
REPARAÇÃO POR DANO MATERIAL E INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – SUICÍDIO - ACIDENTE DE TRABALHO

Carolina Alice Cruz Rocha

Advogada sócia do Homero Costa Advogados

O Direito do Trabalho vem passando por grandes transformações nos últimos anos, principalmente no que diz respeito ao relacionamento entre empregados e empregadores.

Assim, é necessária uma boa e competente gestão de pessoal, independentemente do porte do empregador, de modo a evitar, principalmente, pedidos de indenização por dano material ou moral, cada vez mais frequentes.

O dano moral decorre de um ato que atinge o ofendido como pessoa, sendo que a lesão viola direitos da personalidade como a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem, acarretando dor, sofrimento, tristeza e humilhação ao lesado.

Ultimamente, como já aduzido, tais lesões vem ocorrendo de forma mais frequente nos ambientes de trabalho, o que acaba por si acarretando um significativo acréscimo de indenizações a título de danos morais por parte do empregador, e até mesmo de ordem material.

A indenização tem por escopo compensar a vítima por sofrimentos que a mesma veio a sofrer por culpa do ofensor, e desestimular o agressor de modo que este não pratique atos semelhantes novamente.

Muitos são os exemplos que geram o dano moral, como acusações indevidas, bullying, assédio moral e sexual, que podem chegar ao extremo e levar o ofendido ao suicídio.

O Suicídio é um ato intencional de matar a si mesmo. Suas causas mais comuns são o transtorno mental e/ou psicológico, a depressão e os problemas sociais.

A polêmica que atualmente gira sobre o assunto é se um dano moral praticado pelo empregador ou seus prepostos, que levar o empregado ao suicídio, pode ser considerado um acidente de trabalho.

Em Catalunha, Espanha, a resposta é positiva, se comprovado o nexo entre o ato de retirar a própria vida e o labor, sendo que já existem decisões nesse sentido.

Embora não seja do nosso conhecimento decisões acerca da matéria no Brasil, pensamos que se for comprovado que o suicídio decorreu de condições desfavoráveis no ambiente do trabalho, é possível o pleito de reparação, por aplicação dos artigos 186 e 927, do Código Civil.

O que leva o suicídio ser considerado como acidente de trabalho?

O empregado pode ter seu autocontrole inibido pelo ambiente do trabalho levando-o a autolesão, excluindo sua vontade e discernimento sobre seus atos. Isso é gerado pela convivência, pela indiferença e pelas situações em que o mesmo se depara em seu trabalho.

Para que seja considerado como um acidente de trabalho, deve-se apresentar nexos de causalidade entre o suicídio e a conduta de quem o emprega. O ato tem que ter sido praticado exclusivamente por motivos relacionados com o emprego, não bastando, apenas, que tenha sido praticado no horário ou ambiente de labor, devendo o nexo causal ser comprovado.

O suicídio torna-se um acidente de trabalho ao tempo em que o labor gera transtornos psíquicos no empregado pela disciplina, responsabilidade, excesso de cobrança ou de críticas a ele impostos no convívio de seu emprego. Estes são os principais fatores que relacionam o ato com o trabalho.

Pela Lei Geral de Seguridade Social Espanhola, letra 'b', apartado 4, do artigo 115, os atos dolosos estão excluídos do rol de acidentes de trabalho. Entretanto, mesmo que o suicídio, um ato de autolesão, seja classificado como doloso e voluntário, sua intenção pode ter decorrido por situações relacionadas ao labor, passando a ser um ato não mais voluntário, mas determinado pelo ambiente de trabalho, apresentando um nexo causal com o emprego.

Posicionamento do Tribunal Superior de Catalunha.

O Tribunal Superior de Catalunha, em 30/05/2003, julgou como acidente de trabalho o suicídio de um trabalhador:

“... que de chefe de seção passou a controlar uma máquina cujo manejo desconhecia...o que foi entendido pelo trabalhador como uma situação vexatória, dado que, no posto anterior, tinha certas responsabilidades, que, para um homem como o autor que apenas saiba ler e escrever, era fundamental para afirmação de sua personalidade laboral e para o reconhecimento empresarial de

seu trabalho. Segundo próprias palavras do falecido, era uma pessoa ordenada em excesso, com maior dedicação do que exigia o trabalho; não folgava os feriados a que legalmente tinha direito, porque, para ele, o trabalho vinha sempre em primeiro lugar; trabalhava já há 35 anos na empresa e acreditava que a empresa o apoiaria. Havia passado a uma situação de menosprezo ou vexame a partir do momento em que perdeu toda responsabilidade e teve até de aprender com colegas que, antes, eram seus subordinados como utilizar o computador incorporado à máquina que lhe foi destinada; nesse novo posto não se sentia produtivo ... situação depressiva (que) não melhorou ante a falta de alternativas viáveis para o trabalhador – descartou o assessoramento sindical e o enfrentamento com a empresa por temer prejudicar suas filhas, também nela empregadas -, mas, ao contrário, se transformou em uma depressão maior quando passou a suspeitar que a empresa, na verdade, queria que ele antecipasse sua aposentadoria. Tão grave situação concluiu com a autoagressão como forma de resolver o conflito que a decisão empresarial havia produzido em seu cérebro”.

O TSJ se baseia na presunção de acidente de trabalho estabelecido pelo artigo 115.3 da LGSS (Lei Geral de Seguridade Social Espanhola) e pela doutrina que apresenta o suicídio, neste caso, resultante de uma situação de estresse e transtorno mental - fatores estes relacionados com o trabalho.

O artigo 115.3 da LGSS diz: “Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. Ou seja, acidente de trabalho, é toda lesão corporal que o trabalhador sofra e por consequência do trabalho, que tenha ocorrido por conta do mesmo.

Neste caso, o suicídio se enquadra, tendo em vista que foi provocado por situações em que o suicida se deparava em seu emprego.

Conclusão.

O que pode ser constatado é que existem diversas modalidades de atos que podem ensejar danos morais relacionadas ao ambiente de labor, sendo que este dano pode levar o ofendido ao suicídio, restando caracterizado um acidente de trabalho.

Conseqüentemente, surge a obrigação do empregador de indenizar a família do empregado (reparação por danos morais e materiais), tal como ocorre em qualquer acidente trabalho que decorra de culpa do empregador.

Para prevenir tais indenizações, é importante que as empresas tenham uma competente gestão de pessoal, com a fixação de regras claras quanto a fiscalização dos atos praticados pelos seus empregados, podendo adotar algumas medidas para fazer com que os colaboradores denunciem a prática de assédio, bullying, acusações injustas, etc., antes de que tais condutas desonrosas acarretem na perda do profissional e possível demanda judicial.