

FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”
FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

O SUICÍDIO COMO ACIDENTE DE TRABALHO

Victor Gabriel Narciso Matsunaga

Presidente Prudente/SP

2007

FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”
FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

O SUICÍDIO COMO ACIDENTE DE TRABALHO

Victor Gabriel Narciso Matsunaga

Monografia apresentada como requisito parcial de conclusão de Curso para obtenção do Grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Dr. Carlos Alberto Destro.

Presidente Prudente/SP

2007

O SUICÍDIO COMO ACIDENTE DE TRABALHO

Monografia aprovada como requisito
parcial para obtenção do Grau de
Bacharel em Direito

Dr. Carlos Alberto Destro
orientador

1^o examinador

2^o examinador

Presidente Prudente, ____ de _____ de 2007.

*"O suicídio faz com que os amigos e familiares se sintam
seus assassinos".*

Vicent Van Gogh

Dedico a presente a minha mãe, na qual tento me espelhar, aos meus avós que tanto me ajudaram, dando força e incentivo. Devo a eles tudo que sou.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a minha mãe Márcia Cristina, pelo amor e dedicação, sempre se fazendo presente, colocando os filhos à frente de qualquer coisa e obstáculo. Exemplo de mulher, mãe e profissional.

Agradeço meus avós Avelino e Maria, responsáveis pela retidão da família, que contribuíram diretamente na minha educação.

Agradeço meus familiares, amigos e a minha namorada Liliam, que de uma forma ou de outra sempre auxiliaram na construção do meu caráter e personalidade.

Ao meu orientador Carlos Alberto Destro, pelo tempo, dedicação e compreensão a mim disponibilizados, tornando possível a conclusão deste trabalho.

RESUMO

O presente trabalho desenvolveu uma breve análise da configuração do suicídio como acidente de trabalho. Realizou um estudo sobre o suicídio, sua evolução histórica, principais causas e taxas mundiais de ocorrência e setores de maior risco, bem como, os aspectos multidisciplinares e seu possível co-relacionamento com o acidente de trabalho, enfocando principalmente a questão do assédio moral realizado pelos superiores ou mesmo o empregador, o ambiente de trabalho e suas mazelas. Apontou a dificuldade na sua comprovação, o subjetivismo do tema, a possibilidade da ocorrência e a falta de legislação pátria específica e a escassa base doutrinária e jurisprudencial. Indaga-se se o meio ambiente de trabalho nefasto possui o condão de suprimir o auto-controle do empregado, extinguindo a sua vontade e norteando-o ao caminho da auto-lesão, suicídio no caso estudado, vislumbrando assim um nexo de causalidade entre a conduta do empregador, responsável pelo ambiente de trabalho salubre, e o ato suicida do empregado, que por motivos exclusivamente relacionados com a atividade desempenhada assim se norteou. Procurou demonstrar a importância do tema abordado, seus fundamentos legais e requisitos para a sua configuração; a necessidade de um maior estudo para proporcionar ao trabalhador um ambiente de trabalho mais sadio, bem como modernizar e adequar o tema à realidade dos trabalhadores, que não pode ficar sem a proteção do Estado. Finaliza enfocando o dever de indenizar a família do empregado suicida, que, assim como qualquer acidente de trabalho que decorra de culpa do empregador, é assegurado pela legislação brasileira que ampara a classe trabalhadora.

Palavras-chave: suicídio – acidente de trabalho – assédio moral – ambiente de trabalho – responsabilidade do empregado.

ABSTRACT

The present work developed one brief analysis of the configuration of the suicide as industrial accident. It carried through a study on the suicide, its historical evolution, main causes and world-wide taxes of occurrence and sectors of bigger risk, as well as, the aspects multidisciplinares and its possible co-relationship with the industrial accident, focusing mainly the question of the moral siege carried through by the superiors or same the employer, the environment of work and its mazelas. It pointed the difficulty in its evidence, the subjetivismo of the subject, the possibility of the occurrence and the lack of specific native legislation and the scarce doctrinal and jurisprudencial base. It is inquired if the environment of ominous work possesses the condão to suppress the self-control of the employee, extinguishing its will and guiding it it the way of the auto-injury, suicide in the studied case, thus glimpsing a causalidade nexus enters the behavior of the employer, responsible for the environment of salubrious work, and the suicidal act of the employee, who for reasons exclusively related with the thus played activity guided itself. It looked for to demonstrate the importance of the boarded subject, its legal grounds and requisite for its configuration; the necessity of a bigger study to provide to the worker an environment of healthier work, as well as modernizing and adjusting the subject to the reality of the workers, that cannot be without the protection of the State. It finishes focusing the duty to indemnify the family of the suicidal employee, who, as well as any industrial accident that elapses of guilt of the employer, is assured by the Brazilian legislation that supports the diligent classroom.

Word key: suicide - industrial accident - moral siege - surrounding of work - responsibility of the employee.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. CONCEITOS.....	12
2.1. Suicídio.....	12
2.1.1 Aspectos constitucionais.....	13
2.1.2 Aspectos penais.....	14
2.1.3 Aspectos multidisciplinares.....	14
2.2 Acidente de trabalho.....	16
3. A EVOLUÇÃO SOCIAL DO TRABALHO.....	19
3.1. O trabalho escravo.....	19
3.2. O trabalho como obrigação.....	19
3.3. A revolução industrial e a alteração conceitual do trabalho.....	20
3.4. O trabalho como direito fundamental do homem.....	21
4. COMPETITIVIDADE E ASPECTOS GERAIS DA GLOBALIZAÇÃO.....	23
5. ASSÉDIO MORAL PATRONAL.....	24
5.1. Conceito atual e evolução conceitual histórica.....	24
5.2. Poderes potestativos do empregador.....	25
5.3. Deveres e Direitos do empregado.....	26
5.4. Excesso do Poder Potestativo e Assédio Moral.	27
5.4.1. Tipos mais freqüentes de assédios morais.....	28
6. O ASSÉDIO MORAL E A PRIVAÇÃO MENTAL/EMOCIONAL DO ASSEDIADO.....	30
7. O SUICÍDIO E O ASSÉDIO MORAL – NEXO CAUSAL.....	32
8. O SUICÍDIO E O ACIDENTE DE TRABALHO.....	33
8.1. Possibilidade de Ocorrência.....	33
8.2. Requisitos legais.....	35

8.3. Dificuldade da prova.....	38
8.4. Tendência doutrinária e jurisprudencial atual.....	39
9. O DEVER DE INDENIZAR DO EMPREGADOR EM DECORRÊNCIA DE ACIDENTE DE TRABALHO (SUICÍDIO).....	41
10. CONCLUSÃO.....	44
11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45

1 – INTRODUÇÃO

Procuro com este trabalho realizar uma análise sobre a questão do suicídio relacionado com ambiente laboral, visualizando a possibilidade do nexo de causalidade entre as condições de trabalho e a iniciativa de cercear a própria existência.

O empregador deve zelar pelo bem estar de seus funcionários, sendo tal premissa hoje alicerce de toda a relação de trabalho. Distúrbios emocionais devem ser identificados e tratados. Deve-se prezar um meio sadio que proporcione ao empregado condições para exercer suas funções.

A responsabilidade do patrão é inegável quanto aos acidentes de trabalho, mas poderíamos equiparar o suicídio com os demais infortúnios acometidos durante e devido à atividade laboral? Se sim, qual seria a responsabilidade do empregador?

O suicídio ocorre por diversas razões, notadamente pela depressão que muitas vezes está relacionada com as pressões diárias, pressões essas muito comuns no serviço, frente às imposições de metas absurdas, exagerada dilação da jornada e o crescente medo do desemprego.

Poderiam esses fatos suprirem a vontade do empregado, ao ponto da auto-destruição ser a última e única alternativa?.

Por outro lado a prova do nexo de causalidade é extremamente difícil e encarar todos os suicídios como relacionados ao trabalho seria onerar por demais o empregador, que teria que arcar com indenizações às vezes indevidas.

Acreditar, outrossim, na absoluta negativa quanto à ocorrência de suicídio decorrente de fatores relacionados ao trabalho, seria o mesmo que cegar diante da evolução humana, das tendências atuais e, acima de tudo, das inovações tecnológicas e as pressões e desemprego que, com elas, vem surgindo.

Portanto temos que realizar um minucioso estudo sobre o meio de trabalho, as condições físicas e psíquicas do trabalhador, para ao final, demonstrar nosso entendimento quanto à ocorrência de suicídios como verdadeiros acidentes de trabalho.

O subjetivismo do tema, toma contornos filosóficos nas palavras do sábio Blaise Pascal:

Todos os homens buscam a felicidade. E não há exceção. Independentemente dos diversos meios que emprega, o fim é o mesmo. O que leva um homem a lançar-se à guerra e outros a evitá-la é o mesmo desejo, embora revestido de visões diferentes. O desejo só dá o último passo com este fim. É isto que motiva as ações de todos os homens, mesmo dos que tiram a própria vida.

Dessa forma vê-se que o tema abre portas para discussões amplas e de relevância importância e interesse social.

2 – CONCEITOS

2.1 – Suicídio

O termo suicídio foi utilizado pela primeira vez por Desfontaines, sendo derivado do latim *sui* (si mesmo) + *caederes* (ação de matar), conotação usada para a morte intencional, provocada e dirigida pelo próprio agente.

Temos como uma definição simples para suicídio a atitude individual de colocar termo à própria vida, tendo como causa uma grande variedade de fatores, sendo mais comuns os transtornos afetivos, transtornos psiquiátricos como a psicose aguda e depressão delirante.

Tem se tornado um grande problema da civilização moderna, sendo encarado de formas diversas dependendo da cultura, podendo variar de pecado para alguns (sociedades cristãs) ou forma honrosa de escapar de situações vergonhosas (cultura japonesa).

O Brasil possui uma das taxas de suicídio mais baixas do mundo, não chegando, sequer, perto do índice apresentado pelo Japão. Porém, a baixa incidência de ocorrências não deve fazer com que tal mazela não seja estudada e encarada como um problema social.

Há fatores que podem indicar um maior grau de potencial suicida. Mulheres cometem três vezes mais tentativas de suicídio que os homens. No entanto, os homens são mais eficazes, pois optam por métodos mais abruptos, com grande uso de armas de fogo e enforcamento, enquanto as mulheres geralmente utilizam medicações ou métodos mais brandos. A distinção entre os métodos empregados, entretanto, são decorrentes, como ensinam muitos, das distinções psicológicas dos sexos: enquanto a mulher tentar buscar ajuda através da tentativa, o homem é mais fatalista e machista, não pretendendo que lhe conheçam o problema, cuja solução, acredita, é o próprio fim de sua existência.

Algumas doenças podem aumentar a possibilidade da auto-flagelação, como por exemplo a AIDS e doenças mentais como esquizofrenia, além do alcoolismo e dependência de drogas. Situações sociais também conduzem ao suicídio, sendo mais ocorrentes suicídios por conta de insucesso financeiro, isolamento social ou mesmo fracasso matrimonial.

A depressão também se vê aliada aos casos de suicídio, porém nas crises mais agudas o indivíduo fica menos tendencioso a se matar, visto que há uma total desmotivação, apatia e letargia de raciocínio.

2.1.1 – Aspectos Constitucionais

A Constituição Federal apresenta os bens jurídicos maiores, elevados a status constitucional devido a sua grande importância, dentre eles o direito a vida e a dignidade da pessoa humana.

Nesse diapasão, temos o artigo 5º da Constituição Federal do Brasil:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.

Frente ao direito à vida, fica a questão do direito à morte; o suicídio e eutanásia. Poderia o titular do direito abdicar dele ou isso seria uma afronta a Carta Maior? O direito à vida, para a maioria, um direito absoluto, indisponível e, devido a nossa cultura cristã, o suicídio é um ato reprovável. Para os militantes do direito à morte, via suicídio. É de se destacar o quanto também estabelecido no artigo 5º, inciso II, da Lei Maior, destacado, como se dirá ao depois, não existir em nosso ordenamento penal qualquer sanção à tentativa de suicídio: “II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.”

Se a discussão quanto ao direito à vida ou ao suicídio poderia se tornar acirrada, não sendo este o objetivo do presente estudo, por outro lado, a Constituição Federal assegura a todos o direito ao trabalho, trabalho esse exercido também em respeito à dignidade da pessoa humana.

Assim sendo, necessário seria assegurar um ambiente sadio que propicie ao trabalhador o sentimento de prazer e satisfação com aquilo que faz, ao mesmo tempo que lhe permita o sustento próprio e de sua família.

Há portanto, no caso do suicídio motivado pelo assédio moral do empregador, a afronta a vários princípios constitucionais e infra-constitucionais: o patrão não respeita a dignidade da pessoa humana nem o direito ao trabalho e, por sua vez, o empregado lesiona o seu bem maior, abdicando-se do seu direito

constitucional à vida, enquanto a Previdência Social fica cada dia mais assoberbada com as pensões por morte ou mesmo auxílio doença/acidente de trabalho. Portanto, não apenas se mostra, a questão, como mera discussão doutrinária, sendo de essencial importância para o dia-a-dia dos trabalhadores, abrindo discussões acerca das necessárias medidas preventivas, acaso alterada a estatística antes indicada quanto aos baixos casos ocorridos, se comparados a países estrangeiros.

2.1.2 – Aspectos Penais

O suicídio, em nossa legislação, não se encontra tipificado no Código Penal, no qual encontramos apenas tipificação para os casos de induzimento, instigação e auxílio ao suicídio, conforme se verifica dos artigos 122 do Código Penal:

Art. 122, *caput*, CP. “Induzir ou instigar alguém a suicidar-se ou prestar-lhe auxílio para que o faça”.

Evidente que aquela que tenta se matar não deve ser apenado, pois se consumado o ato, inexistiria o agente a ser punido e, se tentado, de nada adiantaria apenar aquele que desistiu da própria existência, vez que poderia servir não como penalização do ato, mas como maior incentivo a novas tentativas.

Em legislações antigas o suicídio era tido como crime grave, equiparando-se ao homicídio e apenados com morte. Aqueles que não conseguiam efetivamente se matar eram institucionalmente levados à morte. Hoje em dia tal percepção sobre a matéria possui caráter mais humanitário, fugindo dos limites do Código Penal, que deve se preocupar com os delinqüentes que atentam contra a sociedade e não o suicida que atenta contra si mesmo, sendo, em geral, totalmente inofensivo aos demais.

O suicida não deve ser apenado ou repreendido. O mais lógico e racional é coloca-lo em tratamento e acompanhamento médico-psiquiátrico, devendo ser encarado como doente, fraco ou mentalmente incapacitado e não como contraventor, pois é evidente a ausência de auto-controle.

2.1.3 – Aspectos Multidisciplinares

É provável que o suicídio tenha nascido com a própria civilização. Desde o momento que o homem começou a sofrer, surgiram os primeiros suicidas em potencial, havendo relatos nas culturas egípcias, no terceiro milênio antes de Cristo e até mesmo no antigo testamento. A 'Enciclopédia Delta de História Geral' relata que no ano de 2.500 a.C, na cidade de Ur, doze pessoas se suicidaram bebendo uma bebida envenenada.

De acordo com os dados disponibilizados pela Organização Mundial de Saúde, nos últimos 45 anos houve um aumento de 60% nas taxas de suicídio de todo o mundo.

Cerca de 90% dos casos de suicídio estão correlacionados com desordens mentais, em especial a depressão e o abuso de substâncias químicas/entorpecentes.

Também com base nos dados da OMC (tabelas em anexo), constata-se um aumento na incidência do suicídio na população masculina, bem como uma diminuição na idade do suicida, sendo que atualmente há uma maior ocorrência na faixa etária inferior a 44 anos, idade em que há uma plena capacidade laboral.

Dever-se-ia criar, portanto, uma política de aconselhamento quando médicos ou psicólogos diagnosticarem a possibilidade de impulsos suicidas no paciente.

O suicídio fora tratado com destaque pelos antigos filósofos. Albert Camus já citava: "O suicídio é o grande dilema da filosofia". Por seu turno, Durkheim conceituava o suicídio como sendo "todo o caso de morte que resulta direta ou indiretamente de um ato positivo ou negativo praticado pela própria vítima, ato que a vítima sabia dever produzir este resultado."

Bem como pela escola psicanalítica formada por Freud (2004, p. s/n) e seus seguidores, que assim abordaram o tema:

FREUD (...), então, procurando explicar o suicídio, foi elaborando uma idéia de agência psíquica que poderia justificar a culpa e a auto-acusação como conceitos importantes para o entendimento da depressão e da melancolia. Deste modo, em 1923, na sua obra O ego e o id, formulou o conceito de superego, com funcionamento inconsciente, bem como as suas relações com o ego, que possibilitaram uma melhor compreensão da dinâmica do suicídio. Para o ego viver, precisa de certa dose de auto-estima e apoio das forças protetoras do superego e, assim, o medo da morte, na melancolia, acontece quando o ego se desespera, porque se sente odiado

e perseguido pelo superego. O suicídio é uma expressão do fato de que terrível tensão, produzida pelo superego, ficou insuportável. A perda de auto-estima é tão completa que toda esperança de recuperá-la é abandonada. O ego se percebe desamparado pelo superego e se deixa morrer.

Temos, portanto, que o suicídio não é questão nova e vem acompanhando o desenvolvimento humano, cuidando as estatísticas de nos informar sobre seu crescimento nos dias atuais, razão pela qual deveriam crescer, na mesma ordem, a preocupação com medidas preventivas ou mesmo repressivas, quando constatado que não é apenas derivado, o ato suicida, de questões mentais ou pessoais da vítima, mas ligados a fatores sociais e, mais precisamente para o trabalho proposto, fatores laborais.

2.2 – Acidente de Trabalho

A lei 8.213 de 24 de julho de 1991 define, em seu artigo 19, o acidente de trabalho como sendo “o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, de caráter temporário ou permanente”.

Na definição legal, o acidente de trabalho não está ligado apenas à ocorrência ‘morte’, mas sim a qualquer lesão, seja qual for sua gravidade, corporal, mental ou funcional. A lesão estabelecida pelo legislador é aquela que pode ocasionar a morte, perda ou redução da capacidade para o trabalho, caracterizando-se também pela redução da função de determinado órgão ou segmento do organismo. Em última análise, os transtornos mentais podem ser caracterizados como acidente de trabalho, desde que estabelecido o nexo de causalidade entre a lesão e a atividade profissional do empregado.

Para a caracterização do acidente de trabalho, necessária a ocorrência de lesão corporal ou perturbação funcional, bem como seja a mesma decorrente (nexo causal) do exercício da atividade profissional do empregado (ou do segurado especial). A concomitância dos três elementos faz surgir a figura do acidente de trabalho típico.

Além daquele que ocorre dentro do trabalho (acidente típico), durante o exercício regular das funções do empregado, considera-se também aqueles

ocorridos no trajeto entre a residência do empregado ao local de serviço, quando o transporte é realizado pela empresa ou já dentro da área do estabelecimento (no caso da empresa ter grande extensão territorial). Quando a doença profissional é desencadeada pelo exercício de determinado trabalho e/ou quando é adquirida pelas condições em que a função é exercida também dá ensejo à caracterização do acidente atípico (doenças profissionais, sendo de maior frequência nas estatísticas as relacionadas com os membros superiores em trabalhadores sujeitos a movimentos repetitivos – LER/DORT).

De acordo com os dados do governo, o número de acidentes de trabalho vem diminuindo ao longo dos anos, mas os números ainda são consideravelmente altos. Os setores aonde há uma maior ocorrência são os de transformação e de serviços.

Para que o acidente seja qualificado como acidente de trabalho é essencial que um perito estabeleça um nexo entre o acidente e a lesão provocada. É dever do empregador comunicar o fato no primeiro dia útil após o acidente utilizando um documento especial chamado “Comunicação de Acidente de Trabalho” (CAT), nos termos do que dispõe o artigo 22 da Lei nº 8.213/91, que reza:

Art. 22. A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário-de-contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

Na falta de emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho pela empresa, estabelece, o §2º do citado artigo legal, que a providência poderá ser tomada pelo próprio empregado, seus dependentes, o sindicato de classe, o médico assistente e mesmo a autoridade pública.

O não cumprimento dessa determinação legal quanto à emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho, enseja aplicação de multa ao empregador, conforme explicitado no caput do artigo 22 da Lei 8.213/91, retro transcrito.

Muito além dos danos ao próprio empregado, as Ciências Sociais têm demonstrado a interação com processos biológicos, culturais e sociais, afetando inclusive as relações familiares. Um empregado que sofre acidente de trabalho não apenas vê agredida sua integridade física ou mental, como carrega ao seio da

sociedade não apenas as amarguras com o ocorrido, mas os prejuízos econômicos dele advindos: diminuição do padrão de vida familiar, saturação do sistema único de saúde e mesmo a elevação dos gastos com a previdência oficial.

3 - A EVOLUÇÃO SOCIAL DO TRABALHO

3.1 – O Trabalho Escravo

Há muitas décadas tem-se notícias sobre acidentes de trabalho. O perigo na execução de muitos serviços já era conhecido nas civilizações antigas e por esse motivo usava-se escravos estrangeiros para a realização de tarefas mais árduas ou perigosas, ensinando-nos Hertz J. Costa (2004, p. s/n) que:

O trabalho era considerado uma atividade vil, destinada às camadas mais baixas da sociedade, carentes, assim, de proteção. Os escravos poderiam ser mortos ou mutilados por seus amos, de sorte que, nessa época, quase não se pode falar de qualquer tipo de proteção devidas em razão de infortúnio resultante do trabalho.

Tinha-se o trabalhador como objeto, podendo ser substituído ou descartado ao bel prazer de seus donos. Assim sendo, não havia qualquer preocupação com os riscos aos quais eles eram expostos, acidentes de trabalho eram corriqueiros e vistos com normalidade, configurando-se apenas como um pequeno prejuízo financeiro, forçando os demais trabalhadores a compensarem a perda.

No Brasil o trabalho escravo foi amplamente utilizado no período colonial. Primeiramente foram utilizados os nativos, índios que eram capturados e forçados a trabalhar nas lavouras e cidades. Mas em face da força do tráfico negreiro, e pelo fato da escravização do índio não gerar divisas à metrópole, o índio foi logo substituído pelo negro africano. Tal situação perdurou por muito tempo, mesmo até após a abolição da escravatura em 1888, através da Lei Áurea, pois o negro, retirado de seu lar, se submetia a trabalhar ainda de forma escrava em troca de alimento e moradia.

3.2 - O Trabalho Como Obrigação

A palavra trabalho, derivado do latim *tripalium*, significa instrumento de tortura. Nos tempos antigos o trabalho era realizado apenas pelas classes mais

pobres, na maioria escravos, pois era tido como indigno do homem trabalhar, devendo aqueles mais afortunados se ocuparem com tarefas mais filosóficas.

Entendia-se que o trabalho nada mais era que mera obrigação daquele que se dispunha a executar a tarefa, mesmo após a cessação dos trabalhos escravos. O patrão, nesse conceito, ao efetuar o pagamento dos salários, tornava-se tirano em relação á execução dos serviços, podendo cobrar da forma que lhe conviesse a finalização da obra ou execução do serviço. Nesse contexto não havia qualquer direito do trabalhador, senão e quando muito, a percepção do salário.

Com o desenvolvimento da sociedade, ocorreu uma transformação na percepção do trabalho, hoje não mais visto como mera obrigação de certas classes sociais, passando a sustentar a posição de obrigação-direito.

3.3 - A Revolução Industrial e a Alteração Conceitual do Trabalho

Um dos maiores marcos históricos na evolução do trabalho é a Revolução Industrial. Com ela surgem os movimentos populares na luta pelos direitos da classe trabalhadora. Hertz J. Costa (2004, p. s/n) nos ensina:

A liberdade do trabalhador principiou com a revolução industrial, quando surgiu o trabalho assalariado e a figura do patrão, o empregador capitalista. Foi o surgimento das máquinas e a necessidade de cada vez maior de seu uso que estabeleceu sensíveis mudanças nas relações patrões/empregados. Principiou-se, então, a dar um sentido social, humano e jurídico no que concerne ao trabalho, criando-se regras de inter-relacionamento, onde o sentido protetivo do trabalhador começou a tomar corpo.

A dignidade do trabalhador, que antes não era questão importante para os industriais, com o início da nova era social em que caberia ao Estado procurar nivelar o interesse da sociedade e não apenas o individual, passou a ter outro sentido de consideração. O Estado deveria, pois, satisfazer o bem-estar da coletividade, criando limitações aos interesses exclusivamente pessoais, intervindo, se necessário, para a proteção dos fracos e desamparados.

A Revolução Francesa (1789-1799), preparada para o estabelecimento das liberdades políticas, teve um papel preponderante, porque suprimiu uma série de injustiças sociais e notadamente dos trabalhadores, criando, inclusive, as regras

de indenização às vítimas de acidentes do trabalho e evitando a exploração industrial, entre inúmeras conquistas que vieram.”

Surgem, então, conceitos modernos de inter-relacionamento, criando-se direito e não apenas deveres aos trabalhadores, preocupando-se inclusive com o bem estar dos mesmos. São os primórdios das políticas de segurança e saúde no trabalho. A partir desse momento, passa-se a desenvolver todas as idéias referentes ao acidente de trabalho.

3.4 - O Trabalho Como Direito Fundamental do Homem

O trabalho é um direito econômico e social do homem, inclusive erigido a status constitucional. Tem como base a igualdade e prevê que todos possuem o direito de ganhar o seu sustento por meio de um trabalho, livremente escolhido, e possuir condições eqüitativas e satisfatórias de renda, devendo ser, o cidadão, protegido pelo Estado nos casos de desemprego.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 29, já nos trazia a seguinte redação:

Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

A Constituição Federal Brasileira de 1988, em seu artigo 6º, reconhece o trabalho como um direito de todos, não só um direito ao trabalho, mas a um salário que garanta a sua subsistência e a daqueles que dependam do seu trabalho, sendo um dever do Estado assegurar tal subsistência.

Apesar de ser um direito constitucional, na prática, o direito ao trabalho, bem como o direito a uma renda justa, são violados diariamente, banalizando tal ditame legal. O desemprego, atualmente, é um dos maiores problemas mundiais e aqueles que se encontram empregados não são remunerados apropriadamente, pagando-se baixos salários.

A Consolidação da Leis Trabalhistas regulamenta as relações de trabalho no Brasil, mas ainda assim é comum se deparar com empregados que não gozam férias, recebem menos que o teto da categoria, não gozam do repouso mínimo, entre vários outros desrespeitos ao trabalhador.

4 – COMPETITIVIDADE E ASPECTOS GERAIS DA GLOBALIZAÇÃO

Com a saturação dos mercados internos, busca-se no exterior oportunidades de ampliação dos negócios e captação de recursos. Com isso desenvolve-se o fenômeno capitalista da globalização.

Tenta-se uma equiparação econômica entre países desenvolvidos e em desenvolvimento, mas geralmente ocorrem injustiças sociais.

No que concerne ao ambiente laboral, ocorre um avanço tecnológico, diminui a importância da matéria-prima e da mão-de-obra, tornando-se mais um fator de pressão ao funcionário. Com o aumento da demanda fica a cargo do empregado o cumprimento de maiores metas em um menor espaço de tempo.

Com a globalização surge a mão-de-obra barata proveniente de países subdesenvolvidos ou com uma legislação trabalhista menos rigorosa, aumentando o temor do desemprego, pois para os empregadores muitas vezes fica mais viável importar determinado produto do que produzi-lo no mercado interno. Há dessa forma uma “coisificação” do trabalho humano, uma diminuição na importância do potencial do trabalho de cada um, limitando-se a números que enfocam apenas o lucro do empregador.

A ausência de políticas de inclusão social proporcionou um aumento na precarização do trabalho. Ao mesmo passo que uni mercados, a globalização mundializa crises e piora problemas regionais.

5 – ASSÉDIO MORAL PATRONAL

5.1 – Conceito Atual e Evolução Conceitual Histórica

O assédio moral, ou terrorismo psicológico para alguns, pode ser conceituado como a situação imposta pelo empregador que visa atentar contra o trabalhador, expondo-o de forma sistemática a situações humilhantes ou vexatórias, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, praticadas com o escopo de atentar contra a auto-estima e prestígio profissional, na tentativa de fazê-lo desistir do emprego.

Para o douto magistrado José Carlos Rizk o assédio moral seria:

A exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns, em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e anti-éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização. (TRT – 17ª R – RO nº 1142.2001.006.17.00-9 – Rel Juiz José Carlos Rizk)

O assédio moral pode se perfazer por atos que não sejam palavras e escritos. Algumas manifestações, como olhares, suspiros e até mesmo o silêncio como resposta a indagações, podem ser utilizados como forma de humilhar o empregado, atentando contra a sua dignidade. Da mesma forma, delegar funções inócuas ou sem sentido algum, desprovidas de utilidade, podem configurar formas de assédio moral, visto que desprestigia o trabalho do empregado.

Para a configuração do real assédio moral, temos que ter em mente que os atos do empregador devem ser sistemáticos, prolongando-se ao tempo, expondo o empregado constantemente a essa situação humilhante. Ataques esporádicos ou ocasionais não configuram assédio moral, levando sempre em conta a amplitude do ato, pois mesmo que os ataques sejam ocasionais, se extremamente humilhantes, podem ser sim considerados assédio moral.

Segundo pesquisas realizadas pela Organização Mundial da Saúde, no Brasil, cerca de 39,5% dos entrevistados já sofreram sérios abusos verbais por meio de seus superiores durante a jornada de trabalho.

5.2 – Poderes Potestativos do Empregador

O poder potestativo constitui a mais difundida idéia acerca do poder de direção do empregador, podendo ele modificar, extinguir ou recriar situações jurídicas de forma unilateral.

Consiste, portanto, em um direito-poder. Seu titular pode utilizá-lo da forma como bem entender, nascendo para o sujeito passivo (empregado) uma total sujeição ao poder do sujeito ativo (empregador), o colocando em situação de autoridade, sem jamais, entretanto, galgar a condição de autoritarismo.

José Affonso Dallegre Neto e Cláudia Salles Vilela Vianna (2001, p. 66) preconizam:

O empregador no exercício de seu *jus variandi* poderá ser rígido no intento de corrigir ou prevenir eventuais atos faltosos do empregado. Contudo, o rigor excessivo se constituirá exercício irregular do seu poder de comando, inquinando o ato de ilicitude, nos termos do artigo 160, I, do Código Civil. Neste caso, além do empregado estar autorizado a rescindir indiretamente o seu contrato, a indenização típica da rescisão com ônus (FGTS + 40%) poderá ser acumulada com o ressarcimento do prejuízo material e moral oriundos do ato faltoso e excessivo do empregador”.

Tal total poderio nas mãos do empregado tem-se com o tempo sido contemplado de forma mais tênue, não aceitando esse total autoritarismo e unilateralidade das decisões, mesmo porque o Código Civil possui concepções diferentes. E, por ser ele costumeiramente utilizado de forma subsidiária no processo trabalhista, não poderíamos manter tal visão ultrapassada.

Porém, tal visão do poder de direção não consegue explicar o moderno fenômeno da participação dos empregados na organização e, inclusive, na gestão da empresa.

Analisando o Código Civil, Eroulths Cortiano Júnior apud Fernanda Silva (2003, p.s/n) conclui:

O abuso de direito está conceituado a partir de seus limites: haverá abuso quando o exercício do direito exceder o seu fim econômico ou social, a boa-fé ou os bons costumes. A nova legislação, então, impõe limites éticos ao exercício dos direitos subjetivos (mas não só dos direitos; também das liberdades, faculdades, direitos potestativos e poderes), limites que se estabelecem a partir dos parâmetros da boa-fé objetiva, da função social e econômica dos direitos e dos bons costumes. Tratam-se de cláusulas

gerais e conceitos jurídicos indeterminados, cuja concretização fica reservada ao juiz no exame do caso.

Dessa forma, o empregador possui o legítimo poder de direção, porem tal poder esbarra na impossibilidade do seu abuso, devendo então, o empregador agir de forma mais racional, na busca dos seus interesses, mas sem extirpar a vontade do empregado.

5.3 – Deveres e Direitos dos Empregados

Inúmeros são os direitos e deveres dos empregados, sendo capaz de se mostrar até impossível a explanação de todos eles, primeiro por se divorciar dos objetivos do presente trabalho e, segundo, pela quantidade e peculiaridade de cada um. Tanto é assim que o primeiro artigo da Consolidação das Leis do Trabalho, reza que “Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho nela previstas”, abrindo maior leque quando, em seu artigo 8º reza:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais, ou contratuais, decidirão conforme o caso, pela jurisprudência, pela analogia, por equidade, e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do Direito do Trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, do direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

É exatamente a parte final do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, no nosso modesto entender, que mais interessa para a análise e conclusão deste trabalho. Seja qual for a norma a ser aplicada, mesmo que oriunda de convenções coletivas de trabalhadores, jamais poderá afrontar o ‘interesse público’. No prisma do estudo a que nos dedicamos, seria por demais importante indagar qual o interesse público que deveria prevalecer. A resposta, a afirmar as assertivas já lançadas quanto à necessidade de manutenção de bom ambiente de trabalho e a possibilidade da degradação deste ou mesmo dos crescentes assédios morais, é que ao Estado interessa, senão lhe obriga, manter a integridade física de todo cidadão. Tanto que a vida, a higidez mental e física, não apenas se mostram, em nosso ordenamento jurídico, como direitos naturais, mas erigidos à égide de direitos constitucionais.

Portanto, para o enfoque do presente estudo, dir-se-ia que o maior direito do empregado é o direito à integridade física, mental e moral, a integridade e, em contraponto, ao empregador, imposta a obrigação de manutenção de ambiente laboral adequado para manutenção daquele direito, não único, mas maior, do empregado, como ser humano considerado. Pontofinalizando, tanto é assim que uma das primeiras medidas para a contratação e demissão de um funcionário, nada mais é senão a realização, legalmente estabelecida, de exames médicos (admissional e demissional).

5.4 – Excesso do Poder Potestativo e Assédio Moral

Como a própria nomenclatura está a nos informar, potestativo, derivado do latim *potestativu*, diz-se da condição que torna a execução contratual dependente duma convenção que se acha subordinada à vontade ou ao arbítrio de uma ou outra parte

Obviamente, por ser o contrato de trabalho nada mais que a imposição de realização de trabalhos, em troca de remuneração, numa definição simplista, teríamos que a mais ninguém caberia o encargo de direção que não ao empregador, maior interessado, senão o único, na obtenção dos resultados econômicos decorrentes da atividade para a qual, com certeza, aplicou seu capital.

Porém, ao contrário do sistema escravocrata, sobre o qual discorreremos linhas atrás, o patrão não é mais o senhor de escravos, dono e soberano sobre o corpo, desejos e futuro do trabalhador. Entender por absoluto o poder potestativo do empregador seria o mesmo que permitir a retomada daquele sistema. Nos dias atuais, entretanto, acompanhando a idéia cujo berço remonta a revolução industrial, o empregado é livre para decidir sobre manter-se empregado ou abdicar de seu posto de trabalho, sendo certo que a própria Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 483 estabelece as ‘faltas graves’ do empregador, capazes de ensejar a rescisão do contrato de trabalho. O artigo de lei indicado nada mais é senão a minimização do poder potestativo do empregador. O que antes era absoluto, torna-se cada dia mais relativo, visto que ao empregador, em realidade, cabe o poder decisivo e diretivo da atividade, mas sem que tal signifique que para a consecução dos fins empresariais possa olvidar os direitos daqueles contratados para sua execução.

Quando não observados pelo empregador os exatos limites de seu poder diretivo, ou poder potestativo, surge o concebido 'assédio moral'. O empregador, ao extrapolar os limites de seu direito acaba por adentrar no âmbito do direito do empregado, ferindo o antigo axioma jurídico segundo o qual o direito de um acaba quando se inicia o direito do outro.

A cada passo que o empregador aumenta seu poder sobre o empregado, maior é a gama de direitos feridos deste. A habitualidade, a freqüência, a forma insidiosa com que age o empregador é o ponto nevrálgico da questão. Não apenas fere direitos secundários do empregado, mas atenta contra o maior e mais elementar direito: o direito à integridade moral e psíquica. Normalmente, o assediado responde não como vítima do assediador, mas como se aquele agisse de forma correta, uma vez que os elementos volitivos do assediado vão sendo aos poucos neutralizados.

A grande preocupação, portanto, quanto à ocorrência do assédio moral é que este ocorre de forma silenciosa; os danos vão sendo semeados na surdina, habitual e covardemente. Quando constatado o dano, na maioria das vezes, a própria vítima nem se deu conta do mesmo. Entrega-se psicologicamente à situação criada pelo assediador, acredita-se pequeno como quis fazer crer o empregador. Ao contrário, portanto, das agressões físicas e mesmo do assédio sexual, o assédio moral, muitas das vezes, não é percebido às claras pelo empregado, e quando tal ocorre, as conseqüências podem ser mais danosas que a própria agressão física..

5.4.1 – Tipos Mais Freqüentes de Assédios Morais

Normalmente, são estratégias usadas pelos assediadores:

- a) Escolher a vítima e isolar do grupo.
- b) Impedir de se expressar e não explicar o porquê.
- c) Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares.
- d) Culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar.
- e) Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho.

f) Destruir a vítima (desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante. A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool.

g) Livrar-se da vítima que são forçadas a pedir demissão ou são demitidos/as, freqüentemente, por insubordinação.

h) Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade

Temos, porém, que o assédio moral não tem forma rígida e precisamente descritível. Dependendo da vítima, maior ou menor poderá ser o empenho do assediador para estagná-la. Da mesma forma que valores morais ou mesmo conceitos são diferentemente mantidos pelas pessoas, assim se mostra com o assédio moral: nem tudo que pode afetar o elemento “a”, afetaria o elemento “b”, posto que naturalmente distintos entre si. Poderíamos dizer que uma pessoa tímida ou rigorosa terá maiores traumas com uma ‘revista íntima’, p.ex., que uma pessoa mais extrovertida ou debochada. Da mesma forma que questões íntimas e reservadas de uma dada pessoa podem levá-la a entender escárnio ou inferiorização em situação que, para outra, em nada afetaria seu ânimo.

Poder-se-ia, resumindo, indicar os mais utilizados meios de assédio: gestos, condutas abusivas e constrangedoras, humilhação repetitiva, inferiorização, amedrontação, menosprezo ou desprezo, ironia, difamação, ridicularização, risinhos, suspiros, piadas jocosas relacionadas ao sexo, ser indiferente à presença do/a outro/a, estigmatizar os/as adoecidos/as pelo e para o trabalho, colocá-los/as em situações vexatórias, falar baixinho acerca da pessoa, rir daquele/a que apresenta dificuldades, não cumprimentar, sugerir que peçam demissão, dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas ou mesmo irão para o lixo, dar tarefas através de terceiros ou colocar em sua mesa sem avisar, controlar o tempo de idas ao banheiro, tornar público algo íntimo do/a subordinado/a, não explicar a causa da perseguição, difamar, ridicularizar.

6 - O ASSÉDIO MORAL E A PRIVAÇÃO MENTAL/EMOCIONAL DO ASSEDIADO

O assédio moral realizado pelo empregador pode, ocasionalmente, ser de tamanha magnitude que o assediado passa a se tornar coisa, deixando de possuir suas emoções humanas, afetando a sua saúde mental. O empregado, nesse caso, diante de tamanha pressão torna-se apático, destituído de vontade e auto-estima.

Na submissão o empregado passa a acatar os ditames do patrão como sendo inquestionáveis, havendo uma distorção da realidade. Uma pessoa com um privação emocional escolhe como companheiros pessoas frias e distantes, pois não se sente mais a vontade com demonstrações de amizade, inerentes do ser humano, pois fora destruída a sua capacidade de se relacionar ou ter qualquer tipo de afeto com o próximo.

O assediado perde o seu poder de assertividade, que seria o componente necessário para um comportamento social adequado e competente. Nas palavras de Del Prette em sua obra *Psicologia nas Relações Interpessoais* (2001, p. 75): vivências para o trabalho em grupo:

a assertividade é usualmente aplicada às situações que envolvem algum risco de conseqüências negativas, caracteriza um tipo de enfrentamento que requer o autocontrole dos sentimentos negativos despertados pela ação do outro ou a expressão apropriada desses sentimentos.

Segundo a douta juíza Márcia Novaes Guedes (2007, p. s/n): "...a vítima perde a espontaneidade, não se agüenta dentro de si e se tortura dia e noite, buscando em si mesma as causas daquela situação."

É exatamente nesse contexto que tentamos enquadrar o suicídio como acidente de trabalho, o assédio moral seria dessa forma a razão para a auto-destruição da vida, pois fora ele que transmutou a realidade do empregado, tornando-o uma pessoa sem amor próprio e mentalmente ou emocionalmente afetada. Somando-se o assédio moral contínuo e prolongado com os agudos distúrbios mentais/emocionais do empregado temos a fórmula perfeita para o suicídio. Poderíamos nos questionar o porquê do empregado, mesmo sofrendo

tamanhos abusos, preferir suportá-los a pedir demissão, mas não poderíamos ser hipócritas ao não entender as razões para tal, já que o mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais seletivo. Se para os recém formados o futuro é incerto, imagine-se os trabalhadores de meia idade, sem curso superior e já com a saúde abalada. Ser despedido, para ele, seria a total desestruturação de sua família. Não vê outra alternativa senão suportar o assédio do empregador.

7 - O SUICÍDIO E O ASSÉDIO MORAL – NEXO CAUSAL

A comprovação do nexo de causalidade entre o suicídio e o assédio moral é tarefa árdua e multidisciplinar. O óbito do empregado faz com que as provas tenham que se basear basicamente em evidências e testemunho dos colegas de trabalho.

Outra grande dificuldade em relacionar o ambiente laboral com o suicídio é a comprovação que aquele fora a causa desencadeadora, de forma exclusiva ou tenha uma grande contribuição, pois se o suicídio tiver outro fato, estranho ao trabalho, não há como relacionar.

Washington de Barros Monteiro apud Molom (2004, p. 2) dita a respeito do nexo de causalidade:

... desde que determinada condição, porém se tornou necessária para que o dano surgisse, deverá ser ela admitida como “causa” no sentido jurídico, apta a gerar a responsabilidade civil [...] nem todas as condições necessárias poderão ser tidas com causas. Só serão consideradas como tais as que se vincularem ao resultado final por adequada relação de causalidade.

Porem se ficar evidenciado que o estado emocional do empregado tenha evoluído ao ponto das pretensões suicidas devido ao ambiente de trabalho, seja por pressões, humilhações, decepções ou qualquer outra forma de assédio moral ou distúrbios ocasionados pelas funções a ele atribuídas, fica claro o nexo de causalidade entre o ato do empregado e o empregados, que por omissão ou comissão, atentou contra aquele.

8 - O SUICÍDIO E O ACIDENTE DE TRABALHO

8.1 – Possibilidade de Ocorrência

Aqueles que não vislumbram a possibilidade do suicídio ser tido como acidente de trabalho, possuem em seu favor um forte argumento: a falta de nexo causal entre o trabalho e o suicídio, pois este seria um ato de auto-lesão, que, por ser doloso, não seria considerado acidente.

Entendem, quando muito, que o suicídio estaria ligado a questões pessoais do suicida, sendo, portanto, uma conduta derivada de desejo próprio e, se derivada de vontade própria, jamais poderia ocorrer em decorrência de fatos externos ao indivíduo.

Porém, para aqueles que militam a favor da caracterização, a argumentação toma outras linhas, afirmando eles que, no suicídio, a vontade da vítima fora submetida a fatores determinantes de uma intenção suicida e dessa forma não haveria o dolo do agente, se assim pudéssemos caracterizar a vontade de auto-exterminio. O empregado não seria mais dono de sua própria vontade, diante da fragilização emocional causada por fatores externos, notadamente pressão patronal, assédio moral ou nefasto ambiente de trabalho.

Nesse esteira, Manoel Alonso Olea e José Luis Tortuero Plaza apud Arochena (2003, p. s/n) nos ensinam que:

O suicídio ou sua tentativa frustrada constitui-se um tema grave e de difícil solução, ante a tendência de se atribuir este a situações prévias de transtorno mental do suicida; porque, quando tais situações derivam do trabalho, direta ou indiretamente de um acidente de trabalho (...) o próprio suicídio deve ser entendido com acidente de trabalho.

Quando a intenção suicida for “forçada” pelo ambiente laboral é possível a caracterização do acidente do trabalho. Não haveria dolo do empregado. Sua vontade fora suprimida pelas pressões e humilhações exercidas pelos empregados ou superiores.

Assim como seria forçoso estabelecer a relação de causa e efeito entre as moléstias funcionais, atualmente crescentes entre os trabalhadores que se utilizam de movimentos repetitivos (LER/DORT) e os equipamentos a eles

disponibilizados pelos padrões a possibilitar a caracterização do acidente de trabalho (anteriormente muito negado e hoje até presumido). Da mesma forma insta observar a que tipo de ambiente estaria submetido o empregado que, de inopinadamente, comete suicídio sem qualquer razão aparente. Uma vez evidenciado que o ambiente de trabalho contribuiu para a atitude da vítima, caracterizado estaria o nexo de causalidade.

A relação entre suicídio e ambiente nefasto de trabalho era no passado hipótese que sequer poderia ser aventada, por absurda. Ocorre que a mesma pecha que vemos pairar sobre a relação ora discutida já se mostrou presente na discussão acerca do assédio sexual no trabalho e, mais recentemente, no estudo acerca do assédio moral e o conseqüente dever de indenizar do patrão.

A grande dificuldade do tema se bifurca: teríamos duas premissas que se dissipariam com a própria vítima: a razão do suicídio (?) e a afetação pessoal da vítima pelo ambiente da trabalho (?), dado que cada pessoa percebe e absorve circunstâncias do meio, de formas totalmente distintas umas das outras.

Perceber ou mesmo estabelecer o nexo causal entre um acidente típico, no qual o empregado, sem os equipamentos de proteção indispensáveis, cai de um andaime logicamente é mais fácil que estabelecer que a vítima constante de assédio moral (até porque a constância é intrínseca a este) pode ser levada ao ato extremo de auto-extermínio como forma de fazer calar o opressor.

Situação extremamente ilustrativa encontramos em sentença firmada pelo Tribunal Superior de Justiça de Galícia, pela qual chegou-se à conclusão de ocorrência de suicídio de trabalhador, caracterizado como um acidente do trabalho. Tratava-se de processo em que certo marinheiro suicidou-se no ano de 1999, ocasião em que estava em alto mar, prestando serviços como lubrificador em um navio pesqueiro. Dias antes do suicídio, passou a expressar que "não era dono de si mesmo" ou "que algo em sua casa estava acontecendo", deixando de se alimentar. No dia do suicídio, ainda tentou manter contato telefônico com familiares, mas não conseguiu ligação, uma vez que não havia cobertura. Dirigiu-se ao patrão, pedindo para chamar pelo rádio do navio, sendo seu pedido negado. Logo após, o empregado comete suicídio.

A transcrição supra nos alerta para o maior problema quanto à investigação dos motivos ensejadores do suicídio. Será que o empregado, se não submetido à grave estresse emocional decorrente do trabalho ou a extremas

jornadas de trabalho conjugadas com imposição de pesadas metas ou mesmo vítima de assédio moral mais drástico, não teria condições de lidar com problemas existenciais tão profundos ou, mais ainda, tais problemas ou dilemas ocorreriam, não fosse o cenário vivido pelo indivíduo?

8.2 – Requisitos Legais

Conforme asseverado em algumas passagens deste trabalho, para caracterização do suicídio como acidente de trabalho, necessária a prova de três requisitos legais: a morte (lesão maior ao direito à vida), o exercício de atividade laboral e o nexo de causalidade entre as atividade desenvolvidas pelo empregado e o ato de suicídio por ele cometido.

Os dois primeiros requisitos são de fácil comprovação. A dificuldade se funda no nexo de causalidade, tema controverso e de difícil demonstração como já explanado.

Nesse sentido, quanto à necessidade de prova cabal quanto à culpa do agente, sem a qual não restaria comprovado o nexo de causalidade entre o evento (morte) e a atividade desenvolvida pelo empregado, encontramos os seguintes arestos:

Em matéria penal, a culpa não se presume, sendo mais prudente, ante insuficiência probatória, a absolvição do acusado. (TACRIM-SP-ACRel. Lauro Alves - JUTACRIM 38/317).

Compete ao Ministério Público a demonstração do elemento subjetivo da culpa, tanto que é requisito da denúncia a especialização de sua forma. Assim, não provada aquela de maneira cabal e indubitosa, deve seguir-se a absolvição do acusado, sendo inadmissível a transferência ao réu do ônus probante de sua inocência, por mais lamentáveis que tenham sido as conseqüências do dano. (TACRIM-SP-AC-Rel. Geraldo Ferrari-Jutacrim 38/271).

A mesma tendência do direito penal quanto á culpabilidade do empregador, entendemos, não poderá, entretanto, ser aplicada ao caso em comento, já que não estamos discutindo a existência de crime, mas de evento não capitulado como tal, mas que, uma vez comprovado, gera ao empregador o dever de indenizar.

A dificuldade da prova se mostra o maior problema quanto ao caso concreto, vez que, na maioria das vezes, a vítima do infortúnio não deixa recados, não informa taxativamente que cometerá o suicídio por este ou aquele motivo. Muitas vezes levada ao fatídico ato por extremo estresse, desgosto ou desorientação momentânea, a vítima leva consigo, para o sepulcro, todas as informações que, acaso conhecidas, poderiam, aí sim, estabelecer o nexu causal entre o suicídio cometido e a atividade ou condições ambientais do trabalho a que submetida a vítima.

Não havendo condições de efetivamente constatar o real motivo do suicídio, e não nos sendo dada a possibilidade de, como a avestruz, escondermos-nos de realmente analisar as questões reais, mesmo que diante da dificuldade máxima d'uma prova.

Segundo se denota do Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, provar é "estabelecer a verdade, dar prova ou a demonstração".

A juriconsulta portuguesa Cristina Libano Monteiro, em sua obra "Perigosidade de Inimputáveis e «in dubio pro reo»", (1997, p. 13), leciona ser a prova, mais do que uma demonstração racional, um esforço de razoabilidade: o juiz lança-se à procura do «realmente acontecido» conhecendo, por um lado, os limites que o próprio objecto (sic) impõe à sua tentativa de o «agarrar» e, por outro, os limites que a ordem jurídica lhe marca --- derivados da(s) finalidade(s) do processo'

A livre apreciação da prova não se confunde com apreciação arbitrária da prova nem com a mera impressão gerada no espírito do julgador pelos diversos meios de prova; a prova livre tem como pressupostos valorativos a obediência a critérios da experiência comum e da lógica do homem médio suposto pela ordem jurídica.

Dessa forma, a 'prova' não necessita ter o absolutismo matemático necessário para questões físicas ou fisicamente demonstráveis. Mas tratando de fatos ou atos cuja subjetividade torne dificultosa a produção da prova, há ela de fundar-se numa valoração racional e crítica, de acordo com as regras comuns da lógica, da razão, das máximas de experiência e dos conhecimentos científicos, por modo que se comunique e se imponha aos outros.

O perfil do suicida, seu modus vivendi, a pré-existência ou não de doenças mentais ou distúrbios psicológicos ou sociais ou seja, toda a rotina de vida

da vítima pode e deve servir como meio de se estabelecer o nexo de causalidade entre o evento morte e a atividade exercida pelo empregado, como bem agiu o Tribunal de Galícia, ao analisar o caso do marinheiro morto no navio em alto mar. Naquele caso o Tribunal não se furtou de analisar e bem compreender que outro não poderia ser o motivo da morte voluntariamente buscada pelo obreiro, senão a extrema pressão e estresse com o qual convivia no seio de sua atividade profissional. Nesse sentido pondera, em seu trabalho “Dois Aspectos do Tema Suicídio”, Napoleão L. Teixeira (2006, p.136):

Haverá necessidade de se estabelecer o vínculo etiológico, sem o qual não se objetivará o acidente do trabalho. Embora de nem sempre fácil comprovação o nexo de causalidade entre a morte autócida e o acidente do trabalho, poderá ser isso feito através de perícia médica, ou, mais precisamente, de perícia psiquiátrica. Não se restrinja o perito ao exame do "último ato", instante em que a autoquímica se consumou. Faça mais: uma análise da conduta profissional, social e familiar anteriores do suicida, visando à descoberta de possíveis distúrbios de conduta, premonitórios de inda latente perturbação psíquica. Isso, em o caso de perturbação mental pré-existente. No caso de perturbação mental superveniente (consecutiva ao acidente de trabalho), caber-lhe-á investigar até onde influíram as vivências dolorosas de ansiedade e angústia, para o gesto de desesperação derradeira.

Certas coisas são passíveis de prova matemática, outras dependem a percepção mais acurada daqueles a quem se destina a prova.

Provar que Romeu amava Julieta seria impossível se não se acreditasse piamente na possibilidade de existir o amor, em todas as suas vertentes.

Perguntar a uma pessoa ferrenhamente cristã sobre as provas da existência de seu criador seria até mesmo um despautério, pois as evidências bastam ao devoto.

Portanto, mesmo diante de, muitas vezes, termos de nos deparar com a necessidade de produção de prova negativa, à qual de há muito vem sendo negada a possibilidade de realização, tanto pela doutrina como pela jurisprudência pátria, partindo-se da premissa que não se prova o que não existe, no caso em discussão, entendemos que, uma maior valoração dos elementos colhidos numa situação de suicídio, envolvendo trabalhadores e quiçá, no próprio ambiente de trabalho, se mostra não apenas salutar mas necessário para que sejam descortinadas realidades desconhecidas, pelo excesso de rigorismo ou mesmo covardia judiciária, de forma que muitos outros seriam os números apontados em

estatísticas, dando conta e real existência de casos de suicídios cometidos em razão do trabalho.

8.3 – Dificuldade de Prova

Como já dito alhures, a prova quanto o nexos de causalidade é de extrema complexidade devido ao âmbito do trabalhador. Teremos então que nos socorrer a evidências que por assim serem carregam em si um alto grau de subjetivismo.

Quanto à dificuldade da realização da prova dos motivos que levam uma pessoa a cometer suicídio, Napoleão L. Teixeira (2006, p.132) assevera:

Embora aparentemente "premeditado por pessoa em seu juízo" (na linguagem do Código Civil), mesmo nestes casos deve o autocídio ser compreendido e interpretado como um ato anormal. Confessa o diretor da Sul América Seguros de Vida, numa palestra feita para seu "staff", subordinada ao tema "Cláusulas de incontestabilidade e de suicídio": "É muito difícil provar", diz ele, "que o suicídio foi voluntário ou consciente, pois ele é sempre resultante de um ato de desespero, de verdadeira inconsciência e, até hoje, nenhum psiquiatra pode asseverar que o indivíduo, no momento ao praticar tal ato, estivesse realmente em seu juízo perfeito... surge uma dúvida formidável para saber se houve, ou não, premeditação e voluntariedade do ato e se a pessoa estava em seu juízo perfeito. "É uma prova quase impossível de se estabelecer.

Cabe, portanto, ao magistrado tarefa árdua da análise das provas, em geral testemunhal, tendo sempre como base o homem mediano. Dessa forma verifica-se um homem comum suportaria tudo aquilo que se passava durante a jornada de trabalho do suicida, se a pressão fora essencialmente danosa, o suficiente por si só para o ato suicida. Teríamos em tela a configuração do suicídio como acidente de trabalho.

Há que se ter extrema ponderação no caso da dúvida, já que militam a favor de ambas as partes fortes argumentos. O empregado é hipossuficiente em relação aos seus patrões, além do crescente medo do desemprego. Como para o empregador encarar tudo e qualquer coisa como acidente de trabalho inviabilizaria por completo a manutenção da atividade econômica, não pode ser ele responsabilizado por todos os atos dos seus trabalhadores, mas em contrapartida

não pode ele se escusar por completo. Há sim certa responsabilidade quanto aos serviços.

Portanto, a prova dos requisitos legais para a caracterização do suicídio como acidente de trabalho se transmudaria em verdadeira prova negativa, cuja realização é de extrema dificuldade, senão impossibilidade. Desta forma, a prova do intento suicida nunca será plenamente realizada, cabendo, nos casos de ocorrência de suicídios, ser analisada a questão sob o enfoque da presunção ou mesmo da prova indireta. Prova-se que o empregado não possuía motivação outra para cometimento do suicídio. Prova-se que o ambiente de trabalho em que se ativava era eivado de grande estresse ou prova-se que o empregado estava submetido à grandes e severas pressões ou assédio moral. Obtendo-se a prova indireta, a demonstrar não haver outra motivação para o ato, senão as decorrentes do exercício laboral, provado estará o nexo causal.

Entender de forma diferente seria o mesmo que fechar os livros e os olhos, cegar a razão e esquecer a problemática que vem se mostrando crescente nos dias atuais: o descaso dos empregadores com os direitos à higidez mental de seus empregados, sempre levando em conta que se as lesões físicas são de fácil constatação, as ofensas ou agressões morais e mentais acabam sendo relegadas, dada a dificuldade de sua prova.

Para os operadores do direito, entretanto, não deve prosperar a dificuldade da prova como elemento que afaste uma possível afronta a direito líquido e certo do cidadão.

8.4 – Tendência Doutrinária e Jurisprudencial Atual

Não há regulamentação específica quanto ao tema. Mesmo discussões doutrinárias ou jurisprudenciais são de extrema escassez, utilizando-se principalmente normas gerais, analogia e direito comparado.

Apesar da complexidade da abordagem, há recentes julgados que entendem pela responsabilidade do empregador quanto a saúde mental do empregado, dessa forma seria possível pleitear a condenação daquele pelo suicídio cometido pelos seus serviços, quando presentes os requisitos para tal.

Nesse sentido temos a doutrina atual que passa a encarar o assédio moral como forma de acidente de trabalho. Vejamos o entendimento do jurista Rodrigo Cristiano Molon (2004, p. 2):

O assédio moral, além de ser um dano pessoal, pode ser interpretado como acidente de trabalho, sendo aquele que decorre pelo exercício do trabalho, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou redução da capacidade permanente ou temporária para o trabalho. Ou seja, trata-se de um evento único e continuado, e com conseqüências geralmente imediatas, no qual o assédio moral está inserido.

Encarando-se o assédio moral como acidente de trabalho fica mais fácil visualizar a possibilidade de enquadrar também o suicídio como tal.

9 - O DEVER DE INDENIZAR DO EMPREGADOR EM DECORRÊNCIA DE ACIDENTE DE TRABALHO (SUICÍDIO).

Evidente que o dever de indenizar será pleiteado pelo cônjuge ou parentes do empregado suicida. Tal indenização seria a reparação pelo dano moral sofrido por aqueles próximos ao trabalhador.

Maria Helena (2003, p. 176) sabiamente nos ensina que o dano moral direto consiste:

Na lesão a um interesse que visa a satisfação ou gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (como a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos atributos da pessoa (como o nome, a capacidade, o estado de família).

De suma importância, também, trazer a lume princípios de direitos humanos, pedra de toque nas relações sociais, inclusive do trabalho. E, nessa esteira, temos a Declaração Universal dos Direitos do Homem, assim dispendo:

Art. XXII – Todo homem, como membro da sociedade, tem direito à segurança social, e à realização, pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.

Art. XXIII – 1. Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Nesse sentido, o Brasil ratificou a Convenção nº 155, em 18.05.92, com vigência nacional em 18.05.93, cujo tema é a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, e, em sua Parte IV – Ação e Nível de Empresa, determina deva ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos, que estiverem sob seu controle, sejam seguros e não envolvam risco algum para a segurança e saúde dos trabalhadores.

Ora, conclusão lógica do exposto é que o empregador é responsável pela integridade física do trabalhador, quando em operações e processos sob a

responsabilidade do mesmo, e que, segundo disposições de aplicação universal, o empregador deve prover condições justas e favoráveis ao trabalho.

Acidente de trabalho, portanto, que acarrete lesão à integridade física do trabalhador, como é o caso do suicídio, por culpa das condições desfavoráveis em que desenvolvido, efetivamente, implica em dano moral aos parentes da vítima.

De extrema importância trazermos à colação ministração de Yussef Said Cahali (2006, p. 139), acerca da prova do dano moral, na hipótese de lesão à integridade física, sobretudo em se considerando o homem mediano, em cuja força física reside a capacidade de prover a subsistência própria e de sua família:

Nesta sede mais ampla de reparação civil, afirma-se que 'seria exigir prova diabólica querer que o autor demonstre materialmente um dano que reside na sua alma e denota caráter subjetivo: o dano moral'; 'o dano moral constitui-se na dor, no sofrimento, infligidos a outrem: as lesões corporais implicam dor, e as cicatrizes maculam a estética do corpo, razão por que negar o sofrimento do autor é desconhecer a natureza humana'; assim, 'a dor moral que a perda anatômica gera no ego da pessoa não pode passar despercebida ao julgador; a evidência é tão gritante que independe de qualquer prova demonstrativa; os fatos notórios independem de prova..

A Lei 8.213/91, em seu artigo 19, parágrafo 1º, reza que:

A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.
A Constituição Federal, determina, em seu artigo 7º, XXII:
- redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

E no mesmo sentido a CLT:

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

O Contrato de trabalho contém implicitamente cláusula assecuratória das condições de segurança e saúde do trabalhador, de modo que sua inexistência caracteriza inadimplemento da obrigação contratual, ensejadora da Ação Reparatória. Nestas circunstâncias, o infortúnio laboral ocorreu não pelo risco da atividade para a qual o empregado foi contratada, mas por inexecução de uma

obrigação que compete ao empregador, caracterizando um ato ilícito de natureza contratual.

Todavia, não existe um critério legal para se fixar o valor da reparação pelo mal causado ao empregado.

Alguns autores entendem que se deva seguir o binômio possibilidade-necessidade, normalmente utilizando-se como base o valor do salário percebido pelo empregado na data do acidente.

Por outro lado, a condenação em danos morais também possui o seu papel educativo e coercitivo, eis que se fixada em quantia ínfima, comparado ao padrão do empregador, não surtirá os efeitos pretendidos. Pois uma indenização pequena não faz com que o empregador se preocupe em prevenir as futuras ocorrências.

Portanto, existindo o nexo de causalidade entre o ambiente laboral e a intenção suicida do empregado, injusto seria impossibilitar a reparação do dano moral sofrido por aqueles que dele dependam ou possuíam uma ligação afetiva muito próxima, levando-se em conta sempre se aquele que pede possui legitimidade para tal.

10 - CONCLUSÃO

A importância do tema abordado fica evidente. Apesar da dificuldade da caracterização do suicídio como acidente de trabalho, tal tarefa mostra-se árdua, mas não impossível. Quando configurada, deve o empregador ser responsabilizado pela sua negligência, arcar com os danos morais sofridos pelos parentes do empregado suicida e mais, dado o caráter educacional imposto ao causador do dano, a caracterização do suicídio como acidente de trabalho não apenas esgota uma solução individual, valendo, mais ainda, como modo dificultador de novos casos.

O ambiente laboral é ponto crucial na caracterização. Se sadio, provavelmente de nada auxiliou na decisão suicida do empregado, mas, por outro lado, se nefasto pode ter sido causa principal para o acidente.

A conduta deve ser encarada, quando realmente presentes os requisitos, como acidente, pois não há o dolo. A vontade do empregado fora submetida às pressões do meio laboral, tornando-se nula.

Apesar de certo preconceito quanto tal caracterização, em face do entendimento majoritário pela motivação exclusivamente pessoal do suicida, tem se visto uma maior influência do ambiente de trabalho como causa do ato auto-lesivo. E nesse momento um estudo mais aprofundado sobre a matéria se faz necessária.

E finalizando, como dito anteriormente, a jurisprudência e doutrina nacional tendem a modernização, acompanhando a evolução tecnológica, as alterações de modos de vida e mesmo dos grupos de trabalhadores. Compreender o suicídio como questão social, lhe emprestar a real importância, possibilitando desvendar em cada caso a ocorrência ou não do nexos causal, seria de bom alvitre e, mais, necessário para a sedimentação de condições cada vez mais humanas ao trabalhador brasileiro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AROCHENA, José Fernando Lousada. **O Suicídio como Acidente de Trabalho.** Disponível no site <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5466>>, acesso em 21/06/2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006

BRASIL. **Código de Civil e Legislação Civil em Vigor.** 22ª edição. São Paulo: Saraiva, 2003.

CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral.** 3ª Edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** 32ª edição. São Paulo: Saraiva, 2007.

CORTIANO JUNIOR, Eroulths. Breve introdução à dogmática da responsabilidade civil extracontratual no novo código. **Cadernos da Escola de Direito e Relações Internacionais da Faculdades do Brasil,** Curitiba, v. 2, p. 33-43, jan/jun. 2003. p. 39.

COSTA, Hertz Jacinto. **Acidentes de Trabalho - Atualidades.** Disponível no site no site <<http://www.fiscosoft.com.br/index.php?PID=125919>>, acesso em 03/07/2007.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso; VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Rescisão do contrato de trabalho:** doutrina e prática. São Paulo: LTR, 2001.

DEL PRETTE, Z. e DEL PRETTE, A.. **Psicologia nas relações interpessoais: vivências para o trabalho em grupo.** Petrópolis: Vozes, 2001.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro – Responsabilidade Civil.** 17ª edição. São Paulo: Saraiva, 2003.

FACULDADE DE MEDICINA DA UFMG. **Congresso de Prevenção ao Suicídio.** Disponível no site <<http://www.medicina.ufmg.br/noticias/?p=135>>, acesso em 03/07/2007.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio de Língua Portuguesa.** 2ª Edição. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira S/A, 1986.

GUEDES, Marica Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** 2ª edição. São Paulo: LTR, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e Responsabilidade das Organizações com os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores.** Disponível no site <http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_01.php>, acesso em 13/07/2007.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e a Responsabilidade Civil.** Disponível no site <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173&p=2>>, acesso em 21/06/2007.

NEV CIDADÃO. **Direito ao Trabalho.** Disponível no site <<http://nev.incubadora.fapesp.br/portal/trabalhoerenda/direitoaotrabalho>>, acesso em 03/07/2007.

RIBEIRO, Daniel Mendelski. **Suicídio: Critérios Científicos e Legais de Análise.** Disponível no site <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5670>>, acesso em 13/07/2007.

SILVA, Fernanda Albin. **O Abuso de Direito nas Relações Trabalhista à Luz do Código Civil.** Disponível no site <http://www.direitonet.com.br/textos/x/63/88/638/DN_o_abuso_de_direito_nas_relacao_trabalhistas_a_luz_do_codigo_civil.doc>, acesso em 05/09/2007.

TEIXEIRA, Napoleão. **Dois Aspectos Sobre o Tema Suicídio.** Disponível no site <<http://calvados.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/direito/article/view/7208/5159>>, acesso em 03/09/2007.

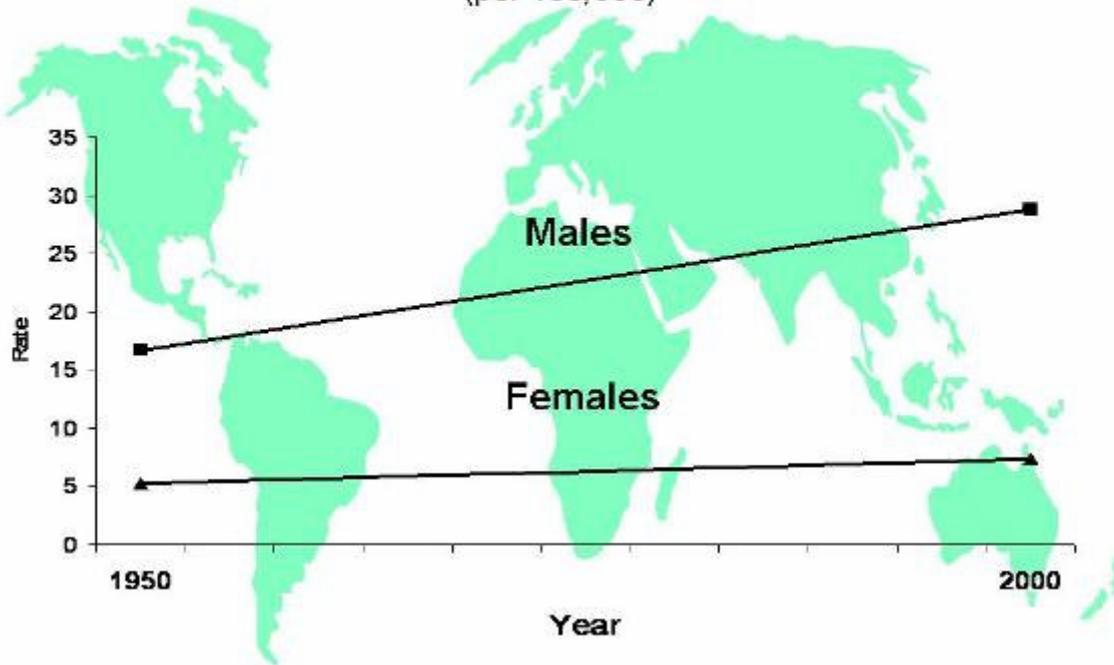
UDESC VIRTUAL. **Citações e pensamentos famosos.** Disponível no site <http://sistemas.virtual.udesc.br/html/hemeroteca_citacoes_pensamentos.htm>, acesso em 29/05/2007.

WIKIPEPIA ENCICLOPÉDIA LIVRE. **Suicídio.** Disponível no site <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Suic%C3%ADdio>>, acesso em 29/05/2007.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Suicide Prevention and Special Programmes.** Disponível no site <http://www.who.int/mental_health/prevention/en/>, acesso em 27/07/2007.

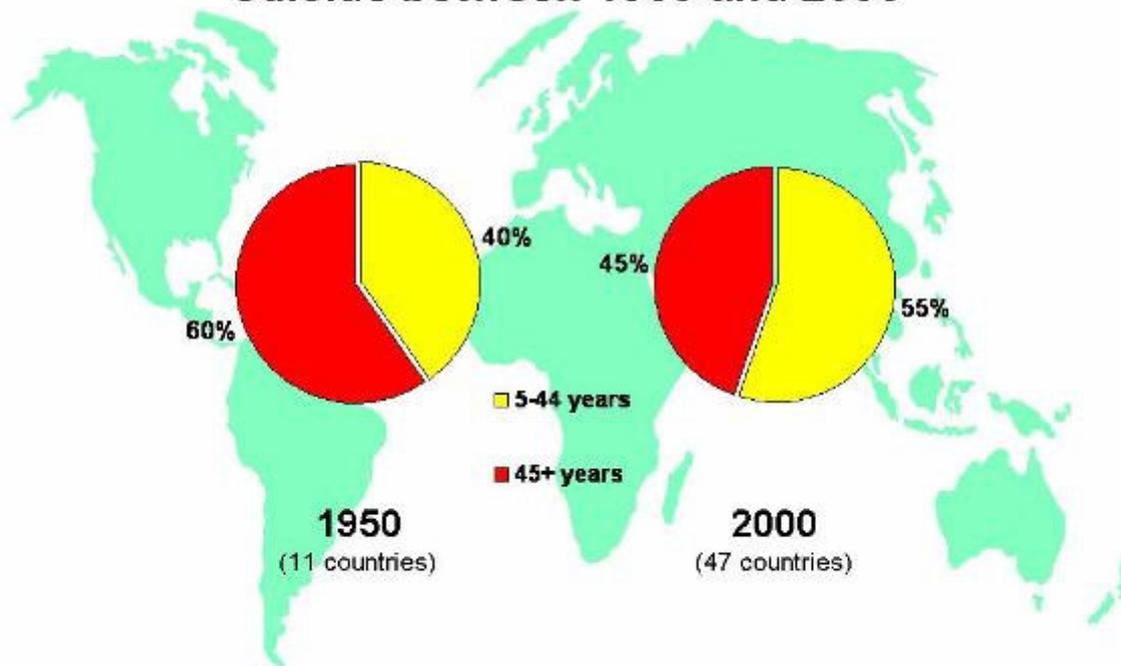
ANEXOS

Evolution of global suicide rates 1950-2000 (per 100,000)



World Health Organization, 2002

Changes in the age distribution of cases of suicide between 1950 and 2000



World Health Organization, 2002