

---

## Empresa terá de pagar R\$ 10 mil a trabalhador com hérnia de disco

Uma empresa de construção foi condenada a pagar R\$ 10 mil de indenização por danos morais a um empregado diagnosticado com hérnia de disco. De acordo com a juíza Mônica Ramos Emery, da 10ª Vara do Trabalho de Brasília, a empresa não tomou medidas mínimas para evitar doenças relacionadas ao trabalho.

Na ação, o empregado relatou que durante o período de trabalho na empresa adquiriu uma hérnia discal em razão das condições de trabalho, a sobrecarga e a natureza das tarefas que exercia. O trabalhador afirmou que a empresa não zelou pela manutenção das condições de segurança.

Em sua defesa, a empresa de construção sustentou a inexistência de culpa, alegando que a doença sofrida pelo empregado não tinha qualquer relação com o trabalho e que estariam associadas a outros fatores. Disse ainda que tomou todas as providências ao seu alcance para o afastamento de riscos ocupacionais, cumprindo todos os requisitos legais.

O laudo pericial e demais documentos médicos juntados aos autos comprovam que o empregado foi diagnosticado com hérnia discal lombar com irradiação para os membros inferiores. “É um quadro comum em atividades de esforço dos trabalhadores que realizam movimentos sem cuidado de postura e sem conhecimento da forma correta de realizá-los”, afirmou o perito.

Segundo a juíza responsável pela sentença, nesse caso, cabe à empresa adotar rigorosa atenção na prevenção de acidentes e às doenças de trabalho, observando normas de segurança com auxílio de profissionais habilitados. “Entendo que não restou provado que a empresa tenha tomado as medidas mínimas necessárias para evitar o acometimento de doenças relacionadas ao trabalho”, observou a juíza.

A magistrada lembrou ainda, em sua decisão, do direito do empregado à estabilidade provisória pelo acidente de trabalho ou doença. Com isso, o segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

No caso analisado, no entanto, o trabalhador acabou sendo prejudicado pela falta da emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) pelo empregador. Para a juíza Mônica Ramos Emery, o trabalhador poderia ter sido beneficiado pelo auxílio-doença acidentário, que automaticamente daria direito ao reconhecimento da estabilidade provisória. Segundo ela, houve omissão da empresa.

“Declaro, pois, de forma incidental, que o afastamento do reclamante deu-se em virtude de doença do trabalho, com afastamento superior a 15 dias e, como tal, é detentor de estabilidade provisória no emprego, por um ano contado da alta médica”, concluiu a magistrada. Com isso, o trabalhador receberá os salários do período de estabilidade provisória, diferenças de décimo terceiro, férias e FGTS, acrescido de 40%. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-10.*

**Processo 0000293-14.2015.5.10.0010**

**Date Created**

26/01/2017