

**XXVI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI SÃO LUÍS – MA**

**DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA
SOCIAL**

EDER DION DE PAULA COSTA

JOSÉ RICARDO CAETANO COSTA

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direitos sociais, seguridade e previdência social [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eder Dion De Paula Costa, José Ricardo Caetano Costa – Florianópolis:
CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN:978-85-5505-571-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Democracia e Instituições do Sistema de Justiça

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Saúde. 4. Vulnerabilidade.
XXVI Congresso Nacional do CONPEDI (27. : 2017 : Maranhão, Brasil).

CDU: 34



XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Apresentação

Dos 18 artigos aprovados no GT o qual coordenamos, no XXVI GONGRESSO NACIONAL – DIREITO, DEMOCRACIA E INSTITUIÇÕES DO SISTEMA DE JUSTIÇA, realizado entre os dias 15 A 17 de novembro de 2018, em São Luis, Maranhão, foram apresentados todos os artigos aceito. Os trabalhos tiveram predominância nas áreas que compõe a Seguridade Social (Previdência, Saúde e Assistência Social), demonstrando a tendência crescente deste GT em albergar os trabalhos que versam sobre a Seguridade Social no Brasil.

Vejamos uma rápida sinopse de cada um dos trabalhos apresentados.

No artigo denominado A AÇÃO REGRESSIVA DO INSS CONTRA EMPRESAS QUE PRATICAM ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL QUE AFETA A SAÚDE PSÍQUICA DOS TRABALHADORES, de Nilson Jose Gomes Barros, o autor aborda a possibilidade da ação regressiva do INSS contra empresas que praticam assédio moral que afeta a saúde psíquica dos trabalhadores. Analisa o aumento dos índices de afastamento por licença saúde, por assédio moral, o que ocasiona um grande impacto financeiro nas contas da previdência social.

No artigo denominado A ASSISTÊNCIA SOCIAL E A ANIQUILAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS DE CIDADANIA NO BRASIL, de Juliana Toralles dos Santos Braga, Eder Dion De Paula Costa, os autores apresentam uma reflexão acerca da assistência social no Brasil e a atual aniquilação dos direitos sociais de cidadania previstos na CRFB de 1988, especialmente os referentes ao benefício de prestação continuada.

No artigo denominado A SOLIDARIEDADE SOCIAL COMO PRINCÍPIO E FUNDAMENTO DA SEGURIDADE SOCIAL, de Camila Barreto Pinto Silva, Cristina Barbosa Rodrigues, as autoras intentam demonstrar que a seguridade social visa disseminar e fortalecer a solidariedade que é um dos pilares da sociedade moderna. Avaliam o principio da solidariedade social, como um dos pilares da seguridade social.

No artigo denominado A COOPTAÇÃO SINDICAL CORPORATIVISTA E A LEGALIZAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA BRASILEIRA, de Bruno Ferraz Hazan, Luciana Costa Poli, os autores apresentam uma análise da política corporativista de Getúlio Vargas e dos elementos a ela agregada que culminaram com a consolidação do mito de

outorga e da perda de identidade da classe trabalhadora brasileira. Investigam as primeiras manifestações do sindicalismo no Brasil, a fim de se demonstrar que o Direito do Trabalho no país não pode ser totalmente proclamado como dádiva estatal.

No artigo denominado A INFORMAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DO DIREITO SOCIAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SEGURO, Max Emiliano da Silva Sena, Letícia da Silva Almeida, os autores abordam o direito à informação e o direito social ao meio ambiente do trabalho seguro, este como integrante do meio ambiente geral, consubstanciam direitos fundamentais previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Avaliam se o trabalho atende ao princípio ambiental da prevenção e oferece importantes subsídios para a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável, por meio da educação ambiental e da visão sistêmica de fatores internos e externos relativos ao trabalho.

No artigo denominado A TEMPORARIEDADE DA REALIZAÇÃO DA PERÍCIA MÉDICA EM FACE DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA EM APLICAÇÃO AOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS, de Marcilene Margarete Cavalcante Marques, Leonardo Rabelo de Matos Silva, os autores abordam situação real fática das perícias médicas no âmbito judicial estadual. Investigam a necessidade de realização de duas perícias, quando já poderia em uma única perícia nexos causal detectar incapacidade laborativa do segurado decorre de acidente de trabalho ou doença ocupacional em razão das atividades exercidas pelo segurado.

No artigo denominado ANÁLISE DA POLÍTICA DE SEGURIDADE SOCIAL SOB ENFOQUE LUSO-BRASILEIRO: A ESPECIFICIDADE DA ASSISTÊNCIA SOCIAL NA PERSPECTIVA DE ACESSO À DIREITOS, de Kely Cristina Saraiva Teles Magalhães, Camila Arraes de Alencar Pimenta, analisam a questão da desigualdade social no Brasil e em Portugal. Constatam que o benefício de prestação continuada e o complemento solidário para idosos são dois exemplos de benefícios dos países em questão que complementam a renda dos idosos vulneráveis. Analisam conceitos jurídicos e segue para a verificação prática da jurisprudência, desenvolvendo a crítica argumentativa por meio de referencial teórico.

No artigo denominado AS AÇÕES JUDICIAIS CONTRA OS FUNDOS DE PENSÃO E OS IMPACTOS DAS CONTINGÊNCIAS NOS PLANOS PRIVADOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR, de Rodrigo Otávio de Barros Santos, o autor analisa as ações movidas contra as Entidades Fechadas de Previdência Complementar-EFPC, ou fundos de pensão. Analisa as ações que podem influenciar o patrimônio não só da entidade, mas, sobretudo, dos planos administrados. Propõe, portanto, que estes planos reservem uma parte do seu

patrimônio para a cobertura de possíveis demandas, sob pena de prejudicar os respectivos planos.

No artigo denominado CONFLITOS DE DECISÕES EM PROCESSOS REFERENTES À ASSISTÊNCIA À SAÚDE SUPLEMENTAR COM BASE EM NORMAS REGULATÓRIAS DO SETOR E DO PODER JUDICIÁRIO, de Gleidson Sobreira Lobo, Marlene Pinheiro Gonçalves, os autores investigam as decisões divergentes entre o órgão regulador do mercado de saúde suplementar e o Poder Judiciário. Na pesquisa realizada, os autores verificaram que em todos os processos demandados, a operadora de planos de assistência à saúde procedeu as devidas negativas baseando-se na legislação referente ao mercado de saúde suplementar, sendo todos os processos administrativos arquivados, mas no âmbito do Judiciário foram obtidos sucessos nas demandas analisadas.

No artigo denominado DECISÕES JUDICIAIS ACERCA DE MEDICAMENTOS EXPERIMENTAIS E O PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO, de Miguel Ferreira Filho, o autor verifica o posicionamento jurisprudencial acerca da prestação de tratamentos com medicação experimental, com vistas à aplicação do princípio da precaução. Constatou que o modelo de Estado Constitucional impõe um dever estatal para promoção dos direitos sociais prestacionais e o meio adequado, perquirindo-se acerca do conceito de interesse público, bem como do conflito entre mínimo existencial e reserva do possível nas decisões judiciais.

No artigo denominado DIREITOS SOCIAIS: CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA COMO JUSTIÇA SOCIAL SEGUNDO O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA, de Auricelia do Nascimento Melo e Maria do Rosario Pessoa Nascimento, as autoras realizam uma análise sobre o benefício assistencial, segundo o princípio da dignidade da pessoa humana. Buscam identificar as decisões em que a aplicação desse princípio teve prevalência em detrimento da lei.

No artigo denominado EMPODERAMENTO DO PODER JUDICIÁRIO NAS QUESTÕES AFETAS A SEGURIDADE SOCIAL: INCREMENTALISMO OU INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL EVOLUTIVA EM MATÉRIA PREVIDENCIÁRIA, de Viviane Freitas Perdigão Lima, Renata Caroline Pereira Reis Mendes, as autoras analisam a política pública e os precedentes do Judiciário ao substituir as funções do Poder Executivo e Legislativo, na proteção dos riscos sociais. Verificou-se a postura judicial incrementando a Constituição ao primar a solidariedade social.

No artigo denominado HIV/AIDS E EFETIVAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E PREVIDÊNCIA SOCIAL: INCAPACIDADE DE ACORDO COM A SÚMULA

78 DA TURMA NACIONAL DE UNIFORMIZAÇÃO (TNU), de Maria Aparecida Alkimin, Nathanael Lisboa Teodoro da Silva, os autores analisam a situação jurídica dos portadores do HIV/AIDS e efetivação do direito fundamental à saúde e previdência social em face da dignidade da pessoa humana e as hipóteses em que o portador do HIV poderá obter direito as prestações previdenciárias por incapacidade junto ao Regime Geral da Previdência Social. São demonstrados os estágios do vírus, contexto histórico e estigmas sociais, trazendo o conceito de incapacidade da Súmula 78 da TNU.

No artigo denominado JUDICIALIZAÇÃO DO BENEFÍCIO ASSISTENCIAL: A JUSTIÇA PAUTADA NA INSEGURANÇA, de Andre Studart Leitao, Daniela Montezuma Da Silva, os autores procuram analisar os julgados relativos a benefícios assistenciais nos Tribunais Federais do Brasil em face de recente decisão do STF, que entendeu pela inconstitucionalidade do critérios legais, ampliando os parâmetros objetivos para que o juiz possa reconhecer outros critérios para a concessão do benefício no caso concreto.

No artigo denominado O JUDICIÁRIO BRASILEIRO E A INTERVENÇÃO NAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE SAÚDE, de Claudio Ruiz Engelke, José Ricardo Caetano Costa, os autores analisam o fenômeno chamado de judicialização da saúde, em que ações judiciais pleiteiam alguma medida do sistema estatal. Utilizando-se do método indutivo e da pesquisa de revisão bibliográfica, tenta-se demonstrar alguns limites existentes nesse processo de judicialização da saúde, especialmente quando envolvem políticas públicas de proteção coletiva.

No artigo denominado O PROCESSO ADMINISTRATIVO PREVIDENCIÁRIO E A TEORIA WEBERIANA DA BUROCRACIA, de Tiago Adami Siqueira, analisa os conceitos e princípios do processo administrativo previdenciário, através da teoria burocrática de Max Weber. Entende que o Direito à Seguridade Social está no rol dos Direitos Fundamentais, sendo assim o acesso ao sistema previdenciário brasileiro (Regime Geral de Previdência Social), necessitando ser organizado, seguro, simples e transparente.

No artigo denominado O TRANSGÊNERO E O DIREITO PREVIDENCIÁRIO: OMISSÃO LEGISLATIVA E INSEGURANÇA JURÍDICA NO ACESSO AOS BENEFÍCIOS, de Danilo Henrique Nunes e Lucas De Souza Lehfeld, analisam a isonomia e da dignidade da pessoa humana, no que respeita ao transgênero e seus direitos previdenciários, além de contemplar a indispensabilidade de reflexão acerca dos benefícios previdenciários diante da omissão legislativa e insegurança jurídica nesse sentido, busca-se levantar os principais pontos sobre a questão previdenciária para os indivíduos transexuais.

No artigo denominado PRINCÍPIOS JURÍDICOS E REFORMA DA PREVIDÊNCIA: A EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO CONTEXTO BRASILEIRO, de Ana Caroline Pires Miranda e Daniele Letícia Mendes Ferreira, as autoras discorrem sobre o direito fundamental à previdência social, enfocando os principais aspectos da reforma da previdência social, apontando criticamente as propostas constantes na Emenda Constitucional 287/2016 ao texto constitucional e aos princípios consagrados no ordenamento jurídico pátrio.

No artigo denominado REFLEXÕES SOBRE AS LIMINARES QUE ORDENAM O ESTADO FORNECER MEDICAMENTOS FORA DA LISTA DA RENAME À LUZ DO ESTADO SOCIAL DE DIREITO, de Maria Claudia Crespo Brauner, Rodrigo Gomes Flores, as autoras refletem sobre as decisões judiciais de fornecimento de medicamentos fora da lista do RENAME diante do papel do Estado Social de Direito, cuja regulação e planejamento foram deferidos aos poderes legislativo e executivo. Concluem que a interferência do Poder Judiciário nas políticas de saúde deverá ser limitada a casos extremos, sob pena de ferir o princípio da igualdade e universalidade do acesso à saúde.

Prof. Dr. José Ricardo Caetano Costa - FURG

Prof. Dr. Eder Dion De Paula Costa - UniChristus

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**A AÇÃO REGRESSIVA DO INSS CONTRA EMPRESAS QUE PRATICAM
ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL QUE AFETA A SAÚDE PSÍQUICA DOS
TRABALHADORES**

**THE INSS REGRESSIVE ACTION AGAINST COMPANIES THAT PRACTICE
ORGANIZATIONAL MORAL HARASSMENT THAT AFFECTING THE PSYCHIC
HEALTH OF WORKERS**

Nilson Jose Gomes Barros ¹

Resumo

Este estudo tem como objeto abordar a ação regressiva do INSS contra empresas que praticam assédio moral que afeta a saúde psíquica dos trabalhadores, é um tema relevante que merece ter seu estudo aprofundado. O aumento dos índices de afastamento por licença saúde, por assédio moral, em algumas organizações vem ocasionando grande impacto financeiro nas contas da previdência social. A complexidade dos aspectos laborais envolvidos, merece uma reflexão por parte dos sistemas de justiça para que indique alternativas de prevenção, com o intuito de promoção da dignidade da pessoa humana e de um meio ambiente de trabalho hígido.

Palavras-chave: Ação regressiva, Assédio moral, Saúde psíquica, Dignidade da pessoa humana, Meio ambiente do trabalho hígido

Abstract/Resumen/Résumé

This study aims to address the regressive action of the INSS against companies that practice moral harassment that affects the psychic health of workers, is a relevant topic that deserves to have its study in depth. The increase in health leave rates due to bullying in some organizations has caused a great financial impact on social security accounts. The complexity of the labor aspects involved deserves a reflection on the part of the justice systems to indicate preventive alternatives, with the purpose of promoting the dignity of the human person and a healthy working environment.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Action regressive, Moral harassment, Psychic health, Dignity of the human person, Environment of healthy work

¹ Mestre em Direito do Trabalho UFPA; Prof. Pós graduação em Direito do Trabalho FAP-PA

INTRODUÇÃO

O objetivo do estudo é abordar a ação regressiva do INSS contra as empresas que praticam assédio moral como uma possibilidade de inibição e prevenção, pois, afeta a saúde dos trabalhadores e causa danos psíquicos aos afetados.

Abordando os institutos da ação regressiva, do assédio moral organizacional e do dano psíquico, expondo conceitos científicos e doutrinários, buscando apoio no referencial teórico das obras dos autores: Francisco Milton, Margarida Barreto, Christophe Dejours, Duílio Antero de Camargo, entre outros, para explicar as relações no meio ambiente laboral, às vezes, permeadas pelo símbolo de poder presente nos espaços sociais do meio ambiente laboral, sendo necessário frear e prevenir a prática de assédio moral, que vem causando prejuízos tanto a previdência social quanto a classe trabalhadora, sendo necessário uma reação frente a esse ato ilícito, que está causando diversos transtornos mentais e morais, afetando a saúde dos trabalhadores.

Justificamos nossa abordagem devido as consequências do assédio moral organizacional, destacando principalmente, os danos psíquicos causados aos trabalhadores afetados, considerando o aumento das doenças ocupacionais como depressão e síndrome de *burnout*, e afastamentos dos trabalhadores com licença médica, oriundas das relações de trabalho.

A metodologia será fundamentada em estudo descritivo, com levantamento bibliográfico, consulta em sites da Internet, leis e projetos de lei, acerca dos aspectos históricos, conceituais, dos temas assédio moral no trabalho e da ação regressiva como uma oportunidade de prevenção e de solução pedagógica, no sentido de inibir a prática do assédio moral pelas empresas condenadas com ação regressiva pelo INSS.

No plano analítico serão feitas pesquisas de decisões judiciais, jurisprudências e doutrinas a respeito dos processos na Justiça do Trabalho com a ocorrência da matéria pertinente ao assédio moral no trabalho, bem como análise e apreciação de casos concretos de ações regressivas similares de acidente de trabalho.

O assédio moral no trabalho é histórico no Brasil

Para melhor compreender o fenômeno do assédio moral no trabalho é necessário analisar o processo histórico de formação social e cultural do Brasil, no qual se percebem as situações constrangedoras de maus tratos como: humilhações e perseguições às trabalhadoras, ocorrendo principalmente com as classes mais excluídas, descendentes de índias e negras e menos afortunadas da sociedade brasileira. Tais fatos, não podem ser

negados, fazem parte da história desde a época da escravidão, e da colonização do conquistador branco europeu, que com seu autoritarismo e posição elevada na administração pública, exigia a predominância da formação patriarcal, em que as mulheres eram criaturas reprimidas sexual e socialmente e viviam sobre a sombra ou do pai ou do marido. (FREIRE, 1984)

A posteriori, na década de 1930, vivenciaram-se os mesmos maus tratos com as classes imigrantes, com o surgimento das primeiras indústrias, quando empregados e empregadas não possuíam quase nenhum de seus direitos reconhecidos, atuando com extensa carga horária semanal e falta de assistência médica e outras carências. Ademais, verifica-se o trabalho ilegal da mulher e do menor, entre outras formas de precarização no âmbito do direito trabalhista. (FREIRE, 1984)

Com base nesses acontecimentos históricos, entendemos que o combate ao assédio moral no trabalho deve ser compreendido pela sociedade, sob o viés das transformações culturais e jurídicas, pois, geralmente, tal prática envolve o poder político e o econômico que é exercido pela classe dominante organizada sobre os trabalhadores e trabalhadoras, em que muitas vezes tal domínio está alicerçado sobre as hierarquias sociais e preceitos jurídicos mantidos conforme orientações racistas e de gênero, e muitas vezes sustentam a violação de direitos dos mais vulneráveis como: os direitos das mulheres e dos grupos minoritários no ambiente laboral. (CAPRA, 2006)

Nesse contexto, é válido discutir e analisar as relações de poder e suas influências perversas na prática do assédio moral, abordando o assédio moral no meio ambiente laboral sob o enfoque desta prática constituir uma violação à dignidade dos trabalhadores.

Essa herança sociocultural favoreceu o estabelecimento das raízes do assédio moral que se fez presente nas organizações públicas e privadas, e sua sustentação até os dias atuais, caracterizado pelo desrespeito à dignidade da pessoa humana, constituindo uma prática que desumaniza as relações de trabalho.

A influência da tradição histórica de nossa colonização com um modelo escravocrata, talvez tenha deixado marcas profundas nos modelos de gerenciamento adotados até os dias atuais em nosso país. Por outro lado, entre os empresários que aqui se radicaram e prosperaram, poucos têm se voltado ao aperfeiçoamento do conhecimento teórico em novas abordagens de gestão, julgando o sucesso pessoal como razão suficiente para não aceitar mudanças na maneira de administrar seus negócios.

O predomínio da visão tradicional também se manifesta nas condições precárias de salubridade e segurança do ambiente de trabalho. Tal situação contraria o direito dos

trabalhadores em ter um menor risco de trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, “*in casu*”, o assédio moral é um dano à saúde do trabalhador, (art. 7º, XXII, Constituição da República/88).

Hodiernamente, percebe-se que várias mudanças de paradigmas foram impostas pela globalização dos mercados, cresceram com isso as pressões por resultados em todos os âmbitos do mercado laboral, sendo o local de trabalho, o principal foco dos impactos de tais mudanças, devido às altas cobranças de resultados, busca de novas qualificações, gerando assim muita disputa e estresse entre os trabalhadores para que se mantivessem no emprego, os quais foram sendo substituídos pelo avanço rápido das novas tecnologias. Este cenário global e local também é favorável à prática do assédio moral no trabalho.

Nessa perspectiva, ficam evidentes os impactos dessas mudanças e refletem no tratamento dado aos trabalhadores que se tornaram ainda mais vulneráveis às formas de humilhação, dando origem aos diversos tipos de sofrimento nas relações humanas. Um exemplo verificado nos processos de assédio moral é a exposição do desempenho do trabalhador no cotidiano de algumas empresas, pois o empregado que não atinge a meta de vendas ou de produção, poderá ter seu nome exposto no quadro como o último colocado do mês. Essa prática constitui assédio moral institucional e ocorre porque as empresas estão cada vez mais exigindo o empenho dos seus colaboradores internos, sendo as relações de trabalho afetadas pelo crescimento da competição empresarial.

Diante deste cenário atual, é necessário lutar para desprecarizar as condições de trabalho, buscando e indagando, quais alternativas dentro do devido processo legal e quais instrumentos possuímos para lutar contra tal situação para frear o aumento de trabalhadores com transtornos mentais, segundo a previdência social.

De acordo com os dados estatísticos do site da Previdência Social do Brasil, é necessária a implementação de metodologias para a identificação da natureza acidentária dos transtornos mentais ou comportamentais. De acordo com as estatísticas, o número de auxílios-doença concedidos em razão deste tipo de moléstia tem crescido drasticamente. De 2006 para 2007, por exemplo, o número de auxílios-doença acidentários por transtornos mentais subiu de 615 para 7.695 e, no ano seguinte, passou para quase 13 mil. No total, de 2004 a 2013, há um incremento da ordem de 1964% para esta concessão. A alta demanda de trabalho, o desequilíbrio entre esforço e recompensa, a dedicação exclusiva ao trabalho e o assédio moral que abrange humilhações, perseguição e agressões verbais são os principais fatores que prejudicam a saúde mental no ambiente corporativo.

No entanto, apesar dos números alarmantes, nós ainda não temos os dados

exclusivos de quantos casos são de assédio moral, apesar do problema ser antigo, oriundo de um processo histórico, o mesmo só vem sendo enfrentado de forma individual, via processo judicial com reclamações trabalhistas na justiça do trabalho.

A ação regressiva do INSS contra empresas que praticam tal ato ilícito como forma inibição e prevenção do assédio moral

A problemática do estudo reside em verificar a possibilidade da ação regressiva, como garantia constitucional dos direitos sociais e da saúde do trabalhador, para prevenir e combater o assédio moral organizacional, que é um fator de risco nos ambientes laborais, que vem causando danos à saúde dos trabalhadores, com o aumento das doenças ocupacionais como depressão e síndrome de *burnout*.

Sendo imperioso investigar os prejuízos coletivos dessas práticas, em reiteradas decisões individuais, mas que na verdade tal ato ilícito vem ocorrendo de forma velada e oculta, atingindo vários trabalhadores da mesma empresa, na maioria dos casos pesquisados. Este comportamento empresarial precisa ser freado e desestimulado.

A grande lógica da questão está no modelo de gestão autoritária pela obsessão por metas e aumento da produtividade, com aumento de horas extras, e quando o trabalhador não as alcança, passa a ser discriminado e assediado, por não manter o ritmo de produção exigido.

Questionamos se seria eficaz a ação regressiva do INSS contra empresas que praticam assédio moral em seus quadros, levando os trabalhadores afetados a entrarem de licença saúde, ficando de benefício as custas da previdência social, considerando que tal prática é ilícita, antiética, institucionalizada, enraizada nas organizações, que pode causar danos psíquicos nos trabalhadores afetados. Nesse sentido, quais seriam os fundamentos jurídicos dessas ações para combater tal violência?

É necessário investigar a questão em tela, em decisões de processos coletivos e jurisprudências dos TRTs, e da Justiça Federal se existe efetividade nas ações regressivas.

No entendimento de Garcia(2007) após o reconhecimento da incapacidade para o trabalho, e estabelecido o nexo entre o trabalho e o agravo, são devidas as prestações acidentárias aos trabalhadores, cabendo à perícia médica do INSS, quando constatar indícios de culpa ou dolo por parte do empregador, em relação aos benefícios por incapacidade concedidos, deverá oficiar à Procuradoria Federal Especializada - INSS, subsidiando-a com evidências e demais meios de prova colhidos, notadamente quanto aos programas de gerenciamento de riscos ocupacionais, para as providências cabíveis, inclusive para ajuizamento de ação regressiva contra os responsáveis, conforme previsto nos arts. 120 e 121

da Lei 8.213/1991, de modo a possibilitar o ressarcimento à Previdência Social do pagamento de benefícios por morte ou por incapacidade permanente ou temporária.

O referido autor enfatiza ainda que quando a perícia médica do INSS, no exercício das atribuições que lhe confere a lei, constatar desrespeito às normas de segurança e saúde do trabalhador, fraude ou simulação na emissão de documentos de interesse da Previdência Social por parte do empregador ou de seus pressupostos, deverá produzir relatório circunstanciado da ocorrência e encaminhá-lo, junto das evidências e demais meios de prova colhidos, à Procuradoria Federal Especializada - INSS para conhecimento e providências pertinentes, inclusive, quando cabíveis, representações ao Ministério para Público e/ou a outros órgãos da Administração Pública encarregados da fiscalização ou controle da atividade. Garcia(2007)

Nesse mesmo propósito Renato Saraiva (2007) enuncia que o art. 120 da Lei 8.213/1991 determina que, em caso de acidente de trabalho causado por negligência do responsável pelo cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva dos segurados (empregador), ajuizará a Previdência Social ação regressiva em face de tal empregador perante a Justiça Federal (art. 109 da CF/1988). Nesta hipótese, o empregador não se exime de sua responsabilidade pelo fato de a Previdência Social ter honrado prestações decorrentes da incapacidade gerada pelo acidente de trabalho.

No nosso entendimento, nada obsta quanto à aplicação dos artigos 120 e 121 da Lei 8.213/1991, que trata da ação regressiva, quanto à prática de assédio moral, que fere a dignidade do trabalhador e causa males para sua saúde. No entanto, das diversas empresas que praticam assédio moral, não possuímos notícia de nenhuma que tenha contra si, uma ação regressiva da Previdência Social, para que reembolse os cofres públicos dos numerários gastos indevidamente com as aposentadorias de vítimas de assédio moral que perderam sua capacidade laboral precocemente.

Com relação à responsabilidade do Estado, no tocante aos seus agentes que possam causar dano a outrem, é pacífico que o Estado possa ser responsabilizado por atos cometidos por terceiro a quem delegou responsabilidades.

Nesse sentido colaciono o entendimento de *Bittar(2003)*: "Entre as pessoas jurídicas de direito público, podem figurar como responsáveis os entes da administração direta, ou da indireta, como autarquias, empresa públicas e de economia mista e os serviços institucionalizados de cooperação com o Poder Público, como os da área da assistência social

e da educação. Ajuntam-se a esse quadro de responsáveis as fundações públicas, que também arcam, por si, com os efeitos de fatos danosos, e as entidades concessionárias de serviços públicos, ou mesmo permissionárias, ou seja, aquelas que prestam serviços de interesse público, diante de contratos ou de atos administrativos, com relação aos eventos a elas referentes, e sem prejuízo de responsabilização indireta do Estado.”

Conforme Oliveira (2002) o Estado deverá indenizar o lesado pelo dano sofrido, em virtude da responsabilidade objetiva a que está sujeito, independentemente de dolo ou culpa, sendo possível, porém, ação de regresso contra o agente causador, desde que provada à respectiva culpa.

Nesse mesmo sentido, é pertinente ressaltar o entendimento de Alexandrino (2009) que a ação regressiva da Administração Pública contra o agente público, prescrita no § 6º do art. 37 da Constituição, que autoriza a ação regressiva da Administração Pública (ou da delegatária de serviços públicos) contra o agente cuja atuação acarretou o dano, contanto que seja comprovado dolo ou culpa na atuação do agente. Mas precisamente, o texto constitucional fala em “direito de regresso”, sem explicitar que tal direito deva obrigatoriamente ser exercido em uma ação própria (ação regressiva), posterior à ação movida contra a Administração (ou delegatária) pela pessoa que sofreu o dano (ação de indenização).

Alexandrino (2009) elenca ainda dois aspectos importantes que devem ser destacados: A entidade pública (ou delegatária de serviços públicos), para voltar-se contra o agente, deverá comprovar já ter sido condenada a indenizar, pois seu direito de regresso nasce com o trânsito em julgado da decisão judicial condenatória, prolatada na ação de indenização; Não se deve confundir a responsabilidade da Administração (ou da delegatária de serviços públicos) perante o particular com a responsabilidade do agente para com a Administração (ou delegatária); aquela é do tipo objetiva, na modalidade risco administrativo, que, conforme vimos, independe de culpa ou dolo do réu na ação de indenização; esta, do agente perante a Administração (ou delegatária), só ocorre no caso de dolo ou culpa daquele (responsabilidade subjetiva do agente).

A Lei 4.619, de 28.04.1965, explicita que o direito de ajuizar a ação regressiva nasce com o trânsito em julgado da decisão que condenar a pessoa jurídica administrativa a indenizar. Nos termos dessa lei, o ajuizamento da ação regressiva é obrigatório, e deve dar-se no prazo de sessenta dias a partir da data em que transitar em julgado a condenação imposta à Administração Pública. Essas disposições da Lei 4.619/1965, segundo o entendimento de

nossa doutrina, a nosso ver majoritário, foram recepcionadas pela Constituição de 1988, estando, portanto, em pleno vigor.

Nesse ponto, concordamos com o entendimento do autor que a Administração Pública que causou o dano, no caso de ficar configurada a prática de assédio moral, por exemplo, esta tem o dever de indenizar o agredido, e em seguida, com base na decisão judicial, a Administração Pública poderá ingressar com ação de ressarcimento contra o agente causador do dano, regressivamente. Nesse aspecto, poderíamos vislumbrar se caberia ação de ressarcimento da Previdência Social contra as empresas que praticam assédio moral, e fazem com que a Previdência Social arque com os custos de aposentadorias precoces.

Analisando a situação acima, podemos destacar que Alexandrino (2009) entende que para a Administração Pública valer-se da ação regressiva é necessário: Que já tenha sido condenada a indenizar a vítima pelo dano; e que tenha havido culpa ou dolo por parte do agente cuja atuação ocasionou o dano.

Com base nas duas condições acima, entendemos ser plausível a possibilidade de ressarcimento da Previdência Social contra as empresas que praticam o ato ilícito denominado de assédio moral, bastando para isso, que se provasse a relação de causa e efeito da aposentadoria precoce e a prática de assédio moral, via emissão da CAT. Assim como a relação de culpa ou dolo do empregador na referida prática, que pode ser interpretada como culpa na escolha do mau funcionário, ou culpa “*in vigilando*”, para que este seja enquadrado nas situações acima expostas.

Alexandrino (2009) acrescenta ainda as ações de ressarcimento ao erário movidas pelo Estado contra agentes, servidores ou não, que tenham praticado ilícitos dos quais decorram prejuízos aos cofres públicos são imprescritíveis; frise-se que imprescritível é a ação de ressarcimento, não o ilícito em si (CF, art. 37, § 5º).

Sendo necessário também que a academia jurídica e os operadores do direito contribuam com essa efetividade, pela proteção a dignidade do trabalhador para que este tenha um ambiente de trabalho decente, bem como, pela sustentabilidade empresarial, onde as empresas vêm arcando com inúmeros processos trabalhistas oriundos de dano moral pela prática do assédio moral em quadros.

É necessário provocar novas reflexões e debates referentes ao tema, acerca de uma melhor conscientização a respeito do problema e prevenção do assédio moral nos ambientes

de trabalho, especialmente com a inserção da sua proibição nas cláusulas das convenções coletivas, para que se diminua a sobreposição dos interesses econômicos aos direitos sociais, fundamentada na proposta de melhoria da qualidade de vida do trabalhador.

Evidências do Assédio moral no trabalho causando transtornos mentais nos trabalhadores

A relação Capital *versus* Trabalho envolve a dimensão do poder e, na maioria das vezes, o assédio moral surge disfarçado pelo discurso de garantir a competitividade empresarial. Nessa intenção emprega-se como estratégia o estímulo à competição entre os empregados no ambiente de trabalho, transformando-o em uma arena onde emergem agravantes à saúde e dignidade do trabalhador, como ressalta Darcanchy (2007):

A prática do assédio moral traz implícitas situações em que a vítima se sente ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida, ultrajada ou que de qualquer forma tenha a sua autoestima rebaixada por outra. Esse estado de ânimo traz consequências funestas para as vítimas, daí a necessidade de se conhecer bem o quadro e tratá-lo juridicamente defendendo assim aqueles que são vítimas de pessoas opressoras, as quais de alguma forma têm o poder de coagir no seu local de trabalho ou no exercício de suas funções.

Segundo a Doutora Valdete Souto Severo(2016), pesquisadora do grupo trabalho e capital, a terceirização das atividades favorece o assédio moral organizacional coletivo porque as relações trabalhistas foram construídas no tempo pela organização e resistência. Pulverizando os trabalhadores, atrelando cada setor da fábrica a uma empresa prestadora diferente, por exemplo, o capital consegue aniquilar essa “sensação de pertencimento” a uma mesma classe de trabalhadores, promove a concorrência interna e, com isso, elimina a possibilidade de resistência coletiva organizada. Questões salariais, de condições do ambiente de trabalho, de assédio moral coletivo, não serão mais identificadas (isso já ocorre em ambientes invadidos pela terceirização) como questões comuns. Cada grupo travará a sua luta. Esse efeito da terceirização revela outra falácia do contexto de precarização das relações trabalhistas. Todavia, se houvesse mesmo interesse em fortalecer a vontade coletiva, manifestada através do sindicato, a terceirização estaria sendo duramente combatida.

No caso do assédio moral organizacional destaca-se o entendimento da Procuradora do Trabalho Adriane Reis Araújo (2012), que assim o define: [...] *prática*

sistemática, reiterada e frequente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas, dentro do ambiente de trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, visa controlar a subjetividade dos trabalhadores. O controle da subjetividade abrange desde a anuência a regras implícitas ou explícitas da organização, como o cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho, até a ocultação de medidas ilícitas, como sonegação de direitos (registro em Carteira de Trabalho, horas extras, estabilidade no emprego) ou o uso da corrupção e poluição pela empresa. Essa prática resulta na ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores, podendo inclusive resultar em danos morais, físicos e psíquicos.

É oportuno ressaltar que as práticas de assédio moral são toleradas, permitidas e continuadas ao longo dos anos, violando o princípio fundamental do Estado Democrático de Direito, repise-se, que orienta todo o ordenamento jurídico pátrio e as relações jurídicas e sociais, qual o seja o da dignidade da pessoa humana. A par disso, afronta fundamento da República Federativa do Brasil, previsto no art. 1º, III, que constitui objetivo do Estado Democrático de Direito, a saber a proibição de discriminação, através da promoção do bem estar de todos, previsto no art. 3º, IV, bem como viola a honra, imagem e intimidade dos empregados, causando, em decorrência, múltiplas lesões a toda a coletividade de trabalhadores potencialmente atingidas e à sociedade desrespeitada em seus valores fundamentais constitucionalmente traçados.

O PL-7202-A/2010, em tramitação no Congresso Nacional, pretende alterar o art. 21 da Lei nº 8.213/1991 incluindo o assédio moral como acidente de trabalho, na alínea *b*, ofensa física ou moral intencional, por extensão do conceito de assédio moral, equiparado ao acidente de trabalho. A justificativa deste projeto é de que a ofensa moral no trabalho vem sendo reconhecida como fator de risco nos ambientes de trabalho, destacando-se o assédio moral e outras formas de violência que vem se intensificando e ocorrendo a banalização do fenômeno, sendo necessária a realização de estudos e novas abordagens do problema tentam estabelecer o nexos causal com a organização do trabalho e tratá-lo, considerando que a violência psicológica pode causar danos à saúde física e mental, não somente daquele que é atingido, mas de todo o coletivo que testemunha esses atos.

Destacamos o I Simpósio sobre Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho, do trabalho seguro, que declarou: “Temos uma pressão muito grande de exigência de produtividade, de qualidade e de competição. Isso faz com que empresas exijam cada vez mais metas, e assim, começam a aparecer novas doenças”, por isso, a ideia é promover debates no sentido de adotar medidas de prevenção e de detecção das causas destas moléstias,

devido ao crescimento de ações por afastamentos por transtornos mentais causados pelas condições laborais,".

O problema dos transtornos mentais nos trabalhadores, causados por assédio moral, é globalizado. Vale destacar a contribuição do jurista europeu Doutor Giuseppe Ludovico, que leciona em sua obra intitulada “Reflexos psicossociais das transformações do trabalho” os riscos psicossociais; o estresse relacionado ao trabalho e seus efeitos, devido as profundas transformações do mercado de trabalho; as mudanças radicais dos modelos de organização do trabalho e os novos processos tecnológicos e produtivos, geraram o surgimento de novos fatores de risco para a saúde do trabalhador. Além das doenças derivadas dos tradicionais riscos do trabalho industrial, em tempos mais recentes foram surgindo outras graves patologias que não vêm da ação exclusiva de fatores de risco profissionais, mas da combinação de fatores sociais e profissionais. Estudos recentes descrevem um fenômeno em constante aumento, que já afeta 28% dos trabalhadores europeus, revelando-se como causa de mais da metade das jornadas de trabalho perdidas todo ano.

Ressalta-se que os custos relativos representariam 3% do PIB europeu, totalizando, todo ano, cerca de 617 bilhões de euros (272 bilhões dos quais por faltas ao trabalho, 242 bilhões por perda de produtividade, 63 bilhões por tratamentos de saúde e 39 bilhões por pensões por incapacidade). Segundo a Organização Mundial da Saúde, em 2020, a depressão será a principal causa de incapacidade no trabalho.

O Ilustre jurista supracitado acrescenta ainda que, o Tribunal de Justiça da Itália, esclarece que o conceito de “ambiente de trabalho” deve ser interpretado de forma a incluir “todos os fatores, físicos ou outros, susceptíveis de afetar a saúde e a segurança do trabalhador no seu ambiente de trabalho”, acrescentando, também, que os empregadores são obrigados a prevenir “todos os riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores” e que “os riscos profissionais que devem ser avaliados pela entidade patronal não ficam definitivamente determinados, antes evoluindo constantemente em função, designadamente, do desenvolvimento progressivo das condições de trabalho e das investigações científicas em matéria de riscos profissionais”.

A prevenção dos riscos psicossociais tornou-se assim um dos objetivos principais da estratégia comunitária em matéria de saúde e segurança no trabalho (2002-2006), que destacava como “as transformações da organização do trabalho (obrigação de resultados e maior flexibilidade) têm uma incidência profunda nos problemas de saúde no trabalho e, em termos mais gerais, no bem-estar dos trabalhadores”, com a consequência de que “a política comunitária de saúde e segurança no trabalho deve promover um verdadeiro “bem-estar no

trabalho”, não só físico, mas também moral e social. A Comissão propunha, portanto, que se aprovasse uma nova legislação relativa aos riscos emergentes: assédio moral e violência no trabalho, entre outros.

O assédio moral passa a constituir uma maneira de pressionar o trabalhador a dedicar toda sua capacidade física e mental para as finalidades da empresa, mas coagido pelo medo, mediante situações de ameaça sobre a perda do emprego, humilhação, exposição de sua imagem, entre outros constrangimentos que não levam em conta sua humanidade enquanto pessoa merecedora de respeito e portadora de dignidade, ou seja, é a “coisificação” do ser humano, visto como mero objeto.

É oportuno salientar que os processos julgados no Brasil vêm reconhecendo o assédio moral como fator de risco nos ambientes de trabalho e danos à saúde dos trabalhadores, sem, no entanto, verificar e investigar seus prejuízos com nuances coletivas nas organizações, uma vez que em determinadas situações coletivas estas práticas estão dissimuladas e ocultas em várias reclamações individuais, na maioria das vezes, dos mesmos grupos empresariais.

Margarida Barreto (2000), afirma ainda, que um ambiente de trabalho onde as condições são cada vez mais precárias, mesmo não tendo baixos salários, mas pela sobrecarga do trabalho e por pressão intensa por produção, constitui um ambiente favorável aos assediadores.

A necessidade de cumprir metas e assumir a responsabilidade de realizar diversas tarefas criou uma reorganização do ambiente de trabalho nos últimos anos com maior probabilidade de rotatividade da mão-de-obra. Quem continua no emprego internaliza essa lógica e passa a lutar pela manutenção do seu emprego, numa competição com os demais parceiros de trabalho, perfazendo o chamado “individualismo”. Essa situação vem contribuindo para ampliar os índices de depressão no país decorrentes do assédio moral. Margarida Barreto (2000).

O assédio moral é composto de formas de microviolências que se reproduzem e se reverberam no meio ambiente laboral, pelas desigualdades sociais e precarização do trabalho presentes na atual conjuntura da economia capitalista, que pela busca incessante do aumento e concentração dos lucros, adota meios para reduzir custos e otimizar o uso da mão-de-obra, sujeitando muitas vezes os trabalhadores à humilhação e pressão psicológica sob a ameaça de perderem o emprego caso não aceitem as condições. (COMPARATO 2013)

Nesse sentido é válido destacarmos a conclusão de Francisco Milton Araújo Junior (2009), o qual entende que a coação moral decorre do não cumprimento pelo empregador de

suas obrigações contratuais, ocorrendo principalmente quando há: violação do dever de proporcionar trabalho ao empregado, ao transformar o pacto laboral em contrato de inação, afetando incisivamente a integridade física e psíquica do empregado, que passa a ser ridicularizado e menosprezado no ambiente de trabalho, familiar e social; violação do dever de conceder os equipamentos de proteção, ao constranger o trabalhador e submeter-se a condições laborais degradantes e incompatíveis às regras mínimas de prevenção ao acidente de trabalho, elevando seus níveis de tensão psicológica; violação do dever de respeitar a dignidade do empregado, ao realizar atos que o humilhem, inferiorizem e o ofendam; que passa a ser tratado pelo empregador como mero objeto em detrimento dos valores sociais do trabalho garantidos constitucionalmente; violação do dever de agir de boa-fé, ao proceder de forma desleal e arbitrária, obrigando o empregado a realizar atividades que não foram pactuadas com o intuito de lhe causar sofrimento físico e mental; violação do dever de não discriminar, ao estabelecer tratamento diferenciado entre os empregados, desestruturando as relações psicoafetivas mantidas entre os trabalhadores através do isolamento daquele que está sofrendo o assédio moral.

Ao analisarmos a conclusão acima, entendemos que o ilustre autor tem razão ao abordar a questão do tratamento degradante dado aos empregados, citando que esse tratamento é incompatível com as regras mínimas de prevenção de acidente de trabalho, quando eleva os níveis de tensão psicológica do trabalhador e violação do dever de respeitar a dignidade do empregado. Ressaltamos, nesse ponto, que reside aqui mais um liame entre os conceitos de assédio moral e acidente de trabalho, ou no mínimo, que o assédio moral possa causar acidente de trabalho.

A psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen (2002), pioneira nos estudos sobre assédio moral, define que o assédio moral, ou ainda, a manipulação perversa, ou o terrorismo psicológico, caracteriza-se pela conduta abusiva, de forma repetitiva e prolongada, de natureza psicológica, durante a jornada de trabalho do trabalhador e no exercício das suas funções, capaz de causar ofensa à sua personalidade, à sua dignidade, ou à sua integridade psíquica. Geralmente acontece em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego, tal prática é antiética, é prejudicial à sociedade como um todo e deve ser combatida.

Analisando o dano psíquico oriundo de assédio moral

Nesse cenário, destacamos Duílio Antero de Camargo (2011), que leciona que os

diagnósticos das doenças não são feitos nas empresas (SESMT) e tampouco nos serviços conveniados com as empresas, pois as mesmas têm a explícita intenção de ocultar os adoecimentos, para não sofrerem aumento das alíquotas de acidente do trabalho - para não terem a imagem social “arranhada”.

O autor afirma ainda a necessidade de interface do Direito e suas contribuições com a Psiquiatria Ocupacional e Medicina do Trabalho, abordando temas como papel do profissional médico na esfera judicial, responsabilidade civil, responsabilidade extracontratual subjetiva e objetiva, ação ou omissão voluntária, dano, dano moral, dano patrimonial, **dano psíquico**, nexos causal ou relação de causalidade e culpa. Com relação aos aspectos periciais em Psiquiatria Ocupacional e Psiquiatria Forense são discutidos temas como insalubridade, periculosidade, situações hostis à saúde física e mental no trabalho, a importância da prática pericial junto a Medicina e Justiça do Trabalho. Camargo (2011)

Segundo Camargo (2011) na obra “Psiquiatria Ocupacional”, que trata os transtornos mentais relacionados ao trabalho, é necessária a realização de estudos multidisciplinares em Saúde Mental e Trabalho, a partir do enfoque dos efeitos nocivos de situações hostis do ambiente de trabalho na saúde do trabalhador, na sua qualidade de vida e o estresse ocupacional, bem como os aspectos psicossociais e trabalho do sujeito. Camargo (2011)

Segundo Christophe Dejours em sua obra “A banalização da injustiça social”, a noção de responsabilidade e de justiça concerne à ética e não a psicologia. Analisando as causas e os efeitos do assédio moral, percebemos que ele elas não são uma causalidade do destino, e sim, uma causalidade sistêmica. DEJOURS (1999)

Por isso, a ação regressiva contra as empresas que praticam o assédio moral tem o condão de impactar de forma pedagógica para que as mesmas evitem os prejuízos causados aos trabalhadores, que incluímos aqui danos psicológicos à saúde, com implicações nos campos sociológico, e por parte das empresas e danos econômicos e financeiros, é necessário frear a banalização do mal do assédio moral.

A banalização do mal passa por várias fases intermediárias, cada uma das quais depende de uma construção humana. A aceleração ou a “freagem” desse processo depende de nossa vontade e de nossa liberdade. O poder de controle sobre o processo pode ser aumentado pelo conhecimento de seu funcionamento. Aqui aponto a necessidade frear e prevenir a prática de assédio moral organização. DEJOURS (1999)

Ancorado no entendimento de Fernando Gajardoni, no caso de assédio moral organizacional, seria factível a aplicação da técnica processual coletiva?. Pergunto, seria

possível uma ação regressiva coletiva, do INSS, contra empresas ou grupos empresariais, que possuem em seus quadros vários trabalhadores de licença saúde, afastados por assédio moral ou acidente de trabalho, obteríamos assim uma tutela conjunta de uma série de pretensões individuais?

Segundo o autor poderíamos ter vários ganhos: a) *molecularização dos conflitos*: enfrentamento do litígio pelo conjunto dos conflitos individuais, (molécula), e não um a um (átomo), o que permite uma visão global do fenômeno e das suas consequências sociais e econômicas. GAJARDONI (2012).

Diante dos fatos compreende-se a necessidade de definir uma reação. Entretanto, verifica-se na atualidade que ainda não possuímos em nossas jurisprudências decisões de ação regressiva do INSS, tal qual verifiquei ainda é recente uma ação regressiva de acidente de trânsito.

Entretanto, com as alterações recentes da reforma trabalhista, percebemos que haverá um grande aumento no número de licenças dos trabalhadores, inflando cada vez mais os cofres da previdência social, que também sinaliza com uma reforma que por sua vez prevê uma grande retração de direitos e divisão da classe trabalhadora, com tendência de se agravar ainda mais com a ampliação ilimitada da terceirização, que elimina os direitos sociais e o poder político da classe trabalhadora, com o “império da lei do mais forte”.

Com esse cenário é necessário que um novo olhar passe a ser construído na doutrina e na jurisprudência, superando inclusive as amarras de uma legislação que apenas considerava o fator econômico da força de trabalho, afastando a legislação das relações de trabalho, para favorecer aos interesses do capital, baseados na jurisprudência e na doutrina, e ainda se fundamentam na “necessidade de se garantir a ética nas relações laborais” e garantir a “dignidade do trabalhador”.

Conclusão

Faz se mister um novo olhar sobre o sombrio momento histórico atual, uma nova reflexão sobre a dignidade da pessoa humana, neste aspecto, com foco na saúde mental dos trabalhadores. Diante dos índices elevados de todo tipo de violência, da corrupção, da ausência da ética nas relações, o assédio moral é um dos tipos de violência presente na sociedade atual, manifestado nas organizações sejam públicas ou privadas, e viola a dignidade humana, que deve ser reconhecida e protegida de forma universal, condição fundamental no combate ao assédio moral no meio ambiente de trabalho.

Isto posto, acreditamos que devemos refletir sobre os dados da OIT e a Organização Mundial da Saúde, que estamos nas décadas do 'mal estar na globalização', em que

predominam as depressões, as angústias e outros distúrbios de saúde mental relacionados com as novas políticas de gestão e que estão vinculadas às políticas neoliberais, devido a universalidade do assédio moral no trabalho, por conta da adoção pelo sistema capitalista de novas políticas neoliberais que aliadas aos efeitos da globalização da economia e do avanço tecnológico, influenciam diretamente no ambiente laboral causando, neste impactos econômicos e sociais, e conseqüentemente redução de empregos no mundo ocidental, bem como alterações comportamentais nos entes sociais envolvidos.

Defendemos a legitimidade da ação regressiva frente aos grupos econômicos que praticam assédio moral organizacional, em busca do lucro desenfreado e abusivo, em troca dos danos causados à saúde dos trabalhadores, e dos cofres da previdência social que passam a arcar com esses prejuízos que ainda não são mensurados em sua totalidade, atualmente somente possuímos dados que aumentaram o número de licenças por transtornos mentais no trabalho, no entanto, os responsáveis ainda estão impunes.

A não interposição de ação regressiva do INSS contra empresas que causam danos aos trabalhadores com a prática de assédio moral organizacional é uma negligência a vigência da Lei 8213-1991, art. 12, que possibilita à Previdência Social, buscar o ressarcimento dos custos com os trabalhadores acidentados que ficaram afastados do trabalho, devido o empregador não ter cumprido norma protetiva ou ter dado causa ao afastamento, além de negligenciar também a vigência do Art. 8º, III, da Constituição Federal, seja pela sua natureza, seja pela relevância social do bem jurídico coletivo tutelado, que é a saúde e o meio ambiente de trabalho hígido dos trabalhadores.

Infere-se nesse contexto que estamos muito longe de transformar o nosso país em um estado democrático de direito, alinhando-o às garantias constitucionais. Poderíamos também contar com a participação mais constante da sociedade civil organizada na verificação e denúncias de casos de assédio moral, com o intuito de orientar os entes envolvidos.

Válido também destacar a possibilidade de algumas ações preventivas do assédio moral com o foco atuação preventiva/inibitória, como a participação das empresas em programas de trabalho e elaboração de protocolos de prevenção do assédio moral para tentar inibir a prática do ato ilícito, avaliando e reelaborando seus planos de gestão, desenvolvendo em seu planejamento estratégico a constante reeducação das organizações, visando promover melhorias qualitativas nas relações sociais no trabalho para banir ou mitigar a prática de assédio moral em seus quadros.

Além da obrigação legal, as empresas também deveriam criar instrumentos e metodologias de mitigação de riscos de acidente de trabalho, para desenvolverem uma cultura

organizacional que promova relações de confiança, baseadas em boas práticas de gestão na formação de colaboradores éticos e responsáveis socialmente para que atuem com zelo, transparência e honestidade no desempenho de suas atividades.

Dessa forma estaríamos promovendo e construindo as bases para um estado democrático de direito com segurança e bem-estar social, eliminando gradativamente a pobreza e a desigualdade social presente há décadas em nosso país. Por isso, é necessário reexaminar de forma crítica a eficácia e a efetividade do papel do direito constitucional social, de forma que possamos ter um equilíbrio entre a segurança jurídica e a segurança econômica, para que possamos ter um marco regulatório da proteção da saúde humana para promoção da higidez física e mental no ambiente no trabalho equilibrado e sem poluição com empregadores socialmente responsáveis.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr editora, 2006, p.20.

ALEXANDRINO, Marcelo & PAULO, Vicente. **Direito Administrativo descomplicado**. Editora Médoto, 2009.

ARAÚJO, Adriane Reis de **O assédio moral organizacional**, São Paulo : LTr, 2012

ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton. **Doença Ocupacional e acidente de Trabalho: Análise multidisciplinar**. São Paulo: LTr editora, 2009.

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

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil**. São Paulo, Editora Atlas, 2003, p. 147.

BOBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1995.

BOUCQUILLON, Fabrice. **Harcèlement moral ao travail: une loi en trompe L'oeil?** 2002.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Discriminação no trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

BRITO Filho, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2ª edição, 2007, p. 147.

CAMARGO, Dd. A.; CAETANO, D.; GUIMARÃES, L. A. M. e cols. **Psiquiatria Ocupacional: Aspectos conceituais. Diagnósticos e periciais dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho**. São Paulo: Editora Atheneu. 2011.

CAPRA, Fritjof. **O Ponto de Mutação**. Tradução: CABRAL, Álvaro. São Paulo: Cultrix, 2006, p. 27.

CAULFIELD, Sueann. **Em defesa da honra: moralidade, modernidade e nação no Rio de Janeiro (1918-1940)**, Campinas, SP, Ed. Da Unicamp, 2000.p.63

COMPARATO, Fábio Konder. **A Civilização Capitalista: para compreender o mundo em que vivemos**. São Paulo: Saraiva, 2013

DARCANCHY, Maria Vidigal. **Assédio moral no meio ambiente de trabalho**. Disponível em: www.jus.com.br. Acesso em 05 mar 2007, p.35.

DEJOURS, Christophe. **A Banalização da Injustiça Social**. Trad. Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

FREIRE, Gilberto. **Casa-grande e senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**. 23 ed. Rio de Janeiro. Livraria José Olimpo Editora, 1984.

GAJARDONI, Fernando da Fonseca. **Direitos difusos e coletivos I** (teoria geral do processo coletivo) São Paulo: Saraiva, 2012.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Acidentes do trabalho - doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico**. São Paulo: Método, 2007.p. 98

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LENZA, Pedro. **Teoria geral da ação civil pública**, 3. Ed. -São Paulo, Revista dos Tribunais, 2008, p. 324

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1999

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.p.65

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

SALDANHA, Nelson. **Ordem e Hermenêutica: sobre as relações entre as formas de organização e o pensamento interpretativo, principalmente no direito**. Rio de Janeiro. Renovar, 1992, p. 55.

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 5 ed. – São Paulo: Método, 2008.p.105

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil para análise histórica**. Cadernos Pagu, nº. 3, Campinas/SP 1994.

SIMM, Zeno. **Acosso psíquico no ambiente de trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008.

SOBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional**: em enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. Vol. I – Parte I. São Paulo: LTr, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Temas de processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Direito processual do trabalho: efetividade, acesso à justiça e procedimento oral**. São Paulo: LTr, 1998

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Petição Inicial: no processo civil e no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 199

TUPINAMBÁ NETO, Hermes Afonso. **A solução jurisdicional dos conflitos coletivos no direito comparado**. São Paulo: LTr, 1993.

Acesso à internet:

Disponível em: O Microsistema de processo coletivo brasileiro: uma análise feita à luz das tendências codificadoras Júlio Camargo de Azevedo.

Disponível em:

http://www.esmp.sp.gov.br/revista_esmp/index.php/RJESMPSP/article/viewFile/43/26>

Acesso em: 28 out 2016.

http://www.jorgesoutomaiorm.com/blog/o-stf-em-materia-trabalhista-e-o-curioso-caso-de-benjamin-button#_edn16. Acesso em: 31-12-2016

<https://www.mte.gov.br> Acesso em 05 setembro 2016.

<http://www.trt8.jus.br/trabalhoseguro> Acesso em: 31-12-2016

Anuário Estatístico da Previdência Social de 2015 Acesso em: 31-12-2016

Seminários - TST <http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/seminarios> Acesso em:
21-04-2017

[https://grupodepesquisatrabalhoecapital.wordpress.com/2016/11/08/na-onda-liberal-em-que-o-direito-do-trabalho-Doutora Valdete Souto Severo,](https://grupodepesquisatrabalhoecapital.wordpress.com/2016/11/08/na-onda-liberal-em-que-o-direito-do-trabalho-Doutora%20Valdete%20Souto%20Severo)

<http://www.tst.jus.br/documents/1199940/aad6deff-b2f5-4e39-b8ce-05c84d3e7a13>