



Na Espanha, assédio moral é considerado acidente de trabalho

O [Projeto de Lei 7.202, de 2010](#), que prevê como acidente de trabalho o assédio moral, gerou debates intensos na rede de discussão da Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho (Jutra). Ao comentar [reportagem](#) publicada pela revista **Consultor Jurídico**, a cubana **Lydia Guevara Ramirez**, autora de um artigo sobre o assunto, mostrou como a Justiça espanhola tem se manifestado. “Ao converter-se em um motivo que provoca faltas no trabalho, danos à saúde do trabalhador e outras consequências lesivas à dignidade humana, a jurisprudência estipulou que assédio moral é um acidente de trabalho”.

O artigo 115 da Lei da Seguridade Social na Espanha define como acidente de trabalho qualquer dano físico que o trabalhador sofre resultantes de trabalhos executados para os outros, segundo autora do artigo *Tratamiento Del acoso psicológico, el estrés y el burnout como accidentes del trabajo*. (Clique [aqui](#) para ler em espanhol). No Brasil, o [Projeto de Lei 7.202, de 2010](#) prevê a modificação da [Lei 8.213, de 1991](#). Autores da proposta, os deputados Ricardo Berzoini (PT-SP), Pepe Vargas (PT-RS), Jô Moraes (PCdoB-MG), Paulo Pereira da Silva (PDT-SP) e Roberto Santiago (PV-SP) querem introduzir na lei o assédio moral como acidente de trabalho.

Em entrevista à revista **Consultor Jurídico**, advogados viram com maus olhos a proposta. O advogado **Paulo Sérgio João**, sócio do escritório homônimo, por exemplo, disse acreditar que o projeto tenta dar conta de um conceito extremamente difuso. “O assédio moral é uma ideia que a lei dificilmente vai conseguir conceituar. Nesse sentido, a legislação vai ficar devendo sempre”, opinou.

“Não é que o assédio moral seja um acidente de trabalho propriamente dito, mas pode ser a causa de um acidente de trabalho e de uma enfermidade causado ao trabalhador. Como consequência, deve existir um plano de saúde para a proteção do trabalhador cuja saúde está prejudicada”, opina Lydia, que é membro da Associação Latino-Americana de Advogados Laboralistas (Alal).

A cubana explica que a intenção, ao equiparar o assédio moral ao acidente de trabalho, é tutelar os direitos dos trabalhadores quanto à obrigação que o empregador tem de proteger sua segurança e saúde no ambiente de trabalho.

Para a médica do trabalho **Margarida Barreto**, o assédio moral, ao configurar como um risco invisível, “gera doenças, viola direitos, causa danos e pode levar a morte”. Dessa invisibilidade viria, explica, uma dificuldade de os profissionais não levarem em conta os fatores de risco existentes no ambiente laboral. Assim, ela garante que “o assédio deve ser compreendido no campo dos riscos não visíveis”.

O desafio para médicos do trabalho, psicólogos e advogados trabalhistas, conta a médica, está em saber identificar e diferenciar os riscos visíveis dos riscos não visíveis. “Qual a fronteira que os separa? Como pensar estratégias de combate? Como lidar com o nível de tolerância para os riscos não visíveis. Ele existe?”, indaga.

De acordo com Margarida, o assédio moral é mais bem compreendido quando são consideradas “as novas formas de organizar a produção e sua relação com os aspectos do desenho e gerenciamento do



trabalho e os contextos social e organizacional que têm potencial para causar dano físico ou psicológico". Em 1984, a Organização Internacional do Trabalho catalogou esses aspectos, batizando-os de "fatores psicossociais".

Luiz Salvador, presidente da Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas (Abrat), relativiza a questão. Embora não descarte a possibilidade de indenizar o dano advindo do assédio moral, ele diz que a prática é capaz de provocar "adoecimento ocupacional que se comprovado através de exames, apontando o CID [*Código Internacional de Doenças*] ocupacional, pode gerar direito ao acidente do trabalho".

A proteção ao trabalhador quanto ao ambiente de trabalho pode acontecer de duas formas: uma pela legislativa e outra pela previdenciária. Essa última é regulamentada pelo artigo 1º da Lei 8.213. De acordo com o dispositivo, "a Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente".

O advogado **Luiz Fernando Alouche**, sócio do Almeida Advogados, acredita que a proposta de equiparação é redundante. "A lei me causa temor, porque pode criar uma bola de neve para os empresários e para a Previdência Social. Se efetivamente o trabalhador desenvolveu a doença em decorrência do assédio, a Lei 8.213 já dá conta do problema", conta.

Date Created

16/04/2011