

A emissão de CAT nos casos de depressão decorrentes do ambiente de trabalho doente

Bernardo Leôncio Moura Coelho

Procurador do Trabalho. Especialista em Direitos Coletivos pela ESMP/SP e em Direito Público pela UnB. Mestre em Direito Constitucional pela UFMG.

Pedro Augusto Ferraz Brenna

Analista Processual no Ministério Público do Trabalho. Assessor de Gabinete.

Resumo: O ambiente de trabalho como um elemento inseparável do contrato de emprego deve oferecer ao trabalhador as condições completas para o desenvolvimento do seu trabalho, caso contrário danos físicos ou psicológicos a pessoas envolvidas podem acontecer. O ambiente de trabalho saudável é baseado na Constituição Federal, especialmente nos arts. 5º, inciso X; 7º, inciso XXII; 170; 93; e 196. No Brasil, em 2014, de acordo com os dados oficiais, 222 mil pessoas foram afastadas do trabalho devido a perturbações mentais, o que representa um aumento anual de cerca de 36%. No entanto, a realidade desses trabalhadores é muito difícil porque a maioria deles não consegue obter assistência do Estado. A partir de uma investigação em Inquérito Civil, olhamos para o assédio moral em um ambiente de trabalho bancário. Nesta investigação, concluímos que é necessária a Comunicação de Acidente de Trabalho, em conformidade com o art. 22 da Lei n. 8.213/1991. A dificuldade reside no fato de que não é responsabilidade da empresa a decisão pelo reconhecimento do acidente de trabalho. A análise final, nos termos da legislação protetiva, é devida à Seguridade Social.

Abstract: Work environment as an indissoluble element of the contract of employment should offer to a worker the full conditions for the development of his labour, otherwise physical or psychological damage to people involved can happen. The healthy work environment is based in the Federal Constitution, especially in Articles 5, line X, 7, line XXII, 93, 170, and 196. In Brazil, in 2014, according to the official data, 222 thousand people were removed away from work due to mental disorders, representing an annual increase of about 36%. However, the reality of these workers is very tough because their majority cannot obtain State assistance. From an investigation of Civil Inquiry, we faced to moral harassment in a banking environment. In this investigation we concluded that it is necessary the issue of Work Accident Communication, in accordance with article 22 of the Law 8.213/91. The difficulty lies in the fact that it is not the responsibility of the company to decide for the recognition of the work accident. The final analysis, under the terms of the protective legislation, is due to Social Security Office.

Palavras-chave: Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Assédio moral. Depressão. Doença profissional. Acidente profissional. Meio ambiente de trabalho.

Keywords: Work Accident Communication. Moral harassment. Depression. Occupational disease. Occupational accident. Working environment.

Sumário: 1 Introdução. 2 O assédio no ambiente de trabalho bancário. 3 Da caracterização da doença profissional como acidente de trabalho. 4 Aplicações do Direito Comparado e de normas internacionais. 5 Conclusões.

1 Introdução

O ambiente de trabalho, como elemento indissociável do contrato de trabalho, deve proporcionar aos trabalhadores as plenas condições para o desenvolvimento de seu labor, sob pena de resultar em danos físicos e psíquicos aos envolvidos.

O ambiente de trabalho saudável encontra sua justificação na Constituição Federal, basicamente nos arts. 5º, inciso X; 7º, inciso XXII; 93; 170; e 196.

Nos exatos termos da legislação nacional, para todo caso de acidente de trabalho deverá ser emitida a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), sendo a doença profissional, qualificada como a que se adquire por força do trabalho desempenhado, equiparada ao acidente de trabalho.

A comunicação tem como finalidade os controles estatísticos e epidemiológicos pelos órgãos responsáveis. Para o empregado, objetiva a assistência acidentária do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Segundo dados oficiais, em 2014, no Brasil, 222 mil pessoas foram afastadas por transtornos mentais, representando um crescimento anual da ordem de 36%. Entretanto, a realidade é muito dura para esses trabalhadores, pois a maioria não consegue auxílio do INSS.

Para William Azevedo Dunningham, professor da Universidade Federal da Bahia,

[...] há evidências que se apoiam em dados científicos robustos de que a precarização das condições de desempenho laboral das classes trabalhadoras ocorridas nas últimas décadas joga um relevante papel no aumento da ocorrência dos transtornos ansiosos e de estresse, em âmbito mundial. (O TRABALHO..., 2015, p. 17).

Pesquisa realizada pela Universidade de Brasília em parceria com o INSS revelou que 48,8% dos trabalhadores que se afastam por mais de 15 dias do trabalho sofrem com algum transtorno mental, sendo a depressão o principal deles (O TRABALHO..., 2015, p. 21).

A partir da condução de uma investigação sobre assédio moral em uma instituição bancária brasileira, em sede de Inquérito Civil, nos confrontamos com uma realidade que nunca havia composto nossas investigações profissionais.

A denúncia discorria sobre a conduta da instituição bancária de sujeitar os seus empregados a assédio moral para a realização de atos tendentes ao atingimento de metas, além da prática de atos ilícitos buscando a persecução das metas de produção.

Especificamente no ambiente de trabalho dos bancários, revelou-se, por meio de minuciosa ação fiscalizatória, que os empregados se encontravam sob frequente assédio de seus superiores, sofrendo constantes ameaças de descomissionamento e despedidas.

O assédio moral não constitui o objeto principal de nossas investigações, mas não é possível adentrar no tema da obrigatoriedade de emissão de CAT sem que seja analisado o meio ambiente de trabalho doente no sistema bancário nacional.

2 O assédio no ambiente de trabalho bancário

Sem a devida atenção de seus comandantes, o ambiente de trabalho bancário pode criar situações insustentáveis para os empregados, que passam a sofrer na pele, na carne e na mente os efeitos mais funestos e devastadores do assédio.

O assédio moral coletivo, também chamado de assédio moral organizacional, decorre da tortura psicológica atual e continuada, consubstanciada em terror de ordem pessoal, moral e psicológica, praticada contra os empregados que são submetidos a situações humilhantes e vexatórias no âmbito da empresa. Pode ser exercido pelo superior hierárquico, por grupo de empregados do mesmo nível e até pelos subordinados contra o chefe, ou seja, é possível ocorrer em sentido vertical, horizontal e ascendente, e tem como fito tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando os assediados a tomarem a iniciativa, por qualquer meio, do desfazimento do contrato de trabalho.

Como bem ressalta Márcia Novaes Guedes:

O assédio moral e o *straining* não são apenas as duas mais modernas formas de violação dos direitos humanos no ambiente de trabalho,

mas o resultado da ruptura nos moldes do totalitarismo com a tradição filosófico/religiosa que tinha no ser humano o paradigma histórico axiológico, centro de todos os valores. O psicoterror no trabalho viola a intimidade, a mais elementar manifestação da espontaneidade. Interessante recordar o motivo pelo qual Hannah Arendt, no início do século XX, lutava para fazer com que a intimidade integrasse o catálogo dos direitos humanos. Segundo ela, uma das características da ruptura totalitária é a promoção da desolação, que impede a vida privada, exacerba o desenraizamento e torna difícil o pensamento. (GUEDES, 2007).

O estresse causado pelo trabalho é conhecido como estresse ocupacional e pode ser definido como:

[...] um estado crônico de desgaste físico e mental para e pelo trabalho. Todos nos estressamos, nas situações mais diversas, mas, em condições normais, cessada a causa, suspendem-se os efeitos fisiológicos e psicológicos do estresse. A gravidade do estresse ocupacional reside justamente na sua permanência diária. O local de trabalho, o ritmo das tarefas e o relacionamento interpessoal tornam-se fatores que diariamente renovam as emoções que ensejam o stress. Biologicamente o stress se manifesta como um estado de alerta mental e corporal ante uma situação que escapa aos padrões normais de convivência. (FONSECA, 2003, p. 673).

O contrato de trabalho, que tem por objeto o trabalho do ser humano, é instrumento que possui duas perspectivas principais e convergentes. Uma, para a empresa, que busca o lucro. Outra, para os trabalhadores, que buscam meios de realização material para sua manutenção com dignidade.

Nessa intrínseca e difícil relação, os direitos fundamentais tais como a valorização do trabalho e do trabalhador não podem ser relegados, assim como a sua dignidade. Dentro de seu poder diretivo, as empresas submetem-se a controle que visa, respeitado o direito de buscar o maior lucro, à manutenção e à efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Exageros devem ser evitados e coibidos, em termos de exigências e de discriminação, pois o lucro não pode justificar todo e qualquer tipo de cobrança

e de comportamento profissional, atrelando o dia a dia do empregado a resultados, a metas difíceis de serem atingidas, em desproporção com o que seria razoavelmente tolerável.

Como descrito por Márcia Novaes Guedes (2008, p. 30), “o assédio moral é um abuso no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento”.

Diversos estudos acadêmicos já foram conduzidos para demonstrar que o clima de assédio no sistema bancário é praticamente sistêmico, não havendo exceções a serem indicadas.

Os tribunais trabalhistas também enfrentam essa questão, podendo pontuar algumas decisões para exemplificar o ambiente de trabalho bancário. Vejamos alguns casos extraídos do sítio do Tribunal Superior do Trabalho, em seu *link* de notícias¹.

O Banco Santander foi condenado a pagar indenização por danos morais a uma bancária que se sentiu humilhada e constrangida, pois, em reunião do gerente regional com os subordinados, foi instigada a alcançar as metas fixadas pelo banco “nem que fosse necessário rodar bolsinha na esquina”.

O Banco Bradesco foi condenado pelo assédio moral sofrido por uma funcionária que era chamada de “imprestável” pelo supervisor. Com base nos depoimentos das testemunhas, comprovou-se o assédio sofrido pela trabalhadora, o que gerou a reparação.

O Banco ABN AMRO Real S/A foi condenado porque o superior humilhava e ofendia uma funcionária perante seus colegas ao cobrar o cumprimento das metas estabelecidas pelo banco, chamando-a de “burra”, tratamento ofensivo à dignidade inerente à trabalhadora.

No Banco do Brasil (BB), um empregado sofreu violência psicológica extrema enquanto estava doente. O assédio moral causou

¹ Disponível em: <<http://tst.jus.br/noticias>>. Acesso em: jul. 2016.

ao empregado prejuízos significativos, resultando em seu pedido de demissão. O banco recusou os atestados médicos apresentados pelo homem e o encaminhou para o INSS. Diante de tanta pressão, o empregado acabou retornando ao trabalho, quando foi informado de que havia sido remanejado para quadro suplementar, com atribuição de tarefas de maior esforço físico e perda de vantagens. Tudo para forçá-lo a pedir demissão, pois pretendia-se colocar um empregado com salário inferior em seu lugar. Ao final, não aguentando mais as perseguições, ele pediu demissão para receber a aposentadoria da PREVI.

Segundo a decisão, “a conduta do banco, portanto, configura assédio moral, porque exerceu sobre o reclamante uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, durante um tempo significativo, comprometendo seu equilíbrio emocional, o que resultou no seu pedido de demissão”, concluiu o julgador, ressaltando que a conduta patronal violou direitos personalíssimos do reclamante. Principalmente o direito fundamental ao trabalho digno, à vida saudável, ao bem-estar e à integridade física e psíquica. “A conduta banqueira reputa-se ilícita e atrai a sua responsabilidade civil, nos termos dos artigos 186 e 927 do CC”, finalizou, condenando o banco a pagar indenização por dano moral no valor de R\$ 50 mil (Processo n. 0001539-39.2010.5.03.0067 - AIRR).

Outra empregada do Banco do Brasil, vítima de assédio moral por parte do gerente de uma agência em Cuiabá-MT para cumprir metas, receberá indenização. Ela informou que sofria pressões por parte do gerente e de seus prepostos para atingir metas determinadas pelo Banco do Brasil. A empregada relatou que o gerente a tratava de forma autoritária e desrespeitosa. Tais tratamentos lhe causaram profundo desgosto íntimo, que culminou em sério comprometimento de sua saúde psíquica, levando-a a se afastar do trabalho. As testemunhas ouvidas no processo indicaram que o gerente do banco, ao cobrar as metas, constrangeu e ofendeu verbalmente a trabalhadora, extrapolando os limites do poder diretivo, criando um clima de tensão extrema e de insegurança permanente. Para o relator do recurso no TST, ministro

Alberto Bresciani, a sujeição a tais práticas compromete a imagem da empregada perante os colegas de trabalho, desenvolvendo um sentimento negativo de incapacidade profissional, incumbindo ao empregador respeitar a consciência do trabalhador, zelando por sua saúde mental e liberdade de trabalho, abstendo-se de práticas que importem exposição a situações vexatórias e degradantes (Processo n. 143400-27.2008.5.23.0002 - RR).

O Banco do Brasil foi condenado ainda ao pagamento, por dano moral coletivo, de uma multa de R\$ 600.000,00 por não ter investigado denúncias de assédio moral em dependências da instituição em todo o País, entre elas a retirada de comissões e a discriminação contra portadores do vírus HIV. Foram trazidos aos autos dados de oito processos trabalhistas de diversas regiões do Brasil contra o BB em que se comprovou o assédio moral. Na apuração, verificou-se que o problema ocorria em várias unidades do banco e que a direção não adotava as medidas disciplinares necessárias para impedir o assédio moral. O ministro Lélío Bentes destacou que “uma empresa de grande porte tem que manter o controle de seus funcionários, principalmente dos que exercem cargos diretivos” (Processo n. 50040-83.2008.5.10.0007 - AIRR).

Tais exemplos demonstram um ambiente de trabalho completamente inóspito, com total desleixo dos superiores na verificação e no acompanhamento das situações descritas pelos empregados.

Esta introdução se fez necessária para a compreensão do fenômeno do assédio moral. A partir de agora, pretendemos demonstrar como esse tipo de conduta empresarial gera danos à saúde física, emocional e mental dos empregados.

3 Da caracterização da doença profissional como acidente de trabalho

Considera-se acidente do trabalho aquele decorrente da prestação do serviço, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou a redução, permanente ou

temporária, da capacidade para o trabalho (art. 2º da Lei n. 6.367, de 19.10.1976).

A doença profissional ou do trabalho foi equiparada ao acidente de trabalho, considerada como inerente ou peculiar a determinado ramo de atividades e constante de relação organizada pelo Ministério da Previdência e Assistência Social (art. 2º, § 1º, I, da Lei n. 6.367/1976), ostentando essa condição mesmo que não exista inclusão na relação, considerando-se que resultou de condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente (art. 2º, § 3º, da Lei n. 6.367/1976).

Da mesma forma, o art. 20 da Lei n. 8.213/1991 admite como formas de acidente do trabalho a doença do trabalho e a doença profissional, sendo esta decorrente de condições especiais em que o trabalho é realizado, enquanto aquela tem sua origem na própria atividade exercida.

Ainda de acordo com a Lei n. 8.213/1991, em seu art. 21-A, é reconhecido o acidente do trabalho quando a perícia médica do INSS declarar a existência denexo técnico epidemiológico entre a atividade praticada e a entidade mórbida que deu origem à incapacidade, independentemente de sua previsão em relação do Ministério do Trabalho e Emprego.

Finalmente, o art. 21 da Lei n. 8.213/1991 prevê uma série de formas equiparadas ao acidente do trabalho.

O Ministério da Saúde do Brasil também reconhece esta relação entre ambiente de trabalho e doença quando pontua que:

A adoção de novas tecnologias e métodos gerenciais facilita a intensificação do trabalho que, aliada à instabilidade no emprego, modifica o perfil de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores, expressando-se, entre outros, pelo aumento da prevalência de doenças relacionadas ao trabalho, como as LER/DORT; o surgimento de novas formas de adoecimento mal caracterizadas, como o estresse e a fadiga física e mental e outras manifestações de sofrimento relacionadas ao trabalho. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001, p. 19).

Entende-se que

[...] as consequências do assédio moral na saúde dos trabalhadores não se limitam ao aspecto psíquico, mas invadem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões. Mesmo em seu estágio inicial, têm repercussão direta na vida familiar, no relacionamento social e na relação com seu ambiente de trabalho. (FRANCO; FERREIRA; LEAL, 2007, p. 67-68).

Concluem as autoras que

[...] os primeiros sintomas do assédio moral são o estresse e a ansiedade, que acontecem como forma de defesa do organismo à situação de agressão. A apreensão da vítima perante os ataques, o medo de cometer falhas, de ser repreendido ou demitido agravam o quadro de sua saúde até que o estresse se transforma em depressão grave e muitas vezes irreversível. (FRANCO; FERREIRA; LEAL, 2007, p. 67-68).

Diante disso, ocorrido qualquer evento que se enquadre em uma dessas previsões concernentes ao acidente do trabalho, entre as quais a doença provocada pelo trabalho, há necessidade de emissão de CAT.

De acordo com o art. 22 da Lei n. 8.213/1991, *in verbis*:

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.

Caso não o faça, incorrerá na multa administrativa prevista no art. 286 do Decreto n. 3.048/1999:

Art. 286. A infração ao disposto no art. 336 sujeita o responsável à multa variável entre os limites mínimo e máximo do salário-de-contribuição, por acidente que tenha deixado de comunicar nesse prazo.

§ 1º Em caso de morte, a comunicação a que se refere este artigo deverá ser efetuada de imediato à autoridade competente.

§ 2º A multa será elevada em duas vezes o seu valor a cada reincidência.

§ 3º A multa será aplicada no seu grau mínimo na ocorrência da primeira comunicação feita fora do prazo estabelecido neste artigo, ou não comunicada, observado o disposto nos arts. 290 a 292.

Ressalta-se que a emissão de CAT é uma consequência imediata da ocorrência do acidente do trabalho, sendo devida ainda que haja dúvida por parte da empresa sobre a existência ou não do acidente.

Nesse sentido, esclarece a desembargadora aposentada Iara Alves Cordeiro Pacheco, do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que:

[...] no caso das doenças ocupacionais (equiparadas a acidente típico) a obrigação de emissão da CAT existe, ainda que haja somente suspeita de acidente, como preconiza o art. 169, da CLT: “Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho”. (PACHECO, 2011, p. 519).

Da mesma forma se dá em relação ao acidente do trabalho decorrente donexo técnico epidemiológico previsto no art. 21-A da Lei n. 8.213/1991. Nesses casos, a existência ou não do acidente do trabalho será avaliada pelo médico perito do INSS, não cabendo à empresa fazer tal exame. Essa é a previsão do art. 337 do Decreto n. 3.048/1999, *in verbis*: “o acidente do trabalho será caracterizado tecnicamente pela perícia médica do INSS, mediante a identificação do nexo entre o trabalho e o agravo”.

Assim, caso a empresa tenha dúvida ou discorde da existência de acidente do trabalho, não possui a discricionariedade de não emitir a CAT. Deverá fazer a comunicação de qualquer forma, podendo, caso seja de seu interesse, defender administrativamente perante o órgão previdenciário a inexistência do nexo técnico epidemiológico, de acordo com o § 7º do art. 337 do Decreto n. 3.048/1999, *in verbis*: “a empresa poderá requerer ao INSS a não aplicação do nexo técnico epidemiológico ao caso concreto mediante a demonstração de inexistência de correspondente nexo entre o trabalho e o agravo”.

Também a jurisprudência já admitiu que cabe apenas ao órgão previdenciário o reconhecimento do nexo técnico epidemiológico. Vejamos:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA - LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - SUSPEITA DE LER/DORT - EMISSÃO DE CAT - OBRIGATORIEDADE - PRESUNÇÃO DE NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO ENTRE AS DOENÇAS E AS ATIVIDADES ECONÔMICAS CONSTANTES DO REGULAMENTO DA PREVIDÊNCIA - INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL DA DECISÃO - DANO MORAL COLETIVO.

1. Ação civil pública ajuizada pelo MPT com o objetivo de atribuir à instituição financeira obrigações de fazer relacionadas à emissão de CAT em caso de suspeita de LER/DORT. Tutela inibitória de caráter genérico, envolvendo a proteção de interesses coletivos decorrentes de normas imperativas de proteção à saúde, de fruição de benefício previdenciário e de tratamento não discriminatório, que se caracterizam como interesses sociais indisponíveis dos trabalhadores, legitimando, portanto, a atuação do MPT (arts. 127 e 129, III, CF). Ademais, possível a atuação ministerial inclusive para tutela de interesses individuais homogêneos (arts. 127 e 129, IX, da CF c/c arts. 1º e 90 do CPC e art. 21 da LACP). Precedente do E. STF (RExt 213.015-0).

2. Em caso de suspeita de LER/DORT, é obrigatória a emissão de CAT pela instituição bancária, pois a competência para aferir a existência de nexo técnico entre a doença e o labor é do órgão previdenciário (art. 169 da CLT c/c art. 337 do Dec. 3.048/99 e item 8 da IN 98/2003 do INSS).

3. Presume-se o nexo técnico epidemiológico entre as doenças e as atividades econômicas elencadas no Regulamento da Previdência, sendo do empregador o ônus da prova quanto à não caracterização da doença ocupacional (inovação legislativa decorrente da MP 316, de 11.08.06, convertida na Lei 11.430/06 que acrescentou o artigo 21-A à Lei 8.213/91 e da nova redação dada ao artigo 337 do Dec. 3.048/99 pelo Dec. 6.042/2007).

4. Previsão regulamentar de reconhecimento objetivo de nexo causal entre a maioria das doenças classificadas como LER/DORT e a atividade laboral em bancos múltiplos (art. 337, § 1º, do Dec. 3.048/99 – Lista B do Anexo II).

5. Abrangência nacional da decisão da ação civil pública (artigo 103 do CDC).

6. Indenização no valor de R\$500.000,00 pelo dano moral coletivo configurado a ser revertida ao FAT.

7. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT9 – processo 98905-2004-007-09-00-9-ACO-07300-2008 – 5ª T., rel. Rubens Edgard Tiemann. Publicado no *DJPR* em 11 mar. 2008).

Não há, portanto, justificativa para a recusa da empresa em emitir CAT, restando inegável a ilegalidade da omissão da ré. Necessário se faz perquirir a existência (ou não) de nexo de causalidade entre os distúrbios psicológicos que acometeram o reclamante e a atividade laborativa por ele desempenhada. Existem motivos pelos quais muitas empresas não emitem a CAT, mesmo na ocorrência de suspeita, tais como: obrigação de continuar depositando o FGTS, garantia de emprego e elevação dos custos operacionais pela incidência de alíquota maior.

Ademais, Sebastião Geraldo de Oliveira explica que a simples emissão da CAT pela empresa não significa necessariamente sua confissão quanto ao acidente do trabalho. Em suas palavras:

A emissão de CAT não significa automaticamente que houve confissão da empresa quanto à ocorrência de acidente do trabalho, porquanto a caracterização oficial do infortúnio é feita pela Previdência Social, depois de comprovar o liame causal entre o acidente e o trabalho exercido. [...] Como se vê, o acidente ou doença comunicado pela empresa pode ser ou não caracterizado tecnicamente como acidente do trabalho. Se a perícia indicar que não há nexo causal do acidente ocorrido com o trabalho, o INSS reconhecerá apenas o acidente de qualquer natureza, conferindo à vítima os benefícios previdenciários cabíveis, mas não os direitos

acidentários. Igual desfecho ocorrerá se a doença, mesmo considerando-se as possíveis concausas, não estiver relacionada ao trabalho”. (OLIVEIRA, 2006, p. 60-61).

Ao enumerar-se os direitos sociais no art. 7º da Constituição Federal, foi dada importância à saúde do trabalhador, estipulando-se no inciso XXII desse artigo a responsabilidade do empregador pelo meio ambiente de trabalho (“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”), buscando sempre a melhoria da condição social dos trabalhadores.

O princípio da precaução, advindo do Direito Ambiental e perfeitamente aplicável ao Direito do Trabalho, prevê que “quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental”.

Segundo excerto de decisão do Tribunal Superior do Trabalho:

A preocupação da sociedade, no que se refere às questões correlatas ao meio ambiente, às condições de trabalho, à responsabilidade social, aos valores éticos e morais, bem como à dignidade da pessoa humana, exige do empregador estrita observância do princípio da precaução. No caso, presume-se a culpa do empregador em face das circunstâncias ambientais adversas que deram origem à doença ocupacional, cujo nexos de causalidade foi registrado no laudo pericial. Assim, configura-se a culpa ante o fato de que o reclamado se absteve de prover os meios necessários a um ambiente de trabalho seguro a seus empregados, a acarretar a exposição da empregada a risco potencial de doença ocupacional. Assim, sua abstenção ou omissão acarreta o reconhecimento da responsabilidade pelo evento danoso ocorrido. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 510-22.2010.5.02.0021, rel. min. Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 6.8.2014, 6ª T., Data de Publicação: *DEJT* 8 ago. 2014).

A precaução não exige a certeza do dano, significando que as pessoas devem ter em seu favor o benefício da dúvida quando houver incerteza sobre se uma dada ação ou um comportamento vai prejudicá-las. O princípio funciona como uma espécie de “*in*

dubio pro ambiente”, o que, em relação ao meio ambiente de trabalho, cuja proteção reflete-se na qualidade de vida e segurança dos trabalhadores, desvela o princípio da proteção, alicerçado no “*in dubio pro operário*”.

Cabe ainda ressaltar que, mesmo em caso de dúvida, existe a obrigatoriedade de emissão de CAT.

4 Aplicações do Direito Comparado e de normas internacionais

No Direito Comparado, temos exemplos de ações legislativas que buscam prevenir, e reprimir, atos de assédio no ambiente de trabalho, bem como o tratamento desse tema em declarações e convenções que podem adentrar o ordenamento nacional após sua ratificação.

Começamos com a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1948, que prevê, em seu artigo 23, que “[...] toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego [...]”, ou seja, direito à manutenção de um meio ambiente de trabalho equilibrado e justo para que todos possam desenvolver suas habilidades profissionais em plenitude.

A Organização Internacional do Trabalho tem-se manifestado também quanto à preocupação com o meio ambiente de trabalho por meio de suas convenções e recomendações.

Na Convenção n.155 (sobre segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho), ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994, são estabelecidas medidas para identificar e buscar meios eficazes de prevenção de acidentes de trabalho, neles incluídas as doenças profissionais, gerando investigações e estatísticas sobre os fatos, e salientando a responsabilidade do empregador pelo meio ambiente de trabalho².

² “Artigo 7 – A situação em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho deverá ser objeto, periodicamente, de um exame de conjunto ou de

No mesmo sentido, encontramos disposições no Protocolo n. 155 (*Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention*), formulado com base na necessidade de melhoria dos procedimentos de registro e da notificação dos acidentes do trabalho e das doenças profissionais. Esse protocolo conceituou o termo “doença profissional” como “toda enfermidade contraída pela exposição a fatores de risco que resulte da atividade laboral” (artigo 1º, letra “b”), colocando a depressão como um caso típico de acidente de trabalho.

Outrossim, a Recomendação n. 164 da OIT, de 1981, tem disposição específica com relação ao estresse relacionado ao trabalho, no item II, número 3, letra “e”, buscando um ambiente sadio³.

Para o referido instrumento normativo, a expressão “lugar de trabalho” envolve todos os locais onde os trabalhadores devam permanecer em razão do trabalho e submeter-se ao controle, direto ou indireto, de seu empregador; por sua vez, o termo “saúde”, na

um exame que incida sobre sectores particulares, procurando identificar os grandes problemas, deduzir os meios eficazes para os resolver e a ordem de prioridade das medidas a tomar, bem como avaliar os resultados obtidos.

[...]

Artigo 11 – Como medidas destinadas a dar concretização à política mencionada no artigo 4, a autoridade ou autoridades competentes deverão progressivamente assegurar as seguintes funções:

[...]

c) O estabelecimento e a aplicação de processos que visem a declaração dos acidentes de trabalho e dos casos de doenças profissionais pelos empregadores e, quando tal for julgado apropriado, pelas instituições de seguros e outros organismos ou pessoas diretamente interessadas e o estabelecimento de estatísticas anuais sobre os acidentes de trabalho e as doenças profissionais;

d) A realização de inquéritos, quando um acidente de trabalho, uma doença profissional ou qualquer dano para a saúde ocorrido durante o trabalho ou com este relacionado pareça refletir uma situação particularmente grave; [...].”

- 3 “Relativamente aos diferentes setores da atividade econômica e dos diferentes tipos de trabalho e com fundamento no princípio da prioridade da eliminação de riscos na fonte, medidas devem ser tomadas pela política pública referida no art. 4 da Convenção, particularmente nos seguintes campos: [...] (e) Prevenção de estresse prejudicial ao físico ou à mente, relacionado a condições de trabalho.”

relação com o trabalho, compreende os elementos físicos e mentais que afetam a saúde.

Segundo informações compiladas pela juíza Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

A lista de Doenças Ocupacionais de que trata a Recomendação 194 foi recentemente atualizada pelo Conselho de Administração da OIT, que aprovou, em 25 de março de 2010, a nova lista de doenças ocupacionais, com a inclusão, pela primeira vez, de distúrbios mentais e comportamentais, por exemplo, o transtorno de estresse pós-traumático.

A Recomendação também traz o seguinte item aberto, que permite o reconhecimento da origem ocupacional da doença, quando estabelecido o nexo de causalidade entre ela e o trabalho:

[...] outras distúrbios mentais ou comportamentais não mencionadas no item anterior, quando uma ligação direta é cientificamente estabelecida ou determinada por métodos apropriados às condições nacionais e prática, entre a exposição a fatores de risco emergentes das atividades laborativas e a distúrbio mental ou comportamental contraída pelo trabalhador. (SCHMIDT, 2010, p. 498).

Verificamos que as normas internacionais, com vigência em nosso País após ratificação, declaram a responsabilidade do empregador pelo meio ambiente de trabalho e pelos adoecimentos decorrentes de males desencadeados pelas atividades desenvolvidas.

Por sua vez, a Organização Mundial da Saúde, cuja Constituição o Brasil assinou e ratificou por meio do Decreto n. 26.042, de 17.12.1948, alargou a noção de saúde, superando o enfoque da ausência de enfermidades e enfatizando o aspecto positivo de uma saúde efetivamente palpável e não somente preventiva:

A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade. Gozar do melhor estado de saúde que é possível atingir constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano,

sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica ou social.

Conforme pesquisa empreendida por Amanda Helena Guedes Azeredo, em sua dissertação de mestrado na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais,

[...] na Suécia o assédio moral é considerado crime, bem como que, neste mesmo país, ainda em 1994, foi publicada uma Resolução, com aplicabilidade *erga omnes*, a qual se caracteriza como um código de ética e comportamento para a gestão das relações sociais no local; sendo a observação desta Resolução de responsabilidade exclusiva do empregador. (GUEDES, 2008, p. 136 apud AZEREDO, 2011).

É claro que a citada resolução não traz apenas imposições e regras, mas estabelece também formas de prevenção ao assédio moral e meios de afrontar o problema quando já existente. A resolução, na verdade, quer ensinar ao empregador que ele deve ter meios de planejamento e organização de exploração de sua atividade econômica capazes de prevenir qualquer forma de assédio moral no ambiente de trabalho.

De modo diverso, a Noruega, com a modificação legislativa que sofreu quanto ao assédio moral no ano de 1994, introduziu em seu ordenamento jurídico um dispositivo genérico referente à proibição de qualquer tipo de assédio nas relações de trabalho, detalhando, no artigo 12 do Código de Trabalho (*Working Environment Acts*, de 1977), procedimentos a serem observados, especialmente pelos empregadores, quanto a eventos decorrentes do local de trabalho⁴.

4 “Artigo 12 – Planejando o trabalho – 1. Condições Gerais – A tecnologia, a organização do trabalho, a execução do trabalho, o horário de trabalho e os regimes salariais deverão ser organizados de forma a não expor os trabalhadores a efeitos físicos ou mentais adversos e de maneira a garantir as suas possibilidades de exercer cautela e de se assegurar que as suas condições de segurança não são prejudicadas.

Os meios necessários para prevenir os efeitos físicos adversos serão colocados à disposição dos trabalhadores. Os trabalhadores não serão submetidos ao assédio ou a qualquer outra conduta imprópria.

As condições de trabalho serão organizadas de tal forma que os trabalhadores possam ter oportunidades para um desenvolvimento profissional e pessoal no trabalho.

A Lei de Modernização Social da França, aprovada em 17 de janeiro de 2002, traz uma seção específica acerca da prevenção e do combate a esse mal, denominada “Luta contra o assédio moral no trabalho”, alterando o Código de Trabalho e o Código Penal franceses.

O texto é bem claro e dispõe que nenhum trabalhador poderá sofrer práticas repetidas de assédio moral, que se traduzam na degradação das condições de trabalho bem como de sua dignidade. Informa ainda que nenhum trabalhador poderá sofrer discriminação ou qualquer retaliação por negar-se a ser vítima de tais agressões ou por, ao testemunhá-las, delatá-las⁵.

A lei francesa também insere a possibilidade de sanções disciplinares contra o agressor (artigo L. 122-50 e 51) e determina que cabe ao empregador a prevenção contra a prática do assédio moral⁶.

2. Organização do Trabalho – Quando do planejamento e da organização do trabalho será levada em consideração a possibilidade de cada trabalhador ter autodeterminação e possibilidade de exercer sua responsabilidade profissional.

Esforços deverão ser feitos para evitar trabalho pouco diversificado, repetitivo e trabalho que seja comandado por máquinas ou correia de transporte de tal forma que os trabalhadores estejam protegidos no caso de variação de ritmo de trabalho.

Outros esforços deverão ser feitos para organizar o trabalho de forma a dar possibilidades de variação e oportunidade de contatos com outros, para ligar tarefas individuais de trabalho e para oferecer aos trabalhadores informações sobre exigências da produção e sobre resultados.

O trabalho deve ser organizado para não ofender a dignidade do trabalhador.”

5 “Nenhum empregado deve sofrer atos de assédio que tenham por objetivo ou efeito uma degradação das condições de trabalho suscetível de prejudicar os seus direitos e dignidade, para alterar a saúde física ou mental ou comprometer seu futuro profissional. Nenhum empregado pode ser punido, demitido ou ser objeto de discriminação, direta ou indireta, notadamente no modo de remuneração, de formação, de reclassificação, qualificação ou de classificação, de promoção profissional, de transferência ou renovação do contrato, por ter realizado ou se recusado a realizar os atos definidos no número anterior ou por testemunhar tais atos ou reportá-los.

Qualquer violação do contrato de trabalho que resultar, qualquer disposição em contrário ou ato, é nula de pleno direito.” [tradução livre]

6 “É passível de sanção disciplinar qualquer empregado que efetuar os atos definidos no artigo L. 122-49.

Muito eficaz, a legislação traz ainda a criminalização do assédio moral sem o prejuízo de aplicação de multa, que pode chegar a 15 mil euros (artigo 222-33-2)⁷.

Na Inglaterra, uma força-tarefa estabelecida com o intuito de prevenir o assédio moral no trabalho (*Task Force on Prevention of Workplace Bullying*) definiu, no relatório *Health and Safety Authority* (HSA), o assédio moral no trabalho como

[...] a repetição de comportamentos inadequados, diretos ou indiretos, verbais, físicos ou de outra ordem, conduzidos por uma ou mais pessoas contra um outro ou outros, no local de trabalho e/ou no exercício de sua função, que podem ser razoavelmente percebidos como prejudicando os direitos individuais de dignidade no trabalho. (MACIEL et al., 2007, p. 118).

5 Conclusões

Da mesma forma, a conduta da empresa atinge frontalmente os princípios da dignidade humana e da valorização do trabalho, expostos nos arts. 5º, inciso X, e 170 c/c 193, bem como o princípio basilar da saúde do trabalhador, exposto no art. 196, todos insculpidos na Constituição Federal.

Por todo o exposto concluímos que é necessária a emissão de CAT, nos termos do art. 22 da Lei n. 8.213/1991, para os casos de depressão decorrente do ambiente de trabalho, porque, ainda que não houvesse esse reconhecimento, não compete à empresa fazer tal juízo, cabendo apenas ao órgão do INSS a valoração final quanto ao acidente de trabalho.

Compete ao empregador tomar todas as medidas necessárias para prevenir as atitudes referidos no artigo.” [tradução livre]

7 “O fato de assediar outros empregados com repetidos atos que tenham por objeto ou efeito uma degradação das condições suscetíveis de prejudicar os seus direitos e dignidade, para alterar a saúde física ou mental ou comprometer o seu futuro profissional, é punido com um ano de prisão e multa de 15 mil euros.” [tradução livre]

Referências

AZEREDO, Amanda Helena Guedes. *Assédio moral nas relações de emprego: uma leitura do psicoterror à luz do princípio da dignidade da pessoa humana*. 2011. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. *Revista LTr – Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 67, n. 6, p. 670–679, jun. 2003.

FRANCO, Paloma Gomes; FERREIRA, Elizandra Pinoti; LEAL, Anne Pinheiro. Assédio moral e gestão de pessoas: proposta de quadro analítico baseada em estudo exploratório numa organização bancária. *Gestão – Revista Científica de Administração e Sistemas de Informação*, Curitiba, v. 8, n. 8, p. 57–77, jan./jul. 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. A banalização do mal no trabalho. *Migalhas*, 8 ago. 2007. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI43204,11049-A+banalizacao+do+mal+no+trabalho>>. Acesso em: 23 jul. 2015.

_____. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

MACIEL, Regina Heloisa et al. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. *Psicologia & Sociedade*, Porto Alegre, v. 19, n. 3, p. 117–128, 2007.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília, DF, 2001.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. São Paulo: LTr, 2006.

O TRABALHO que deprime. *MetalRevista*, Curitiba, ano 9, n. 8, p. 16-25, maio/jun. 2015.

PACHECO, Iara Alves Cordeiro. Causas da sonegação da comunicação de acidente do trabalho – CAT. *Revista LTr*, São Paulo, v. 75, n. 5, p. 519-529, 2011.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Trabalho e saúde mental na visão da OIT. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p. 489-526, jan./jun. 2010.