



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

PARECER CREMEB Nº 35/12
(Aprovado em Sessão Plenária de 31/10/2012)

EXPEDIENTE CONSULTA Nº 004.038/12

ASSUNTO: Assistência do médico do trabalho ao funcionário da empresa: limites entre o assédio moral e a diligência profissional.

RELATOR: Cons. Luiz Carlos Cardoso Borges

EMENTA: A indicação pelo médico do trabalho de métodos diagnósticos na elucidação de transtornos mentais e outras doenças, desde que fundamentada em prontuário médico, não constitui assédio moral.

DA CONSULTA :

Consulente, médica do trabalho, protocola neste Regional correspondência eletrônica interessada em saber do posicionamento deste Conselho Regional de Medicina em referência ao questionamento de assédio moral e diligência na empresa, por parte do médico do trabalho :

“Gostaria de saber se o Médico do Trabalho detectando alteração comportamental (transtorno mental) de algum funcionário na empresa, julgando necessário encaminhar para o médico especializado em doenças mentais, a partir do momento que o Médico do Trabalho inicia a cobrar a procura e realização de consulta com o médico assistente especializado para o melhor acompanhamento do funcionário, isto pode ser caracterizado como assedio moral ao funcionário ?”

FUNDAMENTAÇÃO :

Em publicação recente com o título “O que é assédio moral?” (**BARRETO, M. Uma Jornada de Humilhações. São Paulo: FAPESP; PUC, 2000**) descreve que “... assédio ou violência moral no trabalho não se trata de fenômeno novo, sim, tão antigo como o próprio trabalho. ”

“Sua novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho”.

“Na prática, a ocorrência de assédio moral é reconhecida por diversos órgãos como a Organização Mundial de Saúde (OMS) que a define como “o uso deliberado de força e poder contra uma pessoa, grupo ou comunidade que causa danos físicos, mentais e morais através de poder ou força psicológica gerando uma atitude discriminatória e humilhante”. ”

“Em sua maioria, impera em um ambiente de excessiva competitividade, sustentados por relações hierárquicas assimétricas e desiguais, que gera rivalidade entre os funcionários. O assédio ocorre independente do sexo, idade, cor e cargo”.

Referencia exemplos de Assédio Moral nas empresas, dentre outras :



- ▶ Revista íntima;
- ▶ Situações degradantes (revista de seus pertences ou exposição de partes de seu corpo);
- ▶ Brincadeiras ofensivas;
- ▶ Exames de HIV/AIDS e Beta HCG (gravidez)
- ▶ Rebaixamento profissional;
- ▶ Despedida abusiva;
- ▶ Violação da intimidade;
- ▶ Abuso de direitos;
- ▶ Restrição de uso de banheiro;

E o que seria assédio moral no trabalho ?

Seria a **exposição** dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, **repetitivas e prolongadas** durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aécticas de **longa duração**, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

Caracteriza-se pela **degradação deliberada das condições de trabalho** em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

Assim, são características peculiares do assédio moral a relação de subordinação hierárquica e a repetição da conduta.

Em matéria publicada pelo site www.fenassec.com.br/c_artigo_assedio_moral_o_ilicito_silencioso.html sob o título **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: O ILÍCITO SILENCIOSO**, o Médico e Advogado (CRM 45-MS e OAB/MS 8.790), Arildo Loper analisando a questão do assedio moral sob a ótica da Medicina do Trabalho, referenciando a *Resolução 1488/98 do Conselho Federal de Medicina* para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, descreve :

(...) “ *nem todos os desacertos entre chefia e trabalhador, bem como os aborrecimentos corriqueiros significam assédio moral. A Resolução 1.488/98 do Conselho Federal de Medicina recomenda, ao médico do trabalho, a busca do nexo causal entre o transtorno de saúde, físico ou mental e a atividade do trabalhador. Uma anamnese, com minuciosa história clínica, familiar e ocupacional do examinando, somada a cuidadoso exame físico e psicológico, são componentes importantes para o diagnóstico correto e elucidativo, por consequência, para o estabelecimento da relação causa/efeito. A visita pessoal do médico, ao local de trabalho e o conhecimento das condições em que o mesmo é exercido, pode ser esclarecedora. O sistema organizacional e os dados epidemiológicos da empresa são de extrema importância. O domínio e a integração do profissional com disciplinas correlacionadas ao quadro clínico, mais a identificação de riscos profissionais e a posse de literatura atualizada, são indispensáveis ao perito médico do trabalho.*

Prova pericial insuspeita é condição "sine qua non" para o estabelecimento do nexo causal e para o bom acolhimento do processo pelo sistema judiciário ”.

Conclui que, (...) “ *senão para a extinção do problema, mas para a prevenção do fenômeno, cabe ao*



empregador, público ou privado, cuidadosa seleção e rigorosa vigilância sobre os seus prepostos. Aos poderes legislativos municipal, estadual e federal um melhor entendimento e maior preocupação com a matéria, promovendo legislação adequada. Ao Ministério Público a fiscalização e a denúncia impiedosa. Ao Poder Judiciário a aplicação da exígua lei vigente, melhorada com o respaldo oferecido pela Constituição Federal, pois a condenação à indenização por dano moral terá efeito de caráter preventivo ...”

Referências bibliográficas citadas:

- Resolução CFM 1.488/98
- BERNARDO, Kátia Jane Chaves et cols. O Assédio Moral e suas conseqüências na auto-estima e motivação. Site: <http://www.castroalves.br/>
- FENICHEL, Otto. Teoria Psicanalítica das Neuroses - Fundamentos e Bases da Doutrina Psicanalítica. São Paulo : Atheneu, 2000
- HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral - A violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

No âmbito jurídico, o Assédio Moral no campo do Direito, vem especificamente relatado na seara da Responsabilidade Civil.

O dever de indenizar mediante o cometimento de ato ilícito que acarreta prejuízo a outrem está previsto na Constituição Federal, no artigo 5º, incisos V e X, “*in verbis*” :

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

...

*V- assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por **dano material, moral ou à imagem...**”*

...

“X- são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação...”

O Artigo 186 do Novo Código Civil traz em seu bojo que são considerados atos ilícitos aqueles que violem ou causem danos a outrem, ainda que exclusivamente de **cunho moral**. Referida alteração legal privilegiou a figura dos danos morais, ainda que a matéria já constasse expressamente da Constituição Federal.

O Ex-Cons. Federal Lúcio Mário da Cruz Bulhões (PC/CFM/Nº. 33/1999), considera que : O paciente tem o direito inalienável de manter em segredo a sua doença, e o médico o dever legal e ético de compactuar com este direito, exceto nas situações previstas em lei.

De outra banda, o atual Código de Ética Médica contém normas a serem seguidas pelos médicos no exercício de sua profissão. A parte dogmática do Código de Ética Médica é compreendida por aquela que constitui seu corpo principal que é composto dos princípios fundamentais do exercício da Medicina, normas diceológicas, normas deontológicas e cinco disposições gerais.

Ressalte-se que apenas a transgressão às normas deontológicas sujeitará os infratores as penas disciplinares previstas em lei.

No Capítulo I - DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS:



I. *A Medicina é uma profissão a serviço da saúde do ser humano e da coletividade e será exercida **sem discriminação** de nenhuma natureza.*

VI. *O médico guardará absoluto respeito pelo ser humano e atuará sempre em seu benefício. Jamais utilizará seus conhecimentos para causar **sofrimento físico ou moral**, para o extermínio do ser humano ou para permitir e acobertar tentativa contra sua dignidade e integridade.*

XIX. *O médico se responsabilizará, em caráter pessoal e nunca presumido, pelos seus atos profissionais, resultantes de relação particular de confiança e executados com **diligência, competência e prudência**.*

Capítulo II - DIREITOS DOS MÉDICOS :

II - *Indicar o procedimento adequado ao paciente, observadas as práticas **cientificamente reconhecidas e respeitadas a legislação vigente**.*

Capítulo V - RELAÇÃO COM PACIENTES E FAMILIARES :

É VEDADO AO MÉDICO :

Art. 32 : *Deixar de usar de todos os meios disponíveis de diagnóstico e tratamento, **cientificamente reconhecidos e a seu alcance**, em favor do paciente.*

Art. 40 : *Aproveitar-se de situações decorrentes da relação médico-paciente para obter vantagem física, emocional, financeira ou de qualquer outra natureza.*

A Resolução CFM Nº 1.488/98, quanto às normas específicas para médicos que atendam o trabalhador, considerando que :

“... o trabalho é um meio de prover a substancia e a dignidade humana, não devendo gerar mal-estar, doenças e mortes;”

“... o médico é um dos principais responsáveis pela preservação e promoção da saúde;”

“... a necessidade de normatizar os critérios para estabelecer o nexo causal entre o exercício da atividade laboral e os agravos da saúde;”

“...todo médico, independentemente da especialidade ou do vínculo empregatício - estatal ou privado - responde pela promoção, prevenção e recuperação da saúde coletiva e individual dos trabalhadores;”

A mesma resolução, em seus artigos 1º e 3º, aduz:

Art.1º: Aos médicos que prestam assistência médica ao trabalhador, independentemente da especialidade ou local onde atuem, cabe:

- I. assistir ao trabalhador, elaborar seu prontuário médico e fazer os encaminhamentos devidos;
- II. fornecer atestados e pareceres para o afastamento do trabalho sempre que necessário, *considerando* que o repouso, o acesso a terapias ou o afastamento de determinados agentes agressivos faz parte do tratamento;

Art. 3º: Aos médicos que trabalham em empresas, independentemente de sua especialidade, é atribuição conforme os Itens II e V :



II - Avaliar as condições de saúde do trabalhador para determinadas funções e/ou ambientes, indicando sua alocação para trabalhos compatíveis com suas condições de saúde, orientando-o, se necessário, no processo de adaptação;

V - Notificar, formalmente, o órgão público competente quando houver suspeita ou comprovação de transtornos da saúde atribuíveis ao trabalho, bem como recomendar ao empregador a adoção dos procedimentos cabíveis, *independentemente da necessidade de afastar o empregado do trabalho*.

PARECER :

O médico do Trabalho tem o dever no sentido de correlacionar à patologia do paciente/trabalhador com a função laborativa.

Sob a nossa ótica, salvo melhor juízo, não vemos, portanto, como ilicitude ética a cobrança do retorno de resultados de possíveis avaliações clínicas com o médico especialista assim como exames complementares requeridos pelo médico do trabalho; parecendo-nos ser uma prerrogativa do profissional médico que os solicitou fundamentada nos dados clínicos registrados em prontuário e na ética, respeitando a autonomia do paciente em observância à segurança e saúde coletiva.

Porém, o entendimento muitas vezes equivocado por parte do avaliado ou da avaliada exige ponderação ao médico do trabalho, posto que entendendo tratar-se de assédio moral, poderá desenvolver um distúrbio do tipo ansiedade, depressão ou transtornos do humor. Ao médico(a) do trabalho cabe identificar o problema, recorrer a especialistas quando for o caso, e no geral é estar preparado para atuar numa eventual incidência dessas doenças.

A preocupação maior é saber como identificar precocemente, diagnosticar e tratar o mais rápido possível doenças como depressão, ansiedade, síndrome de pânico e outras.

Do exposto deve o médico do trabalho observar os ditames da Legislação Federal vigente, como, da ética que norteia a conduta do profissional especialista em medicina do trabalho preceituada no Código de Ética Médica e pela Resolução CFM N° 1.488/98.

É o Parecer!
SMJ.

Salvador, 29 de outubro de 2012.

Cons. Luiz Carlos Cardoso Borges
Relator