

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

O ASSÉDIO MORAL E O NEXO CAUSAL COM A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: O ESTADO DA ARTE NAS PERÍCIAS JUDICIAIS¹

Bruno Chapadeiro²

INTRODUÇÃO

A seção II do capítulo III do Título IV do Novo Código de Processo Civil (OAB RS, 2015, p. 159) que trata "Dos Auxiliares da Justiça", em seu artigo 156 assim define a qualificação do Perito nas instâncias do direito brasileiro:

Art. 156. O juiz será assistido por perito quando a prova do fato depender de conhecimento técnico ou científico.

§ 1º Os peritos serão nomeados entre os profissionais legalmente habilitados e os órgãos técnicos ou científicos devidamente inscritos em cadastro mantido pelo tribunal ao qual o juiz está vinculado.

§ 2º Para formação de cadastro, os tribunais devem realizar consulta pública, por meio de divulgação na rede mundial de computadores ou em jornais de grande circulação, além de consulta direta a universidades, a conselhos de classe, ao Ministério Público, à Defensoria Pública e à Ordem dos Advogados do Brasil, para a indicação de profissionais ou de órgãos técnicos interessados.

¹Trabalho de doutoramento em andamento pela Faculdade de Educação da Universidade de Campinas (FE/Unicamp) sob orientação do Prof. Dr. José Roberto Montes Heloani, professor titular da mesma instituição e tem financiamento da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

²Doutorando em Educação pela UNICAMP. Mestre em Ciências Sociais pela UNESP/FFC-Marília e Psicólogo pela UNESP/FCL-Assis. Pesquisador-colaborador do Grupo de Pesquisa "Núcleo de Estudos Trabalho, Saúde e Subjetividade" (NETSS/Unicamp/CNPq) e da Rede de Estudos do Trabalho (RET/Unesp). E-mail: brunochapadeiro@yahoo.com.br.

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

§ 3º Os tribunais realizarão avaliações e reavaliações periódicas para manutenção de cadastro, considerando a formação profissional, a atualização do conhecimento e a experiência dos peritos interessados.

§ 4º Para verificação de eventual impedimento ou motivo de suspeição, nos termos dos arts. 148 e 467, o órgão técnico ou científico nomeado para realização da perícia informará ao juiz os nomes e os dados de qualificação dos profissionais que participarão da atividade.

§ 5º Na localidade onde não houver inscrito no cadastro disponibilizado pelo tribunal, a nomeação do perito é de livre escolha do juiz e deverá recair sobre profissional ou órgão técnico ou científico comprovadamente detentor do conhecimento necessário à realização da perícia.

Frente à justiça brasileira, o perito judicial é portanto aquele que possui conhecimento técnico especializado e diferenciado, de tal modo que deve em seu laudo, indicar o que o diferencia e/ou especializa. O perito é também:

(...) auxiliar do juízo, assim entendido o responsável por levar, ao conhecimento do juízo, informações técnicas, que não estão ao alcance da compreensão exigida de uma magistrado mas que, não obstante da causa. Rigorosamente falando, todas as questões relativas não jurídicas e que tem aptidão de ser entendidas como áreas específicas do conhecimento humano podem, resultar, quando seu enfrentamento é necessário para fins de resolver um conflito, na necessidade da produção de prova pericial. (BUENO, 2009, p. 302)

Sendo inclusive, possível a rejeição do perito pelas partes, utilizando-se da devida peça processual, tendo como base a qualificação e o preenchimento dos requisitos pelo profissional indicado pelo juízo, neste sentido: “Cabe às partes, por sua vez, impugnar a decisão que nomeia o perito, mediante recurso de agravo, podendo questionar se o profissional escolhido preenche os requisitos exigidos para o desempenho técnico e ético das funções periciais” (CAMBI, 2006, p. 241).

O art. 157 do Novo CPC (OAB RS, 2015, p. 159-160) diz que o perito tem o dever de cumprir o ofício no prazo que lhe designar o juiz, empregando toda sua diligência, podendo apenas escusar-se do cargo ao alegar motivo legítimo. Nessa caso:

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

§ 1º A escusa será apresentada no prazo de 15 (quinze) dias, contado da intimação, da suspeição ou do impedimento supervenientes, sob pena de renúncia ao direito a alegá-la.

§ 2º Será organizada lista de peritos na vara ou secretaria, com disponibilização dos documentos exigidos para habilitação à consulta de interessados, para que a nomeação seja distribuída de modo equitativo, observadas a capacidade técnica e a área do conhecimento.

Assim, entende-se que a qualificação do perito, para além da exposição de sua especialidade, seja parte essencial para a formulação de um bom laudo. Contudo, a verificação da existência de nexos causais entre a patologia apresentada pelo periciado e o trabalho que este desempenhava é um dos principais objetivos, se não o objetivo maior da perícia judicial na seara trabalhista. É claro que a comprovação deste liame que une a conduta do trabalhador e de seu empregador e a patologia apresentada nem sempre é de fácil comprovação³. Ainda mais se tratando de decorrências de assédio moral em que a comprovação é ainda mais difícil por serem de natureza muito sutis e por vezes ocultas (HIRIGOYEN, 2010, p. 347).

No decorrer das últimas décadas, a questão tomou vulto e passou a ser estudada por diversas entidades sociais até culminar na Lei 11.430 de 26 de dezembro de 2006 a qual introduzia no ordenamento jurídico a figura do Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP)⁴. Tal figura estrutura-se na correlação entre o CNAE (Classificação Nacional de Atividade Econômica) da empresa e o CID (Código Internacional de Doença) apresentado pelo trabalhador que pode conceder ao segurado o benefício previdenciário decorrente de acidente de trabalho, garantindo de imediato ao empregado a estabilidade provisória do art. 118 da Lei

³ O art. 158 do Novo CPC (OAB RS, 2015, p. 160) diz que o perito que, por dolo ou culpa, prestar informações inverídicas responderá pelos prejuízos que causar à parte e ficará inabilitado para atuar em outras perícias no prazo de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, independentemente das demais sanções previstas em lei, devendo o juiz comunicar o fato ao respectivo órgão de classe para adoção das medidas que entender cabíveis.

⁴Ribeiro (2007, p. 171-172) é oportuna ao observar que a visão da perícia médica ao determinar o reconhecimento do NTEP passa a não ser mais individualista e sim, coletivista, salientando que a empresa deverá elaborar o que Minardi (2010, p. 153) denomina "Balanço Hominal", ou seja, declarar formalmente em determinado lapso temporal os sistemas de prevenção de acidente e doenças ocupacionais que implementou, a quantidade de trabalhadores lesionados, que medidas está tomando para reverter este quadro negativo.

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

8.213/91⁵. Deste modo, a atividade de bancário e as lesões por esforços repetitivos por exemplo, passaram a estar correlacionadas dispensando-se a necessidade de comprovação do nexos causal na perícia judicial, restando à instituição empregadora comprovar a inexistência de tal patologia⁶. Da mesma forma, Minardi (2010, p. 153) diz que as patologias mentais derivadas do meio ambiente laboral, podem ser reconhecidas como acidente de trabalho pelo NTEP na esfera jurídica, vez que há previsão legal no anexo II do Decreto 3.048/99 no quadro de transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho.

Dessa forma, a perícia, ou prova técnica, se constitui como um dos diversos meios de prova admitidos no direito brasileiro tendo por objetivo maior indicar ao magistrado a verdade dos fatos e não a verdade ou justiça formal (ALMEIDA, 2004, p.244). Entende-se portanto a perícia como a única forma de trazer o fato real ao processo judicial, transformando-o em fato jurídico, quando se depende de conhecimento técnico para que ela emerja⁷. Assim, podemos sustentar que a perícia é a espécie de prova que objetiva fornecer esclarecimentos ao magistrado a respeito de questões técnicas, que extrapolam o conhecimento científico do julgador, podendo ser de qualquer natureza e originada de todo e qualquer ramo do saber humano, destacando-se os esclarecimentos nas áreas de engenharia, da contabilidade, da medicina, da topografia, etc. (MONTENEGRO FILHO, 2006, p. 528).

Podendo-se ir mais longe, em alguns casos a perícia é o único modo de tornar verossímil a decisão do Poder Judiciário, pois só por meio dela que o magistrado tem acesso ao conhecimento técnico/científico em questão. Alguns juristas sustentam ainda que, mesmo

⁵Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”.

⁶Tal medida inverte o ônus da prova em alguns casos ao determinar o registro automático como doença relacionada ao trabalho de determinadas patologias em função de altas incidências em determinados ambientes de trabalho. (JACQUES, 2007, p.112)

⁷Diante disso, no trato do direito é indispensável considerar, no mundo (geral), a dicotomia *fatos e fatos jurídicos*. A correta percepção dessa realidade levou Pontes de Miranda a adotar a essencial distinção, rigorosamente lógica, entre o mundo dos fatos (= parte do mundo composta dos fatos não jurídicos) e o mundo jurídico (= parte do mundo formada pelos fatos jurídicos). O mundo jurídico constitui a parte do mundo (geral) formada, exclusivamente, por fatos jurídicos e onde se irradia a eficácia jurídica própria atribuída a cada um deles. (MELLO, 2003, p.7)

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

que o juiz possua o conhecimento técnico/científico necessário para julgar determinada questão que extrapole a seara jurídica ele deve requerer prova pericial para o deslinde da questão⁸.

No caso das perícias psicológicas/psiquiátricas, tem-se o entendimento de que a perícia é um modo de se fornecer provas para o juízo que analisa um caso concreto, ela difere-se de outros meios de prova, principalmente por ser uma prova produzida por um especialista⁹. Em relação a definição de perícia psicológica/psiquiátrica, pode-se apontar que esta é uma apreciação dos fatos procedida por um especialista na área em questão¹⁰.

O artigo 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) indica o CPC como sua fonte subsidiária quando necessário. No artigo 149 há a seguinte redação:

“Art. 149. São auxiliares da Justiça, além de outros cujas atribuições sejam determinadas pelas normas de organização judiciária, o escrivão, o chefe de secretaria, o oficial de justiça, o perito, o depositário, o administrador, o intérprete, o tradutor, o mediador, o conciliador judicial, o partidor, o distribuidor, o contabilista e o regulador de avarias” (OAB RS, 2015, p. 157).

A visão hegemônica e instituída no campo jurídico ainda compreende apenas as figuras do médico e do engenheiro do trabalho para executar o papel de peritos judiciais. O CPC por si não traz nenhuma restrição quanto a especialidade do perito, como pode-se apreciar, por meio da leitura de seu artigo 156, já citado anteriormente, ao contrário do que

⁸Mesmo nos casos em que o juiz tem aptidão de compreender o fato técnico de área não jurídica que, usualmente, estaria fora de seu alcance, a doutrina e a jurisprudência reconhecem ser imperativa a nomeação de um perito e a realização da perícia, observando-se o procedimento previsto no Código de Processo Civil. É a forma pela qual as partes terão condições efetivas de participar da convicção judicial sobre aquele específico fato e, pois, poderem questionar as condições em que ela influencia o julgamento da causa. (BUENO, 2009, p.300)

⁹Geralmente são solicitadas perícias sobre decorrências psicológicas de acidentes, doenças relacionadas ao trabalho, nos casos em que há necessidade de afastamento temporário, aposentadoria ou que comprovem qualquer tipo de sofrimento psicológico relacionado ao trabalho (CRUZ E MACIEL, 2005, p.121).

¹⁰Na concepção genérica, podemos dizer que a perícia é o ‘exame de situações ou fatos relacionados a coisas e pessoas, praticado por especialista na matéria que lhe é submetida, com o objetivo de elucidar determinados aspectos técnico’ [...] À medida que é realizada por um *expert*, são utilizados conhecimentos científicos para explicar as causas de um fato (ROVINSKI, 2008, p. 19).

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

faz a CLT. Deste modo, o presente trabalho, no tangente ao direito formal baseia-se no CPC, buscando apoio na CLT, quando se tratar de direito material.

Tal questão sobre o estado da arte das perícias judiciais no âmbito da Saúde Mental & Trabalho (SM&T) passando por casos de assédio moral no trabalho bem como da qualificação dos profissionais da saúde (não somente o modelo médico centrado) é o tema de nossa tese de doutoramento na Faculdade de Educação da UNICAMP e que pretendemos esboçar brevemente nestas linhas. Iremos expor a partir de levantamento bibliográfico prévio o que por hora a literatura especializada na área compreende o que seria uma "boa perícia" no campo da SM&T; bem como visaremos o enquadre do assédio moral como doença ocupacional disparador de perturbação funcional psíquica no trabalhador assediado.

A PROBLEMÁTICA DO NEXO CAUSAL

O estabelecimento do nexos causal entre certas condições de trabalho e a emergência de transtornos mentais específicos ainda parece ser o problema crucial no campo da Saúde Mental e Trabalho (SM&T) no Brasil bem como no âmbito da Justiça do Trabalho.

A Portaria 1339/99 (Ministério da Saúde, 1999) apresenta os princípios norteadores utilizados no Brasil para o diagnóstico das doenças relacionadas ao trabalho e seu capítulo de número 10 é dedicado aos chamados "*transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho*". O referido Manual do Ministério da Saúde (2001) toma como referência tal portaria e o Decreto 3048/99 (Ministério da Previdência e Assistência Social, 1999) com suas alterações, em que o estabelecimento do nexos causal entre a doença e a atividade atual ou pregressa do trabalhador representa o ponto de partida para o diagnóstico e a terapêutica corretos, para as ações de vigilância e para o registro das informações.

Desse modo, o estabelecimento do nexos causal entre trabalho e distúrbio mental impõe

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

a necessidade de uma investigação diagnóstica a qual Jacques (2007, p. 116) bem nos rememora que em nossos tempos atuais reafirma-se através da célebre frase do pioneiro Bernardino Ramazzini (2000) que há mais de três séculos apregoava a necessidade de que, na cabeceira da cama de qualquer paciente, perguntar-lhe onde trabalhava para saber se na fonte de seu sustento não se encontrava a causa de sua enfermidade.

Assim, os vínculos entre o trabalho e o adoecimento psíquico vêm ganhando visibilidade crescente e estabelecer o nexos causal entre saúde/doença com a atividade dos trabalhadores torna-se uma questão decisiva, afetando a vida de muitas pessoas hoje acometidas de graves transtornos mentais em decorrência de seu trabalho e que sofrem por ainda atualmente não saber a quem recorrer e como fazer valer os seus direitos.

O "nexo causal", que tanto se fala hoje nas questões relativas a saúde do trabalhador e que pouco se tem propriedade para estabelecê-lo é definido por Monteiro e Bertagni (2005, p. 14-15) como constituinte da relação causa-efeito entre um evento e seu resultado. Chamam a atenção para a não utilização, enquanto sinônimos, "nexo causal" e "nexo etiológico" pois o primeiro trata da concasualidade e os casos de agravamento, ao passo que o segundo é o que origina ou desencadeia o dano laboral sendo portanto mais restrito.

Silva (2014, p. 146) chama a atenção de que alguns peritos, quando da anamnese (entrevista, análise) e confecção de seus laudos, buscam encontrar apenas o nexos etiológico, ou seja, a causa única do infortúnio laboral, ao passo que o nexos causal visa uma cadeia de causalidade assim compreendida pelo autor:

"1ª) entre o trabalho executado e o acidente ocorrido; 2ª) entre o acidente do trabalho - por isso preferível a expressão acidente do trabalho à largamente usada, acidente de trabalho - e a lesão corporal ou a perturbação de qualquer das funções do organismo humano, inclusive a mental; 3ª) entre tal lesão ou perturbação funcional e a morte ou a incapacidade laborativa, total ou parcial. (SILVA, 2014, p. 147)"

Para efeitos jurídicos o fundamental para que uma lesão ou perturbação funcional venha a ser caracterizada como "de trabalho" é preciso que se prove o referido "nexos causal".

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

A lei quer dizer então que entre o evento (acidente ou doença) e a morte, perda ou redução, haja uma cadeia de causa e efeito. Aqui parecem residir as dificuldades quando estamos no território da Saúde Mental: são confusos e mal determinados os nexos causais de qualquer doença mental. Talvez a postura teórica mais correta de acordo com CODO (1988, p. 9) seja a de eliminar o modelo simplista de mera atribuição causa-efeito, ou como querem alguns, partir, a priori, da múltipla causação (aqui reduzida ao binômio vida particular/vida no trabalho), ao traçar a Etiologia psicopatológica.

Daí que Silva (2014, p. 149) chama a atenção para a grande importância de que haja cursos de capacitação voltados para os peritos médicos que atuam na Justiça do Trabalho, para que possam bem conhecer a dinâmica do processo de trabalho, a finalidade da Justiça especializada e, na área técnica que lhes é própria, os reais contornos dos institutos *nexo de causalidade* e *concausa*, sob a ótica da *teoria da multicausalidade* de forma tal que, somente assim, terão condições de se afastar da cultura vigente de exclusão do nexo causal - por falta de nexo direto ou etiológico - e de considerar praticamente todas as doenças adquiridas pelos trabalhadores como sendo degenerativas. Atentar para a necessidade de que a capacitação desse "olhar" voltado à questão do nexo causal entre adoecimento mental e trabalho redobra quando falamos de "assédio moral", evitando portanto a inclusão de elementos diferentes (HIRIGOYEN, 2010, p. 10).

DAS ETAPAS DA PERÍCIA JUDICIAL EM SM&T

De acordo com levantamento bibliográfico previamente realizado por nós em nossa tese de doutoramento, a perícia em casos de saúde do trabalhador é composta basicamente por entrevistas com o trabalhador, busca de um diagnóstico por meio de exame clínico e visita ao ambiente de trabalho. Tais práticas contudo tem se mostrado insuficientes para a arguição do nexo causal. Principalmente no tangente à perícia na área de SM&T, a indicação de novas metodologias vem surgindo.

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Para regulamentar em quais parâmetros o nexo causal deve ser estabelecido, o Conselho Federal de Medicina (CFM) editou a Resolução no 1.488/98, a qual estabelece:

Art. 2º - Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar: I - a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; II - o estudo do local de trabalho; III - o estudo da organização do trabalho; IV - os dados epidemiológicos; V - a literatura atualizada; VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores; IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Tratam-se de requisitos bastantes minuciosos, que contribuem para uma maior precisão dos laudos periciais. No entanto, conforme aponta Oliveira (2008, p.137-138), nem a ciência jurídica ou a medicina trabalham com exatidão rigorosa dos fatos como ocorre nos domínios das ciências exatas. O que implica, na maior parte dos casos, na impossibilidade de uma conclusão certa acerca da origem do adoecimento do trabalhador. Diante disso, de acordo com Abreu (2005, p. 58), na maioria das vezes, o nexo causal é reconhecido com base na probabilidade, em que será aferido através da descrição da doença.

Assim, a perícia psicológica/psiquiátrica pode contemplar entrevistas e avaliações, não apenas da vítima do assédio, mas também do assediador, com a finalidade de estimar se esse agiu com dolo ou culpa. Além do exposto, de acordo com alguns autores, a perícia psicológica é capaz de demonstrar se as condições psicológicas do trabalhador se alteraram após o(s) evento(s) traumático(s) (assédio) e se essa alteração foi fruto do evento em si, e quais suas decorrências, configurando-se a existência, ou não, de nexo causal. Eis inclusive o ponto que nos interessa em nossa pesquisa.

Quanto à natureza das perícias judiciais, segundo Evangelista (2000, p. 52) a participação de um profissional *psi* tem centralizado na infortunística, onde sua tarefa tem sido fortemente marcada pela avaliação do dano psíquico (perturbação patológica da

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

personalidade ou agravamento de desequilíbrios pré-existentes) através de ações ordinárias de indenização por danos morais, estabelecendo o nexo causal entre o conflito e distúrbios de natureza essencialmente psicológica na vida do trabalhador em sua conexão com o fato ocorrido quer em acidente de trabalho/trânsito, por exposição ocupacional ou ainda por erro médico.

Para além do modelo tradicional das perícias judiciais, Lima (2005, p. 77) propõe cinco passos para a execução de uma perícia em SM&T de qualidade: (1) Verificar evidências epidemiológicas e pareá-las com achados estatísticos; (2) Permitir que o trabalhador traga dados referentes a sua história, a sua ontogênese, indicando inclusive, como ele entende sua patologia; (3) Verificar como se compreende ergonomicamente o trabalho real (não o prescrito), para isso é necessário proceder uma longa visita ao local de trabalho; (4) Grifar os mediadores entre a(s) situação(ões) experienciada(s) e o adoecimento; (5) Preencher as lacunas restantes com exames médicos e psicológicos.

Para Jacques (2007, p.116-117) é necessário o estabelecimento do diagnóstico por meio de uma Anamnese Ocupacional, a qual deveria considerar, como itens básicos: (1) as atividades laborais; (2) os relacionamentos interpessoais nestas circunstâncias; (3) o domínio que o trabalhador possui das atividades que deve desempenhar; (4) as condições físicas em que o trabalho é desempenhado e; (5) o modo como o trabalho se organiza, ou seja, turnos, escalas, horários, duração das jornadas.

A autora coloca ainda, como itens complementares a serem considerados: (6) a identificação de cobranças psicoafetivas, mentais e físicas; (7) como os trabalhadores estimam os riscos; (8) formular a história clínica do trabalhador pareando com sua história de trabalho; (9) entre outros. Estes dados devem ser coletados por meio de entrevistas com o trabalhador, seus colegas de trabalho, seus familiares e observação do local de trabalho. Testes psicológicos e físicos devem ser aplicados quando da necessidade de aferição de função específica, como atenção ou memória.

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Martins Júnior (2011, p. 499) propõe que a avaliação deve ser feita por meio de observação direta da atividade laboral e entrevistas semiestruturadas. No método proposto pelo autor, as principais técnicas utilizadas se dão pela observação do trabalho (atividade de trabalho) e a ação conversacional por meio da realização de entrevistas semiestruturadas com uma série de perguntas preestabelecidas, às quais se acrescentam verbalizações espontâneas e provocadas do entrevistado (ações conversacionais), estruturando-se o entendimento da situação de trabalho que se tornou cenário do acidente.

Utilizado como instrumento na saúde coletiva, porém que pode vir a ser adaptado à perícia judicial como método e técnica, o dispositivo História Vital do Trabalho (HVT) proposto por Suaya (2010) demonstra com evidências empíricas que o "recordar catártico" que afeta o trabalhador se liga a um "outrora" (eventos traumáticos puxados pela memória do trabalhador) que o faz reconhecer-se como sujeito trabalhador socialmente produtivo dotado de potência criadora.

Aplicando-se as etapas da dinâmica do HVT para as perícias, a adequação do instrumento se daria da seguinte forma: (1) apresentação da proposta e exploração das expectativas a respeito do encontro entre perito(s) e periciando (trabalhador); (2) e (3) Relato da trajetória laboral; (4) e (5) atualização do perfil de interesses, habilidades e destrezas implementando estratégias próprias do processo de orientação vocacional e ocupacional; (6) heteroavaliação, de forma que a imagem social é avaliada por meio de uma apresentação por escrito do periciando acerca de suas particularidades, inclinações, habilidades e destrezas. Procede a leitura e comentários visando o contraste entre a autoimagem e a imagem transmitida de forma que emerja um novo posicionamento subjetivo: reconhecimento e apropriação da identidade do sujeito produtivo; (7) autoavaliação escrita e construção do projeto futuro evidenciando coincidências e discrepâncias entre a autoimagem e a imagem obtida na heteroavaliação e; (8) avaliação interativa em entrevista individual-oral entre perito(s) e periciando (trabalhador) seguida de fechamento do(s) encontro(s).

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Silva (2014, p. 160) defende que a perícia judicial deve ser multiprofissional, jamais realizada por um único profissional - ainda que médico -, sob pena de se ter apenas a visão de uma parte do problema, de acordo com o conhecimento técnico específico do profissional designado como perito. Ressalta ainda que tão importante quanto a boa anamnese do trabalhador é a anamnese do ambiente laboral em que ele estava inserido. Daí que, para o autor, tão ou mais importante do que diagnosticar a doença elencada na CID-10 é verificar em que medida a organização do trabalho, com seus múltiplos aspectos - ambientes físico, químico, biológico, ergonômico e psicossocial -, contribuiu para o desfecho do resultado. Desse modo, o autor sugere a importância de se utilizar nas perícias judiciais não somente a CID, mas também a CIF (Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde) da Organização Mundial da Saúde.

Deste modo, diversas são as opções de formas de realização de uma perícia que considerem o trabalhador em sua subjetividade e objetividade, como um ser inserido em um meio, tendo com esse uma relação dialética. Embora ainda não tenhamos no ordenamento jurídico uma padronização das etapas periciais (também não o temos na elaboração do laudo pericial), por se tratar de uma matéria complexa (art. 475 do Novo CPC), que envolve, incontestavelmente, conhecimento de inúmeras áreas especializadas em saúde do trabalhador, estamos de acordo com Silva (2014, p. 160) quando esse enfatiza que a perícia deveria ser feita por dois, três ou mais profissionais, cada qual em sua área de atuação¹¹. Ainda em concordância com o autor, o médico - nem mesmo o médico do trabalho - não tem assegurada por lei a exclusividade de realização de perícia judicial em casos de acidente do trabalho ou doença ocupacional como o é o assédio moral por exemplo. Nem mesmo a Lei nº 12.842/2013 referente ao "Ato Médico" não muda nada a esse respeito (SILVA, 2014, p. 157).

¹¹ "Art. 475. Tratando-se de perícia complexa que abranja mais de uma área de conhecimento especializado, o juiz poderá nomear mais de um perito, e a parte, indicar mais de um assistente técnico." (OAB RS, 2015, p. 361)

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Assim, o importante é que não se perpetue a exclusividade da realização de perícia judicial por médico, tampouco por médico do trabalho, nesses casos. O médico, como perito, tem o dever de ir ao local de trabalho, como vimos, por força da Resolução CFM n. 1.488/98. Ainda que os Arts. 2º e 10º desta resolução, exijam a vistoria do local de trabalho e o estudo da organização do trabalho, com a identificação dos riscos a que estava exposto o trabalhador periciando, muitos médicos se recusam a cumprir essa determinação, o que é motivo suficiente para a anular um laudo pericial apresentado em juízo pelos assistentes técnicos das partes.

Em concordância com a tese de Silva (2014) supracitada, o estudo de Lima, Barbosa, Mendes e Patta (2014) relata investigação justamente sobre assédio moral em trabalhadores acometidos por LER/DORT realizada durante perícia judicial de uma ação coletiva de trabalhadores de uma instituição bancária. No referido estudo, uma equipe de perícia multidisciplinar foi nomeada pelo Juiz do Trabalho responsável pela ação e foi composta por uma química, especialista em gestão da segurança e saúde no trabalho; uma psicóloga, especialista em ergonomia e; dois médicos do trabalho. Toda a atividade pericial foi acompanhada pela Procuradora e Assistente Técnico do Ministério Público do Trabalho, bem como por Assistentes Técnicos da empresa.

Os procedimentos para análise das alegações apresentadas e os parâmetros/indicadores utilizados pela equipe multiprofissional no estudo em questão envolveu: (1) análise documental; (2) visitas à locais de trabalho da empresa; (3) entrevistas com trabalhadores em reabilitação, integrantes da equipe de saúde ocupacional, supervisores e gerentes da empresa e líderes sindicais da categoria. Os indicadores formulados envolveram o levantamento de pontos relativos à organização e gestão do trabalho e aspectos referentes às relações interpessoais e subjetividade.

Os resultados encontrados no referido estudo permitiram considerar que na instituição bancária analisada ocorreram situações compatíveis com assédio moral e que o ambiente de

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

trabalho é propício a ocorrências de assédio moral devido aos sistemas de gestão e organizacionais adotados.

IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NA SAÚDE MENTAL: A IMPORTÂNCIA DO NEXO CAUSAL

Minardi (2010, p. 137) relata que o entendimento equivocado do assédio moral tem levado a uma avalanche de casos à Justiça do Trabalho, geralmente representando, em verdade, hipóteses de dano psíquico isolado (ato único), ou mero desgosto do trabalhador com ordens cobradas de forma mais acintosa, o que vem ocasionando uma banalização deste fenômeno¹².

Hirigoyen (2010, p. 18) atenta para o fato de que nos casos de assédio moral, o estilo de agressão é variável de acordo com os meios socioculturais e setores profissionais. A autora relata que nos setores de produção, a violência é mais direta, verbal ou física. Quanto mais se sobe na hierarquia e na escala sociocultural, mais as agressões são sofisticadas, perversas e difíceis de caracterizar.

É nesse sentido que a justiça vem tentando encontrar uma definição para o fenômeno e suas consequências decorrentes na saúde mental do assediado, livre o quanto possível de qualquer subjetividade para que sejam classificados penalmente como processos violentos. De modo que, no assédio, o que se visa é atingir o outro, desestabilizá-lo, explorando sua psicologia, com intenção claramente perversa (HIRIGOYEN, 2010, p. 17).

Dessa forma, Freitas, Heloani & Barreto (2011, p. 73) pensam que falar das consequências do assédio moral na saúde mental implica pensar nos danos psíquicos que podem apresentar-se como angústia e ansiedade, transtornando a existência.

¹² Quanto ao exposto, faz-se importante a leitura do capítulo "O que não é Assédio" do livro de Marie-France Hirigoyen intitulado ""Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral" (2010) em que a autora difere o termo de outras violências psicológicas ocorridas no interior do ambiente laboral.

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

"(...) Isso porque o modo de viver, sentir e pensar a existência anterior e posterior à violência sofrida atua de forma a potencializar ou não a recuperação do indivíduo. Quando ocorre o contrário, o indivíduo mantém, e mesmo aprofunda, os pensamentos tristes e recorrentes, apesar do esforço manifesto de se livrar deles e se curar. as emoções podem ser tanto a expressão de potência de agir como a de padecer. Seu movimento de afirmação e negação é constante, expressando ideias adequadas ou inadequadas e propiciando a passagem da saúde à doença." (FREITAS, HELOANI & BARRETO, 2011, p. 73)

Nesse sentido, vemos que as consequências para o empregado assediado são inúmeras. Minardi (2013, p. 140) aponta que a doutrina jurídica e a literatura médica apresentam vários prejuízos à pessoa agredida. Ferreira (2004, p. 69) frisa que as consequências geradas pelo assédio moral não se limitam à saúde do trabalhador vitimizado. Segunda a autora, os resultados atingem também a esfera social da vida do empregado, além das consequências econômicas do fenômeno sobre o empregado, a empresa e sociedade. Na esfera da saúde, nos ensina Guedes (2004, p. 113) que os efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas atingem também o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões¹³.

Gaulejac (2007, p. 224-225) compreende que o sofrimento psíquico principalmente, e os problemas relacionais derivados de um assédio moral nada mais são que efeitos dos modos de gerenciamento atuais de forma tal que, geralmente a discussão focaliza o problema sobre os comportamentos no binômio assediador-assediado, mais que sobre os processos que os geram. Para o autor, quando o assédio, o estresse, a depressão ou mesmo o sofrimento psíquico se desenvolve, é a própria gestão da organização, seja ela pública ou privada, que deve ser questionada pois, na maioria dos casos, o assédio pode não ser dirigido somente à uma pessoa em particular, mas toda uma situação conjuntural. Ou seja, uma organização pode

¹³"Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlcera. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais frequente é a falta de ar e sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, como também dores nas costas e problemas na coluna. Sobre o cérebro, verificam-se ânsia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens." (GUEDES, 2004, p. 113).

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

pôr em ação práticas gerenciais que favorecem o assédio, as relações de violência, de exclusão, de ostracismo.

Soboll e Heloani (2008) inclusive afirmam que as práticas de assédio moral não são exclusivamente resultado da ação de sujeitos perversos, ou seja, de que tal problemática não seria fruto exclusivo de um determinado perfil psicológico, ainda que os assediadores não devam ser isentos da responsabilidade que lhes cabe. O assédio moral na visão dos autores trata-se, antes, do resultado das relações estabelecidas entre os trabalhadores determinado por uma organização do processo de trabalho específica, inserida em uma lógica macroeconômica capitalista permeada por relações de poder e que invade cada vez mais também a administração pública. A responsabilização individualizada do assediador, se generalizado, transfere indevidamente o risco do ato ilícito praticado (e por vezes fomentado) no interior da organização afastando a imunidade legal do empregado.

Contudo, Freitas, Heloani & Barreto (2011, p. 77) atentam que a maior dificuldade no que concerne à uma penalização jurídica nos casos de assédio moral se dão justamente por sua "invisibilidade" e, portanto, o alto grau de subjetividade envolvido na questão obscurecendo a obtenção do nexa causal¹⁴. Porém, alguns países já se encontram em maior avanço no que tange criação de leis visando uma criminalização da prática de assédio moral no trabalho. É o caso de Portugal, Itália, Suíça, Bélgica, França, Chile, Uruguai e Noruega. Mesmo assim, a carência de um ordenamento jurídico específico sobre como fazer uso de tais legislações ainda não permitem que o nexa causal na tríade trabalho-assédio-patologia seja obtido com maior facilidade.

Tercioti (2013, p. 56) relata que, no Brasil, o assédio moral é regulado apenas em algumas leis estaduais e municipais de forma tal que não há uma legislação que ampare os servidores públicos federais e mesmo os trabalhadores da iniciativa privada. A autora prossegue apontando que, para além da falta de regulamentação, os diferentes regimes

¹⁴ "Isso porque tais humilhações são, geralmente, perpetradas 'com luvas', ou seja, sem deixar as digitais do agressor." (FREITAS, HELOANI & BARRETO, 2011, p. 77).

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

trabalhistas que vigoram em nosso país tornam-se um agravante nessa questão haja visto que iremos lidar com trabalhadores sob regime celetista, outros estatutários, sem falar nos trabalhadores de contratos parciais, temporários, PJ's e etc.

No Brasil destaca-se o Projeto de Lei do Senado (PLS 121/09) atualmente ainda em andamento na Comissão de Constituição e Justiça do Senado Federal que altera o Regime Jurídico Único do funcionalismo público federal (Lei 8.112/91) para punir, inclusive, com demissão, a prática do assédio moral no ambiente de trabalho. A Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (ALESP) chegou a decretar no ano de 2006 a Lei nº 12.250 nos termos do artigo 28, §8º, da Constituição do Estado, que veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, submetendo o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes. Nota-se que ambas as referidas Leis, tanto federal quanto estadual, que nos utilizamos de exemplos, não abrangem a iniciativa privada. Contudo, no ano de 2007, o então governador do Estado de São Paulo, José Serra, entrou com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN nº 3980 em 23/10/2007), contra a legitimidade da Lei 12.250/06, atualmente parada no Supremo Tribunal Federal (STF).

CONCLUSÕES

Assistimos hoje cada vez mais ao movimento da classe trabalhadora em adentrar à esfera do judiciário formulando reivindicações de igualdade. Tal *legalização/judicialização da luta de classes* significa que as formas de luta dos trabalhadores só são legalmente reconhecidas se observam os limites que o direito e a ideologia jurídica estabelecem.

Dessa forma, mesmo que haja leis nacionais ou mesmo "boas perícias" que vedem a prática de assédio moral no trabalho ou tornem-se jurisprudência para se prever sanções

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

disciplinares, tal fato não assegura que a prática do assédio moral será impedida ou mesmo extinta, devido às subnotificações, ou mesmo pela falta de fiscalização ou inoperância burocrática do Estado na apuração dos fatos. Gaulejac (2007, p. 224) aponta que o reconhecimento legal da violência é sim de um progresso notável, no entanto, um lei tende a focar em comportamentos singulares e em procedimentos perversos que certamente existem e que convém condenar, todavia, ao fazê-lo, oculta também as causas profundas do assédio contribuindo para a individualização do problema e minimizando as consequências na saúde mental ocasionada por pressões que estão em curso no mundo do trabalho atual.

Assim, a efetivação donexo causal, em seu sentido amplo, que volta nossos olhares para a compreensão das reais formas de gestão e organização que hoje figuram o mundo do trabalho, nos exige ir além de um problema estritamente sanitarista e/ou jurídico. De acordo com Gaulejac (2007, p. 226), uma política de prevenção deve sempre levar em conta o contexto organizacional que comumente faz emergir o assédio, bem como o papel do Estado em lidar com tais questões. Em suma, os possíveis avanços virão inteiramente da organização coletiva, luta e pressão dos trabalhadores.

Na verdade, a complexidade da questão reside em que a classe trabalhadora deve apresentar demandas jurídicas *ao mesmo tempo* que deve recusar o campo jurídico. Desse modo, dialeticamente as reivindicações de classe só podem ser realizadas quando essa alcança o poder político, o que quer dizer que elas não se referem às condições atuais, mas às condições futuras de uma nova sociedade. Portanto, não se autoriza um projeto reformista fundado no atendimento de demandas jurídicas no quadro da sociedade burguesa, que é justamente a oposição de um socialismo jurídico pertinente à sociedade emancipada de modo que o que buscamos é que o trabalho e seus meandros não adoeçam a pessoa humana que trabalha.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

ABREU, Fernanda Moreira de. *Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas*. São Paulo: LTr, 2005. p. 58.

ALMEIDA, Amador Prado. *Curso Prático de Processo do Trabalho*. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

BRASIL, Consolidação das Leis Trabalhistas. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 05 nov. 2011, 1943.

BRASIL, Ministério da Saúde. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília, 2001.

BUENO, Cássia Scarpinella. *Curso Sistematizado de Direito Processual Civil*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CAMBI, Eduardo. *A Prova Civil: Admissibilidade e Relevância*. 1ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

CHAPADEIRO, Bruno. *Trabalho e Gestão através do Cinema*. Bauru: Ed. Canal 6; Londrina: Ed. Práxis, 2013.

CODO, Wanderley. Saúde mental e trabalho: uma urgência prática. *Psicologia ciência e profissão*. v. 8, n. 2. Versão impressa ISSN 1414-9893. USP – Ribeirão Preto. Brasília, 1988.

CRUZ, Roberto; MACIEL, Saily Karolin. Perícia de Danos Psicológicos em Acidentes de Trabalho. In: *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 2, n.2, p.120 -129, jul. 2005.

EVANGELISTA, Roberto. Algumas Considerações Sobre as Perícias Judiciais no Âmbito Cível. In: *Revista IMESC*, São Paulo, nº 2, 2000. Disponível em: <<http://www.imesc.sp.gov.br/pdf/art3rev2.pdf>>. Acesso em: 19 jun. 2009.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russel, 2004.

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

GAULEJAC, Vincent. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida-SP: Idéias& Letras, 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

HELOANI José Roberto; BARRETO, Margarida. Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental: assédio moral e violência psicológica. In: GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E. (Orgs.). *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática*. São Paulo: Roca, 2010, p. 31-48.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 5ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2010.

JACQUES, Maria da Graça. O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a Psicologia. *Psicologia & Sociedade*. v. 19, Edição Especial 1. p. 112-119 – Porto Alegre, 2007.

LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro et. al. Assédio moral e violências no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário. *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo, v. 39, n. 129, jun. 2014.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Transtornos mentais e trabalho: o problema do nexo causal. *Revista de Administração da FEAD-Minas*, volume 2, nº 1, jun. 2005.

MELLO, Marcos Bernardes de. *Teoria do Fato Jurídico: Plano da Eficácia*. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

MANUAL de perícias médicas. *Decreto 29.180 de 1978*. São Paulo: Departamento de Perícias Médicas do Estado de São Paulo. Publicação em DOE em 11/11/1988.

MARTINS JUNIOR, Moisés, et al. A necessidade de novos métodos para análises de acidentes de trabalho na perícia judicial. In: *Produção*. v. 21, n. 3, p. 498 – 508 – Rio de Janeiro, jul./set. 2011.

MINARDI, Fábio Freitas. *Meio ambiente do trabalho - proteção jurídica à saúde mental*. Curitiba: Ed. Juruá, 2010.

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. *Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e execução e suas questões polêmicas*. 3ª ed. atual. de acordo com Código Civil de 2002, as normas sobre precatórios e o novo FAP. São Paulo: Saraiva, 2005.

MONTENEGRO FILHO, Misael. *Curso de direito processual: Teoria geral do processo e processo de conhecimento*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2006

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008. p. 137-138.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. *Novo Código de Processo Civil anotado*. Porto Alegre: OAB-RS, 2015.

RAMAZZINI, Bernardino. *As doenças dos trabalhadores*. São Paulo: Fundacentro, 2000.

RIBEIRO, Juliana de Oliveira Xavier. O nexó técnico epidemiológico e a responsabilidade pelo meio ambiente do trabalho. In: DARCANCHY, Mara Vidigal (Coord.). *Responsabilidade social nas relações laborais: homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento*. São Paulo: LTr, 2007.

ROVINSKI, S. L. R. *A avaliação psicológica no contexto jurídico*. Porto Alegre, 2008.

SILVA, José Antônio Ribeiro. *Acidente de trabalho: responsabilidade objetiva do empregador*. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2014.

SOBOLL, Lis Andréa; HELOANI, Roberto. A origem das discussões sobre assédio moral no Brasil e os limites conceituais. In: SOBOLL, Lis Andréa. *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 17-24, 2008.

SUAYA, Dulce. *Historia vital del trabajo: herramienta de atención en salud colectiva*. Buenos Aires: Cooperativa Chilavert Artes Gráficas, 2010.

TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. *Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas*. São Paulo: LTr, 2013.