outros efeitos que o assédio moral pode ocasionar na vida da vítima, tais como:

[...] a níveis psicológicos como pesadelos, dores abdominais ou de estômago, diarreia, vômitos, sensação constante de se encontrar doente, perda e apetite, nó na garganta, choro, sensação de solidão e incapacidade para o estabelecimento ou manutenção e relacionamentos interpessoais levando à destruição dos laços de familiares e amizades.

Com isso, os danos causados pelo assédio são tão graves que a vítima passa a ter atitudes que não condizem com a sua personalidade, ou seja, passa a se comportar de maneira diferente nos ambientes e com as pessoas com quem convive.

O fenômeno do assédio moral tem sido uma das maiores causas de afastamentos por doença de trabalho dentro do contexto brasileiro, e como as demais doenças, existem tratamentos para diminuir os sintomas ou para que se obtenha a cura, no entanto, caso não haja um tratamento adequado pode ocorrer uma piora no estado clínico da vítima.

Quanto ao estado depressivo, é compreendido como o estágio mais grave do assédio moral, e de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), em uma matéria apresentada na Folha de São Paulo em 30/03/2017, a “depressão é a maior causa de incapacitação no mundo [...] e, a queda da produtividade e doenças vinculadas à depressão tem um alto custo global, que a OMS calcula em um trilhão de dólares por ano” e, ainda alerta que até 2020 será a doença mais incapacitante do mundo.

Ante tal informação, passamos a perceber um pouco do impacto que o assédio traz no mundo todo, pois a vítima passa por um terror psicológico que a leva à um estado depressivo, o qual gera uma incapacidade laborativa e pessoal.

Ainda, Ferreira (2010 p. 77 *apud* Soares 2012, p. 132) relata sobre as consequências que o assédio traz para a família da vítima, aduzindo que:

Vários relatos verídicos confirmam que, quase sempre, o assédio moral acarreta a desestruturação familiar da vítima. Por ser desconhecedora das razões do conflito, a família acaba sendo uma extensão das mesmas condições do assédio moral praticado no trabalho. Não são raros os processos de assédio moral que culminam com o término dos casamentos daqueles que foram suas vítimas.

Quanto as consequências para a família, esta é atingida indiretamente pois, convive com a vítima e sofre junto, seja pela ausência, depressão, estresse, desanimo ou outros problemas que são desencadeados pela agressão.

Assim, a saúde do trabalhador se agrava cada vez mais com a pratica reiterada deste ato abusivo, comprometendo sua dignidade e integridade, e fazendo com que todos seus familiares sofram com a interferência direta nas relações afetivas e sociais do mesmo.

### **3.3 Consequências para a empresa (empregador)**

As consequências deste fenômeno atingem também as empresas que são as próprias

causadoras da agressão que tem sido estudada no presente trabalho, pois o ambiente de trabalho é degradado, ou seja, fica desequilibrado.

O empregado assediado perde gradativamente sua produtividade, gerando um absenteísmo ou presenteísmo, o qual tem sido um problema para as organizações e administradores empresariais, pois, compromete todo o desenvolvimento empresarial planejado.

O presenteísmo se relaciona com o empregado que está presente, porém, por diversos fatores não tem produtividade. E o absenteísmo é correlacionado com o empregado que está ausente, seja através de atrasos ou faltas.

Uma das consequências do absenteísmo é a sobrecarga de serviços para os outros trabalhadores que ali estão, bem como uma significativa queda na produtividade da empresa, e ainda, diminui a qualidade bem como, gera um atraso nos serviços prestados.

A respeito do assunto, Ávila (2009, p. 116 *apud* Soares 2012, p. 136) relata que:

O assédio moral no trabalho prejudica a empresa, causando absenteísmo, queda da produtividade, rotatividade da mão de obra, desmotivação dos outros empregados, 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.

Ávila ainda destaca que:

A tendência é que a vítima passe a faltar no trabalho, como uma forma de escapar dos ataques dos assediadores. Não é raro o afastamento com suspensão do contrato de trabalho, mediante apresentação de atestados médicos que demonstram e comprovam os danos psicofísicos sofridos pela vítima de assédio moral no trabalho que, conforme analisado, provocam somatizações, com o surgimento de doenças que justificam o afastamento do local de trabalho (2009, p. 116).

Ademais, conforme fora dito, a vítima do assédio começa a ausentar-se do trabalho através de atestados médicos, tende a ter mais faltas injustificadas, uma vez que não mais deseja ingressar naquele ambiente de trabalho que está causando danos à sua saúde, ou ainda, passa a trabalhar apresentando sinais de desânimo, medo, confusão, e desta forma não consegue desempenhar suas funções adequadamente.

Destaca-se também, que os atrasos, faltas ou saída durante o expediente, bem como o período de afastamento e a contratação de um funcionário substituto, se somadas em um todo,

também acarretam prejuízos financeiros para a empresa, uma vez que a organização empresarial está pagando por um funcionário que não produz o que é esperado.

Há ainda a possibilidade de maiores despesas financeiras quando o assediado busca a Justiça do Trabalho para ver seus direitos resguardados e satisfeitos, onde na maioria das vezes a empresa é compelida a pagar indenizações por danos morais, uma vez que praticou a violação à personalidade humana de seu empregado.

Silva (2006, p. 40 *apud* Marino 2017, p. 80) relata sobre as consequências onerosas do assédio moral para a empresa, relatando que tais agressões geram:

[...] o prejuízo econômico para a empresa no tocante ao absenteísmo e rotatividade de mão de obra, acrescido do alto custo com indenizações rescisórias por dano moral e material.

Dessa maneira, os prejuízos dos afastamentos, seja ele por atestado médico ou previdenciário, bem como a baixa produtividade e gastos judiciais, acarretam prejuízos em diversos aspectos no âmbito empresarial.

### **3.4 Consequências para a Previdência Social**

Conforme já vimos anteriormente, a Previdência Social está prevista no artigo 201 da Constituição Federal do Brasil e, tem o objetivo de suprir a renda dos trabalhadores que perderam sua capacidade laborativa.

De acordo com o que já foi demonstrado, no assédio moral praticado no ambiente de trabalho a vítima pode desenvolver doenças prejudiciais à saúde, dentre elas o estresse, a depressão, a síndrome do pânico, transtornos, entre outros tipos de limitações psicológicas e físicas.

Ávila (2009, p. 91 *apud* Soares 2012, p. 142) destaca que “além das consequências para a saúde do trabalhador, o desrespeito ao direito fundamental do ambiente de trabalho saudável e segura provoca repercussões em toda a sociedade”.

Tal explanação se relaciona com os custos previdenciários que toda a sociedade custeia, e, desta maneira, verifica-se que esta agressão também produz efeitos no âmbito previdenciário, pois a vítima pode adquirir disfunções em sua saúde, fazendo com que este indivíduo seja excluído, involuntariamente, do ambiente de trabalho.

Cumprе salientar que as doenças psicológicas têm o mesmo tratamento previdenciários que as físicas, ou seja, o assédio mora equipara-se como o acidente de trabalho, onde haverá a perícia médica para que se determine se há incapacidade provisória ou permanente, ou ainda, se o indivíduo está apto ou não para continuar exercendo suas atividades laborativas.

Com isso, o fenômeno do assédio moral e a consequência trazida para a saúde da vítima se enquadra em um acidente de trabalho com o tipo de doença do trabalho gerando um afastamento previdenciário e, em casos mais graves poderá até mesmo ser concedida a aposentaria por invalidez.

O artigo 19 da Lei n. 8.213/91 trata sobre o acidente de trabalho, e define que é aquele ocorrido pelo exercício do trabalho que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporário da capacidade para o trabalho.

Já o artigo 20, inciso II da Lei supracitada dispõe acerca do que é considerado acidente de trabalho para a nossa legislação, aduzindo:

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

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

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

O CID é uma Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde e, dentro do nosso tema, destaca-se o grupo V da CID-10 que traz os tipos de doenças enquadrados em transtornos mentais e do comportamento.

O grupo V traz elementos que são relacionados com o trabalho, dentre os quais se destaca as reações dos Stress, transtornos de adaptação, Stress pós traumático, episódios depressivos, neurose profissional, síndrome de *burn-out* ou síndrome do esgotamento profissional.

Dessa forma, é notável o aumento de afastamentos previdenciários em decorrência do assédio moral, onde será demonstrado alguns dados retirados de janeiro até agosto de 2017 para melhor compreender a proporção deste fenômeno.

Na cidade de Marília, interior do Estado de São Paulo, houveram novecentos e cinquenta e quatro (954) casos de concessão do benefício em decorrência de transtornos mentais e comportamentais, compreendendo 8,54% do total de benefícios concedidos, ocupando o 4º lugar da categoria com os maiores números de afastamentos, conforme vemos a seguir:

TABELA 1 – Total de afastamentos previdenciários (CID 10) na Cidade de Marília:

<i>CID-10</i>			
<i>Classificação</i>	<i>Descrição</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
A00 - B99	Algumas doenças infecciosas e parasitárias	98	<b>0,88%</b>
C00 - D48	Neoplasias [tumores]	784	<b>7,02%</b>
D50 - D89	Doenças do sangue e dos órgãos hematopoéticos e alguns transtornos imunitários	22	<b>0,20%</b>
E00 - E90	Doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas	183	<b>1,64%</b>
<b><u>F00 - F99</u></b>	<b><u>Transtornos mentais e comportamentais</u></b>	<b><u>954</u></b>	<b><u>8,54%</u></b>
G00 - G99	Doenças do sistema nervoso	266	<b>2,38%</b>
H00 - H59	Doenças do olho e anexos	290	<b>2,60%</b>
H60 - H95	Doenças do ouvido e da apófise mastóide	13	<b>0,12%</b>
I00 - I99	Doenças do aparelho circulatório	763	<b>6,83%</b>
J00 - J99	Doenças do aparelho respiratório	73	<b>0,65%</b>
K00 - K93	Doenças do aparelho digestivo	1197	<b>10,72%</b>
L00 - L99	Doenças da pele e do tecido subcutâneo	66	<b>0,59%</b>
M00 - M99	Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo	1756	<b>15,72%</b>
N00 - N99	Doenças do aparelho geniturinário	407	<b>3,64%</b>
O00 - O99	Gravidez, parto e puerpério	484	<b>4,33%</b>
P00 - P96	Algumas afecções originadas no período perinatal	0	<b>0,00%</b>
Q00 - Q99	Malformações congênicas, deformidades e anomalias cromossômicas	27	<b>0,24%</b>
R00 - R99	Sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos e de laboratório, não classificados em outra parte	80	<b>0,72%</b>
S00 - T98	Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas	3554	<b>31,82%</b>

V01 - Y98	Causas externas de morbidade e de mortalidade	18	0,16%
Z00 - Z99	Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde	135	1,21%
U04 - U99	Códigos para propósitos especiais	0	0,00%
<b>TOTAL</b>		<b>11170</b>	

Fonte: Suíbe / Concedidos / Espécie igual a Auxílio Doença Previdenciário, Auxílio Doença por Acidente do Trabalho.

No Estado de São Paulo, tivemos trinta e dois mil, quinhentos e sessenta e quatro (32.564) ocorrências de concessão do benefício, compreendendo 9,13% do total, ocupando o 3º lugar da categoria com os maiores números de afastamentos, como demonstrado a seguir:

TABELA 2 – Total de afastamentos previdenciários (CID 10) no Estado de São Paulo:

CID-10		Total	%
Classificação	Descrição		
A00 - B99	Algumas doenças infecciosas e parasitárias	4659	1,31%
C00 - D48	Neoplasias [tumores]	25769	7,23%
D50 - D89	Doenças do sangue e dos órgãos hematopoéticos e alguns transtornos imunitários	610	0,17%
E00 - E90	Doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas	4606	1,29%
<b><u>F00 - F99</u></b>	<b><u>Transtornos mentais e comportamentais</u></b>	<b><u>32564</u></b>	<b><u>9,13%</u></b>
G00 - G99	Doenças do sistema nervoso	8367	2,35%
H00 - H59	Doenças do olho e anexos	6450	1,81%
H60 - H95	Doenças do ouvido e da apófise mastóide	647	0,18%
I00 - I99	Doenças do aparelho circulatório	24811	6,96%
J00 - J99	Doenças do aparelho respiratório	3020	0,85%
K00 - K93	Doenças do aparelho digestivo	30662	8,60%

L00 - L99	Doenças da pele e do tecido subcutâneo	3363	0,94%
M00 - M99	Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo	61192	17,16%
N00 - N99	Doenças do aparelho geniturinário	11263	3,16%
O00 - O99	Gravidez, parto e puerpério	13227	3,71%
P00 - P96	Algumas afecções originadas no período perinatal	78	0,02%
Q00 - Q99	Malformações congênitas, deformidades e anomalias cromossômicas	910	0,26%
R00 - R99	Sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos e de laboratório, não classificados em outra parte	3769	1,06%
S00 - T98	Lesões, envenenamento e algumas outras conseqüências de causas externas	116138	32,56%
V01 - Y98	Causas externas de morbidade e de mortalidade	768	0,22%
Z00 - Z99	Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde	3791	1,06%
U04 - U99	Códigos para propósitos especiais	0	0,00%
<b>TOTAL</b>		<b>356664</b>	

Fonte: Suibe / Concedidos / Espécie igual a Auxílio Doença Previdenciário, Auxílio Doença por Acidente do Trabalho.

Já, em todo o território Brasileiro foi registrado cento e vinte e um mil, duzentos e setenta e três (121.273) concessões do benefício em decorrência de transtornos mentais e comportamentais, compreendendo 8,43% do total, ocupando o 4º lugar da categoria com os maiores números de afastamentos, conforme se demonstra:

TABELA 3 – Total de afastamentos previdenciários (CID 10) em todo o território brasileiro:

<i>CID-10</i>		<i>Total</i>	<i>%</i>
<i>Classificação</i>	<i>Descrição</i>		
A00 - B99	Algumas doenças infecciosas e parasitárias	23718	1,65%
C00 - D48	Neoplasias [tumores]	106581	7,41%

D50 - D89	Doenças do sangue e dos órgãos hematopoéticos e alguns transtornos imunitários	2491	0,17%
E00 - E90	Doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas	20567	1,43%
<b><u>F00 - F99</u></b>	<b><u>Transtornos mentais e comportamentais</u></b>	<b><u>121273</u></b>	<b><u>8,43%</u></b>
G00 - G99	Doenças do sistema nervoso	32169	2,24%
H00 - H59	Doenças do olho e anexos	27584	1,92%
H60 - H95	Doenças do ouvido e da apófise mastóide	3117	0,22%
I00 - I99	Doenças do aparelho circulatório	97777	6,80%
J00 - J99	Doenças do aparelho respiratório	13005	0,90%
K00 - K93	Doenças do aparelho digestivo	131155	9,12%
L00 - L99	Doenças da pele e do tecido subcutâneo	14169	0,98%
M00 - M99	Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo	280495	19,50%
N00 - N99	Doenças do aparelho geniturinário	50402	3,50%
O00 - O99	Gravidez, parto e puerpério	44931	3,12%
P00 - P96	Algumas afecções originadas no período perinatal	293	0,02%
Q00 - Q99	Malformações congênitas, deformidades e anomalias cromossômicas	3786	0,26%
R00 - R99	Sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos e de laboratório, não classificados em outra parte	13904	0,97%
S00 - T98	Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas	431731	30,01%
V01 - Y98	Causas externas de morbidade e de mortalidade	3839	0,27%
Z00 - Z99	Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde	15754	1,09%
U04 - U99	Códigos para propósitos especiais	0	0,00%
<b>TOTAL</b>		<b>1438741</b>	

Fonte: Suíbe / Concedidos / Espécie igual a Auxílio Doença Previdenciário, Auxílio Doença por Acidente do Trabalho.

Nesse contexto, o afastamento do assediado se dá por meio de licenças concedidas para tratamentos das doenças adquiridas trazendo efeitos sobre toda a sociedade, pois o beneficiário tornar-se-á um encargo para o Estado, que arcará com todo o tratamento de saúde, bem como pagará o benefício em decorrência de sua incapacidade laborativa.

Terrin e Oliveira (2007, p. 11), dispõe sobre as consequências que assédio moral gera para o Estado, aduzindo que:

[...] danos decorrentes da violência moral no trabalho não se limitam às vítimas e às empresas. O Estado paga um alto custo, tanto no que diz respeito à saúde pública, quanto às aposentadorias precoces.

De acordo com o site da Fundação Getúlio Vargas (FGV) através do mosaico orçamentário, o qual fora atualizado em 11 de outubro de 2017, no Brasil a Previdência Social ocupa o segundo lugar com mais despesas no orçamento Federal, conforme demonstra-se a seguir:

TABELA 4 – Valores de gastos autorizados pelo Governo Federal:

<b>FUNÇÃO</b>	<b>AUTORIZADO(R\$)</b>	<b>PAGO(R\$)</b>
ENCARGOS ESPECIAIS	R\$ 1.227.979.191.937	R\$ 566.726.075.880
<b><u>PREVIDÊNCIA SOCIAL</u></b>	<b><u>R\$ 653.284.934.414</u></b>	<b><u>R\$ 361.660.577.638</u></b>
SAÚDE	R\$ 116.608.461.013	R\$ 62.774.614.279
EDUCAÇÃO	R\$ 114.119.305.191	R\$ 53.212.265.431
ASSISTÊNCIA SOCIAL	R\$ 83.268.609.030	R\$ 50.612.182.515
TRABALHO	R\$ 74.817.773.623	R\$ 44.271.675.079
DEFESA NACIONAL	R\$ 69.659.416.275	R\$ 33.271.575.892
RESERVA DE CONTINGÊNCIA	R\$ 41.243.817.400	R\$ 0
AGRICULTURA	R\$ 36.915.254.711	R\$ 9.764.529.218
JUDICIÁRIA	R\$ 34.839.877.050	R\$ 20.316.112.429
ADMINISTRAÇÃO	R\$ 29.592.860.319	R\$ 14.147.946.256
TRANSPORTE	R\$ 21.116.972.951	R\$ 4.632.617.583
SEGURANÇA PÚBLICA	R\$ 11.437.949.826	R\$ 5.160.583.553
CIÊNCIA E TECNOLOGIA	R\$ 8.687.341.867	R\$ 2.699.569.847
URBANISMO	R\$ 8.150.045.486	R\$ 1.152.653.886
LEGISLATIVA	R\$ 8.115.446.954	R\$ 4.469.383.448
ESSENCIAL À JUSTIÇA	R\$ 7.588.647.289	R\$ 4.227.300.232
COMÉRCIO E SERVIÇOS	R\$ 5.707.605.865	R\$ 1.276.090.556
GESTÃO AMBIENTAL	R\$ 5.055.612.376	R\$ 1.393.696.979

RELAÇÕES EXTERIORES	R\$ 3.248.517.291	R\$ 1.570.244.276
ORGANIZAÇÃO AGRÁRIA	R\$ 3.218.390.908	R\$ 792.759.621
INDÚSTRIA	R\$ 2.494.120.101	R\$ 1.054.439.959
CULTURA	R\$ 2.323.153.983	R\$ 486.553.816
ENERGIA	R\$ 2.144.510.142	R\$ 1.063.390.505
DIREITOS DA CIDADANIA	R\$ 1.625.186.393	R\$ 344.116.678
COMUNICAÇÕES	R\$ 1.435.528.264	R\$ 541.419.746
SANEAMENTO	R\$ 1.383.232.354	R\$ 218.527.369
DESPORTO E LAZER	R\$ 1.363.869.054	R\$ 78.716.325
HABITAÇÃO	R\$ 138.029.603	R\$ 3.924.166
NÃO APLICÁVEL	R\$ 0	R\$ 0

Fonte: Site FGV DAPP – Transparência orçamentária.

De acordo com os dados, a Previdência Social teve a autorização de gastos para o ano de 2017 no valor de R\$ 653.284.934.414,00 (seiscentos e cinquenta e três bilhões, duzentos e oitenta e quatro milhões, novecentos e trinta e quatro mil, quatrocentos e quatorze reais).

Observa-se que o valor gasto com a Previdência supera em quase seis (6) vezes o valor gasto com a saúde e educação, fato este que nos mostra que os encargos previdenciários estão muito elevados, o que nos leva a ter uma preocupação com toda a sociedade brasileira.

Com isso, percebe-se que o assédio moral vai além de problemas relacionados com o próprio trabalhador, ou seja, a vítima da agressão, mas também ensejará consequências jurídicas para as empresas ou empregadores que cometem a prática deste fenômeno, bem como para a sociedade que arcará com os custos deste empregado incapacitado.

Marino (2017, p. 80) destaca:

A sociedade também é atingida pela conduta do assédio moral no trabalho, à medida que os trabalhadores adoecem e passam a receber benefícios previdenciários temporários ou permanentes, em virtude de incapacidades adquiridas, sobrecarregando a Previdência Social.

Por fim, Ferreira (2010, p. 75 *apud* Soares 2012, p. 142) relata que através do assédio moral “ocorre uma sobrecarga dos sistemas de saúde e previdenciário, já tão aturdidos pelas dificuldades que lhes são próprias”.

Dessa maneira, conclui-se que as consequências sofridas pelo Estado estão respaldadas nos custos previdenciários e na saúde pública, uma vez que conforme já fora demonstrado, o trabalhador passa a ter licenças médicas por um longo período, e aposentadorias precoces. Já acerca da saúde, os custos serão destinados ao tratamento das doenças adquiridas e reabilitação psicológica da vítima.

Ante o exposto, a prática do assédio moral se manifesta de forma prejudicial em vários setores organizacionais, havendo portanto, a necessidade de se adotar medidas protetivas para coibir essa prática abusiva, garantindo um meio ambiente laborativo saudável e digno.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema abrangido pela presente pesquisa tem grande relevância para toda a sociedade, uma vez que o homem é o sujeito fundamental da relação jurídica existente entre empregado e empregador.

A violência moral é um risco dissimulado, que deve ser aniquilado dos ambientes de trabalho através de informações e sensibilização de toda a coletividade, promovendo mudanças e instruções quanto as consequências geradas por esta agressão.

Ainda, se faz necessário a atuação das empresas em conjunto com o Ministério Público do Trabalho, com o intuito de defender os direitos indispensáveis à todos os trabalhadores, bem como se efetivar o direito à vida, à saúde e ao trabalho seguro.

Não há dúvidas de que deve haver políticas de combate, prevenção e erradicação do assédio moral, uma vez que este tem crescido na mesma intensidade em que os índices de afastamentos previdenciários aumentam.

A importância da presente pesquisa se deu quando se pode observar a quantidade alarmante de afastamento previdenciários ocorridos neste ano de 2017, onde 121.273 brasileiros passaram a ser beneficiários de auxílio, em decorrência e transtornos mentais e comportamentais.

Ainda, o que nos chama atenção é o valor em pecúnia autorizado pelo Governo Federal para arcar com os gastos da Previdência Social, mais especificamente em R\$ 653.284.934.414,00, o que nos traz um alerta sobre o quanto é investido em benefícios, ao passo que a saúde e educação não conseguem deter nem metade do referido investimento.

Desta forma, as consequências que o assédio moral provoca no ambiente do trabalho são avassaladoras em todos os aspectos, atingindo não só a vida da vítima, mas também, o funcionamento e o montante financeiro das empresas, e toda a sociedade que arcará com as despesas do tratamento de saúde e benefícios que as vítimas terão direito.

Percebe-se então, que os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores estão sendo violados através das agressões sofridas no ambiente de trabalho, e que a globalização facilita e faz com que o índice do assédio moral cresça gradativamente, uma vez que a saúde e dignidade do trabalhador não é tão importante quanto ao resultado de sua produção na empresa.

Assim, é fundamental que as organizações adotem meios para solucionar este tipo de agressão, fazendo com que efetive os princípios inerentes à pessoa humana e ao meio ambiente

laborativo saudável, a fim de desonerar a Previdência Social e reestabelecer o equilíbrio e progresso financeiro de toda sociedade.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010.

ALMEIDA, Matheus de; POZZOLI, Lafayete. **Valor do trabalho e a dignidade da pessoa humana. Diálogos (im)pertinentes – Dignidade Humana**. Curitiba: Instituto Memória, 2014.

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

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, 1º de maio e 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Presidência da República, Brasília, DF, 01 mai de 1943. 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: 25 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Planos da previdência social**. Presidência da República, Brasília, DF, 01 mai de 1991. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)> acesso em: 25 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. **Princípio da proteção - in dubio pro misero**. Relator: Mery Bucker Caminha. Publicado em 10/04/2014. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/116262940/recurso-ordinario-ro-8733920125010062-rj>> Acesso em: 10 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista. Assédio moral**. Data de Publicação: DEJT 06/03/2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/172096481/recurso-de-revista-rr-11655420135090001>> Acesso em: 12 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista. Tratamento grosseiro e humilhante dispensado pelo superior hierárquico. Configuração do assédio moral. Ônus da prova**. Data de publicação: 13/11/2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/255987582/recurso-de-revista-rr-10969120105100003>> Acesso em: 20 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. **Dano moral - prova convincente de situações vexatórias contra o empregado falta.** Relator Jorge Antônio Andrade Cardoso. Publicado em 11/10/2017. Disponível em: <<https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/509278185/852320165200008>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. **Rescisão Indireta por assédio moral. Cabimento.** Relator: Maria de Fatima Neves Lopes. Disponível em: <<https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/465667623/8911920165110005/inteiro-teor-465667647?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 21 set. 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** 1ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. **Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos.** Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 2, abr/jun 2013. p. 199-219, Disponível em Acesso em Ago 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2001.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho.** 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho.** 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

FERREIRA, Lauro Cesar Mazetto. **Seguridade Social e Direitos Humanos.** ed. LTr: 2007, São Paulo.

FERREIRA, Hadássa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho.** 2ª ed. Campinas: Russell Editores, 2010.

GALLART FOLCH, Alejandro. **Derecho español del trabajo.** Barcelona: Labor, 1936.

GÊNOVA, Leonardo de. **O Princípio da Proteção no Século XXI: os novos desafios do trabalhador brasileiro.** São Paulo: LTr 2009.

GURGEL, Yara Maria Pereira. **Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação.** São Paulo: LTr, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

\_\_\_\_\_. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

\_\_\_\_\_. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 8.ed. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2015.

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

LITHOLDO, Viviane Patrícia Scucuglia. **Os princípios de direito do trabalho: diretrizes para uma decisão justa e dinâmica**. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2013.

MARINO, Lúcia Helena Fazzane de Castro. **A prática e a prevenção do assédio moral em organizações bancárias do Brasil**. 2017. 152f. Dissertação (Mestrado em Direito) – UNIVEM - Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2017.

MARTINEZ, Marisa Luvizutti Coiado. **Assédio moral no ambiente de trabalho: seus efeitos e implicações jurídicas**. 2006, 71 f. Monografia (Graduação em Direito) Centro Universitário Eurípides de Marília, Marília, 2006.

MARTINO, Antônio Augusto. **Direito fundamental e o trabalho: vedação a flexibilização – alterações com o intuito de retirar direitos dos trabalhadores**. 2016. 61 f. Trabalho de curso. (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

\_\_\_\_\_. **Direito da Seguridade Social**. 31ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2011.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 28ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

MOSAICO Orçamentário: **Orçamento federal ao seu alcance**. 2017. Disponível em: <<http://dapp.fgv.br/transparencia-orcamentaria/mosaico/>>. Acesso em: 19 out. 2017. Com autor entre parênteses: ... (MOSAICO, 2017)

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1995.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 32<sup>a</sup> Ed. São Paulo: LTr, 2006.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. 1<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 5a ed. São Paulo: LTr. 2003.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

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

SAINT-EXUPÉRY, Antoine de. **O pequeno príncipe**. Rio de Janeiro, Editora Agir, 2009. Aquarelas do autor. 48<sup>a</sup> edição / 49<sup>a</sup> reimpressão. Tradução por Dom Marcos Barbosa. 93 páginas.

SÃO PAULO. Folha. **Depressão é a maior causa de incapacitação no mundo, diz OMS**. Publicado em 30/03/2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2017/03/1871343-depressao-e-a-maior-cao-de-incapitacao-no-mundo-diz-oms.shtml>> Acesso em: 25 out. 2017.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 4 ed. São Paulo: Método, 2006.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Método, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. Rio de Janeiro: Forense, 1987.

SILVA FILHO, Cicero Virgulino. **Contrato de Trabalho**. São Paulo: Bestbook, 2004.

SILVA, Jaqueline Heldt da. **Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade humana**. Disponível em: [http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Assdio\\_Moral\\_nas\\_relacoes\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Assdio_Moral_nas_relacoes_de_trabalho.pdf). Acesso em: 15 jul. 2016.

SOARES, Andrea Antico. **O assédio moral no trabalho à luz dos direitos humanos e fundamentais e da dignidade da pessoa humana**. 2012. 205 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – UNIVEM – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2012.

SOUZA, Jorge Dias. **As chefias avassaladoras: Assédio moral o que fazer para acabar com essa prática devastadora nas empresas**. São Paulo: Novo Século, 2009.

TERRIN, Kátia Alessandra Pastori; OLIVEIRA Lourival José de. **Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção**. Revista de Direito Público, Londrina, v. 2, n. 2, p. 3-24, maio/ago. 2007.

VARELLA. Drauzio. **Síndrome de Burnout**. Publicado em 31/03/2011. Revisado em 14/09/2016. Disponível em: <https://drauziovarella.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout/> Acesso em: 26 set. de 2017.