



Lesão do assédio moral caracteriza doença de trabalho

O assédio moral é figura relativamente nova no Direito, desenvolvendo-se mais a partir do início dos anos 2000, com estudos na área de psicologia. Caracteriza-se basicamente pela humilhação reiterada de um profissional, seja por um colega de trabalho seja por algum superior, sendo, no entanto mais comum essa última situação. A humilhação, a situação de sofrimento moral deve ser reiterada, repetitiva, uma única situação não denota assédio moral (pode até gerar dano moral, mas não como assédio moral).

O assunto vem sendo discutido e hoje já se considera a possibilidade da caracterização das lesões decorrentes do assédio moral como doença do trabalho, o que obrigaria as empresas a afastar os empregados que sofreram assédio moral e desenvolveram doenças físicas, psicológicas ou psiquiátricas com emissão de CAT.

Assim, o assédio em si não é uma doença do trabalho, mas um conjunto de ações que pode gerar doenças físicas ou psíquicas que podem ser consideradas como doenças do trabalho, em existindo o nexo causal entre a conduta de um preposto do empregador e a doença eclodida.

O fundamento jurídico dessa discussão está justamente no conceito de doença do trabalho constante da legislação previdenciária que equipara ao acidente do trabalho típico a “doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I”

A lei ainda permite que se considere como doença do trabalho, no parágrafo 2º do mesmo artigo, a doença que, ainda que não incluída nos incisos do artigo “resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente ...”

Dessa forma, se uma análise médica do ambiente de trabalho, das relações de trabalho na empresa constatar que o empregado sofreu assédio e desse fato surgiu uma doença será ela doença do trabalho equiparada ao acidente do trabalho para todos os efeitos legais, inclusive estabilidade.

A análise deve ser cuidadosa pois muitas doenças podem ou não ter ligação do trabalho. Assim, uma depressão pode ter causas externas ao trabalho ou ainda desequilíbrios químicos inerentes ao paciente, ou então ser gerada por condições estressantes ou assédio moral presentes no ambiente de trabalho.

A caracterização fica a cargo do médico do trabalho, utilizando-se do caminho fornecido pela Resolução Nº 1.488/98 do Conselho Federal de Medicina, que fixa as diretrizes para estabelecimento de nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, indicando que, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

I – a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;

II – o estudo do local de trabalho;



III – o estudo da organização do trabalho;

IV – os dados epidemiológicos;

V – a literatura atualizada;

VI – a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;

VII – a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;

VIII – o depoimento e a experiência dos trabalhadores;

IX – os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde

Veja-se que não apenas as condições físicas são examinadas pelo médico, mas também as condições da organização e fatores estressantes que podem ser físicos e psicológicos ou emocionais.

Com essa análise cuidadosa o médico poderá perceber se a doença existente tem ou não nexos com o trabalho e as condições do meio ambiente da empresa, quando então será considerada uma doença do trabalho.

Mas quem é o acidentado? A conclusão lógica nos leva a responder rapidamente: o assediado!

No entanto, a questão não é tão simples. Muitas vezes uma análise mais cuidadosa nos levará a concluir que acidentados são os dois: o assediado e muitas vezes o assediante que na realidade, por vezes, desenvolveu transtornos de personalidade ou psicológicos em vista do ambiente de trabalho a que está sujeito, ainda que não sob a pressão de um assédio moral.

Em vista das consequências graves do assédio moral na saúde do trabalhador, e da possibilidade de legalmente estabelecer-se o nexo causal que gerará a caracterização da doença do trabalho, a questão deve gerar atitudes preventivas das empresas, seja no nível organizacional, seja com a atuação da Cipa e Sesmet que deverão incluir em suas pesquisas a do ambiente organizacional, verificando a existência de situações de assédio que possam gerar seqüelas, muitas vezes incapacitantes aos trabalhadores, sugerindo e tomando medidas preventivas com auxílio de profissionais da área da psiquiatria por exemplo.

As empresas devem tomar o cuidado de investigar com cuidado situação de assédio, considerando possibilidades de denúncias não verdadeiras, e mesmo nos casos efetivamente comprovados, preocupar-se, não em desde início punir o assediante, mas também para ele buscar auxílio especializado nos profissionais de saúde mental.

O cuidado na apuração se justifica para se evitar gerar um dano moral ao indicado como assediante por crer-se sem maiores cuidados em acusações infundadas.



Assim, as empresas devem se precaver evitando o aparecimento de doenças do trabalho decorrentes de situações de assédio, devendo, no entanto, se constatadas emitir a competente CAT havendo ainda a possibilidade da estabilidade do acidentado, se cumpridos os requisitos legais.

Além das conseqüências previdenciárias há a obrigação de reparar o dano gerado por atitude da empresa, seja ele moral, seja material, por eventualmente haver incapacidade para o trabalho regular.

Os juízes do trabalho, preocupam-se com o tema e na última reunião da Anamatra foram emitidos vários enunciados referentes a doença e acidente do trabalho, desses, dois indicam a preocupação com as doenças decorrentes do meio ambiente do trabalho também do ponto de vista da saúde mental, e com a prova dessa doença, muitas vezes difícil de ser efetuada pelo assediado:

39. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. SAÚDE. DEVER DO EMPREGADOR.

É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.

41. RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DO TRABALHO. ÔNUS DA PROVA. Cabe a inversão do ônus da prova em favor da vítima nas ações indenizatórias por acidente do trabalho.

Veja-se que pela segunda orientação, caberá à empresa provar a inexistência do assédio e não o contrário.

Dessa forma por qualquer ponto de análise da questão do assédio moral, percebe-se a obrigação e o interesse das empresas dos médicos do Trabalho e das Cipas de trabalhar de maneira preventiva em proteção à saúde do trabalhador.

Date Created

29/06/2008