



Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros

ISSN: 2237-2342 (impresso)

L-ISSN: 2178-2008 (on-line)

Ano XI, Vol. XI, n.40, jan./jun., 2020.

Tramitação editorial:

Data de submissão: 30/01/2020.

Data de reformulação: 15/02/2020.

Data de aceite definitivo: 30/03/2020.

Data de publicação: 30/04/2020.

Editor-chefe: Jonas Rodrigo Gonçalves

O SUICÍDIO COMO ACIDENTE DE TRABALHO

Suicide as a work accident.

*José Eduardo de Aguiar Cayres¹
MSc. Jonas Rodrigo Gonçalves²*

Resumo

O tema deste artigo é o suicídio como acidente de trabalho. Investigou-se o seguinte problema: o suicídio pode ser considerado um acidente de trabalho?. Cogitou-se as seguintes hipóteses, “organização do trabalho como condição para um desequilíbrio psíquico e para o suicídio” e “a relação trabalho e medo”. O objetivo geral é “caracterização do suicídio como acidente de trabalho”. Os objetivos específicos são: “conceito legal de acidente de trabalho”, “impacto psíquico do trabalhador frente à organização do trabalho” e “nexo causal entre trabalho e suicídio”. Este trabalho é importante em uma perspectiva individual, pela complexidade da relação homem-trabalho. Para a ciência, é relevante por proporcionar um avanço na disciplina de psicopatologia do trabalho. Agrega à sociedade pelo fato de ser um problema social a ser enfrentado, quebrando barreiras culturais, sociais e religiosas. Trata-se de uma pesquisa qualitativa teórica com duração de seis meses.

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Processus. Graduado em Administração de empresas pela Faculdade Uneb.

² Doutorando em Psicologia; Mestre em Ciência Política; Licenciado em Filosofia e Letras (Português e Inglês); Especialista em Didática do Ensino Superior em EAD, Docência no Ensino Superior, Formação em EAD, Revisão de Texto, Agronegócio e Gestão Ambiental. Professor das faculdades Processus, Unip, Fasesa, CNA. Escritor (autor de 61 livros didáticos). Revisor. Editor..

Palavras-chave: Suicídio e acidente de trabalho. Relação homem-trabalho. Nexos de causalidade entre trabalho e suicídio. Doenças psicossomáticas. Suicídio e o aspecto jurídico.

Abstract

The subject of this article is suicide as a work accident. The following problem was investigated: can suicide be considered a work accident? The following hypotheses were considered: "work organization as a condition for psychic imbalance and suicide" and "the relationship between work and fear". The overall objective is "characterization of suicide as an occupational accident". The specific objectives are: "legal concept of work accident", "worker's psychic impact on work organization" and "causal link between work and suicide". This work is important from an individual perspective because of the complexity of the man-work relationship. For science, it is relevant for providing a breakthrough in the discipline of work psychopathology. It adds to society because it is a social problem to be faced, breaking cultural, social and religious barriers. This is a theoretical qualitative research lasting six months.

Keywords: Suicide and work accident. Man-work relationship. Causal link between work and suicide. Psychosomatic diseases. Suicide and the legal aspect.

Introdução

Entendo que o suicídio gera consequências no âmbito jurídico como um todo, refletindo nas áreas previdenciária, cível, penal, constitucional, administrativo e no direito do trabalho, área na qual me proponho a aprofundar, no presente estudo. Cito como exemplo, o reflexo que um ato suicida causa no direito do trabalho, que é a extinção do contrato de trabalho do indivíduo que cometeu tal ato, gerando impactos na maioria das vezes negativos para o empregador, e para todas as relações de emprego e organização de trabalho.

Pactuo do pensamento de que, deve existir uma responsabilização do empregador, frente a um ato suicida que tenha nexos de causalidade com a relação de emprego, pois, desta forma, ocorrerá mudanças na forma de pensar e agir das organizações de trabalho, vindo a refletir diretamente na qualidade da saúde do empregado, visto que, nos direitos civil ou do trabalho, quem de alguma forma instigou ou induziu um ato suicida, pode vir a ser detentor de uma obrigação frente a este suicídio. (Barros Neto, 2011, p.25).

Este artigo se propõe a responder ao seguinte problema o suicídio pode ser considerado um acidente de trabalho?. Vejo surgir da relação entre suicídio e trabalho, no âmbito jurídico, uma responsabilidade na qual o empregador tem diante de tal situação, posto que, cabe ao empregador o dever de precaução quanto aos mínimos sinais de uma ato suicida vir a se concretizar, estando assim o empregador cometendo um ato de omissão, portanto devendo ser responsabilizado. O suicídio pode e deve ser considerado um acidente de trabalho.

Ratifico a afirmação anterior quanto ao suicídio ser considerado um acidente de trabalho, onde é nítido nos tempos atuais, episódios de suicídios dentro dos locais de trabalho, nos mais variados ramos de atividade, quais sejam, bancários, saúde, ensino, construção civil, comércio, indústrias, multinacionais, etc. (Dejours; Bègue, 2009, p.12).

A hipótese levantada frente ao problema em questão foi a organização do trabalho como fator preponderante para um desequilíbrio psíquico, criando doenças

somáticas e psíquicas, que irão culminar com o suicídio do trabalhador. Quando ocorre um conflito em relação ao sistema psicológico do trabalhador, na organização do trabalho, são geradas patologias psicossomáticas que findarão com o ato suicida do trabalhador.

Aduzo que, inserido entre a contemporânea forma da organização do trabalho e a perspectiva de mudança, tem-se a habilidade pela qual os homens possuem de refletir as relações de trabalho, onde a mudança no pensamento conduz a uma transformação do existente. (Dejours; Bègue, 2009, p. 55-56).

O Objetivo Geral deste trabalho é tratar da situação real e deprimente no qual diversos trabalhadores estão inseridos ou propensos a estarem, se nada for feito, que são as doenças psicossomáticas, provenientes de uma relação de trabalho desequilibrada, que marcam profundamente o indivíduo dentro e fora do local de trabalho. Pretendo mostrar a relação direta entre um ato suicida e o trabalho, visto que, um trabalhador que tenha sua saúde física e ou psíquica comprometidas em virtude de vínculos de trabalho, fica assim evidenciada a caracterização do suicídio como acidente de trabalho.

A definição de saúde do trabalhador é posta pela progressista tendência de estudo da psicologia empregada ao trabalho, como sendo uma tratativa multiprofissional, no qual percebe-se que as premissas da organização do trabalho são fatores determinantes para trabalhar sem adquirir doenças provenientes do trabalho. (Teixeira, 2007, p. 29).

Apresento tópicos a serem abordados, com o intuito de detalhar o fim a que se destina, tendo como primeiro objetivo específico deste trabalho, a conceituação legal de acidente de trabalho. Como segundo objetivo específico, temos o impacto psíquico do trabalhador frente à organização do trabalho e suas consequências. Por fim, o terceiro objetivo específico trata do nexo de causalidade entre o trabalho e o suicídio.

Todos os acontecimentos desenrolados pela execução ou em decorrência do trabalho, são considerados acidente de trabalho, desde que, causem a morte, perda ou redução da predisposição para o trabalho, causem perturbação funcional ou lesão corporal, incluindo-se também as doenças profissionais, bem como os transtornos provenientes de atos intencionais ou não, sucedidos no local de trabalho. Um distúrbio psíquico proveniente de grande tensão nervosa, que circunda o ser e o transfigura, chegando ao ápice de cometer suicídio, é a representação de quão grave são as consequências frente à organização do trabalho. (Barros Neto, 2011, p.47 e 123)

Evidencio a importância desta pesquisa, pois é uma realidade presente em nossas relações pessoais e profissionais, sendo um problema social a ser enfrentado por todos. O entendimento da relação de um ato suicida com o trabalho deve convergir para uma análise desde a organização do trabalho, passando pelos sofrimentos oriundos desta relação homem-trabalho, as estratégias defensivas deste trabalhador para minimizar este sofrimento, os impactos psíquicos e suas consequências, e por fim, o suicídio.

O presente estudo contribui para despertar o entendimento acerca de um tema que por vezes é mascarado e encoberto, mostrando a real importância para a ciência. Este despertar irá fomentar um avanço na disciplina de psicopatologia do trabalho, transformando a forma de pensar e agir da organização do trabalho, gerando uma nova relação saúde mental versus trabalho, com homens capazes de vencer o autoextermínio oriundo do trabalho.

Menciono a importância deste trabalho para a sociedade, pois trata-se de um estudo no qual a coletividade se faz presente, ou seja, toda a sociedade é impactada e sofre com estes problemas cada vez mais recorrentes em nosso meio. Ao se revelar a problemática à sociedade, esta estará mais apta a um enfrentamento direto, no qual paradigmas e barreiras culturais, sociais e religiosas serão rompidas, estando assim a sociedade mais preparada para a confrontação.

Aponto a metodologia empregada, no qual o processo de pesquisa utilizado neste trabalho, englobando todos os instrumentos e ferramentas de pesquisa disponíveis, para uma melhor abordagem e entendimento do tema proposto, foi pautado no tipo de pesquisa exploratória, com a utilização de pesquisa bibliográfica através de livros (autores e obras de qualidade científica), artigos científicos, artigos jurídicos, jurisprudência e revistas científicas. O tempo gasto na leitura dos artigos e livros foi de 60 dias e a seleção dos trechos e paráfrases 30 dias, totalizando 90 dias.

A pesquisa é na forma qualitativa, na modalidade revisão de literatura, onde foi explorado os diversos comportamentos e motivações dos indivíduos, nas relações de trabalho como o suicídio. O método qualitativo busca a veracidade dos fatos, sob a ótica dos elementos presentes na pesquisa, não se utilizando de fundamentos estatísticos para análise dos dados. (Zanella, 2013, p.99).

O suicídio como acidente de trabalho

Breve histórico

Inicialmente, ao se fazer uma abordagem sobre este tema, se faz necessário entendermos um pouco da história da saúde dos trabalhadores e a evolução das condições de vida destes, a fim de que possamos elencar os mecanismos que se fazem necessários para uma reestruturação das relações entre saúde e trabalho. No século XIX, as lutas operárias têm como principal objetivo o direito à vida, à sobrevivência, tendo como base para se alcançar tal meta, a liberdade de organização. O suicídio e ou tentativa de suicídio, com ocorrência no local de trabalho, começa a surgir nos países ocidentais, em meados de 1990, mais especificamente no ano de 2007, na França, onde antes o problema era escondido, nos deparamos com uma série de divulgações de suicídios sendo realizados nas sedes das empresas Renault, Peugeot e Électricité de France. A partir do final do século, algumas leis sociais orientadas à saúde do trabalhador começam a se desenvolver, tais como: em 1890, surgem os delegados de segurança, nas minas; em 1893, surge a lei que regula sobre a higiene e segurança dos trabalhadores da indústria; em 1898, a lei sobre acidentes de trabalho e indenização; em 1905, lei disciplinando a aposentadoria dos mineiros; em 1910, regulamentação da aposentadoria aos trabalhadores com mais de 65 anos. Avançando um pouco mais, o período que vai da primeira guerra mundial até 1968, é marcado pelas reivindicações dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, que passam a ter uma preocupação maior com a saúde do corpo. O terceiro período, que se inicia após o ano de 1968, é um verdadeiro marco representativo na relação saúde-trabalho, no qual, a luta operária converge para as condições de trabalho. (Dejours, 2003, p. 17).

Na atualidade, o suicídio se apresenta na categoria de patologia, visto estar enquadrado no domínio dos transtornos mentais, tais como, depressão, síndrome do pânico, angústias, sofrimentos em geral, dentre outros. Se num passado, o suicídio

estava elencado à morte voluntária, hodiernamente mantêm convicções das efetivas causas que levam ao suicídio. (Venco; Barreto, 2014, p.296).

Conceituação legal de acidente de trabalho

Dando continuidade ao trabalho, para um entendimento acerca do tema, é necessário que tenhamos clara a conceituação legal de acidente de trabalho, onde encontramos sua definição no artigo 19 da Lei 8.213/91 (Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social), no qual nos ensina que, acidente de trabalho é a perda perene ou provisória da habilidade para o trabalho, prestando serviço à empresa, durante o desempenho no trabalho. Ademais, dentre um rol de situações elencadas na lei dos planos de benefícios da previdência social, que são consideradas acidente de trabalho, em seus artigos 20 e 21, vale destacar no inciso I do artigo 21, que diz assemelhar-se ao acidente de trabalho, todo aquele que tenha correlação ao trabalho, que tenha colaborado para a morte do segurado, para a privação ou diminuição de sua habilidade para o trabalho ou alguma lesão que demande cuidados para sua reabilitação.

Da mesma forma, acidente de trabalho são todos os acidentes típicos sucedidos no decorrer da jornada de trabalho, letal ou não, responsáveis por algum tipo de ferimento ou lesão no corpo do trabalhador. (Antunes; Praun, 2015, p.410).

A legislação pátria considera como acidente de trabalho todas as circunstâncias ocorridas em função do trabalho, que venham a causar lesão corporal, morte, perda ou diminuição da força produtiva, assim como, as doenças profissionais, as adversidades ocorridas no local de trabalho provenientes de atos intencionais ou não de terceiros ou de colegas de trabalho, os procedentes de casos fortuitos ou de força maior, as doenças originárias de contaminação acidental no exercício da atividade laboral, os sucedidos no trajeto residência/local de trabalho/residência e os acidentes que tenham se dado nos horários das refeições. (Barros Neto, 2011, p.47-48).

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, incisos III e IV, nos mostra o dever e obrigação de respeito que o Estado tem, para com a dignidade do ser humano e os valores sociais do trabalho, se pautando por princípios éticos, o que nos apresenta uma garantia de proteção ao trabalhador. O art. 6º da mesma carta constitucional nos ensina que, o trabalho é um direito social, e no art. 7º que trata dos direitos a que os trabalhadores urbanos e rurais possuem, a melhorias e condições sociais, no qual mais especificamente, em seu inciso XXII, que nos mostra o direito a normas de segurança, saúde e higiene, para fins de redução dos riscos provenientes do trabalho e em seu inciso XXVIII, que trata do direito que o trabalhador possui, a seguro contra acidentes de trabalho, de responsabilidade do empregador, bem como o direito a indenização nas situações em que o empregador incorrer em dolo ou culpa.

No âmbito da responsabilidade civil, o Código Civil, em seu art. 186 determina a prática de ato ilícito a quem, por ação ou omissão própria, por negligência ou imprudência, provocar dano à outra pessoa, bem como em seu art. 927, nos diz que todo aquele que cometer ato ilícito em desfavor de outra pessoa, é obrigado a reparar tal dano.

Na seara previdenciária, o acidente de trabalho é tratado de acordo com o nível de incapacidade pelo qual se constata, sendo o benefício de aposentadoria

equivalente ao nível de tal incapacidade, ou seja, auxílio acidente para os casos de inabilidade parcial, auxílio doença para a inabilidade das atividades laborais habituais e transitórias, e por fim, aposentadoria por invalidez, nos casos de inabilidade total e permanente. (Souza, 2013, p.98).

Relação trabalho-homem x organização do trabalho

Diante do breve histórico exposto, adentraremos mais especificamente no tema proposto, através de uma abordagem sobre as relações de trabalho, bem como os comportamentos do trabalhador gerados por esta relação, onde a psicopatologia do trabalho se coloca numa posição de estudar e entender o comportamento humano, analisando também o aspecto não-comportamental, sendo este, todos os comportamentos produtivos, ritmo de trabalho, movimentos repetitivos e cadência. No âmbito do comportamento humano, as estratégias defensivas criadas pelo trabalhador, ocupam um papel de grande importância, pois, é através dos sistemas defensivos que podemos entender a respeito dos fatos geradores de tal defesa. A ideologia defensiva, podemos assim chamar, esconde algo grave por trás, por exemplo, uma ansiedade, uma tristeza, uma vergonha, uma humilhação, uma depressão, ou seja, um meio de defesa é criado devido a um destes sintomas pelo qual o trabalhador está vivenciando. É objeto de pesquisa, tanto os mecanismos individuais quanto os coletivos, de um grupo social. Tais ideologias defensivas se manifestam de forma diferente, nas mais diversas categorias profissionais, tendo em vista, os caracteres geradores serem bem específicos e estarem relacionados à organização do trabalho.

A sistematização do trabalho exerce um papel preponderante na relação entre trabalho e saúde do trabalhador, sendo um dos pilares desta pesquisa, pois, atesta o nexo de causalidade entre o suicídio e o trabalho, visto que, afeta diretamente a saúde psíquica do trabalhador, gerando indivíduos doentes e propensos ao ato suicida. Sob o prisma da psicopatologia, a organização do trabalho se divide em três, sendo: primeira divisão, quanto ao modo operatório, segunda, quanto à divisão dos indivíduos comportamentados pela hierarquia e terceira, quanto à divisão do organismo por órgãos de execução e órgãos de concepção intelectual. A sistematização do trabalho individualiza os indivíduos, a replicação dos movimentos, o marasmo das atividades, a dureza da organização do trabalho, o círculo de trabalho (ambiente), os comandos, enfim, tudo que está interligado na relação homem-trabalho, influência no sofrimento pelo qual estes enfrentam. (Dejours, 2003, p. 39-40).

A individualização do trabalho e a suspensão dos laços de companheirismo entre os colegas de trabalho podem ser considerados dentre outros, causa de um progressivo aumento no número de suicídios nos locais de trabalho. De contra partida, a existência de elos de companheirismo conduz a uma redução nos números de suicídios, pois, a organização dos trabalhadores em grupos de solidariedade, é capaz de modificar cenários de sofrimento em um jogo de brincadeiras e gozações, ou seja, os sofrimentos são disfarçados, e nos casos mais graves, onde o trabalhador não logra êxito em ocultar seu sofrimento, os próprios elos de companheirismo se encarregam de resguardar este trabalhador. (Antunes; Praun, 2015, p.414-415).

As consequências que esta sistematização exerce na saúde do trabalhador, podem ser devastadoras, vindo inclusive a influenciar no lapso temporal fora do local de trabalho, no qual a maioria dos trabalhadores não consegue adequar este tempo, como por exemplo, praticar um esporte, ter um momento de lazer com os filhos, ter um momento íntimo com o cônjuge, um momento de descontração, etc, frustrando seus desejos e necessidades fisiológicas. Um trabalhador em casa é o reflexo dele mesmo no trabalho, ou seja, um trabalhador contaminado e doente pela sistematização do trabalho. Tal contaminação pode ser claramente evidenciada, quando trabalhadores em dia de folga, fora do ambiente de trabalho, preservam a constante responsabilidade com o tempo, estando em constante alerta, a fim de não permitir que se “delete” a obediência a qual é submetido em sua prática laboral robotizada. (Dejours, 2003, p. 47).

Os trabalhadores estão sendo constantemente compelidos a uma agilidade de feedback, frente às crescentes exigências do mercado, no qual, suas tarefas estão cada vez mais sendo monitoradas, e os tempos ociosos dentro dos procedimentos do trabalho sendo extintos, criando assim um ambiente propício as enfermidades. A degradação das condições de trabalho é manifestada através do suicídio, onde o sofrimento do trabalhador caminha numa crescente, ao passo que a organização do trabalho intervém em sua atividade, reduz ou até mesmo elimina sua liberdade e alterna entre o reconhecimento e o controle físico e mental. (Antunes; Praun, 2015, p.414-415).

O mundo social do trabalho se fragmentou, diante de uma série de mudanças que estão ocorrendo, onde cito as distinções perpetradas unicamente sob os parâmetros de gestão, a avaliação individual de performance e a qualidade total adotada nas empresas, onde a pressão pela excelência e perfeição atingem níveis altíssimos de cobrança, afetando profundamente a colaboração, o companheirismo entre os trabalhadores, fazendo então emergir doenças mentais que culminarão nos suicídios no local de trabalho. As repercussões da deterioração da saúde mental e do suicídio do trabalhador ocupam um nível alto de preocupação, caso não se visualize a necessidade de inserção de novos procedimentos na organização do trabalho. Esta mudança na forma de estrutura, de funcionamento da organização do trabalho deve convergir para a perspectiva da coletividade e inteligência no trabalho, ou seja, a construção de mecanismos para estudo e apreciação da colaboração no sentido de coletividade entre os trabalhadores e a administração para elaboração de novos princípios para o viver-junto, pautados nos três aspectos: colaboração horizontal – entre colegas e pares, colaboração vertical – entre subordinados e hierarquia e colaboração transversa – entre clientes e usuários, na área de serviços. (Dejours; Bègue, 2009, p.53-54).

Inúmeros são os elementos presentes no ambiente de trabalho, que acarretam enfermidades psicológicas, psicossomáticas e psíquicas, que se enquadram como patologias ocupacionais. Pesquisas revelam que uma diversidade grande de condições interfere na saúde mental do trabalhador, por exemplo, as relações entre pessoas, dentro da organização do trabalho, o ambiente físico, onde se inclui o espaço físico, o ruído, a iluminação, a maneira como as relações hierárquicas acontecem, etc. A contemporânea tendência da psicologia voltada ao estudo do trabalho entende que no tocante à saúde do trabalhador, é viável o mesmo não ser afetado por patologias provenientes do seu labor, consoante a

maneira como a organização do trabalho irá se posicionar, influenciando desta forma o ambiente de trabalho. (Teixeira, 2007, p.29).

O sofrimento e suas consequências

Os sofrimentos fundamentais, de acordo com pesquisas realizadas no dia a dia dos operários, se originam através de dois sintomas, que são, a insatisfação e a ansiedade. Mas o sofrimento do trabalhador não se resume apenas a esses dois sintomas, onde temos inúmeros gatilhos que despertam os sofrimentos vividos, que inevitavelmente irão se tornar doenças mais graves. O sofrimento tem origem quando a relação organização do trabalho-homem está bloqueada, ou seja, o trabalhador fez uso ao máximo, de suas habilidades intelectuais, de adaptação e de aprendizagem. A sistematização do trabalho, na maioria das vezes caminha na contramão da satisfação do trabalhador, visto que, quanto mais a organização do trabalho é severa, mais a divisão do trabalho é aumentada, consequentemente, menor é o conteúdo significativo do trabalho e as possibilidades de mudança são menores, logo o sofrimento aumenta vindo a aflorar inúmeras doenças psicossomáticas, que terão consequências dramáticas na vida do trabalhador.

Ao se falar sobre sofrimento, os seus sintomas e suas consequências, necessário se faz destacar a depressão, pois, é uma doença que acomete inúmeros indivíduos, tendo uma relação direta de causalidade com o suicídio, tornando-se essencial para este trabalho, pois, é uma das maiores causas de suicídio. A depressão modifica o entendimento do indivíduo frente ao que ele enxerga, ao que sente, à compreensão das coisas, à exteriorização de suas emoções, aos prazeres da vida, afetando inclusive, o sono, a alimentação, a autoestima, dentre outros. Desta monta, a depressão é uma doença que afeta o indivíduo e que acarreta consequências gravíssimas, logo deve ser tratada com seriedade e prevenida por toda a sociedade, bem como toda a organização do trabalho deve ser repensada/reestruturada para a melhoria da relação homem-trabalho e consequentemente a redução dos números de depressão e atos suicidas. A prática depressiva é regulada pela letargia intelectual, pela morte cerebral, tendo êxito o condicionamento do trabalhador frente a uma conduta produtiva. (Dejours, 2003, p. 49).

De acordo com o entendimento da medicina, a depressão pode ser conhecida pela transformação que causa na pessoa, na forma de enxergar o mundo e vivenciar sua realidade, tendo como indícios, a alteração de humor, a ausência de vontade de viver e de expectativa, o afastamento familiar e social, a ausência de fome, a falta de sono, o desinteresse pelas coisas que anteriormente lhe dava prazer, onde a pessoa vive constantemente em estado depressivo. (Teixeira, 2007, p.33).

Num passado, tanto os legisladores quanto os tribunais, relacionavam os acidentes de trabalho às situações em que havia perda de saúde física do trabalhador, não levando em consideração a saúde psíquica. A importância dos sofrimentos psíquicos é claramente visível, quando as enfermidades profissionais e acidentes de trabalho surgem, sendo o assédio moral um dos principais causadores destes sofrimentos, onde se pronuncia de forma individual ou coletiva, sendo o assédio moral coletivo, um dos principais causadores do aumento de doenças psicológicas no ambiente de trabalho. Nosso ordenamento jurídico vem se empenhando para de alguma forma por fim a esta prática, onde os tribunais tem

buscado uma compreensão acerca desta prática, para garantir uma prestação jurisdicional, tanto no âmbito moral quanto material.

Um dos pontos basilares para o detrimento do meio ambiente do trabalho e saúde dos trabalhadores é o assédio moral coletivo. Conforme a Organização Mundial da Saúde, o aumento das doenças psicológicas dentro do ambiente de trabalho, será uma das mais importantes particularidades do próximo século, no qual trabalhadores doentes serão afetados pelo estresse no ambiente de trabalho. (Barros Neto, 2011, p. 104).

O assédio moral se inicia de forma sutil, não se fazendo perceber ou se confundindo com uma simples brincadeira, mas com o passar do tempo, o trabalho vai se tornando um peso, aparecendo assim os primeiros sinais de degradação da mente e do corpo, deixando marcas profundas no psíquico, onde os sentimentos de menosprezo e vergonha imperam, no qual a vítima, não raras às vezes, prefere a morte a ter que enfrentar esta situação no trabalho.

Entende-se por assédio moral, uma conduta perpetrada pelo agressor à vítima, se utilizando de forma excessiva, de atitudes, gestos, comportamentos, falas, escrita, que irão ofender diretamente à dignidade humana, a moral, a integridade física ou psíquica do ofendido. Em suma, é um comportamento que subjuga o agredido a condições de humilhação, discriminação das mais variadas, ao medo, ao estresse e a opressão. (Barros Neto, 2011, p. 99).

O assédio moral, sob o prisma de um subterfúgio de gestão, produz instrumentos de controle e censura que tem como pano de fundo o assédio moral, no qual se arquitetam de tal forma, que excedem as condições física e mental que o ser humano tem para resistir. Estes recursos são verdadeiros instrumentos de gestão, utilizados para assegurar a produtividade, através da coerção oficializada dentro da empresa. (Antunes; Praun, 2015, p.420).

Do início até a concretização do assédio moral, têm-se etapas, onde na primeira, temos o indivíduo contra o qual será praticado o ato; numa segunda etapa, temos a situação na qual o ofendido irá se revoltar contra as agressões que vem sofrendo, criando assim um ambiente de inimizade; na terceira etapa surge na vítima os sinais físicos e psíquicos das agressões, se revelando sob as mais diversas formas, no qual cito algumas como exemplo: dores no corpo, insônia, falta de apetite, distúrbios hormonais, aumento da pressão arterial, agressividade, indisposições, etc.; a quarta etapa é marcada pela queda de produtividade e o absenteísmo do trabalhador, vindo se tornar público o problema, dentro da empresa; na quinta etapa, a empresa começa a aplicar medidas disciplinares contra a vítima, vindo esta a ter uma piora significativa no seu quadro de saúde, surgindo assim, a depressão, juntamente com uma ausência total de motivação; por fim, na sexta etapa, a vítima chega a um estágio de exaustão, sendo esta fase caracterizada pela dispensa do funcionário, por demissão voluntária, afastamento para tratamento ou atos máximos de homicídio ou de suicídio. (Barros Neto, 2011, p. 107 e 108).

O assédio moral no local de trabalho é por vezes proveniente das relações entre os pares, numa análise hierárquica, não somente da relação entre superior e subordinado, estando este assédio moral diretamente ligado à produção capitalista na qual estamos inseridos. O artigo 483 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) garante uma proteção em face do assédio praticado pelo empregador, vindo inclusive a caracterizar um descumprimento de obrigação contratual, sendo

passível ao empregado “uma justa causa” no empregador, através da rescisão indireta do contrato de trabalho. Vale destacar que com a nova reforma trabalhista, através de seu artigo 223-A e seguintes da CLT, foram alterados os valores para indenização por danos morais, atribuindo limites para a quantificação dos danos causados, criando faixas de reparação, em leve, média, grave e gravíssima, bem como um limite máximo para tal reparação.

O reconhecimento do assediador é por vezes uma tarefa árdua, pois, tanto juristas quanto legisladores, cientistas ou estudiosos, se deparam com a possibilidade do assédio ter sido realizado por qualquer pessoa, e por indivíduos que não se encontram dentro do padrão de um assediador. (Barros Neto, 2011, p. 100).

Em nosso ordenamento jurídico pátrio, o exercício do assédio moral é censurado e considerado ilegal, o que pode ser claramente identificado no texto da CLT, no Código Civil e na Constituição Federal.

Terceirização

Um tópico que merece toda a atenção, diz respeito à terceirização como instrumento no aumento do número de acidentes e mortes no trabalho, onde, o grande crescimento do número de empresas terceirizadas, altera a relação social entre capital e trabalho, criando assim novas condições de trabalho e impondo desta forma aos trabalhadores, ritmos de trabalho em função da empresa contratante e contratos por prazo determinado, salários menores, carga horária maior, ritmo de trabalho maior, dentre outros. Logo, a terceirização aumenta potencialmente os acidentes e mortes no trabalho, no qual, a degradação das condições de saúde e segurança no trabalho se deve em grande parte às frágeis condições de trabalho no Brasil. Os terceirizados são mais suscetíveis, logo os riscos e contingências tendem a ser maiores, conforme demonstrado por vários estudos. (Antunes; Praun, 2015, p. 422).

A terceirização atinge até os trabalhadores com vínculo de emprego formal, pois causa uma instabilidade de modo generalizado, uma fragilidade social e um desgaste de nível salarial, criando desta forma, um ambiente propício ao surgimento de patologias dentre os trabalhadores, em virtude desta insegurança generalizada. (Venco; Barreto, 2014, p.298).

O aumento no número de empresas terceirizadas tem um papel impulsionador nas empresas de mais-valia, onde, anteriormente este campo era preenchido pelas empresas estatais prestadoras de serviço, com a privatização, convertem-se em integrantes no desenvolvimento do capital, estendendo a espécie de mais-valia. Fica claramente demonstrado por meio das diferentes formas de terceirização, o surgimento de uma classificação de trabalhadores de primeiro e segundo nível, demonstrando situações de inferioridade e desigualdade, revelando-se também nas jornadas de trabalho mais elevadas, nos altos índices de turn over, ritmo e intensidade no trabalho, etc. (Antunes; Praun, 2015, p.421).

Portanto, a terceirização favorece o aumento da concorrência, a estipulação de contratos de trabalho por período definido, conforme o compasso da produção, a divisão da classe trabalhadora e pulverização dos sindicatos, ocasionando uma desunião entre essas classes e conseqüentemente uma precarização e desgaste das condições de saúde e segurança no trabalho, criando um ambiente propício às

patologias, na medida em que decorre a degradação da saúde do trabalhador e das relações sociais entre capital e trabalho.

Precarização

A precarização do trabalho ou flexibilização, influencia muito as relações de trabalho, pois, ocorre uma grande redução no limiar entre a atividade desenvolvida no trabalho e o lapso da vida privada do trabalhador, nas mais variadas configurações de contrato de trabalho, sendo claramente perceptível, no dia a dia deste trabalhador, através do incremento de sua jornada diária de trabalho, onde o que anteriormente era feito por mais de dois funcionários, hoje é feito por um. A precarização pode ser considerada um acontecimento inerente à marca do capital, e ao método de exploração do trabalho pelo capitalismo, ocorrendo de maneira dinâmica, visto que, nos períodos de crise mais ou menos abundante, a precarização caminha lado a lado a crise estrutural. Existe uma tendência à precarização do trabalho em uma proporção global, tendo como demonstração mais clara e visível, o trabalho imigrante. (Antunes; Praun, 2015, p. 412-413).

Portanto, a flexibilização do trabalho causa um impacto profundo na relação trabalho-homem, posto que, o trabalhador labora sob jornada de trabalho que o afasta de seus laços familiares e sociais, gerando desta forma doenças que agravam sua saúde e que podem trazer consequências sérias para sua vida, nos mostrando cada vez mais, uma sociedade doente em função do trabalho.

Nexo de causalidade entre o trabalho e o suicídio

Antes de adentrar especificamente no nexo de causalidade, se faz necessário salientar que o Brasil legitima a teoria do risco social, ou seja, a obrigação mútua em fornecer amparo aos trabalhadores acidentados é de toda a sociedade, através da previdência social juntamente com a teoria da responsabilidade administrativa, onde os empregadores devem apreciar as normas de segurança e higiene do trabalho, com o dever de garantia legal, aos empregados. É imprescindível a presença de uma relação de causa e efeito entre o tripé acidente, trabalho e lesão, bem como a existência do nexo de causalidade, ou seja, a causa foi o trabalho e o efeito foi o acidente. O conceito de nexo de causalidade tem sua origem em leis naturais, sendo o vínculo de causa e efeito, que decorre de uma conduta com o seu resultado, ou seja, é um componente relativo entre a conduta e o resultado, permitindo assim deduzir o que ou quem gerou o dano. O nexo causal é a relação de união da conduta do causador, ao dano provocado por este, sendo parte imprescindível nos casos de responsabilização civil, previdenciária ou trabalhista, independente se responsabilidade for subjetiva – culpa, ou objetiva – risco, para ocorrer a responsabilização, obrigatoriamente tem que existir o nexo de causalidade. (Souza, 2013, p.95-96).

O acidente de trabalho provoca danos físico e patrimonial ao trabalhador, pois, além de acometer o físico, compromete as finanças do trabalhador e de seus dependentes. Igualmente, as patologias psíquicas que tenham correlação com o trabalho, estão elencadas como acidente de trabalho, pois, a depender do transtorno mental sofrido pelo trabalhador, este estará impossibilitado parcial ou totalmente, consequentemente terá de ser indenizado. Ademais, nos casos de doenças que tenham nexo de causa com o trabalho, e venham a tirar a vida do trabalhador,

considera-se que ocorreu um dano na esfera moral aos seus familiares, em decorrência da extrema dor a qual estão sofrendo, sendo cabível uma indenização. (Barros Neto, 2011, p.70).

Conforme explanado anteriormente, o empregador responde por situações comprovadas, onde o trabalhador é subjugado a circunstâncias de insegurança no ambiente laboral, tendo o dever de vigilância, fiscalização e advertência, para que tais situações não aconteçam, sendo responsável por condições dignas de trabalho, caso contrário, comportar-se-á com desleixo e culpa, incidindo neste caso, a prerrogativa de recebimento de valores da previdência social, em detrimento ao acidente de trabalho, não descartando a hipótese de reparação civil. (Souza, 2013, p.96-97).

O nexo causal será suspenso nos casos em que houver os seguintes requisitos, transcorre um fato, diferente do fato oriundo; este fato não tem dependência com o fato precedente; a consequência desses fatos não pode mais ser conferida ao fato precedente. (Souza, 2013, p.99).

A organização do trabalho como um todo exerce uma influência na saúde psíquica do trabalhador, causando uma desestrutura mental, bem como ocasionando doenças psicossomáticas profundas, no qual o indivíduo acaba vislumbrando como única e possível solução para o seu sofrimento, o suicídio. Logo, o nexo de causalidade resta evidenciado e configurado, pois, verifica-se uma relação direta entre conduta (organização do trabalho) e dano (suicídio).

No âmbito da justiça trabalhista utiliza-se a teoria da causalidade, onde as doenças preexistentes não excluem o nexo causal, ou seja, se o trabalho exercido pelo indivíduo acentuou a doença preexistente, a doença contraída deve ser classificada como ocupacional. Os acidentes de trabalho, incluso neste rol o suicídio, tem a sua aplicabilidade da doutrina previdenciária à seara da justiça do trabalho, pois, equipara-se aos acidentes típicos e ao reconhecimento do nexo técnico epidemiológico, como forma de especificação da doença profissional, ocasionando desta forma, uma maior custódia ao trabalhador que se acidentou. (Souza, 2013, p.105).

Surge um questionamento se o suicídio pode ser enquadrado como acidente de trabalho, levando-se em conta que houve uma ruptura do nexo de causalidade em detrimento de um ato de autolesão, e como sendo um ato doloso, não poderia ser classificado como acidente. Outros levantamentos contrários à classificação do suicídio com acidente de trabalho surgem, mais especificamente na situação de fraude para favorecer os dependentes e favorecidos da pensão morte. (Barros Neto, 2011, p.137).

Vários são os argumentos contrários, porém, existem julgados a favor do suicídio ser considerado um acidente de trabalho, mostrando uma propensão dentro do ordenamento jurídico e na própria sociedade, a reconhecer que o suicídio tem sua relação direta com o trabalho, partindo do princípio de que exista um nexo de causalidade.

Considerações Finais

Diante do que expus, acerca do tema proposto, o suicídio como acidente de trabalho é uma temática atual, que necessita de mais conhecimento e atenção, pois, trata-se de um problema que envolve e afeta profundamente toda uma sociedade, e não somente ao trabalhador que cometeu tal ato, sendo fundamental o conhecimento de causa, para que possamos repensar e reformular a relação homem-trabalho. A organização do trabalho é peça central na reestruturação da relação entre homem e trabalho, visto que, uma organização do trabalho desestruturada irá causar sérios problemas físicos e psíquicos ao trabalhador, portanto, a mudança na forma de organizar os modos, os procedimentos, as diretrizes do trabalho, será a mola propulsora para uma relação homem-trabalho saudável.

Conforme explanei, um suicídio pode ser considerado um acidente de trabalho, pois, o dever, a obrigação de zelo em relação ao menor indício de um ato suicida, cabe ao empregador tal responsabilização. Não menos importante citei as doenças somáticas e psíquicas oriundas de uma desarmonia psicológica do trabalhador, proveniente da organização do trabalho, e que indiscutivelmente terá como consequência o ato suicida.

De acordo com o que aduzi, a fundamentação do suicídio como acidente de trabalho tem um vínculo com a saúde física e ou psíquica do trabalhador, partindo do pressuposto de que o ato suicida se deu em virtude deste adoecimento. Empregados inseridos numa relação de trabalho desarmônica serão acometidos por doenças psicossomáticas, sofrendo as devidas consequências. Esmiucei a finalidade deste trabalho através de uma definição legal de acidente de trabalho, de uma perturbação psíquica do empregado em face da organização do trabalho e através de uma ligação entre o trabalho e o suicídio.

Evidenciei a importância do presente estudo, para o entendimento de toda a relação que envolve um ato suicida e o trabalho. Mostrei a realidade presente em nosso meio, no qual, o estudo da organização do trabalho é vital para reduzir os sofrimentos, as doenças psíquicas, e por fim o suicídio. Tratei sobre o valor do estudo da disciplina de psicopatologia do trabalho, como mecanismo para uma nova forma de pensar e agir frente à organização do trabalho. Por fim, mencionei a relevância deste estudo para a sociedade, pois, trata-se de um enfrentamento coletivo ao problema, onde toda a sociedade é impactada, necessitando de conhecimento para estar mais bem preparada, a fim de saber lidar com tal situação.

Portanto concluí que todos os atos praticados contra a saúde física e psíquica do trabalhador, que tenham relação direta ou indireta com a organização do trabalho, com as relações hierárquicas ou entre trabalhadores, os atos de instigação ao suicídio, por ação ou omissão, ou seja, todos os atos que tenham decorrido de uma relação com o trabalho, devem ser considerados como acidente de trabalho, inclusive cabendo indenização por parte do empregador. Reforcei as diretrizes de nossa carta magna, ao tutelar o maior bem de todos, que é a vida digna, incluindo-se aí o ambiente de trabalho, no qual o empregador deve zelar pela integridade física e mental dos trabalhadores, sendo este plenamente responsável pelos controles deste ambiente, sendo que, os acidentes de trabalho, como sendo um ato ilícito, geram a responsabilização previdenciária, penal e civil do empregador. A responsabilização e obrigação de indenizar oriundo da culpa, impulsiona o ser humano a viver em sociedade, respeitando o próximo.

Referências

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A Sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Revista Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, p.407-427, 09 jun. 2015. Trimestral.

BARROS NETO, Roldão Lopes de. **O Suicídio como Acidente de Trabalho**. São Paulo: Edicon, 2011. 144 p.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. [s.i.]: Cortez Editora, 2003. 168 p. Tradução de: Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e Trabalho: O que fazer?**. França: Paralelo 15, 2009. 126 p. Tradução: Franck Soundant Revisão técnica: Laerte Idal Sznelwar & Selma Lancman.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como escrever um Artigo de Revisão de Literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, Ano II, Vol.II, n.5, 2019.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como fazer um Projeto de Pesquisa de um Artigo de Revisão de Literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, Ano II, Vol.II, n.5, 2019.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. **Manual de Artigo de Revisão de Literatura**. Brasília: Processus, 2019.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. **Manual de Projeto de Pesquisa**. Brasília: Processus, 2019.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. **Metodologia Científica e Redação Acadêmica**. 8. ed. Brasília: JRG, 2019.

SOUZA, Lilian Castro de. Acidente do Trabalho: Nexos de causalidade, concausa e doenças ocupacionais. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, SP**, nº 14, p. 95-106, 2013.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG**, v. 46, nº 76, p. 27-44, jul/dez 2007.

VENCO, Selma. BARRETO, Margarida. O sentido social do suicídio no trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília**, v. 80, nº 1, p. 294-302, jan/mar 2014.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de Pesquisa**. Departamento de Ciências da Administração/UFSC, Florianópolis, 2ª edição reimpressa, 134 páginas, 2013.