

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

**A NATUREZA ACIDENTARIA DA SINDROME DE DEPRESSÃO
RESULTANTE DO ASSÉDIO MORAL:**

Fátima Regina Queiroz Faria

Juiz de Fora

2011

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

**A NATUREZA ACIDENTÁRIA DA SINDROME DE DEPRESSÃO
RESULTANTE DO ASSÉDIO MORAL**

Projeto de monografia de conclusão de curso na área de Direito Previdenciário, apresentado pela Acadêmica FATIMA REGINA QUEIROZ FARIA à Universidade Federal de Juiz de Fora para conclusão do curso, sob orientação do Professor Doutor JORGE FRANKLIN.

Juiz de Fora

2011

Fátima Regina Queiroz Faria

**A NATUREZA ACIDENTÁRIA DA SINDROME DE DEPRESSÃO
RESULTANTE DO ASSÉDIO MORAL**

**Monografia apresentada ao programa de Conclusão de Curso de Graduação em
Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora**

Data da defesa: 23/11/2011

**Prof. Jorge Franklin Alves Felipe
(orientador- UFJF)**

Prof. Abdalla Daniel Curi (UFJF)

Prof. Flavio Bellini de Oliveira Salles (UFJF)

Agradeço primeiro a Deus, razão de tudo, e a fim de não cometer injustiças, a todos que fizeram parte da minha jornada acadêmica, as novas amizades, colegas de classe. A toda minha família pelo apoio. Aos meus pais José (in memória) e Maria Zélia, pelo amor no qual me criaram. A meu filho Rodrigo pelo seu carinho. Ao meu esposo Altair pelo incentivo e amor a mim dedicado. A todo corpo docente e aos servidores do curso de direito da UFJF, em especial, ao meu orientador Jorge Franklin pelo zelo e atenção prestados.

“Não sejas vencido pelo mal, mas
vence o mal com o bem”.

(Cristianismo)

RESUMO

Este trabalho nasce com o objetivo de propor a definição da natureza jurídica da depressão resultante do assédio moral como acidentaria. Para tanto apresentaremos: o poder diretivo do empregador e sua responsabilidade dentro do ambiente de trabalho, as proteções definidas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e nas NRs. Teceremos considerações quanto às doenças de fundo emocional que possam advir do ambiente de trabalho, focando as decorrentes da depressão e do assédio moral.

Apresentaremos o conceito de acidente de trabalho, depressão, assédio moral, destacando as doenças do trabalho.

Concluiremos com a tese de que as doenças emocionais decorrentes do ambiente de trabalho constituem doenças do trabalho e, portanto, seria acidentaria a síndrome da depressão resultante do assédio moral.

Neste estudo será abordado um conteúdo necessário para o trabalho, entre, outros temas.

Os objetivos desta pesquisa foram alcançados utilizando-se a documentação indireta por meio da pesquisa documental em arquivos públicos, fontes, estatísticas e pesquisa bibliográfica. O método de abordagem foi o hipotético dedutivo e o método de procedimento o histórico, e teleológico.

Destarte, é nesse contexto que o presente estudo procura proporcionar ao leitor uma visão definitiva da natureza jurídica da síndrome da depressão resultante do assédio moral no ambiente de trabalho.

Palavras-chaves: Síndrome, Depressão, Acidente de trabalho, Assédio moral.

Siglas:

AMT: Assédio Moral no Trabalho

CAT: Comunicação de Acidente de Trabalho

PCMSO: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	07
CAPÍTULO I: PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR	
1.1. Limites ao Poder de Direção do Empregador.....	09
1.2 Responsabilidade.....	09
2 Conceito de Assédio.....	10
2.1 Sujeito do Assédio Moral.....	12
2.2 Organização Internacional do Trabalho.....	13
2.3 Assédio moral nas Relações de Trabalho.....	14
2.3.1 Assédio Moral Denominação Mundial.....	14
2.3.2 Características dos Assediadores.....	15
2.3.3 Principais condutas que caracteriza o Assédio Moral.....	16
3 Proteção Definidas na Consolidação das leis trabalhistas.....	17
4 Normas de regulamentadoras.....	17
CAPÍTULO II: DOENÇAS OCUPACIONAIS	
2.1. Conceito Preliminares.....	20
2.2. Conceito de Depressão.....	20
2.3. Sintomas	22
2.4. Causas.....	23
2.5. Tratamento.....	23
2.6. Síndrome o que é.....	23
2.7.Competência Material da Justiça do Trabalho.....	24
CAPÍTULO III: ACIDENDE DE TRABALHO	
3.1. Conceito.....	26
CONCLUSÃO.....	30
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	35

INTRODUÇÃO

Atualmente devido à globalização o ambiente de trabalho vem sendo mal utilizado, vem se tornando um ambiente de muitas cobranças e poucas satisfações. Os responsáveis pelo gerenciamento têm extrapolado as suas atribuições e perdem a noção de limites físicos e psíquico dos colaboradores que atuam na equipe, assim sendo, ocorre o denominado assédio moral.

Dentro deste contexto abordaremos as conseqüências que resultam na saúde do trabalhador, as mudanças bruscas físicas e psicológicas as quais ocorrem em sua vida.

Neste contexto o presente trabalho apresentará uma abordagem do tema detalhadamente no sentido de clarear o entendimento do leitor no tocante a esclarecer em que consiste o assédio moral, a depressão dele resultante e os efeitos na saúde do trabalhador, além de suas conseqüências.

O tipo de investigação adotada será, preponderantemente, o dialético, com ênfase aos aspectos conceituais doutrinários sobre o tema objeto de estudo.

Dessa forma, pela própria finalidade da pesquisa que se pretende levar a efeito, é inafastável que a técnica eleita seja a documentação indireta através da pesquisa bibliográfica, recorrendo-se a livros e artigos.

Destarte, o presente trabalho está estruturado da seguinte forma: o primeiro capítulo trata do poder diretivo do empregador, abordando os limites do poder de direção, as proteções, focando a responsabilidade deste com o ambiente de trabalho, conceito de assédio moral e as relações deste no ambiente de trabalho suas classificações.

No capítulo dois apresentaremos o conceito de depressão seus sintomas suas causas, conseqüências e o tratamento. Apresentaremos a classificação de doenças profissional e do trabalho.

O capítulo três tratará do acidente de trabalho, apresentando seu conceito, contido no artigo 19 da Lei 8213/91, uma análise do artigo 20 da mesma lei.

E por fim a conclusão tratará da tese defendida no sentido de demonstrar que a depressão advinda do assédio moral sofrido pelo trabalhador deve estar contida no rol de doenças e males abarcados pelo que a doutrina preferiu chamar de “causas de acidente do trabalho”.

Sendo que, por fim, será defendida a adoção de tal critério pelo nosso ordenamento jurídico brasileiro.

CAPÍTULO I

PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

1.1 LIMITES AO PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR

Encontramos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), precisamente em seu artigo 2º, *caput*, a restrição clara e diretamente estabelecida quanto ao poder de direção do empregador, as disposições dizem respeito à organização, fiscalização e a disciplina no ambiente de trabalho. Assim cabe ao empregador dentro destas atribuições manter um ambiente de trabalho saudável físico e psicologicamente adequado aos seus colaboradores, ou seja, um lugar onde não ocorra constrangimento, discriminação, e sim respeito a sua dignidade, nome, imagem e principalmente a sua saúde.

1.2 RESPONSABILIDADE

A responsabilidade dos atos praticados pelo assediador é da empresa ou empregador. O assediador pode ser responsabilizado no âmbito penal (crimes contra a honra) ou trabalhista, sendo que, penalmente, pode ser enquadrados segundo o disposto nos artigos 139 (difamação), 140 (injúria), 146 (constrangimento ilegal) e 147 (ameaça) todos do Código Penal Brasileiro sendo que pode resultar para o autor do assédio sanção que acarretará na privação de sua liberdade. Já a responsabilidade trabalhista do assediador será fundamentada no artigo 482, alíneas “b” e “j”, da Consolidação das Leis Trabalhista (CLT).

Quanto à responsabilidade da empresa, na esfera cível, se dará pautada nos artigos 932, III e 933 do Código Civil de 2002, pois é a empresa quem responde pelos atos de seus colaboradores, bem como gerentes e demais subordinados conforme ditames da responsabilidade objetiva, cabendo, portanto, ao colaborador, demonstrar tão somente o evento danoso e comprovar o nexo causal.

Na esfera administrativa já existem vários projetos de lei que dispõem sobre a regulamentação da prática do assédio moral na administração pública (Projeto de Lei da Assembleia Legislativa do Estado da Bahia – PL 12819/2002; Projeto de Lei da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará – PL 2003, de iniciativa do Deputado Chico Lopes), sendo que em algumas unidades da federação já possuem a matéria devidamente normatizada, como é o caso do Estado de São Paulo (Lei nº 13.288/2002);

2 Conceito de Assédio Moral

No ordenamento jurídico brasileiro não existe definido um conceito de assédio moral, mas para o presente estudo utilizaremos a conceituação da doutora Marie-France Hirigoyen, na área da psicologia do trabalho.

Marie-France Hirigoyen, assim conceitua assédio moral no trabalho:

“(…)Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobre tudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano a personalidade, dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.” (HIRIGOYEN,2002,p.65)

Vale ressaltar o conceito elaborado por Sônia A. C. Mascaro que tem muita semelhança com o acima apresentado:

“O assédio moral se caracteriza por ser 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 dignidade ou à integridade física e psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.” (MASCARO NASCIMENTO,2009,P.56)

O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª região conceitua assédio moral como sendo a:

“prática de variados artifícios levados a efeitos no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que de forma deliberada e sistemática, repetitiva ou/ continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando sua auto-estima, dignidade e reputação, até destruir por completo, a capacidade de resistência desta pessoa, que, humilhada, desestabilizada psicologicamente e totalmente impotente diante de tal situação, acaba por pedir a dispensa do emprego”

Dentro deste conceito de Assédio moral podemos extrair os seguintes elementos constitutivos:

- 1º conduta de natureza psicológica
- 2º repetitiva (ocorre varias vezes)
- 3º prolongada (perdura por um bom tempo)

Podemos extrair os efeitos provocados por tal conduta:

01. Redução da auto-estima profissional (resulta na frustração para com o desempenho da atividade laborativa;
02. Ofensa a dignidade e reputação do trabalhador (como exemplo apontamos, a hipótese de ser o trabalhador pai de família, condição que levará a sujeitar tal situação devido a responsabilidade de sustentar sua prole).
03. Redução da capacidade de resistência (sendo levado a pensar que ali não é o lugar onde deva desempenhar sua atividade).

04. Desestabilidade Psicológica (Não tem mais o prazer de sair de casa com o objetivo de ir trabalhar naquele local,pois tornou um lugar penoso)
05. Impotência, pois, na maioria das vezes o assédio é praticado por um superior (sentido vertical), mas pode ser praticado também no sentido horizontal.

2.1 Sujeitos do Assédio Moral

Tem-se dentro do Assédio Moral sujeitos ativo, (pessoa que agride): o agressor é o superior hierárquico, mas não necessariamente, pois pode ser que venha do superior hierárquico, vertical, horizontal, descendente ou ascendente; e o sujeito passivo (agredido): são os que apresentam diferenças a padrões estabelecidos, pessoas extremamente competentes, e que detém um elevado grau de desenvolvimento seja pela capacidade laboral ou então pelo desenvolvimento avançado de determinadas atividades cognitivas.

Ademais, tem-se três classificações para o Assédio moral segundo Márcia Novaes Guedes:

A) Assédio Horizontal:

“Este tipo de assédio é frequente quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção. Há também a agravante de que os grupos tendem a nivelar seus indivíduos e tem dificuldades de conviver com as diferenças. Por exemplo, a mulher em grupo de homens, homem em grupos de mulheres, homossexualidades, diferença racial, religiosa, entre outras.”(GUEDES,2003,p.7)

B) Assédio Vertical:

Sendo que, dentro desta modalidade de classificação, encontra-se a seguinte subdivisão:

Vertical Ascendente: “Acontece raríssimas vezes quando, por exemplo, um superior recém-contratado não alcança um nível de empatia e de adaptação, ou possui métodos que são reprovados por seus subordinados, e também quando não dispende nenhum esforço no sentido de impor-se perante o grupo. Isso pode levar a um nível de descredito que tende a desencadear o assédio moral.” (GUEDES, 2003, p.7)

Vertical Descendente: “Este é o tipo mais comum no contexto atual, e ocorre quando os subordinados são agredidos pelos seus empregadores ou superiores hierárquicos, e levados a crer que tem que aceitar tudo o que é imposto se quiserem manter seu emprego.” (GUEDES,2003,p.7)

C) Assédio Misto:

Este tipo é de difícil ocorrência, se concretiza quando a vítima é atacada tanto pelos colegas de mesma hierarquia, com pelo superior hierárquico ou empregador.

A doutrina apresenta as fases do assédio moral como sendo: a fase da sedução, e a fase da violência.

2.2 Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho divulgou um informe datado no ano de 2002, estabelecendo como se configura o assédio moral, ou seja, “medidas destinadas a excluir uma pessoa de sua atividade profissional, feitas através de ataques persistentes e negativos, sem razão, ao seu rendimento pessoal; manipulação

da reputação pessoal e profissional da pessoa através de rumores e ridicularização e, principalmente, abuso do poder através do menosprezo.”

Segundo o informe supracitado configura-se o assédio moral, também quando o empregador fixa objetivo com prazo inatingível (obstáculos intransponíveis), atribuem tarefas impossíveis (metas inalcançáveis).

. 2.3 Assédio Moral nas Relações de Trabalho

O assédio moral na relação de trabalho tem recente repercussão no Brasil, na vida do trabalhador, é um fenômeno antigo. O médico sueco Peter-Heinemann na década de 60 coordenou uma pesquisa tida como pioneira, em um ambiente escolar, onde ficou constatada a existência de tal comportamento. Já na década de 80 o psicólogo Heinz constatou a ocorrência de tal comportamento no ambiente de trabalho, porém fez uma constatação, ou seja, a violência física não estava presente, mas sim a violência psicológica. Na década de 90 a psicanalista Marie-france Hirigoyen publicou uma obra sobre o assédio moral no trabalho, obra esta na qual relatou casos verídicos, onde descreveu características dos assediadores e enfatizou os danos causados à saúde do trabalhador pela prática de tal conduta, sua obra tornou-se referência fundamental na discussão do tema.

Segundo a psicanalista francesa Hirigoyen, “Assédio Moral” é: a violência perversa no cotidiano.

2.3.1 Assédio moral denominação mundial

No Brasil denomina-se assédio moral e tem por cenário o ambiente de trabalho; possui as seguintes denominação mundo afora, ou seja, as seguintes versões :

- *harcèlement moral* (assédio moral), na França;
- *bullying* (tiranizar), na Inglaterra;
- *mobbing* (molestar), nos Estados Unidos e na Suécia;
- *murahachibu, ijime* (ostracismo social), no Japão;

- *psicoterror laboral, acoso moral* (psicoterror laboral, assédio moral), na Espanha.

Para Cohen (*apud* COLETA e MIRANDA, 2002) o termo “assédio

2.3.2 Características dos Assediadores

Segundo a autora os assediadores são de acordo com seu perfil:

- 1- **Profeta**- Considera que a sua missão é demitir indiscriminadamente os trabalhadores para tornar a máquina a mais enxuta possível. Para ele demitir é uma “grande realização”. Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância.
- 2- **Pit-bull**- Humilha os subordinados por prazer, é agressivo, violento e até perverso no que fala e em suas ações.
- 3- **Troglodita**- è aquele que sempre tem razão. As normas são implantadas sem que ninguém seja consultado, pois acha que os subordinados devem obedecer sem reclamar. É uma pessoa brusca.
- 4- **Tigrão**- quer ser temido para esconder sua incapacidade. Tem atitudes grosseiras e necessita de publico para conferi-las, sentindo-se assim respeitado (através do temor que tenta incutir nos outros).
- 5- **Mala- babão**- È um “ capataz moderno”. Bajula o patrão e controla cada um dos subordinados com “mão de ferro”. Também gosta de perseguir os que comandam.
- 6- **Grande Irmão**- Finge que é sensível e amigo dos trabalhadores não só no trabalho como fora dele. Quer saber dos problemas particulares de cada um para depois manipular o trabalhador na “primeira oportunidade” que surgir, usando o que sabe para assediá-ló.

7- **Garganta** – Vive contando vantagens (apesar de não conhecer bem o seu trabalho) e não admite que seus subordinados saibam mais que ele.

8- **Tasea** (“tá se achando”) - È aquele que não sabe como agir em relação às demandas de seu superiores; é confuso e inseguro. Não tem clareza se seus objetivos, dá ordens contraditórias. Se algum projeto ganha os elogios dos superiores ele apresenta-se para recebê-los, mas em situação inversa responsabiliza os subordinados pela “incompetência”.

2.3.3 Principais Condutas que caracterizam o Assédio Moral

Segundo a doutora Margarida Barreto, existem situações através das quais se configura o assédio moral, e se detecta sua ocorrência com certa frequência, assim estas se tornam características fundamentais que estarão sempre presentes para o real diagnóstico da prática do assédio moral, assim seguem alguns tipos dentre vários:

- 1- Criticar o trabalhador em público;
- 2- Dar instruções confusas e imprecisas;
- 3- Tratá-lo mal, com o fim de forçar um pedido de demissão ou de transferência;
- 4- Sempre atribuir defeitos no desempenho do empregado, de forma a fazê-lo pensar que não está seguro em seu emprego;
- 5- Não lhe passar quaisquer tarefas, com o fim de fazer com que sem sinta desnecessário dentro da empresa;

Assim, assediar, segundo o dicionário Silveira Bueno, é “perseguir com insistência, importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes”. Ou seja,este é um ato que só se concretiza pelo seu caráter insistente. (SILVEIRA BUENO,1996, p77)

No Brasil, somente após a publicação da dissertação de mestrado da doutora Margarida Barreto, médica do trabalho, pelo Departamento de Psicologia Social da Pontífice Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), intitulada “*Uma Jornada de Humilhação*” que despertou estudiosos e pesquisadores para o então ilícito e silencioso AMT.

3 Proteção Definidas na Consolidação das leis Trabalhistas

No Brasil as leis voltadas para a reparação dos danos causados pela doença ocupacional e o acidente de trabalho surgiram no final do século XIX, início do século XX, onde surgiram as descrições associadas a doença do trabalho.

Na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) encontramos a disposição do artigo 483. Mas foi com a Constituição de 1988 que consagrou a saúde do trabalhador como direito social.

4 Normas Regulamentadoras

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) edita normas regulamentadoras com o fito de reger as relações de trabalho e emprego formadas no seio social, assim, dão um direcionamento para a atuação dos empregadores e dos empregados em todo o país no que tange às normas de saúde e de segurança no trabalho.

A norma regulamentadora de número 07 (sete) intitulada como Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, tem por objeto a promoção e preservação da saúde do trabalhador (PCMSO). Estabelecendo assim a obrigatoriedade do PCMSO, ela é um dispositivo de grande importância já que tem a finalidade de monitorar a saúde do trabalhador, tem caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

O PCMSO é um programa que tem por objetivo realizar periodicamente exames médicos, que de acordo com a função podem ser semestrais, anuais ou a

critério médico. Sendo obrigatória sua realização quando: admissional; periódico; de retorno ao trabalho; de mudança de função e demissional entre outros.

Dentro das disposições que regulam o PCMSO tem-se a que estabelece a apresentação do relatório anual o qual deverá discriminar por setor da empresa, o número e a natureza dos exames médicos realizados incluindo avaliações clínicas e exames complementares; e a que dispõe que todo estabelecimento deverá estar equipado com o material necessário para prestação dos primeiros socorros, mantendo - o em lugar adequado e sobre os cuidados de pessoas treinadas para este fim.

Por fim a responsabilidade pela manutenção e custeio do PCMSO é do empregador.

Tem-se a norma regulamentadora de número 05 (cinco) que dispõe sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA. Esta tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrente do trabalho, tendo como finalidade a compatibilização do trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. A constituição, organização e o treinamento da CIPA são regidos por esta norma regulamentadora. Quanto às atribuições estas sim são as que mais interessa no corpo do presente trabalho, pois, dentre as mais importantes podemos citar:

“ 5.16 A CIPA terá por atribuição:

a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;

b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;

c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;

d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;

(...)

f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;

(...)

i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;”

Além disso, a Constituição Federal de 1998 preconiza que o Estado Brasileiro se fundamenta e se justifica pela garantia que oferece ao exercício da cidadania, do respeito à dignidade da pessoa humana, de reconhecimento dos meios e instrumentos de valorização social do trabalho, assegurando a prevalência do interesse social em detrimento do mero interesse particular do lucro (art. 5º, XXIII, art. 170, III), reafirmando, ainda, o art. 193:

“Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.”

Cabendo ressaltar que os direitos sociais previstos no art. 6º e logo a seguir discriminados no artigo seguinte são apenas enumerativos, indicativos, comportando a existência de outros mais que visem à melhoria de sua condição social (art. 7º, Caput).

Tem-se também o artigo 483 da CLT, conforme observa o advogado trabalhista Luiz Salvador:

“O art. 483 da CLT autoriza o trabalhador a postular em juízo as indenizações correspondentes às violações do contrato, por incumprimento, por parte de seu empregador, podendo, também, acumular outros pedidos indenitários resultantes da relação de trabalho, tais quais, por exemplo, a indenização a que está obrigado, quer resultante de dano moral (assédio sexual, assédio moral, dano pessoal) e ou em caso de infortúnio ao trabalhador, como expressamente previsto pelo art. 7º, inciso XXVIII (seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa). Não há que se falar sequer que os créditos trabalhistas resultantes da rescisão contratual autorizada pelo dispositivo celetário indicado já cubra também a indenização decorrente do assédio moral. Este entendimento encontra-se já superado pelos reiterados pronunciamentos do C. STF, no sentido de que é acumulável a indenização por dano material, com a de dano moral.” (SALVADOR, 2002).

CAPÍTULO II

DOENÇA OCUPACIONAL

2.1 Conceitos preliminares

Doença ocupacional é designação de várias doenças que causam alterações na saúde do trabalhador, provocadas por fatores relacionados com o ambiente de trabalho. Elas se dividem em: 01. **Doenças profissionais ou tecnopatias**, que são sempre causadas pela atividade laboral; 02. **Doenças do trabalho ou mesopatias**, que podem ou não ser causadas pelo trabalho.

Dentro do primeiro grupo estão contidas as **Doenças Profissionais**; sua definição é extraída do tipo de determinada profissão, ou seja, tem resultado decorrente da função. Exemplo: deficiência auditiva adquirida pela telefonista. O resultado da doença está diretamente ligado a função. A doença ocupacional é igualada ao acidente de trabalho para todos os efeitos, nesse caso é necessário verificar se a causa é de fato laboral.

Em contrapartida, inserido no segundo grupo de doenças, quais sejam as doenças do trabalho ou mesopatias, está a **Doença do trabalho** (também chamada de doença profissional atípica); no que tange à sua definição, pondera-se que, mesmo originando da atividade do trabalhador, não tem ligação com esta ou aquela profissão. Assim sendo, seu aparecimento é resultado das condições, nas quais vem sendo prestadas as atividades laborais, bem como nos respectivos ambientes.

O termo “doença ocupacional” é utilizado como espécie, que tem como gênero as doenças profissionais e as doenças do trabalho.

2.2 Conceito de Depressão

Segundo Fabio Augusto Caló, mestre em análise do comportamento e Psicólogo clínico, membro do INPA (Instituto de Psicologia Aplicada):

“(…) Depressão é o nome atribuído a um conjunto de alterações comportamentais, emocionais e de pensamento, tais como, afastamento do convívio social, perda de interesse nas atividades profissionais, acadêmicas e lúdicas, perda do prazer nas relações interpessoais, sentimento de culpa ou autodepreciação, baixa auto-estima, desesperança, apetite e sono alterados, sensação de falta de energia e dificuldade de concentração. Tais alterações tornando-se crônicas trazem prejuízos significativos em várias áreas da vida de uma pessoa. Aquele que está deprimido vê o mundo de forma diferente, sente a realidade de forma diferente e manifesta suas emoções de uma forma diferente.”
(<http://www.lnpsaonline.com.br/artigos/você/depressão.htm>)

Segundo Caló não é um simples estado de tristeza, de “estar na fossa” ou de baixo astral. É um estado corporal indesejável e constante, acompanhado na maioria das vezes de mudanças comportamentais que independem da vontade daquele que vivem tal experiência. E algo, de extrema preocupação é a alta correlação entre depressão e suicídio.

Ao contrário do que se pensa, a depressão é muito freqüente e, segundo a OMS – Organização Mundial de Saúde, afeta 121 milhões de pessoas em todo o mundo. A depressão pode ser classificada em três tipos: **depressão maior**, **distímia** e **transtorno bipolar**.

A **depressão maior** caracteriza-se pela combinação de alterações comportamentais, emocionais e de pensamento que incapacitam o indivíduo para realizar suas atividades profissionais, acadêmicas, de lazer, além de trazer alterações no apetite e sono. Já a **distímia** é considerada um tipo menos severo de depressão, em que não se observa a incapacitação, mas que estão presentes alterações indesejáveis no humor e demais alterações comportamentais de forma crônica. As pessoas constantemente mal-humoradas podem, na verdade, apresentar um quadro de distímia. O **transtorno bipolar**, conhecido em classificações anteriores como psicose maníaco-depressiva, tem uma prevalência menor que os anteriores e caracteriza-se por uma oscilação extrema do humor que vai da mania (*episódios maníacos*) à depressão (*episódios depressivos*).

As causas da depressão estão na combinação de fatores filogenéticos, ambientais/históricos (acontecimentos ao longo da vida) e sócio-culturais. Os fatores históricos, também chamados de psicológicos, são de extrema relevância tanto no surgimento da depressão quanto na sua manutenção. Uma história de vida com muitas perdas afetivas, perdas financeiras ou incapacidade de alcançar os objetivos traçados pode criar e cria um “terreno fértil” para a depressão. É importante ressaltar que um estilo de vida que não possibilite experiências agradáveis, conquistas, vitórias (ambiente de trabalho) pode não só desencadear como manter um quadro de depressão.

A depressão é um, distúrbio afetivo que acomete a humanidade ao longo de sua vida.

No sentido patológico, há presença de tristeza, pessimismo, baixa auto-estima. Que aparecem com frequência e podem combinar entre si. É de fundamental importância acompanhamento médico para fazer o diagnóstico e obrigatório no acompanhamento para o adequado tratamento.

2.3 Sintomas:

- Humor depressivo ou irritabilidade, ansiedade e angústia;
- Dificuldade de concentração, raciocínio lento, e esquecimento;
- Desânimo cansaço fácil, necessidade de maior esforço para fazer as coisas;
- Desinteresse falta de motivação e apatias;
- Diminuição ou incapacidade de sentir alegria e prazer em atividades anteriormente consideradas agradáveis;
- Perda ou aumento do apetite e do peso;
- Dores e outros sintomas físicos não justificados por problemas médicos, como dores de barriga, má digestão, azia, diarreia, constipação, flatulência, tensão na nuca e nos ombros, dor de cabeça ou no corpo, sensação de corpo pesado ou de pressão no peito, entre outros;

- Sentimentos de medo, insegurança, desesperança, desespero, desamparo e vazio;

2.4 Causas:

Como doença a depressão apresenta uma variedade de alterações no cérebro do indivíduo, assim pode ocorrer quimicamente o excesso de presença hormonal como serotonina, noradrenalina e dopamina, substâncias que aceleram os impulsos nervosos entre as células.

Quando advinda do ambiente de trabalho a depressão é resultado do objetivo capitalista das empresas que atualmente buscam cada vez mais a lucratividade, produtividade, assim acabam exercendo uma pressão muito forte sobre seus colaboradores ao ponto estes não suportar tais práticas abusivas, o que gerará um resultado desastroso em sua vida, pois, se desencadeia na saúde psicológica do trabalhador.

2.5 Tratamento:

É feito a base de medicamentos, denominados antidepressivo e acompanhamento por parte de um psicólogo (psicoterapia). Ressalva-se, entretanto, o fato de que em boa parte dos casos o dano mental causado ao trabalhador ou colaborador é irreversível, tamanho o trauma sofrido em decorrência da prática do assédio moral.

2.6 Síndrome o que é:

Sendo usada com muita frequência, no campo das patologias, faz-se necessário expor o significado da expressão *Síndrome*. Segundo o dicionário da língua portuguesa ela é definida como sendo "a reunião de sinais e sintomas provocados por um mesmo mecanismo e dependentes de causas diversas". Assim conclui-se que quando patologias definidas como síndrome são doenças originárias de diferentes causas e apresentam diferentes sintomas. Assim sendo ela não tem um fator único de

surgimento, mas um amplo sistema onde ocorre sua concretização. (BUENO, 1996, p. 608)

2.7 Competência material da Justiça do Trabalho

Com a emenda constitucional 45, publicada em 31/12/2004, implantou-se uma das etapas para a reforma do Poder Judiciário no Brasil, foi atribuída a Justiça do Trabalho, competência para solucionar conflitos de natureza diversas desde que tenha o trabalho como fundamento.

Dispõe a redação original do artigo 114 da constituição Federal de 1988

Artigo 114 CF 1988 – Compete á Justiça processar e julgar:

- I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito publico externo e da administração publica direta e indireta da união, dos Estados, do distrito Federal e dos Municípios;**
- II – as ações que envolvam exercício do direito de greve;**
- III – as ações sobre representação sindical, entre sindicato e trabalhadores, e entre sindicato e empregadores;**
- IV - os mandados de segurança, habeas corpus, e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita á sua jurisdição;**
- V – os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;**
- VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrente da relação de trabalho;**
- VII – as ações relativas ás penalidades administrativa impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;**
- VIII - a execução, de oficio, das contribuições sociais previstas no art. 195 , I , a, e II, e seus acréscimos legais, decorrente da sentenças que proferir;**
- IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.**

Assim a redação do artigo 114 da Constituição Federal Brasileira deixa claro que existem três hipóteses de competência material atribuída a Justiça do Trabalho: 1º dissídios decorrente do contrato de trabalho; 2º outras controvérsias decorrente da relação de trabalho, 3º execução de suas próprias decisões.

Assim sendo, as normas de competência da Justiça do Trabalho abrangem o julgamento de litígios decorrente do trabalho subordinado regido pela CLT.

No inciso VI do artigo 114 supracitado, o legislador previu duas hipóteses de tipologias de ações indenizatórias autônomas e cumuláveis: 01. **Natureza Acidentária**: esta exigida do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), fundamentada na responsabilidade objetiva; 02. **Natureza Civil**: a ser paga pelo empregador, enquadrado no dolo ou culpa.

Nos termos do artigo 7º, XXVIII, da Constituição da República de 1988, assegura-se como direitos do trabalhador: o seguro contra acidente de trabalho; indenizações pelos danos sofridos quando o empregador incorrer em dolo ou culpa. Senão vejamos:

Art. 7º- São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)

XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Podemos extrair desde inciso que a responsabilidade previdenciária pelo benefício é objetiva, portanto, aqui não se analisa dolo ou culpa, concluindo que o seguro é obrigatório.

A proteção exigível a esse fato é feita ao INSS, através do CAT (comunicação de acidente de trabalho), sendo a atribuição da Justiça Comum.

CAPÍTULO III

ACIDENTE DE TRABALHO

3.1 Conceito

O conceito de acidente de trabalho, a ser estudado é o que se extrai a partir da leitura do que dispõe o artigo 19, *caput*, da Lei 8213/91;

“Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.”

Assim sendo na legislação brasileira o acidente de trabalho é definido como a redução ou perda da capacidade para o trabalho, assim sendo existem dois critérios um lesivo, o outro denominado como perturbação funcional, ou seja, o acidente de trabalho é definido pela legislação brasileira como toda redução ou perda de capacidade laborativa que seja causada por fatores exógenos e traumáticos relacionados ao trabalho. Devem haver dois critérios: etiologia laboral e lesividade. Não se considera acidente de trabalho um dano sem repercussão na capacidade laborativa ou que tenha origem fora do trabalho (extralaboral).

Assim o conceito contido na Lei 8213/91, é amplo o suficiente para que se possa retirar dele uma interpretação extensiva, pois quando o legislador na produção do texto da lei inseriu a seguinte expressão “o que” ele deu margem ao seguinte entendimento: pode se por meio do exercício do trabalho, desenvolver uma doença, como pode ocorrer um fato o qual não seria esperado, o que seria característico de um acidente de trabalho.

Entretanto o legislador neste mesmo artigo faz a exigência de que o evento danoso decorra do exercício do trabalho.

Vale ressaltar que no artigo seguinte (art. 20) o legislador discrimina quais as doenças que são abarcadas pelo conceito de acidente de trabalho. Assim dispõe o referido artigo:

“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 na relação mencionada como doença do trabalho:

§1º Não são consideradas como doença do trabalho:

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

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

Após a apresentação do artigo 20 da Lei 8213/91 passamos a uma análise da possibilidade do enquadramento da síndrome de depressão em um de seus incisos.

Conforme exposto, a síndrome de depressão resultante do assédio moral é uma doença que ocasiona na vida do trabalhador uma série de complicações, sendo a principal doença mental. De forma incontestável, o conflito psicológico, atrelado a tantas outras preocupações da vida cotidiana, bem como a pressão de seus superiores acarreta um verdadeiro “turbilhão” de emoções e sentimentos, terminando no caos mental, a ponto de, conforme visto acima, desenvolver uma patologia capaz de afetar a saúde do trabalhador.

Dentre as patologias referidas, a ausência de sono, falta de apetite, dificuldades de discernimento de informações, baixa auto estima evidente, ocorrência de doenças imunológicas, dentre outras.

Tendo em vista o exposto, é possível afirmar que a depressão decorrente do assédio moral por parte do empregador é verdadeira patologia desenvolvida quando do exercício do trabalho e diretamente atrelada a ele; desta forma, indiscutível o fato de poder ser enquadrada em alguma das hipóteses legais de acidente do trabalho.

Um dos problemas encontrados na prática quanto à constatação do assédio moral estaria atrelado, obviamente, aos meios de provas hábeis a comprovarem a ocorrência do mesmo. Constata-se, assim, que a comprovação do desenvolvimento de depressão devido à prática trabalhista é de suma importância.

Indispensável, portanto, abordar hipóteses de ônus da prova.

É sabido que a par do que ocorre no Código de Processo Civil Brasileiro, o ônus probatório é incumbência do autor quando da comprovação do fato constitutivo alegado pelo mesmo; em contrapartida, caberá ao réu a demonstração do fato impeditivo, modificativo ou extintivo do Direito do autor. São entendimentos extraídos a partir de uma leitura atenta do art. 333 do referido diploma legal.

Ocorre que, no Direito Processual Trabalhista, o legislador tratou de dispor acerca do ônus da prova de forma distinta, resguardando as premissas básicas do ramo trabalhista do direito. Afinal, é latente a situação de desigualdade entre trabalhador e empregador na relação empregatícia. Para fins de fazer operante o Princípio da igualdade insculpido na Carta Magna, mister faz-se que o tratamento jurídico dado á ambas as partes seja completamente distinto.

É por isso que, defende-se aqui, cabe ao empregador comprovar a não ocorrência do assédio moral, afinal, a presunção legal inclina-se em favor do trabalhador.

Não são esporádicas as situações em que o legislador brasileiro visualizou latente diferença entre as partes contratantes, e para tanto, trouxe diplomas legais diferenciados exatamente atento às peculiaridades do caso. Cita-se aqui, a título de exemplificação, a edição em 1990 do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8078/90) diploma no qual tem-se previsão da inversão do ônus probatório nas

hipóteses em que o magistrado vislumbrar presentes a verossimilhança da alegação do consumidor e também a situação de hipossuficiência do mesmo.

Então, se na relação de consumo a parte dita fraca é o consumidor, na relação do trabalho, a parte fraca em toda a generalidade dos casos é o trabalhador, motivo pelo qual o tratamento jurídico dispensado a esse tipo de relação deve ser diferente.

Considerar o assédio moral como uma das hipóteses de acidente do trabalho acarreta a incidência de efeitos jurídicos análogos aos que aparecem nas hipóteses já tipificadas como tais pelo legislador brasileiro. Assim, nos termos da legislação pátria vigente, o trabalhador acometido por acidente do trabalho detém o auxílio-acidente, o auxílio-doença, garantia provisória de emprego (art. 118 Lei 8213/91). Tratar o assédio moral como acidente do trabalho significa conceder ao trabalhador, além dos benefícios listados, a devida indenização pelos danos morais, inequívocos no caso, ação contra o empregador visando reparação de danos morais e materiais (art. 932 e 933, ambos do CC-2002).

CONCLUSÃO

O assédio moral tem sido alvo de diversos estudos, em virtude das suas inúmeras conseqüências que atualmente tem causado na saúde do trabalhador.

Profissionais na área médica e jurídica, interessados no tema, resolveram estudar as causas da depressão no ambiente de trabalho, o que acabou por comprovar que os assédios morais praticado pelos empregadores contra seus colaboradores no ambiente de trabalho estão entre os principais motivos causadores da depressão. Pois toda pressão e assédio resultam em um processo brusco na vida do trabalhador, sendo que o mesmo passa a trabalhar além das horas estipulada pela jornada de trabalho, pensando alcançar melhores resultados e, por este motivo, descuida de questões muito importantes como, por exemplo, o horário adequado para sua alimentação; não tem tempo para dar atenção à família; não acham tempo para seu descanso, principalmente de sua saúde, sendo que esta última é a que mais preocupa porque os resultados serão vistos e sentidos, afinal, no corpo humano do trabalhador ocorrerá um conflito hormonal que como consequência acarretará diversas disfunções, tais como imunidade baixa, surgimento de doenças cardiovasculares, obesidade, doenças mentais, entre outros.

Diante de todas essas causas e consequência resultante da depressão advinda do assédio moral, é que se conclui a partir do presente trabalho que a mesma seja reconhecida como acidente de trabalho, a partir da interpretação do artigo 20, II e §2º, da Lei 8213/91, que resultará por coibir os abusos que são praticados pelos empregados, empregadores e superiores praticantes do assédio moral.

O Princípio da Proteção, que resguarda os direitos dos trabalhadores, bem como os valores sociais do trabalho se tornarão mais efetivos, pois passará a resguardar o trabalhador no âmbito psicológico, pois viu-se que é clara a existência de uma lacuna no que diz respeito a essa proteção; é do conhecimento de todos que o trabalhador tem uma eterna prisão psicológica com seu empregador que precisa ser sanada.

A definição da síndrome de depressão resultante do assédio moral como acidente de trabalho dará direito à garantia provisória de trabalho, por mais doze meses assim que receber o termo de reabilitação para o trabalho expedido pela Previdência Social, conforme a disposição do artigo 118 da Lei 8213/91.

Outra questão que se coloca, a título de argumentação, é o fato de que, no §2º do art. 20, o legislador ampliou ainda mais as possibilidades de se incluir a depressão como doença ocupacional, tendo em vista que previu que, havendo outra doença que, apesar de não enquadrada nos incisos I e II do art. 20 da Lei 8213/91, apresente relação direta com as condições em que o trabalho é exercido ou com ele se relacione de alguma forma, a Previdência Social deverá considerá-la como acidente do trabalho.

Portanto, contrariando aqueles que sustentam que a síndrome da depressão resultante do assédio moral não se enquadra no inciso II do art. 20, inegável é a sua relação com o trabalho e, portanto, está abarcada pelo conceito de acidente do trabalho, nos termos do §2º do mesmo dispositivo, motivo pelo qual enseja ao trabalhador todos os direitos atinentes a qualquer outra doença assim considerada.

Partindo desse pressuposto, não é difícil formular o raciocínio segundo o qual, sendo a síndrome de depressão resultante do assédio moral enquadrada como doença ocupacional, mais precisamente doença do trabalho, toda e qualquer outra disfunção mais grave que vier a se desenvolver em decorrência da depressão assim também deverá ser enquadrada, vez que advinda de uma doença inicial que apresenta nexo de causalidade direto com o trabalho e as condições em que é exercido.

No tocante aos direitos securitários, é importante mencionar que o INSS somente considera doença ocupacional/acidente do trabalho o evento que gera incapacidade para o trabalho, inaptidão laborativa. O Manual de Procedimentos para Serviços de Saúde editado pelo Ministério da Saúde descreve a incapacidade laborativa da seguinte forma:

“A impossibilidade de desempenho das funções específicas de uma atividade (ou ocupação), em consequência de alterações morfofisiológicas provocadas por doença ou acidente (...) Para a imensa maioria das situações, a Previdência Privada apenas com a definição apresentada, entendendo impossibilidade como incapacidade para atingir média de rendimento alcançada

em condições normais pelos trabalhadores da categoria da pessoa examinada. Na avaliação da incapacidade laborativa, é necessário ter sempre em mente que o ponto de referência e a base de comparação devem ser condições daquele próprio examinado enquanto trabalhava e nunca os da média da coletividade operária.”

O que se pode inferir de tais disposições é que, sendo constatado, pela perícia do INSS (art. 21-A, Lei 8213/91), que o trabalhador perdeu rendimento (quando comparado com suas próprias médias anteriores) em virtude da doença ocupacional manifestada em decorrência das condições nas quais o trabalho era realizado, isto já será suficiente para o deferimento de indenizações, bem como para a concessão de benefícios por parte da Previdência Social. É nesse sentido que o dispositivo supracitado está disposto: *“a perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexó técnico-epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na classificação internacional de doenças – CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento”*.

O quadro abaixo é bem explicativo nesse sentido, pois demonstra a lista de doenças relacionadas com o trabalho do Ministério da Saúde, elaborada em cumprimento da Lei 8.080/90 - inciso VII, parágrafo 3º do artigo 6º - disposta segundo a taxonomia, nomenclatura e codificação da CID-10.

<p>Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui “Neurose Profissional”) (F48.8)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-): • Desemprego (Z56.0); • Mudança de emprego (Z56.1); • Ameaça de perda de emprego (Z56.2); • Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); • Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); • Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)
--	---

Enfim, é exatamente por apresentar nexos causais diretos com a prática do assédio moral exercido no ambiente de trabalho e por conta deste que a síndrome de depressão deve ser considerada de natureza acidentária de forma que sejam concedidos ao trabalhador todos os direitos atinentes a qualquer outra doença da espécie, inclusive o direito de demandar por indenização por danos morais e materiais contra o empregador agressor. Só assim conseguir-se-á manter o respeito aos valores sociais do trabalho e à dignidade do trabalhador, pois, estando sujeitas à obrigação de pagar altas indenizações decorrentes do assédio moral, as empresas passarão a investir mais nos setores de segurança, psicologia, treinamento de chefes, recursos humanos e jurídicos, buscando prevenir tais práticas abusivas.

Concluindo o raciocínio, Alkimin sem maiores delongas, afirma que:

“Admitindo-se o assédio moral como acidente de trabalho, ainda que por equiparação, além de ser garantido à vítima do assédio o direito às prestações previdenciárias e à ação acidentária contra o INSS (CF, art. 7º, inc. XVIII e Lei 6.367/76), **não retira do obreiro o direito de intentar ação contra o empregador, visando a reparação do dano moral e material**, provando dolo ou culpa⁸ do empregador, de seu subordinado ou preposto, cuja responsabilidade independe da responsabilidade do Estado em destinar o seguro obrigatório.” – (ALKIMIN,2005,p 91).

Podemos então dizer que as receitas da Previdência Social (INSS) advêm das contribuições dos milhares de brasileiros espalhados por todo o país. Acrescenta-se aqui que é a própria coletividade que arca com as custas legais devidas pelo INSS quando da ocorrência do acidente do trabalho, conforme legislação vigente.

De outra parte, os próprios empregadores deveriam apresentar conduta mais ativa no que tange à criação de novos programas e metas para combater o assédio moral.

Da mesma forma, cabe ao Governo Federal destinar previsão orçamentária que custeie políticas públicas a serem implementadas visando inibir o assédio moral nas empresas, seja com direcionamento em campanhas educativas ou mesmo com a orientação de todos os envolvidos na questão: orientação de trabalhadores, orientação de alunos em salas de aula, dentre outras.

Note que é preciso, além disso, promover ampla discussão acerca do tema, de forma a abarcar Organizações Não-Governamentais, escolas, instituições pró-ativas e demais entidades a fim de que as normas de convivência social sejam mais discutidas e aperfeiçoadas, visto que o assédio moral nada mais é do que um resquício de práticas diametralmente opostas às condutas socialmente aceitas. Cultivar valores produtivos e que dêem azo a um bom entendimento entre as pessoas é de fato medida imperativa, defendida aqui.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho**. Disponível em: <http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body_jr25-margarida.html>. Acesso em: 17 set. 2004.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.

SUELI, TEIXEIRA. A DEPRESSÃO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SUA CARACTERIZAÇÃO COMO DOENÇA DO TRABALHO, Disponível em:

INTERNET. **Assédio Moral no Trabalho: chega de humilhação**. InWEB, site: <http://assediomoral.org/>

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral – A violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

GUEDES, Marica Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

ALKIMIN, M. A. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá Editora, 2005.

SALVADOR, Luiz. **Assédio moral**. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326>>. Acesso em: out.2011.

HTTP. www.inpaoline.com.br/artigos/você/depressão.htm acesso em: out.2011

