

OLGA REGIANE PILEGIS

**SAÚDE MENTAL E TRABALHO: REDUÇÃO PROGRESSIVA DOS
RISCOS PSICOSSOCIAIS LABOR-AMBIENTAIS**

Dissertação de Mestrado

Orientador: Professor Associado Dr. Guilherme Guimarães Feliciano

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo-SP

2018

OLGA REGIANE PILEGIS

**SAÚDE MENTAL E TRABALHO: REDUÇÃO PROGRESSIVA DOS
RISCOS PSICOSSOCIAIS LABOR-AMBIENTAIS**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob a orientação do Professor Associado Dr. Guilherme Guimarães Feliciano.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo-SP

2018

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Ficha Catalográfica
Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

Pilegis, Olga Regiane

Saúde mental e trabalho: redução progressiva dos riscos psicossociais labor-ambientais / Olga Regiane Pilegis - São Paulo: USP / Faculdade de Direito, 2018.

254f.

Orientador: Professor Associado Dr. Guilherme Guimarães Feliciano.

Dissertação (Mestrado), Universidade de São Paulo, USP, Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e da Seguridade Social, 2018.

1. Saúde mental do trabalhador. 2. Meio ambiente do trabalho. 3. Prevenção dos riscos psicossociais labor-ambientais 4. Princípio da melhoria contínua. I. Feliciano, Guilherme Guimarães. II. Título.

CDU

Nome: PILEGIS, Olga Regiane

Título: Saúde mental e trabalho: redução progressiva dos riscos psicossociais labor-ambientais

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob a orientação do Professor Associado Dr. Guilherme Guimarães Feliciano.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof.Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof.Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof.Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Para Isabella e Gabriel, amados filhos.
Pelo apoio e compreensão durante os inúmeros momentos de
ausência dedicados à conclusão desta pesquisa.

AGRADECIMENTOS

A realização desta pesquisa não teria se concretizado sem o apoio incondicional recebido do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – TRT15 e da Escola Judicial – EJUD do mesmo Regional, especialmente em razão da licença-estudo autorizada com fundamento na regra do artigo 73, inciso I da LC n.35/1979, após aprovação em sessão plenária.

Impossível também seria a conclusão sem o rumo preciso sempre brilhantemente indicado pelo mestre e orientador, Dr. Guilherme Guimarães Feliciano, profissional da mais alta competência e notabilíssimo saber jurídico, qualidades sempre ressaltadas por todos os que gozam do privilégio de receber seus valiosos ensinamentos. Nas muitas vezes em que o desânimo bateu à porta e o cansaço esteve prestes a vencer, seu incentivo amigo e acolhedor permitiu que esta caminhada chegasse – finalmente – a bom termo.

A tarefa de enfrentar e dissecar o verdadeiro cipoal em que se emaranham nossas Normas Regulamentadoras (normas técnico-jurídicas em matéria de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores) jamais teria sido enfrentada, não fosse o incentivo do Prof. Dr. Homero Batista Mateus da Silva, que com simpatia e leveza conseguiu tornar simples o desafio.

Entender as agruras do homem-que-vive-do-trabalho para além dos textos legais, foi tarefa prazerosa e enriquecedora, alcançada por mérito exclusivo do estimado e competentíssimo Prof. Dr. Ricardo Luiz Coltro Antunes, da Faculdade de Sociologia do IFCH - UNICAMP/SP.

Compreender o meio ambiente de trabalho como algo mais do que o simples *local* de execução das atividades laborativas é mérito que devo aos ensinamentos do Professor Dr. Ney Stany Moraes Maranhão, da Universidade Federal do Pará, que mesmo a milhares de quilômetros de distância conseguiu dissipar nuvens de dúvidas com sua palavra virtual paciente e amiga.

Os estudos e debates hauridos nos acolhedores encontros quinzenais do NTADT – Núcleo de Pesquisa e Extensão “O Trabalho Além do Trabalho” foram primordiais para a compreensão das dinâmicas que alimentam o ciclo de marginalização social dos trabalhadores. Muito mais do que isso, permitiram a formação de amizades que agora

seguem absolutamente imprescindíveis no restante da minha jornada. Sem o carinho de vocês, tudo teria sido bem menos divertido e estimulante.

Colegas de classe e estimados Professores do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo – Ipq HCFMUSP também foram parceiros insuperáveis na elucidação dos conceitos médico-periciais essenciais à compreensão do tema central deste estudo.

A todos, o meu mais profundo e sincero agradecimento.

A liberdade não se dá – dizem – ela se conquista. O mesmo acontece com relação à organização do trabalho. É provável que não exista solução ideal e que, aqui, como em tudo mais, seja sobretudo a evolução a portadora de esperança. Considerando o lugar dedicado ao trabalho na existência, a questão é saber que tipo de homens a sociedade fabrica através da organização do trabalho. Entretanto, o problema não é, absolutamente, criar novos homens, mas encontrar soluções que permitam pôr fim à desestruturação de um certo número deles pelo trabalho. (DEJOURS, 1992, p. 139)

PILEGIS, Olga Regiane. *Saúde mental e trabalho: redução progressiva dos riscos psicossociais labor-ambientais*. 2018. 254f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo analisar o direito fundamental à saúde mental do trabalhador, sob a perspectiva de sua promoção mediante a redução progressiva dos riscos psicossociais presentes nos ambientes de trabalho. Argumenta-se que as metamorfoses produtivas ocorridas no modo de produção capitalista no cenário pós-fordista alteraram a organização do trabalho de um modo precarizante, objetiva e subjetivamente, trazendo alta nocividade para a saúde mental dos trabalhadores. Os estudos da PDT - Psicodinâmica do Trabalho (escola *dejouriana*) são tomados como referencial para a explicação de como essa conjunção de precarizações pode provocar um desequilíbrio sistêmico labor-ambiental apto a produzir sofrimento, psicopatologias e até mesmo o suicídio de trabalhadores. Considera-se que a aplicação de estratégias preventivas em múltiplos níveis de ação, guiada pelos postulados clássicos do Direito Ambiental, pode colaborar para preservar a higidez psicossocial labor-ambiental. Necessário antes superar alguns problemas nacionais considerados entraves para a mais adequada tutela desse direito, como a obsolescência e insuficiência do arcabouço normativo a ele relacionado, a alta estigmatização dos portadores de transtornos mentais, a escassez e inefetividade das políticas públicas em saúde mental relacionada ao trabalho e as soluções apresentadas *a posteriori*, centradas no paradigma da culpabilização da vítima e na monetização dos riscos e agravos. Propõe-se uma atuação preventiva e transdisciplinar, pautada pelo princípio da melhoria contínua ou do risco mínimo regressivo (artigo 4º da Convenção nº155 da OIT e artigo 7º, XXII da CRFB), sugerindo-se também a necessidade de modificações legislativas, administrativas e organizacionais, assim como a adoção de um novo olhar do Poder Judiciário para as questões envolvendo o tema da saúde mental relacionada ao trabalho, tudo a constituir um grande desafio interinstitucional para as próximas décadas.

Palavras-chave: Saúde mental do trabalhador. Meio ambiente do trabalho. Prevenção dos riscos psicossociais labor-ambientais. Princípio da melhoria contínua.

PILEGIS, Olga Regiane. *Mental health and work: progressive reduction of labor-environmental psychosocial risks*. 2018. 254f. Dissertation (Master's degree) – Law School, University of São Paulo, São Paulo, 2018.

ABSTRACT

This study aims to analyze the fundamental right to worker's mental health from the perspective of its promotion through the progressive reduction of the psychosocial risks present in working environments. It is argued that the production metamorphoses occurring in the capitalist mode of production in the post-Ford era scenario have changed the organization of labor in a precarious manner, both objectively and subjectively, bringing great harm to workers' mental health. PDTs – Labor Psychodynamic (*dejouriana School*) studies are references to explain how such instabilities can cause systemic labor-environmental imbalance capable of producing suffering, psychopathologies and even worker suicides. It is considered that the application of preventive strategies in multiple levels of action, guided by the classic postulates of Environmental Law, can collaborate to preserve labor-environmental psychosocial health. But first, it is necessary to overcome certain national problems that are considered obstacles to the proper protection of such rights, such as the obsolescence and insufficiency of the normative framework related to it, the high stigmatization of people with mental disorders, the scarcity and ineffectiveness of public mental health policies related to work and the solutions presented afterwards centered in the paradigm of blaming the victim and in the monetization of risks and hazards. A preventive and transdisciplinary approach is proposed, guided by the principle of continuous improvement or regressive minimal risk (article 4th of Convention No. 155 of the ILO and article 7th, XXII of the Constitution), also suggesting the need for legislative, administrative and organizational changes, as well as the adoption of a new perspective from the Judiciary to issues involving mental health related to work, all of which constitute a major interinstitutional challenge for the next decades.

Keywords: Worker's mental health; Working environment; Prevention of labor-environmental psychosocial risks; Principle of continuous improvement.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1: Distribuição dos acidentes de trabalho registrados no INSS conforme diagnósticos de TMCRT mais frequentes e quantitativo absoluto/relativo de notificações sem emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho, 2011-2013.....	40
FIGURA 2: Distribuição das concessões anuais de benefícios previdenciários relacionados à saúde mental do trabalhador, no período 2008-2011.....	42
FIGURA 3: Doenças mentais como principal causa de aposentadoria precoce na Alemanha, no período 1995-2003	43
FIGURA 4: Relação dinâmica saúde mental x doença mental	51
FIGURA 5: Relação simplificada de causalidades dos fatores psicossociais na empresa	91
FIGURA 6: Gráfico de Karasek - Modelo Demanda-Controle (<i>Job Strain Model</i>).....	173
FIGURA 7: Modelo da Organização Mundial da Saúde – OMS para preservação de ambientes de trabalho saudáveis.....	225

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: Taxonomia dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho	97
TABELA 2: Situações de fato usualmente presentes nos ambientes deteriorados pela SLN – Síndrome Loco-Neurótica.....	114
TABELA 3: Alterações ocorridas na organização do trabalho de juízes brasileiros a partir da implantação do Processo Judicial Eletrônico – PJE e impactos produzidos na saúde desses profissionais.....	136
TABELA 4: Lista oficial dos transtornos mentais e comportamentais relacionados ao Trabalho (TMCRT) e seus agentes patogênicos.	158
TABELA 5: Fatores de risco potencialmente presentes nos ambientes de trabalho	169
TABELA 6: Estratégias de manejo dos fatores de risco psicossocial presentes nos ambientes de trabalho, em níveis progressivos de intervenção	171

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACGIH – *American Conference of Governmental Industrial Hygienists*

AMA – *American Medical Association*

APA - *American Psychiatric Association*

CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações

CFRB – Constituição da República Federativa do Brasil, de 05.10.1988

CID-10 – Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – 10ª revisão

CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas

CPC – Código de Processo Civil (Brasil, Lei n.13.015, de 16-3-2015)

DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

EC – emenda constitucional

EPI – Equipamentos de Proteção Individual

FUNDACENTRO – Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho

g.n. – grifos (negritos) nossos

ILO – *International Labour Organization*

MTE – Ministério do trabalho e Emprego (Brasil)

NIOSH – *National Institute for Occupational Safety and Health*

NR – Norma Regulamentadora

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

OSHA – *Occupational Safety and Health Administration*

p.ex. – por exemplo

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PIDESC – Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

PL – Projeto de Lei

PLS – Projeto de Lei (origem no Senado Federal)

PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

RENAST - Rede Estadual de Atenção à Saúde do Trabalhador

RPSLA – Riscos Psicossociais Labor-Ambientais

SAT – Seguro Acidente de Trabalho

SESMT – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes

SMRT – Saúde Mental Relacionada ao Trabalho

SST – Saúde e Segurança no Trabalho

SUS – Sistema Único de Saúde

TMCRT – Transtornos Mentais e Comportamentais Relacionados ao Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho (Brasil)

v.g. – verbi gratia

WHO – *World Health Organization*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1. METAMORFOSES NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO E A PRECARIZAÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR	21
1.1. Dialética do trabalho, entre o sofrimento e a autorrealização de si	22
1.2. Metamorfoses no modo de produção capitalista	24
1.2.1. O fordismo/taylorismo	27
1.2.2. O toyotismo e a manipulação da subjetividade do trabalhador	29
1.2.3. <i>Gerencialismo</i> , qualidade total e ideologia da excelência.....	32
1.3. Superexploração do trabalho e precarização da saúde mental dos trabalhadores	35
1.4. A escalada global do adoecimento mental relacionado ao trabalho e suas consequências, individuais e coletivas	38
2. PROTEÇÃO AO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR PELA APLICAÇÃO DOS POSTULADOS CLÁSSICOS DE DIREITO AMBIENTAL	47
2.1. Evolução dos conceitos de saúde mental e saúde mental do trabalhador	47
2.2. Estudos interdisciplinares. Saúde Mental Relacionada ao Trabalho – SMRT e Psicologia da Saúde Ocupacional – PSO	53
2.3. Arcabouço normativo de proteção à saúde mental no trabalho.....	55
2.3.1. Normas de direito internacional em matéria de saúde mental do trabalhador.....	57
2.3.2. Normas de direito interno em matéria de saúde mental do trabalhador	60
2.4. O direito fundamental à saúde mental do trabalhador em suas diversas dimensões.....	67
2.5. Aplicação dos postulados clássicos de direito ambiental para preservação da higidez psicossocial labor ambiental	71
3. A PRESENÇA DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS E O DESEQUILÍBRIO SISTÊMICO DA DIMENSÃO IMATERIAL LABOR-AMBIENTAL	85
3.1. Meio ambiente do trabalho em uma compreensão <i>gestáltica</i>	86
3.2. A dimensão psicossocial labor-ambiental.....	89
3.3. Os emergentes riscos psicossociais labor-ambientais RPSLA.....	92
3.4. O desequilíbrio sistêmico na dimensão psicossocial labor-ambiental.....	99
3.4.1. O assédio moral como problema organizacional	105
3.4.2. A síndrome loco-neurótica	113
4. DO SOFRIMENTO NO TRABALHO AO ADOECIMENTO MENTAL DOS TRABALHADORES	117
4.1. O sofrimento na perspectiva da escola <i>Dejouriana</i>	118
4.1.1. O apagamento da ética e a banalização do mal.....	120
4.1.2. A falta de reconhecimento no trabalho	123

4.1.3. A percepção de injustiças nos ambientes de trabalho	126
4.1.4. A distorção comunicacional nos ambientes de trabalho	129
4.2. O sofrimento coletivo no trabalho exemplificado em três casos reais	132
4.2.1. O sofrimento dos “juízes <i>just in time</i> ”	133
4.2.2. O sofrimento dos jornalistas precarizados	138
4.2.3. Sofrimento e suicídio nas empresas Mermot	142
4.3. Descompensações fisiopsíquicas decorrentes do sofrimento no trabalho	148
4.4. A complexa aferição do nexa causal nos TMCRT	153
5. PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR PELA REDUÇÃO PROGRESSIVA DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS LABOR- AMBIENTAIS	163
5.1. Redução progressiva dos riscos psicossociais labor-ambientais	164
5.2. Intervenções prevencionistas em múltiplos níveis de ação	168
5.3. Problemas nacionais contemporâneos em saúde mental relacionada ao trabalho	180
5.3.1. Obsolescência e insuficiência do arcabouço normativo protecionista	180
5.3.2. Estigmatização dos portadores de TMCRT	185
5.3.3. Políticas públicas inefetivas e ineficazes	192
5.4. O papel do Judiciário em matéria de saúde mental relacionada ao trabalho	199
5.4.1. Atuação judicial colaborativa, pautada por uma visão holística da saúde humana e do meio ambiente laboral	201
5.4.2. Primazia das tutelas jurisdicionais de caráter coletivo e de cunho preventivo-inibitório	212
5.5. Prevenção e promoção da saúde mental do trabalhador: um desafio interinstitucional para as próximas décadas	221
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	233
REFERÊNCIAS	239

INTRODUÇÃO

O tema geral desta pesquisa diz respeito à proteção e promoção do direito fundamental à saúde mental dos trabalhadores, inserto na linha de pesquisa relacionada à tutela das projeções da personalidade humana no bojo das relações de trabalho (FADUSP).

O que despertou nosso interesse para o assunto foi a constatação de uma forte modificação na natureza das demandas apresentadas ao Judiciário Trabalhista, no decorrer da última década. As outrora numerosas denúncias envolvendo a ocorrência de acidentes típicos (amputações, traumatismos, intoxicações químicas, perdas auditivas induzidas por ruído, dermatites de contato, dentre outras), foram sendo paulatinamente substituídas por pedidos indenizatórios e de reintegração ao emprego envolvendo patologias de sobrecarga como as LER/DORT, transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho (TMCRT), doenças de fundo psicossomático, denúncias de assédio moral, *straining*, Síndrome de *Burnout*, Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT), Birôla (morte súbita de trabalhadores nos canaviais paulistas, por excesso de trabalho), além dos dramáticos casos de suicídios relacionados ao trabalho. Essa migração do mal-estar e sofrimento, que antes acometia os corpos físicos dos trabalhadores, para a esfera de suas mentes e psiquismo, além de indicar a baixa efetividade do direito fundamental objeto deste estudo, fez surgir profundo inquietamento sobre algumas questões: *i*) - será que essas morbidades psíquicas e psicossomáticas já existiam, nessa proporção, e apenas permaneciam alheias ao crivo do Judiciário por falta de iniciativa das partes, ou estaríamos presenciando fenômenos “novos”, despertados por metamorfoses no mundo do trabalho ou na realidade sócio-econômica subjacente? *ii*) Seria esse um fenômeno tipicamente nacional ou algo também verificável em outros países e continentes? *iii*) – Tratar-se-ia de uma tendência irreversível, natural à própria evolução do sistema econômico vigente e correlatas formas de organização produtiva, ou haveria possibilidade de modificação desse cenário de morbidade acentuada? *iv*) – Em caso afirmativo, como proceder para assegurar maior respeito à jusfundamentalidade da incolumidade psíquica obreira? Em que esfera de intervenção poderiam ser encontrados os meios para atenuar o problema? Haveria registro de experiências exitosas, nessa área, em outros ordenamentos jurídicos? *v*) – De modo mais específico, qual seria o papel do Judiciário nesse cenário, consideradas as limitações decorrentes da imperiosa adstrição cognitiva judicial aos limites do pedido deduzido? Até

que ponto a atividade jurisdicional poderia assumir cunho preventivista, em relação à tutela da higidez labor-ambiental?

São todas perguntas complexas, multifacetadas e multidisciplinares, que exigiram respostas elaboradas com base em diversos ramos do conhecimento, de um modo transdisciplinar, visando suprir o notório déficit de reflexão que existe em relação ao tema, no campo do Direito. No vácuo desta lacuna científica é que a presente pesquisa presente atuar, tendo por objetivos específicos: *i)* – compreender os paradoxos do trabalho contemporâneo, que mesmo depois de ter incorporado elevados patamares tecnológicos, desde a 1ª Revolução Industrial, permanece provocando precarização objetiva e subjetiva para quem o exerce; *ii)* – delinear os contornos do que possa ser considerado “normal” ou “patológico”, em termos de saúde mental relacionada ao trabalho; *iii)* – analisar as bases fundamentais técnico-jurídicas do direito à saúde mental do trabalhador brasileiro, procurando entender se a crise de efetividade desse direito decorre de insuficiência do respectivo arcabouço normativo ou se seriam outras as razões do problema; *iv)* – compreender *se e como* a qualidade do meio ambiente de trabalho pode afetar a saúde mental do trabalhador, e se existe alguma dimensão dessa ambiência mais acentuadamente relacionada a essa afetação; *v)* – verificar em qual extensão a malha principiológica já construída pelo Direito Ambiental poderia ter aplicabilidade ao meio ambiente do trabalho e, em qual momento essa aplicação poderia ser operacionalizada e dirigida para o efetivo resguardo da saúde mental dos trabalhadores; *vi)* – analisar se há entraves técnico-burocráticos, jurídicos ou políticos para a implementação de um maior grau de proteção ao direito fundamental da saúde mental do trabalhador, e que tipo de modificações esses percalços estariam a desafiar, na contemporaneidade.

Procurou-se, em suma, analisar qual seja o atual estágio de efetividade do direito fundamental à saúde mental do trabalhador e oferecer novos parâmetros para ações que possam ampliar esse patamar protetivo nacional. Adotou-se como referencial teórico os ensinamentos da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), também chamada escola *dejouriana*, cujos pressupostos foram considerados aptos a promover melhor compreensão dos vínculos potencialmente existentes entre as novas dinâmicas produtivas, o espraiamento de desequilíbrios psicossociais labor-ambientais e a eclosão ou agravamento de transtornos mentais e comportamentais nos trabalhadores a eles expostos.

Para atingir os fins propostos, a dissertação vem estruturada em cinco capítulos, sistematicamente conectados.

O primeiro deles aborda a dialeticidade do fenômeno do trabalho, buscando compreender suas diversas dimensões ônticas e respectiva dialeticidade. Foram analisadas as metamorfoses ocorridas no mundo da produção capitalista, desde a década de 1970, buscando compreender como os sucessivos métodos adotados para a organização do trabalho (fordismo/taylorismo, toyotismo) e seus correlatos ideários afetaram a qualidade dos vínculos laborativos e que repercussões isso trouxe para a saúde mental dos trabalhadores. Serão apresentados dados estatísticos nacionais e internacionais relacionados tema e abordadas as consequências diretas e indiretas do adoecimento mental relacionado ao trabalho, para os indivíduos e para a sociedade.

O segundo capítulo enfatiza a evolução dos conceitos de saúde, saúde mental e saúde mental do trabalhador (esta última em perspectiva biopsicossocial), relacionando estudos interdisciplinares sobre o tema. Apresenta-se o panorama atual do arcabouço normativo de proteção ao direito humano fundamental em estudo, em seus aspectos individuais e transindividuais, compreendendo normas de direito e normas técnicas aplicáveis ao tema. A hipótese levantada, ao fim, é a de que, diante da relativa insuficiência desse arcabouço, a aplicação de alguns dos postulados clássicos de direito ambiental (notadamente os da prevenção/precaução), na gestão da saúde e segurança relacionada ao trabalho (SST) e no proferimento das decisões judiciais, pode colaborar para a preservação da higidez psicossocial labor-ambiental e para a promoção da saúde mental e qualidade de vida dos trabalhadores.

No terceiro capítulo são analisadas as diversas dimensões do meio ambiente do trabalho, apresentando-se a proposição de que, em uma compreensão holística (ou *gestáltica*), nele existe uma específica dimensão psicossocial, representada por aspectos imateriais ou relacionais, no bojo da qual encontram-se os “emergentes” riscos psicossociais labor-ambientais (RPSLA), já bastante estudados pela Psicologia da Saúde Ocupacional (PSO), mas ainda um enigma para a ciência do direito. A hipótese levantada é a de que a presença exacerbada desses riscos tenha potencial para produzir desequilíbrio sistêmico (ou endêmico) no meio ambiente de trabalho que, a depender do grau, induz o espalhamento de doenças psíquicas, psicossomáticas e agravos mentais dos mais diversos tipos, para os trabalhadores a eles expostos. Na ampliação desse desequilíbrio, podem surgir fenômenos profundamente negativos para todo o coletivo de trabalho, tendo sido estudadas duas situações eleitas representativas dessa afetação sistêmica: o assédio moral organizacional e a síndrome loco-neurótica (SLN).

O quarto capítulo busca compreender como ocorre a evolução, desde a etapa pré-patológica, do “sofrimento” no trabalho (tomada essa expressão segundo concepção da Psicodinâmica do Trabalho, em suas diversas formas e desdobramentos), até a fase em que efetivamente desenvolvidas doenças psicossomáticas ou transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho. Para exemplificar essas conexões, são analisados os resultados de três estudos empíricos desenvolvidos à luz do referencial teórico *dejouriano*, levados a cabo junto a distintos coletivos de trabalho (magistrados brasileiros, jornalistas e funcionários de uma empresa francesa com alta epidemiologia suicidária), cujas conclusões corroboram a possibilidade de eclosão de variadas descompensações fisiopsíquicas, a depender das amplitudes das fragilidades organizacionais subjacentes ao evento, das predisposições psicofísicas individuais e das circunstâncias de elaboração do sofrimento individual e coletivo.

O quinto e último capítulo propõe que a redução progressiva dos RPSLA, realizada mediante estratégias pautadas pelos princípios da melhoria contínua e da eliminação dos riscos na fonte, tem potencial para prevenir e promover o direito fundamental à saúde mental do trabalhador. São investigados alguns problemas nacionais contemporâneos considerados elementares para a configuração da atual crise de efetividade desse direito e quais desafios interinstitucionais ainda demandam superação, para que saúde mental, higidez psicossocial labor-ambiental e qualidade de vida ocupacional possam vir a ser, mais do que abstratas previsões do ordenamento jurídico, reais possibilidades em nosso País. Sugere-se a necessidade de ruptura com o paradigma vigente, centrado na doença e nas disfuncionalidades (patogênico), rumo a uma atuação *salutogênica*, i.e., focada na saúde biopsicossocial e que procure alcançar a máxima performance dos indivíduos e das organizações de trabalho. Para tal desiderato, leva-se em conta o caminho sugerido pela OMS para a manutenção de ambientes de trabalho saudáveis, com ênfase na recomendação de atenção “integral e integrada” às necessidades dos trabalhadores, convocados a forte protagonismo na gestão da Saúde e Segurança no Trabalho (SST), com destaque para a obrigatoriedade de as intervenções preventivistas-precaucionárias serem levadas a efeito em três níveis de ação junto ao microsistema ambiental organizacional (primário, secundário e terciário), sob pena de sua ineficácia.

Ao fim, são apresentadas as conclusões gerais extraídas da pesquisa.

Diante da amplitude do tema e da multidisciplinaridade a ele inerente, a pesquisa teórica empregou dados de revisão bibliográfica com base histórica e contemporânea. A

demonstração das hipóteses formuladas foi alcançada pelo método dedutivo, a partir de reflexão interpretativa dos dados colhidos. Foram exploradas as seguintes fontes de pesquisa: livros, ementários, periódicos, edições eletrônicas, sítios virtuais de Tribunais, edições legais, inclusive comentadas, notícias de jornais e periódicos, nas seguintes áreas de conhecimento: Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, Direito Ambiental, Economia, Sociologia, Psicologia do Trabalho, Psiquiatria, Psicanálise, Ergonomia e Saúde Ocupacional. A escassez doutrinária e jurisprudencial nacional a respeito de alguns aspectos do tema exigiu a consulta de autores e legislação estrangeiros, conforme registrado nas referências bibliográficas listadas ao fim do trabalho. Foram também empreendidas buscas de materiais de referência em bases de dados de bibliotecas eletrônicas relacionadas às áreas de conhecimento anteriormente elencadas, especialmente o Portal DEDALUS da USP e suas bibliotecas; a *Scientific Eletronic Library Online* – SciELO; a BVS – Biblioteca Virtual em Saúde e o Portal de Periódicos da Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), dentre outras. Índices estatísticos e informações diversas foram obtidos junto a Tribunais, Associações, Organismos Internacionais (ONU, OIT, OMS, OEA, EU-OSHA, NIOSH), além de trabalhos científicos divulgados por órgãos como CESIT, INSS, FUNDACENTRO. Os resultados respectivos foram dispostos em tabelas, para auxiliar a interpretação dos fenômenos por eles apontados.

1. METAMORFOSES NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO E A PRECARIZAÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

O trabalho como prática é um Janus bifronte: implica a aplicação de uma técnica instrumentalizada – trabalho a partir do real –, por um lado, mas implica, por outro, uma transformação do sujeito, que ocorre no registro subjetivo-prático (DEJOURS, 2011, p.305).

Se alguém duvida da escalada global que assumem contemporaneamente os problemas mentais relacionados ao trabalho, basta observar como o mundo corporativo tem progressivamente encampado expressões como *bullying*, *burnout*, *harcèlement moral*, *mobbing*, *karôshi*, *karojisatsu*, *straining*, *technostress*, *workaholics*, *workaholism* (dentre outras), para tratar de problemas que acometem trabalhadores em diversos aspectos e graus de suas personalidades. São agravos que atingem exercentes de ofícios das mais diversas naturezas, em estabelecimentos de diversos portes, nas mais diversas regiões planetárias, com características culturais e geográficas tão díspares, que tornam obrigatório questionar: o que tem ocorrido, no mundo do trabalho das últimas décadas, para justificar a acentuada transmutação dos males – outrora tradicionalmente relacionados a mutilações, perdas auditivas, intoxicações, acidentes típicos - para patologias de sobrecarga, como as lesões osteomusculares decorrentes de esforços repetitivos e, notadamente, transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho? Que tipo de mudanças têm se instalado no seio das organizações e também em escala macrossocial (abrangendo várias comunidades, em diversos países e continentes), para justificar a atual e tendencialmente progressiva escalada de adoecimentos psíquicos e psicossomáticos deflagrados ou agravados pelo trabalho? Será que os fatores de risco encontráveis nas organizações contemporâneas (chamadas por alguns de *pós-fordistas*) continuam sendo os mesmos de outrora, quando vigia a produção de matriz fordista-taylorista, dominantes em nossa sociedade pelo menos até o final da década de 70? O que explica, ademais, o fato de trabalhadores expostos a uma mesma forma e grau de degradação na esfera imaterial (ou relacional) dos ambientes de trabalho desenvolverem trajetórias de saúde tão díspares, alguns permanecendo hígidos, outros desenvolvendo doenças físicas, manifestações psicossomáticas ou descompensações psíquicas, havendo inclusive aqueles que (em menor proporção) recorrem à solução última

do autoextermínio? A busca de respostas deve começar pela tentativa de definir o que é o trabalho, enquanto fenômeno social, e que significados ele pode ter no processo de constituição dos sujeitos.

1.1. Dialética do trabalho, entre o sofrimento e a autorrealização de si

Estudar o direito fundamental à preservação da saúde mental ocupacional exige um prévio debate sobre as dimensões do fenômeno trabalho, pois inarredáveis as conexões entre o tipo de labor que se desempenha e o patamar de saúde e satisfação pessoal que por meio dele possa ser alcançado.

O trabalho é considerado fundamento ontológico da sociabilidade humana (LUKÁCS, 2012), mas também pode ser causa de estranhamento, alienação, desestabilização psíquica, adoecimento e morte para quem o executa. O ato de trabalhar¹ envolve tensão de opostos entre sofrimento e satisfação, em um processo dialético que, para além do domínio da natureza na busca da própria sobrevivência, permite ao trabalhador ver-se simultaneamente transformado (autorrealização). Por meio de seu trabalho, o homem se distingue como superior aos demais seres vivos e, em vez de apenas cumprir a condenação bíblica expiatória das infrações de Adão e Eva², pode encontrar um modo de construir sua própria subjetividade e desenvolver relações intersubjetivas no meio social. Ricardo Antunes trata dessa dimensão dúplice e contraditória do labor, explicando que trabalhar pode representar “*expressão de vida e degradação, criação e infelicidade, atividade vital e escravidão, felicidade social e servidão, momento de catarse e vivência de martírio*”; ele cria e humaniza, mas também pode subordinar e degradar. Em sua gênese, é atividade vital, mas pode converter-se em ato alienado, fetichizado e estranhado. Por isso, unilateralizar o trabalho, sem captar sua completa dimensão, significa “*deixar de perceber sua verdadeira fonte de riqueza - e também de miséria*” (ANTUNES, 2005, p.99).

¹O vocábulo trabalhar (“*tripaliare*”), deriva de “*tripalium*” (*tri* + *paliu* = três paus), expressão latina que remete a um instrumento de tortura utilizado na época da Roma antiga, formado por três estacas cravadas no chão, utilizada para o suplício de escravos, qualificados, na época, como “coisas” (*res*). Etimologia que remete a sofrimento, servidão e punição.

²Na Bíblia, em Gênesis, 3:19, lê-se: “*Com o suor do seu rosto comerás seu pão, até que volte à terra, visto que dela foi tirado; porque tu és pó, e ao pó da terra voltarás*”.

Bastante conhecida é a passagem de *O Capital*, em que Marx tece comparação entre as atividades do “*pior arquiteto*” e da “*melhor abelha*”, deixando claro que, diferentemente do simples instinto animal, a ação humana é direcionada a um fim, é dotada de consciência e finalidade, isto é, nela existe um *telos*:

Um incomensurável intervalo de tempo separa o estágio em que o trabalhador se apresenta no mercado como vendedor de sua própria força de trabalho daquele em que o trabalho humano ainda não se desvincilhou de sua forma instintiva. Pressupomos o trabalho numa forma em que ele diz respeito unicamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e uma abelha envergonha muitos arquitetos com a estrutura de sua colmeia. Porém, o que desde o início distingue o pior arquiteto da melhor abelha é o fato de que o primeiro tem a colmeia em sua mente antes de construí-la com a cera. No final do processo de trabalho, chega-se a um resultado que já estava presente na representação do trabalhador no início do processo, portanto, um resultado que já existia idealmente (MARX, 2013, p. 255).

No momento histórico em que o produto do trabalho, sob o império do sistema capitalista de produção, deixou de pertencer ao trabalhador (apropriado que foi pelo capitalista, dono dos meios de produção), surgiram a alienação e o estranhamento como aspectos cruciais na dimensão negativa da categoria trabalho. Foi no conjunto dos Manuscritos Econômico-Filosóficos (Paris, 1844) que Karl Marx tratou desse aspecto, salientando:

[...] O estranhamento do trabalhador em seu objeto se expressa, pelas leis nacional-econômicas, em que, quanto mais o trabalhador produz, menos tem para consumir; que quanto mais valores cria, mais sem-valor e indigno ele se torna; quanto mais bem formado o seu produto, tanto mais deformado ele fica; quanto mais civilizado o seu objeto, mais bárbaro o trabalhador; que quanto mais poderoso o trabalho, mais impotente o trabalhador se torna; quanto mais rico de espírito o trabalho, mais pobre de espírito e servo da natureza se torna o trabalhador. [...] Sem dúvida. O trabalho produz maravilhas para os ricos, mas produz privação para o trabalhador. Produz beleza, mas deformação para o trabalhador. Substitui o trabalho por máquinas, mas lança uma parte dos trabalhadores de volta a um trabalho bárbaro e faz da outra parte máquinas. Produz espírito, mas produz imbecilidade e cretinismo para o trabalhador (MARX, 2010, p.82).

O psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours, cujas ideias lastreiam centralmente a presente pesquisa, compreende o trabalho como uma fonte inesgotável de paradoxos: numa vertente positiva, pode representar fator de equilíbrio psicossomático e desenvolvimento pessoal, um “*possante instrumento a serviço da emancipação humana, aprendizado e experimentação da solidariedade e democracia*”. Mais do que um simples ofício ou emprego, quando o ato de trabalhar envolve uma reflexão, um *savoir-faire* com autonomia do sujeito, ele tem potencial para promover a saúde humana em seu mais alto

nível, permitindo que o homem desenvolva suas potencialidades e se afirme no mundo material, conjugando desenvolvimento pessoal e proveitosa utilidade social. Todavia, em sua face negativa, pode tornar-se “*verdadeiro laboratório de experimentação e aprendizado da injustiça e da iniquidade*”. O elemento decisivo que faz o trabalho pender para o bem ou para o mal, no plano moral e político, reside, segundo o autor, no “*medo*” que se insinua e se instala no próprio trabalho e que, quando atinge determinado patamar, exige do trabalhador a elaboração de estratégias defensivas contra o sofrimento, o que é feito para evitar o desencadeamento de crise psíquica ou doença mental (DEJOURS, 2011).

Eis aqui a dupla dimensão ontológica do trabalho: numa vertente positiva, ele pode constituir fator de identidade pessoal, pois o ser que trabalha constrói-se a si mesmo, enquanto constrói um mundo para si (fenômeno cultural e psicológico). Numa dimensão negativa, ele pode ser fonte de sofrimento, negação individual, adoecimento fisiopsíquico e morte – tendência que lamentavelmente tem se espreado contemporaneamente, segundo dados estatísticos que serão adiante apresentados. Trabalhar, em suma, “*não é apenas produzir, é transformar-se a si próprio*” (DEJOURS, 2012). Analisemos, por ora, algumas modificações havidas na economia global e nos métodos de gerenciamento da produção, no decorrer do século XIX, que podem ser apontadas como responsáveis, em grande parte, pela precarização generalizada dos vínculos laborativos, deflagrada objetiva e subjetivamente no bojo dessas mutações.

1.2. Metamorfozes no modo de produção capitalista

Em meados da década de 1970 (mais acentuadamente entre 1973/1974), as políticas públicas de matriz *keynesiana*³ mostraram-se insuficientes para resolver a séria crise de

³John Maynard Keynes sistematizou a teoria econômica neoclássica intervencionista na obra “*A teoria geral do emprego, do juro e da moeda*”, de 1936. A vertente keynesiana superou a visão clássica de que o desemprego seria sempre uma escolha individual, já que sempre haveria algum tipo de emprego desde que as pessoas estivessem dispostas a trabalhar por baixos salários; o desemprego estaria associado a algum tipo de falha de caráter ou de formação do trabalhador. O dramático quadro instalado após o colapso financeiro de Wall Street, em 1929 (A Grande Depressão) serviu de exemplo para Keynes contestar a visão clássica e logrou demonstrar que condições econômicas alheias às vontades individuais é que propiciavam o desemprego. Por isso, estimulou políticas macroeconômicas que propiciaram aumento da demanda agregada, o desenvolvimento econômico, a melhoria no nível de investimentos, com consequências benéficas para os níveis de emprego e para o poder aquisitivo dos trabalhadores, tudo a repercutir beneficentemente na sociedade. Keynes demonstrou, em suma, que a “*mão invisível*” de Smith - isto é, a autorregulação dos mercados através da oferta e procura - não funcionava em determinados contextos de crise, e que uma intervenção governamental na economia pode criar um círculo virtuoso de estimulação da demanda e progresso social.

estagflação⁴ eclodida no ocidente. Isso fez retornar o pensamento liberal ortodoxo - outrora banido do pensamento econômico, desde o chamado “*crash* de 1929”. O mundo assistiu, então, o espraiamento do neoliberalismo⁵ e seu ideário: culto ao individualismo, defesa da propriedade privada, lucro e livre mercado, repulsa a qualquer intervencionismo ou dirigismo estatal, apologia do utilitarismo, monetarismo e desregulação do sistema cambial. Tais condições permitiram, no conjunto, o predomínio do setor financeiro-especulativo e, no decorrer de algumas décadas, a mundialização da economia. Essa tendência à expansão avassaladora do capital já era um dado antecipado por Marx e Engels desde os tempos do *Manifesto*, quando profetizavam a conquista de “*toda a terra*” pela burguesia:

Tudo o que era estável e sólido desmancha no ar; tudo o que era sagrado é profanado, e os homens são obrigados a encarar com olhos desiludidos seu e lugar no mundo e suas relações recíprocas. Pressionada pela necessidade de mercados sempre mais extensos para seus produtos, a burguesia conquista a terra inteira. Tem que imiscuir-se em toda a parte, instalar-se em toda a parte, criar relações em toda a parte. (MARX; ENGELS, 2011, p.29)

O processo de globalização econômica, aliado à revolução microeletrônica e consequente automação dos processos produtivos levou ao extremo o controle sobre a produção e o estímulo à altíssima produtividade, acirrando o desequilíbrio de poder nas relações entre capital e trabalho. Ao mesmo tempo, ampliam-se os mecanismos de flexibilização das legislações trabalhistas, em todo o mundo, com enorme estímulo à via negocial, em nome de uma suposta autonomia privada individual e coletiva, o que resultou em precarização geral das condições de trabalho.

David Harvey enuncia as relações entre o dinheiro, espaço e tempo, como fontes interligadas de poder social e desperta atenção para o fato de que a progressiva monetização das relações sociais transformou as percepções individuais a ponto de conseguir superar a antiga noção de “*um tempo e um lugar para tudo*”. Internalizou-se uma nova lógica, pautada em uma cronologia que se baseia no tempo de produção associado com o tempo de circulação da troca - ambos formando o conceito do “*tempo de giro do capital*”. Quanto mais rapidamente o capital posto em circulação retorne ao capitalista, tanto maior o lucro por ele obtido. Com a tendência social a tempos médios de giro do

⁴O fenômeno da *estagflação* corresponde a um estado da economia em que o desemprego e a inflação sobem juntos, isto é, um estado de desaquecimento econômico associado a altos índices inflacionários.

⁵Reginaldo Melhado resume o receituário básico do “minimalismo ideológico” neoliberalista nos seguintes termos: “[...] um Estado de arquitetura minimalista, reduzido a formas geométricas exasperadamente singelas, um corpo murcho e já quase sem alma. Para o combate à inflação, juros altos. Para o combate ao desemprego, mais impostos. Para o crescimento econômico, menos direitos laborais. Para o equilíbrio das contas públicas, menos previdência social, menos assistência, menos, menos e menos [...]. O valor supremo é o lucro para os investidores e tudo mais deve subordinar-se a ele. A vida humana tem valor na medida em que contribui para este fim.” (2006, p.84).

capital cada vez mais rápidos, acelerando-se o ritmo dos processos econômicos e o da própria vida social. Essa tendência passou a destruir e reconstruir aceleradamente as habilidades dos trabalhadores, obrigados a se engajar em vínculos de trabalho cada vez mais precários e efêmeros, em vez de, como antigamente, desenvolverem uma habilidade para toda a vida. Adaptabilidade e flexibilidade passaram a ser qualidades tidas como essenciais para a modernidade capitalista, enquanto paradoxalmente as escalas horárias assumem feição cada vez mais rígida. No conjunto, a intensidade e velocidade de produção acabaram sendo organizadas de modo a favorecer mais o capital do que o trabalho; o ritmo diário fica estabelecido pela obtenção de lucros, não mais pela elaboração de escalas de trabalho adaptadas às necessidades e potencialidades humanas. Instala-se o fenômeno da superexploração do ser humano e precarização acentuada das condições de trabalho (HARVEY, 2013, p. 208-212).

Essa metamorfose acentuadamente ocorrida nos tipos de trabalho e na forma de organizar as tarefas e tempos de produção, trouxe sério impacto ao psiquismo da classe trabalhadora. Segundo Giovanni Alves, se em um momento inicial da industrialização a racionalização do trabalho consumia o homem em sua “*corporalidade, braços e pernas, cabeça e mãos*”, ainda não absorvia sua mente. Todavia, a evolução do sistema maquínico terminou por colonizar toda a vida social, impondo o consumo de massa; o tempo livre inverteu-se em tempo de consumo e lazer programado; tempo de vida e tempo de trabalho tornaram-se equações fundantes do movimento do ser social (ALVES, 2012, p.25-43). Além disso, a gestão pelo estresse, necessária para o alcance da máxima produtividade e rápido atendimento ao mercado consumidor, veio estimular, como será visto adiante, condutas relacionadas ao assédio moral e outras práticas abusivas de gestão, potencialmente causadoras de transtornos mentais e doenças psicossomáticas relacionadas ao trabalho, o que será analisado em tópico específico. Examinemos, por ora, os principais métodos de organização produtiva em vigor na passagem do último século e os modos pelos quais suas diferentes dinâmicas afetaram – e continuam a afetar - a sociabilidade e a saúde mental dos trabalhadores.

1.2.1. O fordismo/taylorismo

Não há consenso sobre o que seja exatamente o modelo fordista de gerenciamento da produção. Em linhas gerais, o fordismo foi instituído na década de 1920, nos Estados Unidos, e sua mais difundida versão é representada pelas práticas das fábricas Ford⁶: produção em massa, etapas e produtos rigidamente padronizados, equipamentos especializados, grande divisão do trabalho (linhas de produção) - modelo que foi depois adaptado pela General Motors, com uma forma de administração mais dirigida para a comercialização, em contato direto com o mercado. Esse paradigma envolvia a produção massiva de mercadorias em grandes plantas empresariais. Suas principais características eram: rigidez, hierarquia funcional quase militar; trabalho distribuído em longas cadeias, sincronizado, atividades coordenadas e parceladas; formação de grandes estoques para atender a demanda massiva; produtos padronizados; prazos longos para planejar e desenvolver novos produtos (GORZ, 2004).

O *taylorismo*, por sua vez, foi concebido pelo engenheiro norte-americano Frederick Winslow Taylor, no final do século XIX, também conhecido pela sigla OCT – Organização Científica do Trabalho, que mobilizou o conhecimento da ciência para definir tarefas, modos de fazer e comportamentos esperados dos empregados, de forma a alcançar a organização mais eficaz possível – isto é, aquela que propiciasse o máximo de produção e rendimento com o mínimo de tempo e procedimentos⁷. Envolveva ampla divisão de tarefas

⁶Henry Ford implantou, em 1913, o sistema de produção e gestão na *Ford Motor Company*, em Highland Park, Detroit, EUA e deu início não apenas à produção em massa, por meio das linhas de montagem movidas a volante magnético, inspiradas nos gigantescos sistemas de abatedouros de Chicago, mas também ao fenômeno do “homem em massa”. A produção, nos anos 20, de mais de 2 milhões de veículos por ano, atraiu intensa imigração e a cidade se incendiou em meio a habitações miseráveis, imundície, corrupção e violência, inclusive a oriunda de acidentes fatais, corriqueiros à época. Quando o “modelo T” começou a sofrer queda nas vendas, o seu preço foi baixado através do aumento vertiginoso do ritmo do trabalho – uma forçada elevação de produtividade. Tornou-se lendária a figura de “Charlie Durão”, que por mais de 40 anos funcionou como administrador-chefe da produção da Ford. Com a crise de 1929, a fábrica precisou ser fechada e foram demitidos 60 mil operários. O desemprego castigou Detroit e greves violentas eclodiram, sendo que em uma delas “as metralhadoras da polícia e dos capangas da Ford mataram quatro manifestantes e feriram mais de 20”. A imagem de Ford, antes coberto de glórias e qualificado de “gênio da produção”, passou a sofrer aberta hostilidade, sendo referido pelo New York Times como “*um industrial fascista – o Mussolini de Detroit*”. Também Charles Chaplin, no filme “Tempos Modernos” e Aldous Huxley, no livro “Admirável Mundo Novo” (1931) fazem pesadas críticas ao mundo tecnocrático e coercitivo do fordismo (BERTOLINO, [2015]).

⁷As ideias de Taylor, publicadas em 1911, rapidamente se tornaram uma espécie de *Bíblia* entre os dirigentes empresariais. Elas não incluíam, porém, qualquer preocupação relativa às variações psicológicas e fisiológicas humanas, tampouco consideravam o fenômeno da acumulação de fadiga. Ao longo do tempo, a intensificação dos ritmos de trabalho, alcançada pelo novo ideário da *organização científica do trabalho* – OCT – resultou em dois inconvenientes: protestos dos trabalhadores e de suas organizações, além de muitos erros irreversíveis nas peças produzidas, o que exigiu o desenvolvimento de outras linhas de atuação, surgindo novas teorias e práticas de controle da atividade laboral que passaram a levar em conta as conexões entre saúde mental e trabalho (SELLIGMANN-SILVA, 2011).

e alta especialização dos trabalhadores, com realização de testes e planejamentos para eliminar o imprevisto e os imprevistos. Segundo Gorz (2005, p.38-39), Taylor observava e cronometrava os movimentos dos operários e procurava organizar os ritmos e cadências a partir daqueles que fossem considerados mais eficientes, em cada segmento. O padrão máximo era generalizado e imposto aos demais e, para superar eventuais resistências a essa forma de controle, foram estabelecidos os salários por quantidade de peças produzidas, o que visava claramente intensificar o aumento da produtividade⁸ mediante uma contraprestação vinculada aos esforços individuais. Havia obsessão pelo controle disciplinar e reinava uma profunda desconfiança do administrador em relação à mão-de-obra, considerada naturalmente refratária ao esforço. A Organização Científica do Trabalho (OCT), para extrair máximo rendimento, enclausurava o empregado em um sistema rígido de obrigações, ceifando qualquer margem de iniciativa⁹. O capital conseguiu exercer sobre o trabalho, desse modo, uma dominação total, para combater a “indolência, preguiça, indisciplina e as veleidades de revolta”, atributos tidos como inerentes à classe operária. A autonomia ou tentativa de autogestão, por parte do trabalhador, era vista como fonte de rebelião, desordem e devia ser duramente combatida.

A combinação do sistema fordista de produção com as técnicas tayloristas de gerenciamento propiciou enormes ganhos de produtividade, mas, no limite, isso gerou uma crise econômica relacionada à superprodução e o consequente exaurimento das economias de escala (produção em grande série). Os novos produtos/mercadorias começam a ceder aos imperativos da obsolescência programada e impunham sua imagem, seu valor simbólico, em meio a mercados saturados, demandas volatilizadas de acordo com o caráter efêmero das modas e dos desejos. O crescimento econômico migrou, aos poucos, de quantitativo e material, para qualitativo e imaterial. A rigidez do sistema fordista precisou ceder lugar a um novo padrão de produção e consumo: o sistema *toyotista*¹⁰ de produção (GORZ, 2004, p.37).

⁸Os resultados das experiências de Taylor estão elencados no livro *Princípios de Administração Científica* (1911), que durante algum tempo funcionou como referência para os processos de reorganização produtiva.

⁹Por isso, diz Dejours, que “a injustiça maior da alienação introduzida pelo taylorismo reside no fato de que, no fim, o próprio operário torne-se o artesão de seu sofrimento” (1992, p.47).

¹⁰O engenheiro Taiichi Ohno, da fábrica japonesa de automóveis Toyota publicou, em 1978, o livro *Espírito Toyota*, que deu origem ao sistema *toyotista* de gerenciamento da produção, também conhecido por *ohnismo*. Nesse trabalho, Ohno pretendia responder a questão: “o que fazer para elevar a produtividade, quando as quantidades a serem produzidas não aumentam?”. A resposta veio através do conceito de “cooperação produtiva”, espontânea e ágil, em meio a processos flexíveis, com gestão otimizada do tempo e harmonização dos conjuntos de operações, no chamado *kanban*; os procedimentos de produção, outrora impostos rigidamente aos operários, cederam lugar à filosofia do *kaizen*, agasalhando as iniciativas e ideias dos próprios funcionários para o rearranjo e melhoria contínua da produção. Com isso,

As modificações havidas no cenário macroeconômico mundial exigiram estruturas produtivas mais flexíveis, alcançadas por estratégias que envolveram a desconcentração produtiva, instauração das redes de subcontratação, trabalho em equipes ou dividido em células, intensa apelação ao envolvimento participativo dos trabalhadores. Esse novo sistema de produção, chamado pós-fordista (ou toyotista), e que continua a dominar o cenário produtivo até os dias atuais, saiu do campo fabril para englobar também os serviços, comércio, agricultura, pecuária. Seus postulados envolvem técnicas de persuasão, engajamento e apelo à participação subjetiva dos trabalhadores, tudo engendrado de modo manipulatório e quase imperceptível. A razão de seu sucesso foi a altíssima lucratividade empresarial que permitiu alcançar - sendo proporcionais, todavia, os prejuízos ocasionados à saúde mental e física dos trabalhadores submetidos aos seus métodos.

1.2.2. O toyotismo e a manipulação da subjetividade do trabalhador

O esgotamento do modelo fordista/taylorista de produção, por volta do final da década de 1970, exigiu das empresas a adoção de novas estratégias gerenciais, eis que a rentabilidade já não dependia, como antes, da intensidade do trabalho nas fábricas, mas de sua capacidade de inovar, diversificar, particularizar seus produtos conforme o gosto do cliente, diminuir seus prazos de entrega e melhorar a qualidade de atendimento aos consumidores. O regime “pós-fordista”, então instalado, conduziu ao enxugamento do quadro de pessoal e dos estoques de matérias primas, exigindo dos trabalhadores que se tornassem mais flexíveis, adaptáveis às variações repentinas de produção vinculada à demanda mercadológica e cada vez mais engajados com os objetivos do empreendimento. O trabalho tornou-se mais abstrato, intelectualizado, envolvendo maior autonomia, responsabilidades e capacidade gerencial dos próprios executores (LINHART, 2007, p.21-30). Surge nesse cenário o trabalhador multifuncional ou polivalente, obrigado a executar diversas tarefas durante uma mesma jornada de trabalho em decorrência da flexibilização das linhas de produção e enxugamento dos quadros funcionais, estratégias típicas do toyotismo e que geraram nítida ampliação de responsabilidades, maior desgaste mental,

eles se tornam, além de operários, fabricantes, tecnólogos e administradores. O *kanban* consiste em pensar “ao contrário” o processo de fabricação, isto é, do fim para o começo, da escoagem à fonte. Só se produz a quantidade exata de peças para satisfazer a demanda de um produto já encomendado, o que resulta numa produção é feita em “fluxos imediatos” (GORZ, 2004, p.40).

instabilidade emocional e insegurança em relação ao futuro, dada a incerteza de empregabilidade sempre presente.

O toyotismo já foi definido como “*o trabalho que abole o trabalho*” (GORZ, 2004), porque produziu sua elite eliminando empregos e, quanto mais cresce a produtividade, aumentam também o desemprego, pobreza, desigualdade, marginalização social. Trouxe consigo a fragilização dos movimentos sindicais e o abandono de práticas reivindicativas por uma atuação sindical mais *docilizada*, mais negociada e preocupada com a manutenção dos empregos. O trabalho tornou-se mais complexo, em razão da interação com um maquinário informatizado e digitalizado, na chamada era da robotização informacional. As principais características que vieram diferenciar esse novo modelo organizacional são apontadas como: *i*) - substituição da produção em série e de massa (típica do fordismo) pela produção diretamente vinculada à demanda, o chamado sistema “*lean production*”¹¹; *ii*) - realização do trabalho em equipe, com multivariabilidade e simultaneidade de funções, diferentemente do caráter parcelar típico do fordismo; *iii*) - produção realizada no menor tempo possível (técnica do *just in time*¹²); *iv*) - desenvolvimento do sistema de *kanban*, com senhas de comando para reposição de peças, de forma a ser mantido sempre o menor estoque possível; *v*) - estrutura produtiva horizontalizada, contrastando com os vários níveis hierárquicos que eram um dos símbolos

¹¹Nesse sistema *lean production*, a qual firma matriz consegue externalizar todas as tarefas especializadas que outras possam assumir tão bem, ou melhor, que elas. Na fábrica japonesa da Toyota, por exemplo, apenas a usina de montagem constitui a ponta de uma pirâmide (“*keiretsu*”) erigida sobre empresas subcontratadas: as de primeiro time são informatizadas e robotizadas, fornecem subconjuntos completos, desenvolvidos em colaboração com a firma-mãe; as subcontratadas de “segundo time” fornecem componentes às de primeira linha; as de “terceira linha” fornecem peças às precedentes. Quanto mais se afasta do alto da pirâmide, mais diminuem o nível técnico das empresas, os níveis de qualificação e os salários dos trabalhadores. A empresa-mãe valoriza o emprego de seu pessoal, mas “empurra” para as subcontratadas as obrigações mais penosas e fecha hipocritamente os olhos às consequências sociais dessa forma de divisão do trabalho. Com isso, a mão de obra divide-se em categorias: há um núcleo central de assalariados permanentes, capazes de polivalência profissional e mobilidade e, em torno deles, uma massa de trabalhadores periféricos, atuando em condições precárias e intermitentes, além dos “externos”, prestadores de serviços supostamente autônomos, pagos geralmente por tarefa, não protegidos pelo direito do trabalho ou outra forma de proteção social (GORZ, 2004, p.58-59).

¹²No sistema *just in time*, o trabalho é realizado com estoques reduzidíssimos, organizados em função da demanda, o que permite uma rápida adaptação da produção à demanda mercadológica, aumentando a produção e a rentabilidade do capitalista. Implica uma melhor organização dos fatores de produção, maior agilidade na solução de problemas, diminui custos da mão-de-obra e armazenamento. Em contrapartida, o trabalho passa a ser vinculado às variações dos fatores externos (relacionados aos fornecedores e terceiros) e internos (emergências administrativas e gerenciais) e isso constitui fonte fortemente estressora para os trabalhadores envolvidos nas etapas submetidas a esse regime de urgência. Essa forma de gerenciamento atinge não apenas o setor da indústria, mas também os serviços, com espraiamento da lógica do imediatismo, urgência e *qualidade total* por praticamente todos os ramos da atividade econômica, alterando a própria noção do tempo para o trabalhador. É uma lógica que acaba contaminando toda a rede de produção, desde a preparação da matéria-prima até a distribuição do produto ao ponto de venda ou fornecimento ao cliente. (ANTUNES; DRUCK, 2014).

do fordismo; vi) - criação dos círculos de controle de qualidade (CCQs), permitindo que as empresas passem a se apropriar do *savoir-faire* intelectual e cognitivo do trabalho – até então desprezado pelo fordismo. Esse conjunto de modificações representou uma reengenharia produtiva¹³ que possibilitou a retomada do ciclo de valorização do capital, mas fê-lo em detrimento dos trabalhadores, cujos direitos restaram acometidos por acentuadas formas de precarização. A terceirização assumiu centralidade na estratégia patronal, juntamente com as modalidades de trabalho por meio de cooperativas, espraiamento da “*pejotização*”, intermediação por organizações não governamentais ou em redes de subcontratação e até por meio de vínculos disfarçados em relações *interempresas* – as chamadas PJ’s – ou “*a empresa do eu sozinho*” (ANTUNES; DRUCK, 2014).

As organizações toyotistas passaram a empregar preferencialmente operários jovens e sem passado sindical, impondo-lhes total comprometimento, proibição a greves e o dever de não aderir a outro sindicato que não o da empresa, tudo sob a constante ameaça da dispensa sumária. Surgem operários despojados de sua identidade de classe aos quais, em troca, era oferecida uma “*identidade de empresa*” (*corporate identity*) – noção que abarca um estilo de vestir, comportamento e vocabulário próprios da instituição. Cria-se algo como um patriotismo organizacional, um refúgio ao sentimento de segurança. Em troca, pede-se ao empregado que renuncie a sua vida pessoal e personalidade para “*entregar-se de corpo e alma à empresa*”. O operário é acolhido por uma “*grande família*”, estabelecendo com o coletivo “*laços que absorvem toda a sua energia, mobilizam-no por inteiro, mas que trazem em contrapartida o risco da perda total de si*” (GORZ, 2004, p.47). Toda a pessoa do trabalhador é colocada a serviço dos objetivos produtivos, incluindo sua capacidade de aprender, prever e analisar, sua linguagem, o que, por vezes, conduz a um paradoxo, porque isso pode ser percebido como uma “*opressão totalitária*”, provocando como reação um desengajamento subjetivo, isto é, o desejo de “*equilibrar o trabalho-emprego com atividades autodeterminadas, o desejo de ser dono de seu tempo, de sua vida, da escolha e realização de seus próprios fins [...]*”. O que cresce, como resistência a esse desejo de manipulação do subjetivismo do trabalhador, é um sentimento de “*desafeição ao trabalho*” (GORZ, 2005, p.49 e 75).

¹³Reginaldo Melhado trata da reengenharia produtiva da empresa taylorista, que para maximizar a produtividade e alcançar a qualidade total dos produtos e serviços, engendrou práticas de deslocalização, desconcentração e descentralização, tais como: a) – *downsizing*: redução de níveis hierárquicos e de porte da empresa, mediante a terceirização das atividades que não sejam as principais para a organização; b) – *outsourcing*: fornecimento externo; c) – *outplacement*: aconselhamento e recolocação dos profissionais no mercado, mediante consultorias especializadas, nas situações em que devido a processos de descentralização produtiva estes tenham perdido o emprego (MELHADO, 2006).

Para Giovanni Alves (2012), as estratégias de negócios e gestão do trabalho toyotista procuram captar o aspecto emocional, tanto do cliente/consumidor como do próprio trabalhador. Quanto ao primeiro, buscam uma “*conexão emocional*” através de investimento na customização dos produtos e em técnicas de propaganda e *marketing*; quanto ao último, a captura se faz pela introjeção dos valores da empresa e da subordinação hierárquica. A figura do inspetor é internalizada no trabalhador pela manipulação da linguagem – como na troca proposital dos termos: empregado por “*colaborador*”, chefe por “*gestor*”, deveres por “*metas*”, tudo visando ocultar a relação de poder verdadeiramente existente. São formados novos signos e imagens para instaurar “*tráficos intrapsíquicos manipulatórios*”, em um processo que atinge diversas dimensões da personalidade obreira: a sua afetividade, o inconsciente, a cognição, o semiótico, o simbólico, a vontade, a estética e a imaginação - o que o autor intitula de “*cyber-hominização*”.

1.2.3. Gerencialismo, qualidade total e ideologia da excelência

Outra característica da organização do trabalho na vigência do pós-fordismo é a ideologia da excelência, propagada em meio a uma cultura gerencialista, que instaura acirrada concorrência intersubjetiva e pode conduzir à destruição dos coletivos e à derrocada do espírito de solidariedade e cooperação entre os trabalhadores.

Danièle Linhart aponta incoerência no funcionamento das empresas modernas e seus paradigmas de competências, qualificações e meritocracia, consideradas “*armadilhas produtoras de uma subjetividade inautêntica dos trabalhadores*”. Conforme explica, na organização produtiva do regime do pós-fordista, o controle dos tempos e movimentos saiu do cronômetro gerencial e foi transportado para a figura do cliente-onipotente. Os trabalhadores são colocados em constante competição, mediante a introjeção de palavras de ordem como “*qualidade, adaptação, excelência*”, figurando o cliente como sujeito central para legitimar essas pressões sobre o trabalho. O lema do sistema é: “*fazer bem, logo na primeira vez*” – o que também implica a introjeção do valor “*rapidez*”, verdadeiro pesadelo para o trabalhador, porque gera ansiedade, agravada pelo medo de errar e de ser punido disciplinarmente - inclusive com a pena capital: a perda sumária do emprego. A angústia faz com que cada um fique isolado em suas próprias preocupações profissionais,

em detrimento de qualquer espírito de solidariedade e cooperação, inclusive porque os coletivos informais e espontâneos são abolidos. Os sindicatos estão enfraquecidos, a lógica que impera é a do individualismo, da concorrência e urgência. O que resta é “*um envolvimento individual e coletivo canalizado, controlado, enquadrado, inscrito em limites rígidos e contraditórios; [...] um envolvimento que deve encontrar o meio de se empregar em um universo cada vez mais planejado, o que não pode se dar sem sofrimento*” (LINHART, 2007, p.55).

O argumento, tecido por alguns, de que o trabalhador contemporâneo seja dotado de maior autonomia no desempenho de suas tarefas, acaba por se mostrar falso, porque a margem de atuação que lhe resta assegurada vem necessariamente alinhada aos desígnios do capital e do cliente/consumidor. Reginaldo Melhado considera que a importação do toyotismo para o ocidente significou uma verdadeira “*farsa*”, na medida em que introduziu apenas o que de “*pior*” existia na filosofia de Taiichi Ohno. Di-lo nos seguintes termos:

O surrado jargão de Marx, da abertura de O Dezoito de Brumário, vem-nos à mente ante a propagação do modelo Toyota, a *japonização* do ocidente: ***tragédia e farsa***. No discurso recorrente do neoliberalismo, a toyotização da empresa resume-se, em verdade, à importação do sistema japonês de relações entre capital e trabalho. A cópia, porém, resulta em contrafação. É implementada “a seco”, mediante a flexibilização das normas jurídicas de tutela do trabalhador, a articulação de novos modelos de trabalho e a desregulação do mercado laboral, sob o estímulo da profunda crise em que se enveredou o movimento sindical de todo o ocidente. Noutras palavras, o neoliberalismo quer executar o lado duro da japonização, suprimindo-lhe contrapartidas, o consenso, a formação técnica do operário. E a pretexto de fazê-lo, exagerado, chega mesmo a destruir conquistas históricas dos trabalhadores ocidentais (MELHADO, 2006, p.77 – grifo nosso)

O mesmo autor observa que a organização do trabalho no regime pós-fordista e a correlata ideologia da excelência tem acentuado a opressão patronal e permitido a invasão de privacidade do trabalhador com o uso de tecnologias novas, paradoxalmente empregadas de modo “*medieval*”, para alcançar o controle máximo sobre as mentes e corpos dos trabalhadores. São “*videocâmaras camufladas, centrais telefônicas que registram e controlam telefonemas e conversações, testes de toxicomania feitos de modo disfarçado, crachás eletrônicos que registram, passo a passo, os movimentos dos empregados*”, tudo a constituir uma multivigilância intrusiva e agressiva, à qual atribui o título de “*panoptismo high-tech*”, no bojo do qual:

Os olhos do capataz já não têm utilidade. O grande cérebro eletrônico do computador, cada dia mais miniaturizado, é capaz de ver muito mais, e melhor, mesmo sem enxergar. Mais do que meramente ver, ele registra, documenta, processa e interpreta. Mais do que vigiar e controlar, ele condiciona o trabalho,

estimula-o, incita-o. Não estão superadas as ideias do velho Taylor. Lapidadas com esmero cibernético, elas rejuvenesceram assombrosamente. Jean Emmanuel Ray chega mesmo a inventar uma sigla, prática que tanto encanta os burocratas do poder: a era pós-industrial será dirigida pelo Taylorismo Assistido por Computador (TAC). Um taylorismo renascido, implacável, infalível, indelével. Um taylorismo agora onipresente, onisciente, onividente, onipotente, onívoro, omnímido. Quase onírico: um pesadelo que Orwell não foi capaz de sonhar. O novo taylorismo é vocacionado para uma vigilância permanente que deixaria boquiaberto o Grande Irmão da Revolução dos Bichos (MELHADO, 2006, p.164).

Existe, pois, certo consenso na sociologia do trabalho, acerca de como o psiquismo dos trabalhadores na vigência do pós-fordismo acabou sendo talhado por lógicas contraditórias, tendendo a causar desarmonia, frustração, subjugação da criatividade e, à falta de uma correta elaboração psíquica por parte do trabalhador, e/ou na ausência de escoadouros coletivos (as estratégias de elaboração do sofrimento, que serão adiante tratadas), esse contexto é capaz de desencadear quadros de estresse ou outras patologias mentais e comportamentais, além de fazer eclodir reações individuais de isolamento ou rebeldia - a depender da forma pela qual o indivíduo estrutura suas reações frente às agressões psíquicas.

As novas dinâmicas produtivas ajudaram, portanto, o capitalista a superar as crises econômicas eclodidas ao longo do último século, mas o fizeram engendrando cada vez maior perigo para a preservação da saúde mental dos trabalhadores. Levando-se em conta que essa tendência às crises é um fenômeno cíclico, renovável em espaços cada vez mais curtos de tempo, tudo indica que doravante os trabalhadores serão permanentemente confrontados com novos mecanismos jurídico-econômicos de precarização de suas condições de trabalho. Urge compreender, todavia, que embora modernizar o empreendimento e melhorar as técnicas de produção e de gestão seja uma necessidade organizacional, isso não pode continuar a ser feito com o sacrifício do direito fundamental à preservação da saúde mental dos trabalhadores, pois os efeitos do adoecimento fisiopsíquico dos trabalhadores são dotados de amplos efeitos irradiantes e podem comprometer amplos aspectos da vida social, como se abordará a seguir.

1.3. Superexploração do trabalho e precarização da saúde mental dos trabalhadores

Já restaram evidenciados, até aqui, os paradoxos do trabalho contemporâneo: de um lado, a incorporação de elevados patamares tecnológicos permitiu a acumulação do capital e lucro para o capitalista; de outro, precarizou objetiva e subjetivamente o trabalho, produzindo aquilo que a Psicodinâmica do Trabalho trata por “*trabalho patogênico*”¹⁴.

O trabalho em condições precárias constitui a realidade brasileira desde os tempos da abolição da escravatura. Graça Druck (2013) diz que a precarização, por aqui, é “*histórica e estrutural*”, pois as mudanças ocorridas nas formas de organização do trabalho e as sucessivas crises econômicas mundiais transformaram a precarização trabalhista em um fenômeno quase perene, com agravamento progressivo a partir de 1990, em razão da ampliação de fenômenos como a terceirização da força de trabalho¹⁵, formas atípicas de emprego, fragilização e fragmentação dos movimentos sindicais, enfraquecimento da capacidade de negociação dos trabalhadores, recuo do Estado em seu papel de fomentar a proteção social mínima, desemprego estrutural. Esse quadro tem conduzido a um significativo “*déficit de trabalho decente*”, que leva a autora a identificar cinco grandes tipos de precarização no cenário brasileiro: i) - *precarização do mercado de trabalho*, marcado por heterogeneidade, vulnerabilidade estrutural, inserção precária dos trabalhadores em ocupações informais, relações de subcontratação/terceirização¹⁶, formas de cooperativismo, trabalho *pejotizado*, etc.; ii) - *precarização das condições de trabalho* em razão da imposição de ritmos e intensidade excessivos, restrição de autonomia do

¹⁴Para Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), essa perda do sentido do trabalho constitui o cerne do “desgaste mental” originado da metamorfose perversa da organização do trabalho e pode conduzir a quadros de depressão ou *burnout*, além de atuar poderosamente na patogênese de outros transtornos psíquicos e psicossomáticos.

¹⁵Releva distinguir “terceirização empresarial” e “terceirização trabalhista”. A primeira, também chamada de descentralização empresarial ou subcontratação, corresponde ao processo por meio do qual uma empresa delega parte de suas atividades a outras, cada qual mantendo seu estabelecimento e empregados próprios. A segunda diz respeito ao processo de dissociação do vínculo socioeconômico de prestação laborativa em detrimento do respectivo vínculo jurídico-trabalhista, então formado entre o trabalhador e a empresa chamada de “prestadora dos serviços”; tal fórmula, embora não promova necessariamente a redução dos postos de trabalho, pulveriza a classe trabalhadora, introduz redução de ganhos, dificulta a fiscalização trabalhista, dispersa a representatividade e atuação sindical, revelando-se, em síntese, essencialmente desorganizadora do sistema de garantias estipulados pelo Direito do Trabalho (DELGADO, 2015, p.45-46).

¹⁶Para Graça Druck, a terceirização é hoje um dos fenômenos que tem funcionado como “fio condutor da precarização do trabalho no Brasil”, constituindo um fenômeno onipresente em todos os campos e dimensões do trabalho. É uma prática de gestão, organização e controle que discrimina os trabalhadores e diminui a proteção trabalhista, além de trazer riscos para a saúde e vida. Fragmenta as identidades coletivas por meio das pulverizações da organização sindical. A terceirização “põe um manto de invisibilidade sobre os trabalhadores em sua condição social” e vem dominando o processo de corrosão do trabalho, expandindo-se em escala universal, tal qual uma verdadeira “epidemia” (ANTUNES; DRUCK, p.172).

trabalhador, imposição de metas inalcançáveis, multiexposição a agentes físicos, químicos, ergonômicos e organizacionais; *iii*) - *precarização da saúde e segurança no trabalho*, com maior exposição a riscos de acidentes, labor em condições aviltantes e indignas, falta de informação sobre medidas preventivas porventura adotadas; *iv*) - *precarização do processo de construção da identidade individual e coletiva no trabalho*, tornando mais complexa a alienação/estranhamento do trabalho e a “coisificação” das relações humanas, com prejuízo para a dimensão ética e a noção de dignidade humana; *v*) - *precarização das condições de representação e organização sindical*, com a conseqüente fragilização política dos trabalhadores, inclusive como efeito político da terceirização em escalada progressiva (DRUCK, 2013, p.56-62).

Essas formas de precarização do trabalho humano são relacionadas à superexploração do capital e indicam que, na atual etapa do capitalismo, o “*trabalho morto*” conseguiu submeter o trabalho vivo em seu grau máximo, com um significativo impacto no psiquismo dos trabalhadores. Isso não foi fruto de mero acaso, mas estratégia empresarial devidamente planejada e minuciosamente executada de modo a plantar uma insegurança generalizada, um sentimento de abandono e a fragilização das relações interpessoais do trabalhador. O economista inglês Guy Standing qualifica esse cenário de múltiplas precarizações como trabalhos “*3-D: dirty, dangerous e demanding*”, isto é, trabalhos sujos, perigosos e exigentes (2014, p.134).

Informe da Organização Internacional do Trabalho - OIT aponta como principais fatores econômico-sociais contemporâneos responsáveis pela magnitude dos problemas relacionados ao estresse ocupacional em todo o mundo: a globalização econômica e as transformações radicais no mundo do trabalho; o progresso tecnológico e as inovações no campo informacional; reestruturação e novas formas de organização do trabalho; novos modelos de emprego e de relações de trabalho; maiores exigências e cargas de trabalho; mudanças demográficas e envelhecimento da força de trabalho; falta de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal; recessão econômica mundial e conseqüentes desemprego, insegurança laborativa e trabalho precarizado (OIT, 2016, p.6).

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE apontam, para 2017, o espantoso volume de 12 milhões de brasileiros desempregados, o que corresponde a um aumento de 37% do índice de desemprego, em relação ao início de 2016. Ao tempo em que essa pesquisa é realizada, mais da metade de todos os brasileiros em atividade trabalham sem carteira assinada. Dados do IPEA relativos ao último trimestre de 2015,

indicam que 45% da força ativa nacional, estimada em 90 milhões de pessoas, encontra-se na informalidade, das quais, 44% são mulheres e 37% são homens; os setores mais afetados pelo desemprego e informalidade são os de serviços, comércio, construção civil e agricultura, além dos trabalhadores com menor escolaridade (PONTES, 2017).

Exclusão, redundância e invisibilidade, são fardos que pesam sobre os ombros dos trabalhadores acometidos por transtornos mentais e comportamentais. Consolidada a doença, o que resta ao trabalhador enfermo costuma ser a marca do estigma e do preconceito. Muitas organizações preferem “descartar” os indivíduos cuja resposta motora e psíquica esteja lentificada em razão de um quadro depressivo, um episódio de estresse pós-traumático ou síndrome de *Burnout*. O retorno ao trabalho após um afastamento por agravo mental pode ser um verdadeiro martírio, pois o desconhecimento e a desinformação costumam dominar o clima organizacional, ao ponto de o indivíduo em fase de readaptação ser rejeitado ou excluído por parte dos próprios colegas de trabalho. Com isso, muitos preferem pedir o desligamento funcional para buscar novas ocupações - e assim o estigma se perpetua; a enfermidade mental, quando não tratada adequadamente, tende à recidiva e o destino final do trabalhador costuma ser o ingresso nas fileiras do desemprego, subemprego ou trabalhos precarizados dos mais variados tipos.

Em escala transindividual, os ambientes de trabalho contaminados pelo estresse, assédio moral, estratégias equivocadas de gestão de pessoal, discriminações e precarizações variadas, podem ser considerados como psicossocialmente degradados, o que favorece a eclosão e agravamento de transtornos mentais. São também propagadores de comportamentos discriminatórios, estigmatizantes e que agravam a marca da precarização sócio-econômica, tornando-se, ao cabo, fortemente promotores do que a escola *dejouriana*¹⁷ refere como “sofrimento”, condição a ser tratada em tópico específico deste trabalho. Veremos, adiante, que efeitos essa escalada de precarização laboral tem produzido na qualidade da saúde mental dos trabalhadores contemporâneos.

¹⁷Christophe Dejours é doutor em Medicina, especialista em psiquiatria e em medicina do trabalho, membro da Associação Psicanalítica da França e Professor titular do *Conservatoire National des Arts et Métiers*, em Paris. Considerado o pai da Psicodinâmica do Trabalho, dirige, naquela cidade, o Laboratório de Psicologia do Trabalho e da Ação. Tem pesquisado a vida psíquica do trabalho há mais de 30 anos, com foco no sofrimento psíquico e estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores para transformação do trabalho em fonte de prazer. Tem utilizado o método de entrevistas coletivas, por meio das quais entende possível verificar a reconstrução da lógica das pressões da organização do trabalho e também as estratégias de defesa coletivamente construídas. CHRISTOPHE Dejours. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Christophe_Dejours>. Acesso em: 26 jan. 2017. As principais obras de Dejours, traduzidas para o português, estão referenciadas neste trabalho.

1.4. A escalada global do adoecimento mental relacionado ao trabalho e suas consequências, individuais e coletivas

Informes da Organização Mundial da Saúde – OMS sustentam que, em 2020, a depressão será a segunda causa de morte dentre todas as doenças do mundo. Não por acaso, a campanha para o Dia Mundial da Saúde de 2017 versa sobre essa questão, com o tema *Let's talk* (vamos conversar), pretendendo conscientizar a população global sobre a necessidade de prevenção e tratamento desse grave problema de saúde¹⁸. Para a próxima década, estima-se também que a depressão será a maior causa de incapacitação para o trabalho e a doença que mais gerará custos econômicos e sociais para os governos, em função dos gastos com tratamento de saúde e perdas de produção (TOLEDO, 2011). Pesquisa conduzida por Sumi *et al.* (2015) conclui que, no Brasil, os transtornos psiquiátricos estão entre as três maiores causas de incapacidade moderada e grave para atividades da vida diária; os transtornos mentais aposentaram, em 2012, cerca de 8% dos segurados, equivalendo à terceira maior causa de aposentadoria em nosso meio.

Na esteira da compreensão de saúde como qualidade de vida, a OIT¹⁹ tem recomendado a adoção de medidas para sensibilização, conhecimento e compreensão geral sobre os perigos e riscos ocupacionais. Nessa senda, foi instituído o “*Dia Mundial sobre Segurança e Saúde no Trabalho*”, celebrado em 28 de abril, a cada ano. Em 2015, o tema eleito para a campanha foi: “*Join in building a culture for prevention on OSH*”, o que demonstra clara preocupação do Organismo Internacional com a formação de uma cultura de prevenção em saúde e segurança ocupacional – na esteira, aliás, do quanto recomendado

¹⁸O Dia Mundial da Saúde é comemorado em 7 de abril, a cada ano. A depressão tem sido considerada a principal causa de incapacidade em todo o mundo, e contribui de modo significativo para a carga global de doenças, além de gerar grande sofrimento individual e disfunção no trabalho. Está fortemente relacionada ao comportamento suicida, e embora existam tratamentos eficazes para esse problema, menos da metade dos afetados no mundo (em alguns países, menos de 10%) recebe tais tratamentos, por falta de recursos, falta de profissionais treinados, além do forte estigma social associado aos transtornos mentais em geral (ONU/BR, 2016).

¹⁹A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência tripartite das Nações Unidas que tem por objetivo promover o trabalho digno através do mundo. Uma de suas mais importantes funções é a elaboração de Normas Internacionais do Trabalho (NIT), também chamadas “instrumentos promocionais”, cuja função é fazer frente aos problemas mundiais, por meio da aplicação nacional. Elas podem se apresentar como convenções ou de recomendações, sendo as primeiras consideradas tratados internacionais, obrigatórias para os países que venham a ratificá-las. As recomendações prescindem de ratificação e simplesmente orientam a política, a legislação ou a prática nacional. Os *relatórios globais* são apresentados na convenção anual da OIT e tratam, a cada ano, de uma das quatro categorias de princípios e direitos fundamentais, todos ligados à efetividade das NIT, a saber: 1) facilitar uma imagem global e dinâmica das categorias de princípios e direitos fundamentais; 2) servir de base à avaliação da eficácia da assistência prestada pela OIT; 3) estabelecer prioridades para os programas de cooperação técnica e de mobilização dos recursos (SCHMIDT, 2010).

pela Convenção n.187 da OIT, considerada o marco internacional prevencionista. Para o ano 2016, o tema eleito pela OIT como de primordial estudo e desenvolvimento foi o controle do estresse nos ambientes de trabalho, na perspectiva dos desafios coletivos para a prevenção dos riscos psicossociais a ele relacionados, com o título: *Workplace stress: a collective challenge* (ILO, 2017) – um assunto estritamente relacionado ao objeto do presente estudo.

Os transtornos mentais têm figurado, nos últimos anos, como a terceira principal causa de concessão de benefício previdenciário por incapacidade no Brasil. Perdem apenas para os acidentes típicos traumáticos e para as doenças osteomusculares (SILVA-JUNIOR; FISCHER, 2015; OLIVEIRA, 2010). No Brasil, a depressão constitui a terceira causa de auxílio-doença para o INSS e uma das principais razões de absenteísmo e perda de produtividade no trabalho. Nos Estados Unidos, já é a primeira causa de absenteísmo e a frequência de depressão entre os trabalhadores varia de 12% a 17% (RAZZOUK, 2015, p.68). O Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho da Previdência Social (AEPS) aponta que no Grupamento F40-F48 (2012), os transtornos neuróticos, os relacionados ao estresse e transtornos somatoformes, respondiam juntos por 64% dos registros; a reação ao estresse grave e transtornos de adaptação, por 46% dos casos. O mesmo estudo aponta 16.978 casos de transtornos mentais (Grupo F, CID10), compreendendo 2,4% do total de registros acidentários do mesmo período, num total de 705.239.

Segundo Silva-Junior (2015), a implantação do NTEP (Lei n.11.430/2006) promoveu um incremento na concessão de auxílios-doença acidentários em 152% na comparação com o período anterior, além de provocar uma mudança no perfil epidemiológico dos benefícios previdenciários. No lapso 2008-2011, os três agravos mais frequentemente motivadores de concessão do benefício auxílio-doença foram: lesões por causas externas, distúrbios osteomusculares e transtornos mentais. Quanto a estes últimos, houve um aumento da ordem de impressionantes 1.157% no número de concessões, comparando-se com o biênio 2006-2007. Além disso, dos 200 mais frequentes diagnósticos caracterizados como acidente de trabalho entre 2011-2013, seis deles correspondem a transtornos mentais e comportamentais, sendo altíssima a frequência em que o perito médico do INSS declarou, à revelia dos empregadores, a relação de nexo técnico entre adoecimento e exposição ao ambiente ou condições de trabalho (casos “AT sem CAT”), conforme quadro abaixo, elaborado pelo mesmo estudioso:

FIGURA 1: Distribuição dos acidentes de trabalho (AT) registrados no INSS conforme diagnósticos de TMCRT mais frequentes e quantitativo absoluto/relativo de notificações sem emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT, 2011-2013, Brasil.

Quadro 2. Distribuição dos acidentes de trabalho (AT) registrados na Previdência Social conforme os seis diagnósticos de transtornos mentais e comportamentais mais frequentes e o quantitativo absoluto/relativo de notificações sem emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), 2011-2013, Brasil

Agravos	2011		2012		2013	
	Total de AT	AT sem CAT (%)	Total de AT	AT sem CAT (%)	Total de AT	AT sem CAT (%)
F43: Reações ao estresse grave e transtornos de adaptação	6.588	2.811 (42,7)	7.892	2.829 (35,9)	8.989	3.050 (33,9)
F32: Episódios depressivos	4.006	3.597 (89,8)	3.628	3.123 (86,1)	3.876	3.291 (84,9)
F41: Outros transtornos ansiosos	2.563	2.070 (80,8)	2.741	2.107 (76,9)	3.154	2.308 (73,2)
F33: Transtorno depressivo recorrente	1.022	904 (88,5)	1.060	919 (86,7)	1.138	1.005 (88,3)
F31: Transtorno afetivo bipolar	522	482 (92,3)	481	435 (90,4)	529	503 (95,1)
F40: Transtornos fóbico-ansiosos	229	179 (78,2)	–	–	247	137 (55,5)
F10: Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool	263	248 (94,3)	249	230 (92,4)	221	201 (91,0)

Fonte: SILVA-JUNIOR, 2015, p. 295.

Veja-se que no triênio em questão (2011-2013) os diagnósticos “F-32: episódios depressivos” e “F-33: episódios depressivos recorrentes”, restaram caracterizados como doença relacionada ao trabalho, sem emissão de CAT, em mais de 80% dos casos. E em mais de 90% dos casos de “F-31: transtorno afetivo bipolar”, a caracterização acidentária foi igualmente determinada pela aplicação do NTEP (SILVA-JUNIOR, 2015). Esses dados indicam a relevância da ferramenta NTEP no reconhecimento da verdadeira etiologia dos adoecimentos de trabalhadores. Trata-se, porém, de um instrumento que exige constante aperfeiçoamento, com sucessivas atualizações e revisões de suas bases estatísticas, para que, por obsolescência, não acabe caindo em descrédito. Como explica Silva-Junior (2015), a lista C do Decreto nº3.048/99 é oriunda do estudo da matriz de benefícios previdenciários concedidos nos idos de 2000-2005 – o que demonstra uma séria defasagem

nessa base investigativa, a exigir urgentes atualizações e melhorias, inclusive para que futuras políticas públicas em saúde mental do trabalhador possam tomar por base um retrato mais exato do cenário epidemiológico nacional, nessa seara psíquica. O mesmo estudo aponta os TMCRT entre as principais causas de perda de dias de trabalho; casos leves resultam em perdas médias de quatro dias por ano e, os mais graves, cerca de 200 dias/ano. No geral, os afastamentos decorrentes de TMCRT costumam ter duração mais longa do que os originados de outros problemas de saúde e podem evoluir tanto para o absenteísmo-doença²⁰ como para o presenteísmo, ocasionando, em ambas as situações, a redução da produtividade. Além disso, os trabalhadores que apresentem adoecimento mental incapacitante costumam demorar maior tempo para conseguir uma reinserção no mercado de trabalho, comparativamente aos portadores de outros tipos de patologia. O tempo de afastamento também é relevante, porque quanto mais longo, maior dificuldade de reinserção, além da possibilidade de ocorrer a perda da identidade profissional; afastamentos superiores a 90 dias são preditivos de dificuldades no retorno ao trabalho. Há também evidências de que a idade constitui fator agravante associado, especialmente em pessoas que já passaram dos 50 anos de idade (SILVA-JUNIOR; FISCHER, 2015).

Os mesmos pesquisadores analisaram a distribuição das concessões anuais de auxílio-doença por transtornos mentais e comportamentais (espécies previdenciária e acidentária²¹), no período compreendido entre 2008 e 2011, e associaram esses dados aos gastos previdenciários respectivos, o que resultou no seguinte comparativo:

²⁰Absenteísmo-doença é conceituado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT como “o período de ausência laboral que se aceita como atribuível a uma incapacidade do indivíduo, exceção feita para a derivada de gravidez normal ou prisão”. São ausências decorrentes de motivos relacionados ou não ao trabalho e o conhecimento sobre os preditores desse absenteísmo tem relevância na instituição de programas de prevenção de morbidade e mortalidade (SILVA-JUNIOR; FISCHER, 2015).

²¹No Brasil, a concessão do auxílio-doença compreende duas espécies: o auxílio-doença previdenciário (B-31), quando o agravo incapacitante não guarda relação com o ambiente ou condições de trabalho, e o auxílio-doença acidentário (B-91), quando o trabalho é considerado desencadeador ou agravante da doença ou acidente relacionados ao benefício.

FIGURA 2: Distribuição das concessões anuais de benefícios previdenciários relacionados à saúde mental do trabalhador, no período 2008-2011

Quadro 1. Distribuição do número de concessões anuais de benefícios auxílio-doença por qualquer motivo, número de benefícios auxílio-doença por transtornos mentais e comportamentais (espécies previdenciária e acidentária) e taxas destes benefícios em relação ao geral, 2008-2011, Brasil

Anos	2008	2009	2010	2011
Concessão de novos benefícios auxílio-doença	2.163.063	2.043.029	2.228.622	2.342.058
Auxílio-doença por TMC*	210.732	190.372	201.012	211.080
Taxa de TMC entre os auxílios-doença	9,74%	9,32%	9,02%	9,01%
B31** por TMC	197.914	176.894	188.862	198.743
Taxa de B31 entre os auxílios-doença por TMC	93,92%	92,92%	93,96%	94,16%
B91*** por TMC	12.818	13.478	12.150	12.337
Taxa de B91 entre os auxílios-doença por TMC	6,08%	7,08%	6,04%	5,84%

*TMC = transtornos mentais e comportamentais; **B31 = auxílio-doença previdenciário;

***B91 = auxílio-doença acidentário.

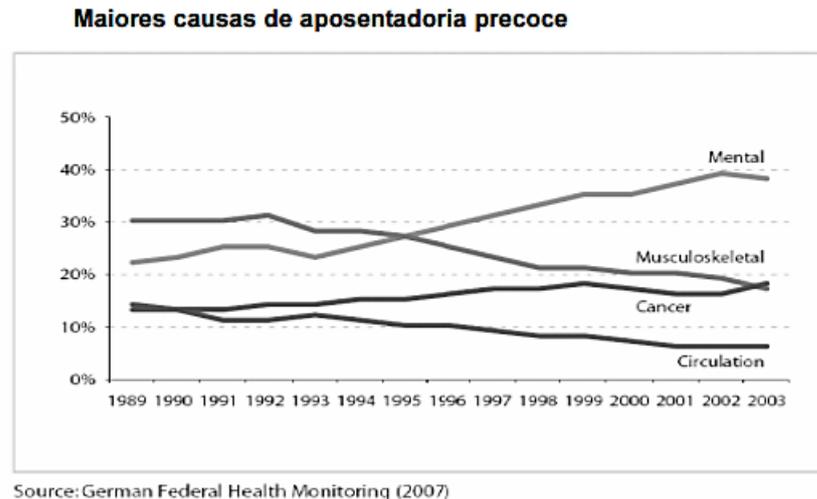
Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social (2009, 2010, 2011, 2012).

Fonte: SILVA-JUNIOR; FISCHER, 2015.

As conclusões dessa pesquisa foram as seguintes: *i)* - os TMCRT, relacionados no Capítulo V da CID-10 e previstos no Decreto nº 3.048 de 6-5-1999, têm sido a terceira principal causa de concessão de auxílio-doença no Brasil e, entre 2008/2011, representaram cerca de 9% dos novos benefícios previdenciários, com incidência média anual de 203.299 benefícios, ou 34,87 benefícios para cada grupo de 10 mil segurados; *ii)* - os gastos previdenciários totais com a concessão de benefícios auxílio-doença relacionados a quadros mentais implicaram o comprometimento médio anual de aproximadamente 186 milhões de reais para o INSS; *iii)* – a participação dos TMCRT entre os motivos de incapacidade que justificam o auxílio-doença (9,3%) foi menor, no período, do que o impacto de seus gastos no montante total de pagamento de benefícios (10,6%). Portanto, esses benefícios decorrentes de TMCRT são mais custosos à Previdência Social do que as outras doenças, inclusive quando analisada a relação entre gastos financeiros e tempo de afastamento (SILVA-JUNIOR; FISCHER, 2015).

Existe, ademais, comprovada correlação entre os TMCRT e a ocorrência de aposentadoria precoce dos trabalhadores. Silva-Junior e Fischer (2015) relatam que os transtornos mentais e comportamentais são importante causa de aposentadoria por invalidez. Entre 1999-2002, figuraram como a terceira causa de aposentadoria no Brasil (IMA de 12,4%); na cidade do Recife, em Pernambuco, entre 2000-2002, figuraram como a segunda causa das aposentadorias por invalidez (IMA 15,14%), envolvendo principalmente casos de esquizofrenia (44,66%). No Estado da Paraíba, entre 2007-2011, os TMCRT foram a quarta principal causa de invalidez (IMA de 10%). Essa aposentação precoce em decorrência de doença mental parece ser uma tendência mundial, pois fato que se repete em vários países. A juíza Martha Schmidt (2010) menciona estudo realizado para monitoramento da saúde nacional alemã, no qual ficou evidenciado que desde 1995, as doenças mentais tornaram-se a principal causa de aposentadoria precoce naquele país, tendo praticamente dobrado de percentual em pouco mais de 10 anos, conforme gráfico a seguir reproduzido:

FIGURA 3: Doenças mentais como principal causa de aposentadoria precoce na Alemanha, no período 1995-2003



Fonte: SCHMIDT, 2010, p.496.

Há de ser feito outro lamentável registro: escassez e baixa confiabilidade de dados estatísticos. O Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS) não permite uma avaliação correta da totalidade dos eventos relacionados ao trabalho, porque ele toma como base primordial o preenchimento da CAT – Comunicação de Acidentes de Trabalho, o que permite aferir apenas uma fração do problema, já que, entre nós, ainda impera a subnotificação acidentária, decorrência de múltiplos fatores, dentre os quais:

desconhecimento dos profissionais da área da saúde acerca dos conceitos de Medicina do Trabalho e Saúde e Segurança do Trabalhador; trabalho realizado na informalidade, isto é, sem registro oficial na CTPS, o que impede o acesso aos benefícios previdenciários e mesmo à própria expedição da CAT²²; manipulação proposital de dados pelo empregador, que deixa de reconhecer a ocorrência do acidente ou doença ocupacional para se furtar às consequências jurídicas porventura decorrentes desse reconhecimento. Se considerada, pois, a totalidade dos adoecimentos (oficiais e oficiosos), a real dimensão do volume de acometimento por TMCRT, no Brasil, é verdadeiramente assustadora e representa um grave problema de saúde pública.

Para Marcelo de Andrade Pinheiro, os maiores custos da doença mental são os indiretos: a perda do capital humano e da produtividade no trabalho, a baixa qualificação profissional vinculada ao abandono escolar, morte precoce ou suicídio, à exclusão social, baixa qualidade de vida e empobrecimento do indivíduo e suas famílias. Some-se a isso o fato de que as pessoas portadoras de transtornos mentais têm claras dificuldades de encontrar emprego, ou são precariamente remuneradas, ou, ainda, precocemente aposentadas (PINHEIRO, 2015, p.182).

As doenças mentais relacionadas ao trabalho também trazem prejuízo à formação e retenção do capital humano no seio empresarial. Para o empregador, há custos indiretos em razão da alteração das alíquotas do FAT (fator acidentário previdenciário), redução de competitividade, problemas jurídicos e financeiros decorrentes de eventuais reclamações trabalhistas, mortes prematuras, perda de produtividade no trabalho em razão do absenteísmo²³ e presenteísmo²⁴, aumento dos índices de acidentalidade, inclusive em razão

²²O crescimento do mercado informal de trabalho é fonte de grande preocupação para juristas, sociólogos e economistas. Sebastião G. Oliveira considera a informalidade mais danosa do que a flexibilização trabalhista, porque conduz a trabalhos marginais, executados ao desabrigo de qualquer proteção legal, num fenômeno por ele chamado de “fábricas dispersas”, ou “células produtivas periféricas”, desenvolvidas em domicílios de operários pseudo-autônomos, sob condições extremamente precárias - uma realidade que, segundo estatísticas do IBGE de 2009, já atingia uma proporção imensa de trabalhadores, pois apenas 49% deles atuavam, no Brasil, com registro do vínculo em CTPS (OLIVEIRA, 2010, p.141).

²³Denise Razzouk informa que o índice de absenteísmo relacionado a transtorno mental varia de 9,5% a 20%, sendo que estudos realizados no Mato Grosso e Alagoas, entre 2005 e 2006, indicam afastamentos por transtornos mentais em taxas respectivas de 9,5% a 15,7% e de 20%, respectivamente, sendo os diagnósticos mais frequentes os de transtornos de humor (61%), bem como os relacionados a estresse e os somatoformes (26,4%). Entre servidores de Porto Alegre os transtornos depressivos corresponderam a quase 60% das causas de absenteísmo por transtornos mentais (2015, p.67).

²⁴O termo “presenteísmo” é usado para designar a diminuição da produtividade no trabalho por motivo de doença, correspondendo à situação em que a pessoa está presente no ambiente laboral, porém acometido por enfermidade que traz prejuízo ao seu desempenho (RAZZOUK, 2015, p.67). Segundo Seligmann-Silva (2012, p.90-91), a obrigação de ser perfeito inclui uma espécie de “ideologia da saúde perfeita” e conduz a que o indivíduo negue (até para si mesmo) o adoecimento, e continue trabalhando, uma auto-exigência que termina por prejudicar ainda mais sua saúde. Sem adequado diagnóstico e tratamento, sem ajuda médica ou

do uso de álcool e drogas lícitas e ilícitas. Para a sociedade, são notórios os impactos em razão do aumento das despesas governamentais com os tratamentos das comorbidades físicas e mentais, aposentadorias precoces, estigmatização e preconceito, gastos com as reinserções imperfeitas no mercado de trabalho.

Segundo Hilda Alevato, essas doenças contemporâneas são preocupantes porque, ao atingir indistintamente “*empregados e chefes, gerentes, diretores, juízes, médicos, professores e advogados*”, colocam pessoas “*adoecidas e investidas de poder*” em posições que as torna capazes de assediar ou agir de maneira inadequada e até violenta, nos contextos de trabalho. Essa é uma dinâmica que pode ter um efeito propagador de danos, ocasionando um “*progressivo sofrimento patológico de difícil enfrentamento*”, já que as causas múltiplas e os estressores próprios da sociodinâmica do trabalho tendem a se realimentar, expandindo os quadros de adoecimento e os índices de acidentes e mortes em todos os segmentos profissionais. A autora apresenta a seguinte reflexão sobre esse cenário:

Falar de doença do trabalho há algumas décadas era falar do Outro, falar pelo Outro, protegê-lo, atendê-lo. Hoje, falamos de todos nós. Falar de doença do trabalho há algumas décadas era falar de riscos restritos a determinados grupos, diferenciados por ocupação. Hoje, falamos de um risco de natureza socioambiental, que atinge de forma generalizada, adoecendo direta e indiretamente, inclusive por agravar a ameaça dos demais riscos, ao atingir as relações de poder – aqueles ocupantes de cargos e posições de domínio – e interferir na disposição, na atenção, na vontade de trabalhar. Atualmente, vemos em cada uma das situações de estresse descritas tanto em reportagens de jornal quanto na literatura mais especializada. Todos – inclusive os mais escolarizados, os menos atingidos pelas condições agressivas dos fatores físicos, químicos e biológicos, os mais politizados – vivem o risco cotidiano do estresse, da violência, da sobrecarga de apelos e demandas geradas pela revolução tecnológica e pelo modelo econômico dominante (ALEVATO, 2015, p.552).

De fato, estamos diante de um fenômeno cruelmente “democrático” pois, na sociedade contemporânea, em que os riscos são amplificados e atuam de modo sinérgico, ninguém está imune ao acometimento por transtornos mentais. Esse problema hoje aflige trabalhadores dos mais diversos níveis hierárquicos e das mais variadas profissões, de forma indistinta. Todos são potencialmente candidatos a padecer desse tipo de

psicológica, o presenteísmo “*marca o itinerário pelo qual muitos transtornos psíquicos e psicossomáticos irão se desenvolver*”. Essa ocultação de sintomas não perdura muito tempo, pois logo sobrevém a queda de vitalidade e decaem também a criatividade e o desempenho. As estatísticas corroboram altos índices de acidentes típicos associados a esse presenteísmo, inclusive em situações nas quais o indivíduo, para suportar continuar trabalhando passa a ingerir bebida alcoólica, correndo inclusive o risco de desenvolver dependência. Outros utilizam tranquilizantes ou antidepressivos, com a mesma finalidade (SELIGMANN-SILVA 2012, p.90-91).

enfermidade, daí a importância de uma mais aprofundada compreensão do fenômeno, o que inclui sua etiologia, tipos de manifestação, consequências individuais e coletivas e, notadamente, formas de prevenir sua eclosão. No âmbito coletivo, uma elevada proporção de adoecimentos mentais pode indicar desequilíbrio em uma dimensão ainda pouco tratada pela ciência jurídica: a dimensão *imaterial, psíquica ou relacional* dos ambientes de trabalho – o que será tratado oportunamente. Por ora, vejamos o que é saúde mental do trabalhador e que configuração assume, no arcabouço normativo nacional, a proteção a esse bem jurídico, em suas múltiplas dimensões.

2. PROTEÇÃO AO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR PELA APLICAÇÃO DOS POSTULADOS CLÁSSICOS DO DIREITO AMBIENTAL

A loucura torna-se uma forma relativa à razão ou, melhor, loucura e razão entram numa relação eternamente reversível que faz com que toda loucura tenha sua razão que a julga e controla, e toda razão sua loucura na qual ela encontra sua verdade irrisória. Cada uma é a medida da outra, e nesse movimento de referência recíproca elas se recusam, mas uma fundamenta a outra (FOUCAULT, 2014, p.30)

2.1. Evolução dos conceitos de saúde mental e saúde mental do trabalhador

A definição do que seja ou não um psiquismo saudável é algo bastante controvertido. Conforme os meios de abordagem, também o próprio conceito de “patologia mental” e suas formas de tratamento assumem diversas conotações.

Em brevíssimo apanhado histórico, Paulo Ceccarelli explica que a definição de algo como “normal” ou “patológico”, em saúde mental, depende da perspectiva cultural e histórica em curso. Assim, no período medieval, a loucura era associada a possessão demoníaca, ideia que veio ganhar força com a hegemonia das doutrinas cristãs. Já na renascença, os “loucos” eram vistos como seres excêntricos, dotados de algo como um sopro divino, um saber cósmico, esotérico, que lhes dava poderes para antever o futuro; não eram considerados indivíduos necessitados de tratamento médico e vagavam, errantes, de um lado para outro, segregados do convívio social²⁵. Foi apenas no final do século XVIII, com o advento dos asilos - que empregavam métodos terapêuticos desumanos e de serventia duvidosa - que teve início a percepção de o louco não ser um profeta, mas alguém que padecia de enfermidade e necessitava de medicalização. A Psiquiatria,

²⁵Michel Foucault explica que no período renascentista predominava no cenário urbano a *stultifera navis* (*Narrenschiff* = nau dos loucos), barcas que transportavam sua “*carga insana*” de uma cidade para outra. Como não existia, na época, a compreensão de que o mentalmente enfermo necessitasse de tratamento, eram eles chicoteados publicamente ou perseguidos e escorraçados da cidade a bastonadas. Depois, eram entregues aos marinheiros como garantia de que iriam para longe, fora dos muros citadinos. Cada um ficava confiado a seu próprio destino, entre embarques, desembarques e muito sofrimento. A cada vez, era “*para outro mundo que partia o louco em sua barca louca; é do outro mundo que ele chegava quando desembarcava*”. Tornavam-se, desse modo, “*prisioneiros da passagem*”, eternamente transeuntes entre diversos locais que não poderiam jamais lhes pertencer (FOUCAULT, 2014, p.9-13).

enquanto ramo da ciência médica, surgiu no início do século XIX, com a publicação, em 1801, do Tratado Médico-Filosófico sobre a Alienação Mental, do médico francês Philippe Pinel (1745-1826), responsável por libertar das correntes os alienados de Bicetre²⁶. Daí por diante, e até o final do século XIX, a preocupação médica era voltada às doenças tradicionais, sua sintomatologia e categorização, ou seja, pretendia-se “*classificar e etiquetar as organizações psíquicas que escapavam às referências de normalidade*”. Foi apenas com Freud e seus estudos sobre a psicologia profunda que sobreveio uma grande ruptura epistemológica no campo dos estudos sobre o psiquismo humano (CECARELLI, 2015, p.472-477).

No campo da saúde relacionada ao trabalho, o médico italiano Bernardino Ramazzini, considerado o “Pai da Medicina do Trabalho”²⁷, em estudo envolvendo cinquenta e grupos de trabalhadores, procurou estabelecer relação entre as doenças que os acometiam quatro e as atividades por eles exercidas, propondo medidas de prevenção e tratamento. Sua preocupação para com a saúde ocupacional evidencia-se já no prefácio da obra, quando recomendava que os médicos, durante a anamnese de seus pacientes, formulassem sempre a pergunta: “*que arte exerce?*”. Para Sebastião Geraldo de Oliveira, esses estudos constituem o pilar fundante das elaborações doutrinárias e jurídicas sobre o tema da saúde relacionada ao trabalho, cuja evolução pode ser dividida, no Brasil, em quatro fases: *i*) – etapa da medicina do trabalho (1830): serviços médicos vinculados ao empresário, prestados por pessoas de sua confiança, com baixo grau de autonomia; o atendimento não interferia nos fatores causais da enfermidade; procurava-se preservar a

²⁶Bicêtre é um hospital localizado em Le Kremlin-Bicêtre, nos subúrbios ao sul de Paris, França. Foi originalmente planejado como hospital militar e chegou a ser utilizado como orfanato, prisão, asilo para doentes mentais e hospital. Ao tratar do que intitula “*a grande internação francesa*”, Foucault explica que o Hospital Geral de Paris foi fundado por Decreto de 1656, vindo a agrupar sob administração única diversos estabelecimentos. Desde então, passou a funcionar não apenas como um estabelecimento médico, mas como uma “*estrutura semijurídica, uma espécie de entidade administrativa que, ao lado dos poderes já constituídos, e além dos tribunais, decide, julga e executa*”. Tratava-se de “*um estranho poder que o rei estabelece entre a polícia e a justiça, nos limites da lei: era a terceira ordem da repressão*”. Outros estabelecimentos similares se espalharam pela França, e funcionavam como núcleos de “*assistência e repressão*”, podendo funcionar inclusive dentro de antigos leprosários, cujos patrimônios incorporavam por decretos reais ou eclesiásticos, mantidos pelas finanças públicas e caridade da igreja. Para ali eram enviados não apenas os tipicamente “loucos” mas outro tipo de “banidos” da sociedade, segregados por motivos que poderiam ter “*significações políticas, sociais, religiosas, econômicas e morais*”, que passaram a servir para a manutenção de certas “*estruturas essenciais do mundo clássico em seu conjunto*” (FOUCAULT, 2014, p. 51-53).

²⁷A primeira edição do livro data de 1700 (Módona, Itália), com o título “*De morbis artificum diatriba*”, tendo sido aperfeiçoada sucessivamente. Na edição de 1713, impressa em Pádua, Ramazzini compendiou toda a Higiene e Medicina do trabalho concebíveis no Século XVII. A Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – FUNDACENTRO publicou versão digitalizada da obra no ano 2000, em comemoração ao tricentenário do original, disponibilizada gratuitamente em: FUNDACENTRO. Disponível em: <www.fundacentro.gov.br>. (RAMAZZINI, 2016).

saúde individual apenas para garantir a continuidade da produção; ii) – etapa da saúde ocupacional (1950): a OMS – Organização Mundial da Saúde, recém criada, definiu saúde como um “*completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de afecções ou enfermidades*”; o esforço de reconstrução do pós-guerra impunha jornadas de trabalho extenuantes, altos índices de acidentes e adoecimento físico; começa-se a perceber a insuficiência da solução individualista para o problema da saúde dos trabalhadores e surge a consciência de ser necessário agir nas “causas” do problema, por um enfoque interdisciplinar que permitiu desenvolver a higiene ocupacional e a ergonomia; porém, o trabalhador apenas assistia aos acontecimentos, não tinha protagonismo em matéria de SST; iii) - etapa da saúde do trabalhador (1970), inspirada no modelo operário italiano e seu questionamento acerca da monetização dos riscos profissionais; também na Lei n.300 da Itália (*Statuto dei diritti dei lavoratori*) que veio consagrar avanços na tutela da integridade física, saúde, liberdade sindical e direito de informação para os trabalhadores; nessa etapa, leis passaram a estabelecer a obrigação de formulação de mapas de riscos ambientais, detecção de substâncias tóxicas nos ciclos produtivos e, mais tarde, sucessivos Programas da OIT passaram enfatizar a necessidade da fixação de uma política nacional de saúde dos trabalhadores, despertando a discussão para o direito à saúde como sendo inerente à personalidade e cidadania; esse novo patamar de consciência inspirou, futuramente, a redação dos dispositivos da CRFB/1988 referentes ao resguardo da saúde do trabalhador, com a participação do SUS – Sistema Único de Saúde e novas leis previdenciárias (n.8.212 /1991 e 8213/1991); surge, finalmente, a noção de que o direito à saúde envolve a garantia de trabalho em condições dignas e com amplo conhecimento e controle dos trabalhadores sobre o processo e o ambiente de trabalho (OLIVEIRA, 2010, p. 51-61).

Definir o que se entenda por saúde mental do trabalhador não representa, mera questão semântica²⁸, pois, ao delimitar “qual saúde”, “como” e “para quem”, o legislador, administrador ou operador do Direito estarão apresentando o tipo de atenção a ser dado ao fenômeno, direcionando ações para um tratamento individual e meramente corretivo/indenizatório a danos já consumados, ou para uma abrangência coletiva, prevencionista, participativa e transdisciplinar do problema – o que decerto assegura maior eficácia à proteção do direito fundamental em análise. Nesse sentido, o preâmbulo da Constituição da Organização Mundial de Saúde (OMS/WHO) reza:

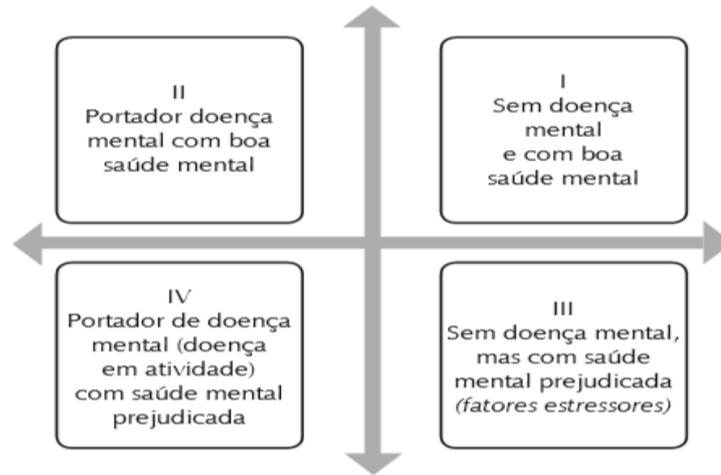
²⁸O Glossário de Termos Técnicos do Plano de Ação em Saúde Mental da Organização Mundial da Saúde – OMS, traz a seguinte definição de saúde mental (em geral): *La salud mental es un estado de bienestar en el que la persona materializa sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir al desarrollo de su comunidad.* (OMS, 2013, p.44).

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

Christophe Dejours discorda dessa menção a “*um estado de completo bem-estar físico, mental e social*”, por considerar que tal plenitude é apenas hipotética, representa “*mais uma ficção do que uma realidade*”, já que a fisiologia humana mantém os organismos em perpétuo desequilíbrio, mediante variáveis biológicas que se alteram a cada minuto pela ação dos dispositivos de regulação endócrina – i.e., o organismo humano é algo em permanente mutação, nele não existe fixidez ou constância. Propõe, por isso, que a saúde seja compreendida não como “*um estado, calmo e uniforme*”, mas como um “*objetivo a ser permanentemente conquistado e que se remaneja sem cessar*” (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1993, p.99). Sebastião Geraldo de Oliveira tece crítica semelhante e observa que a expressão “*estado de completo bem-estar*”, trazida pela OMS, envolve demasiado subjetivismo, além de representar a tentativa de formular um conceito com base em “*sensações e percepções que não são possíveis de serem determinadas objetivamente*”. Admite, todavia, que a conceituação possui o mérito de abrir o debate para a direção em que se empreende a caminhada, permitindo vislumbrar aquela condição de plenitude “*como um alvo, um indicativo de uma melhoria que deve ser buscada, sempre*” (2010, p.108).

Comungando dessa visão da saúde como um “*processo, dinâmico, mutável e contínuo*”, Denise Razzouk (2015-a) elabora um desenho esquemático, no qual o processo “saúde x doença” é apresentado em quadrantes equivalentes aos diversos estados de saúde mental que podem se alterar ao longo da vida de uma pessoa, a saber:

FIGURA 4: Relação dinâmica saúde mental x doença mental



Fonte: RAZZOUK, 2015-a, p.172.

Segundo Razzouk, o quadrante I equivale ao ideal de plena saúde mental, mas a pessoa ali situada pode migrar para qualquer um dos demais quadrantes, a qualquer momento de sua vida. O quadrante III representa uma pessoa normal, submetida a fatores estressores intensos ou que tem seu ritmo vital agredido por qualquer motivo (uso de substâncias nocivas, enfrentamento de algum tipo de violência, deficiência de sono ou alimentação), encontrando-se, então, em estado de risco; sua saúde mental encontra-se prejudicada, mas ainda não há a doença mental²⁹. Se esse quadro evolui, a pessoa migra ao quadrante IV, tendo-se então instalada a enfermidade mental propriamente dita, ou seja, a doença está ativa, podendo ser um quadro de depressão³⁰ ou síndrome de *Burnout*, por exemplo. Quando esse indivíduo é adequadamente tratado e reabilitado, pode recuperar sua saúde mental e voltar a ocupar o quadrante II; nessa posição, embora com boa saúde mental e em plenas condições de trabalhar, a pessoa deve adotar cuidados especiais com sua saúde mental, da mesma forma que ocorre com aqueles que sofrem algum problema físico, como um infarto do miocárdio (RAZZOUK, 2015-a, p.171-173).

Interessante abordagem do tema foi desenvolvida por Heloisa B.V. Di Nubila (2010), que explica as características e finalidades da tabela CIF – Classificação

²⁹Esse quadrante III assemelha-se à condição que a Psicodinâmica do Trabalho define por “sofrimento mental”, a ser explicado no tópico 3.1, adiante.

³⁰Para Dejours, a depressão do trabalhador “condensa, de alguma maneira, os sentimentos de indignidade, de inutilidade e de desqualificação, ampliando-os”; com o passar do tempo, surge um cansaço, originado não só dos esforços musculares e psicossensoriais, mas sobretudo da constatação de que falta *significado* na atividade. Para evitar a escalada do sofrimento, o ser entra num processo de defesa psíquica que descamba para uma “vivência depressiva que alimenta-se da sensação de adormecimento intelectual, de anquilose mental, de paralisia da imaginação e marca o triunfo do condicionamento ao comportamento produtivo” (1992, p.49).

Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, cujos domínios abrangem funcionalidades (funções corporais, atividades e participação), incapacidades (deficiências, limitações de atividades ou restrições à participação) e fatores ambientais – estes últimos representados como barreiras ou facilitadores, conforme o caso.³¹ A CIF adota um modelo “biopsicossocial” para a definição de saúde: as incapacidades são entendidas a partir da interação entre o indivíduo, sua condição de saúde e os fatores ambientais que o circundam, compondo um padrão “*multidimensional, multidirecional e dinâmico*”, numa perspectiva holística, que leva em conta as múltiplas dimensões do ser: biológica, individual e social. É uma classificação complementar à CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, 10ª revisão) – esta, voltada para unicamente para o diagnóstico de doenças, distúrbios e outras condições de saúde³². Nubila aconselha a utilização conjugada das duas tabelas, para uma avaliação global e mais realista das questões envolvendo o adoecimento dos trabalhadores. Esse cruzamento de dados (entre CID-10 e CIF) propicia uma compreensão mais exata do real peso que as condições de trabalho tiveram na eclosão ou agravamento das enfermidades. Além disso, o modelo *multidimensional* revela-se alinhado com a moderna perspectiva prevencionista, de fundamental relevância no tema da saúde mental dos trabalhadores³³.

³¹A CIF é uma classificação com múltiplas finalidades, elaborada para servir a várias disciplinas e setores diferentes. Os seus objetivos específicos podem ser assim resumidos: a) proporcionar uma base científica para a compreensão e o estudo dos determinantes da saúde, dos resultados e das condições relacionadas à saúde; b) estabelecer linguagem comum para descrição da saúde e dos estados relacionados à saúde, para melhorar a comunicação entre diferentes utilizadores, tais como profissionais da saúde, pesquisadores, políticos e julgadores, e o público, incluindo pessoas com incapacidades; c) permitir a comparação de dados entre países, entre disciplinas relacionadas com os cuidados à saúde, entre serviços, e em diferentes momentos ao longo do tempo; d) proporcionar um esquema de codificação para sistemas de informação sobre saúde (SILVA; SARDÁ, 2014, p.68; OMS, 2003).

³²A Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde, designada pela sigla CID (ou ICD - *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems*), fornece códigos relativos à classificação de doenças e de uma grande variedade de sinais, sintomas, aspectos anormais, queixas, circunstâncias sociais e causas externas para ferimentos ou doenças. Essa tabela, atualmente em sua 10ª Revisão, trata, no Capítulo V, dos Transtornos Mentais e de Comportamento. Ela é fruto de um importante esforço coletivo internacional, capitaneado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e produto da colaboração dos governos-membros de diversos países e de diversas associações, como a Associação Mundial de Psiquiatria, Federação Mundial de Neurologia e outras. Seu conteúdo integral pode ser obtido em: CID10. Disponível em: <www.cid10.com.br>.

³³José A. R. de Oliveira Silva e Sandro Eduardo Sardá observam que a utilização da Tabela CIF nos relatórios clínicos já é uma realidade entre os fisioterapeutas, por força da determinação contida no artigo 12 da Resolução n. 428/2013 do COFITO – Conselho Federal de Fisioterapia Ocupacional, assim redigido: “Art.12. *Recomenda-se a utilização do modelo, da linguagem e da estrutura da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) da Organização Mundial de Saúde, para a descrição das alterações estruturais, limitações de atividades, restrições da participação social e envolvimento dos fatores ambientais nos prontuários e relatórios eventualmente necessários para a prática clínica fisioterapêutica*” (SILVA; SARDÁ, 2014, p.70).

Pode-se afirmar, em conclusão, que a moderna concepção de saúde do trabalhador deve refletir uma preocupação com aspectos que vão muito além do simples funcionamento da fisiologia individual, procurando avaliar e compreender o ser humano em sua inteireza, levando em conta seus aspectos fisiológicos e relacionais, a sua condição de bem-estar e qualidade de vida. Embora essa visão ainda não tenha sido incorporada, de forma clara, pelas normas jurídicas nacionais - o que precisa urgentemente ser corrigido – já existem estudos na área da saúde e psicologia do trabalhador que registram grande evolução nesse sentido. Merecem destaque, nessa seara, os estudos da disciplina Saúde Mental Relacionada ao Trabalho - SMRT, cuja perspectiva tenta compreender a saúde do trabalhador em uma dimensão holística, ou *biopsicossocial*, a ser adiante abordada.

2.2. Estudos interdisciplinares. Saúde Mental Relacionada ao Trabalho – SMRT e Psicologia da Saúde Ocupacional - PSO

A Saúde Mental Relacionada ao Trabalho - SMRT estuda as possíveis conexões entre o trabalho e seus impactos na saúde mental dos indivíduos, privilegiando a análise de aspectos ocupacionais que possam favorecer ou prejudicar esse aspecto da personalidade, o que é feito com recurso a uma transdisciplinaridade que incorpora conceitos de diferentes áreas do conhecimento. Segundo Edith Seligmann-Silva (2011), o objeto de estudo da SMRT é a “*unicidade corpo-mente*” – i.e., leva-se em conta não só as relações entre trabalho e processos de saúde-doença, mas também os desdobramentos da falta de trabalho sobre o psiquismo humano. É um olhar pluridimensional, que vai além do estudo das disciplinas do Direito e do arcabouço jurídico-normativo em vigor, no sentido de uma compreensão transdisciplinar, que consiga abarcar as múltiplas dimensões do ser humano trabalhador (sócio-físio-psíquica), em suas interconexões com o mundo do trabalho. Na obra “*Trabalho e Desgaste Mental: o direito de ser dono de si mesmo*” (2011), a autora apresenta uma síntese dos estudos relacionados à saúde mental dos trabalhadores, com destaque para a contribuição do psiquiatra francês Louis Le Guillant, cujos estudos permitiram a evolução teórica da Ergoterapia em direção à Psicopatologia do Trabalho (PPT), entre 1940/1960. Suas pesquisas enfatizam o papel do trabalho na reestruturação psíquica e na reintegração social dos pacientes psiquiátricos hospitalizados, investigando também o potencial patogênico de certas situações laborais. Suas investigações foram inicialmente centradas nas tarefas das telefonistas parisienses (1956) e nos impactos que a

intensificação dos ritmos trabalho e novas formas controle hierárquico estavam produzindo sobre a saúde daquelas trabalhadoras, cujos sintomas envolviam quadros de “fadiga permanente”. Ele constatou, na época, a presença da mesma fadiga em outros profissionais cujas tarefas envolviam ritmos muito intensos de operações e condições de trabalho objetiva e subjetivamente penosas, nos aspectos de monotonia de gestos, controle rígido operatório, com destaque para um fator considerado essencial no adoecimento: “*uma competição individual acirrada simultaneamente por determinadas formas de avaliação e pelo temor da perda de emprego*” - fatores que o levaram a detectar a importância dos aspectos organizacionais no desenvolvimento de patologias e na evolução de transtornos psíquicos vinculados ao trabalho, sendo estabelecida uma relação estreita entre os sintomas psicológicos identificados e a forma de organização laboral, que exigia contínua aceleração de gestos e cadência (para aumento de produtividade), elevados esforços de atenção, precisão e velocidade. Essa condição psicopatológica das telefonistas foi chamada de “Síndrome da Fadiga Nervosa” (VIEIRA, 2014, p.90), envolvendo lassidão, sensação de esvaziamento e esgotamento, distração, dificuldades de ouvir, prestar atenção ou conversar e até mesmo de organizar a vida doméstica.

Le Guillant também pesquisou o trabalho das empregadas domésticas (1963), partindo da observação de que elevados percentuais dessas profissionais eram acometidos por distúrbios psiquiátricos (“*neurotização*”). Foram extraídas importantes conclusões quanto ao papel do ressentimento na etiologia daqueles transtornos psíquicos, sentimento que decorria das humilhações e formas de discriminação reiteradamente impingidas àquelas trabalhadoras e notadamente da “*falta de reconhecimento*” pela dedicação às famílias para quem trabalhavam. Segundo Selligmann-Silva, esses estudos foram precursores das atuais teorias acerca de fenômenos como a Síndrome de *Burnout*, depressão, assédio moral e suicídios relacionados ao trabalho. Para Vieira (2014), a importância das pesquisas do autor francês também reside na metodologia utilizada para a apreensão dos processos de adoecimento, pois, ao contrário dos teóricos que o antecederam, ele reconheceu a importância de se integrar o psíquico, o biológico, o físico e o social, além de articular o objetivo e o subjetivo, i.e., as condições de trabalho e vida do indivíduo, numa abordagem pluridimensional e que intercalava resultados estatísticos e entrevistas clínicas, ao que chamava “*biografia social*”.

Outro campo bastante próximo da SMRT é o da Psicologia da Saúde Ocupacional (PSO), surgido na década de 1990, na interface entre a Psicologia da Saúde e a Psicologia Organizacional e do Trabalho. Segundo definição da NIOSH, esse ramo de estudo tem por objetivo a aplicação da psicologia para prover qualidade de vida no trabalho e proteger e promover a segurança, a saúde e o bem-estar do trabalhador, como foco no modelo biopsicossocial de saúde e no estudo preventivo dos fatores de risco nas organizações. O interesse dos investigadores da PSO é voltado à construção e desenvolvimento de ferramentas para o entendimento dos efeitos da organização do trabalho e dos fatores psicossociais no adoecimento e incapacitação dos trabalhadores. As mais importantes contribuições dos estudos dessa disciplina recaem sobre os seguintes fatores relacionados ao trabalho: *i)* - o reconhecimento de que os transtornos psicológicos relacionados ao trabalho representam um alto custo humano e econômico; *ii)* - a aceitação de que os fatores psicossociais exercem um importante papel na etiologia de problemas emergentes em segurança e saúde ocupacional, tal como as LER-DORT, entre outros; *iii)* - a recente e dramática mudança na organização do trabalho, que repercute na saúde e na segurança do trabalho (GUIMARÃES et al., 2008, p.26).

Após essa brevíssima incursão sobre alguns referenciais teóricos em psicologia e psiquiatria aplicáveis ao estudo da saúde mental do trabalhador, resta analisar qual seja, entre nós, o suporte jurídico-normativo contemporâneo de proteção a essa esfera da personalidade dos trabalhadores.

2.3. Arcabouço normativo de proteção à saúde mental no trabalho

Delinear os contornos do marco normativo de proteção à saúde mental no trabalhador brasileiro é tarefa que se antevê espinhosa, pela falta de organicidade e sistematização dos dispositivos que tratam do tema. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, remonta aos idos da década de 40³⁴, quando não existia qualquer preocupação para

³⁴A CLT foi promulgada pelo Decreto-Lei nº5.452, de 1º de maio de 1943, sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo. Dois anos antes, em 1941, Getúlio havia assinado a criação da Justiça do Trabalho, no mesmo local e mesmo dia do ano. Ela veio unificar a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Ela surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho. Em janeiro de 1942 o presidente Getúlio Vargas e o ministro do trabalho, Alexandre Marcondes Filho, trocaram as primeiras ideias, com a intenção de criar uma “Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social”. Foram convidados para fazer parte da empreitada os juristas José de Segadas Viana,

com a questão dos adoecimentos mentais relacionados ao trabalho ou com a dimensão imaterial labor-ambiental. A lógica produtiva que vigia àquele tempo era, como visto, a de padrão fordista/taylorista, promotora de adoecimentos físicos e acidentes típicos em larga escala, mas sem que se cogitasse, sequer remotamente, da atual epidemia de transtornos mentais ou comportamentais relacionados ao trabalho. O Capítulo V, sistematizador da Segurança e Medicina do trabalho, é composto por 70 artigos (154 a 223), nos quais não há qualquer referência específica ao resguardo da saúde mental obreira. A legislação ordinária também se ressentia desse obívio em relação ao assunto, exceção feita aos poucos dispositivos da legislação previdenciária que tangenciam a questão, ao tratar do Nexo Técnico Epidemiológico Presumido nos TMCRT (Decreto nº3.048/99), ou aos poucos e isolados dispositivos das Normas Regulamentadoras que se preocupam com fatores psicossociais de risco para a saúde mental do trabalhador – questão a ser adiante detalhada.

Almeida (2015) comenta a necessidade de serem ampliados estudos interdisciplinares que contribuam para a efetiva apropriação da saúde mental pelo Direito do Trabalho, pois já existe, segundo entende, um cabedal suficiente de saberes que permitem a edificação de um regramento que possa oferecer à classe trabalhadora a possibilidade de se realizar e prosperar por meio do trabalho. Urge, de fato, que essa empreitada se concretize, para que sobrevenha uma proteção mais efetiva a esse aspecto tão importante da dignidade humana. Enquanto isso não ocorre, deve o hermenauta promover algum esforço de compreensão sobre o panorama geral normativo, nacional e internacional, de modo a aferir a atual dimensão do sistema jurídico de tutela da incolumidade psíquica do trabalhador brasileiro.

Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes e Arnaldo Lopes Sússekind. Entre as fontes materiais da CLT estão, em primeiro lugar, as conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em maio de 1941, em São Paulo, para festejar o cinquentenário da Encíclica *Rerum Novarum*, organizado pelo professor Cesarino Júnior e pelo advogado e professor Rui de Azevedo Sodré. A segunda, foram as convenções internacionais do trabalho. A terceira, a própria Encíclica *Rerum Novarum* (em português, "Das Coisas Novas"), o documento pontifício escrito pelo Papa Leão XIII a 15 de Maio de 1891, como uma carta aberta a todos os bispos sobre as condições das classes trabalhadoras. Os pareceres dos consultores jurídicos Oliveira Viana e Oscar Saraiva, aprovados pelo ministro do Trabalho, também foram importantes (TRT 24, 2013).

2.3.1. Normas de direito internacional em matéria de saúde mental do trabalhador

Não deve causar espécie que se procure a fonte jurígena do direito à saúde mental do trabalhador no plano internacional, pois recurso hermenêutico autorizado pela regra do artigo 8º da CLT, em caso de lacuna normativa, ontológica ou axiológica³⁵. As normas internacionais do trabalho, aprovadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e outros organismos internacionais, são ferramentas importantíssimas para a interpretação ou complementação do direito nacional do trabalho e, quando versem sobre direitos humanos, gozam de hierarquia no mínimo supralegal³⁶.

Assevera Sebastião Geraldo de Oliveira que após as alterações introduzidas pela Emenda Constitucional nº45/2004 ao texto do artigo 5º, parágrafo 3º da CRFB, o Brasil passou a aderir ao entendimento, já adotado em diversos outros países, no sentido da supralegalidade dos tratados internacionais sobre direitos humanos na ordem jurídica interna³⁷, o que leva a concluir que as Convenções da OIT, ratificadas antes da aludida Emenda, passaram a ocupar um espaço intermediário entre a Constituição e a lei ordinária, ou seja, *status* infraconstitucional, mas supralegal. Já aquelas ratificadas após 01/01/2005, com observância do novel procedimento, equiparam-se a Emendas Constitucionais, incorporam-se à legislação interna, podendo, assim, “*criar, alterar, complementar ou derogar as normas em vigor*” (OLIVEIRA, 2010, p.73-74).

³⁵A doutrina classifica três principais espécies de lacunas: a) normativa: há ausência de norma sobre determinado caso; b) ontológica: há norma, mas ela não corresponde aos fatos sociais, a regra existente pode ter se tornado obsoleta em relação do progresso social e, c) axiológica: existe a norma, mas ela se revela injusta, isto é, existe um preceito normativo, mas se for aplicado, a solução do caso será insatisfatória ou injusta (DINIZ, 2001).

³⁶Dispõe o artigo 8º da CLT: “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”. Segundo Guilherme Guimarães Feliciano, as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil perfazem fonte formal do Direito do Trabalho, em nível *supralegal* (se de conteúdo humanitário) ou *legal* (como lei ordinária federal, nos demais casos), com vigência interna condicionada à aprovação pela “*autoridade nacional competente*” (art.19, § 5º, “a”, da Constituição da OIT, c.c. artigo. 49, I da CRFB) - (FELICIANO, 2013, p.165).

³⁷A tese da supralegalidade dos tratados internacionais versando questões de direitos humanos na ordem jurídica interna surgiu em razão do julgamento proferido pelo STF no RE 466.343. Por esse entendimento, as convenções ratificadas pelo país, nos termos do artigo 49, I da CRFB (por decreto legislativo) ocupam na hierarquia normativa um espaço intermediário entre a Constituição da República e a lei ordinária, isto é, possuem *status* infraconstitucional mas supralegal. Após a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, ficou definido, por força da regra do artigo 5º, § 3º da CRFB, que os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes a emendas constitucionais. Então, as convenções da OIT, aprovadas na forma desse dispositivo, adquirem status de norma constitucional.

O Centro Internacional de Formação da OIT tem reiteradamente despertado a atenção de juízes e outros profissionais do Direito para a importância de se realizar a aproximação recíproca entre o Direito Internacional, em matéria de direitos humanos, e as decisões dos Tribunais internos - sem que isso signifique deixar de lado o direito nacional do trabalho ou questionar a importância da ação legislativa como meio para incorporar as diretrizes internacionais ao direito nacional (OIT, 2011). Embora o direito interno seja, por natureza, mais detalhado e específico, nas situações em que este se mostre insuficiente (como é o caso, em relação ao direito à saúde mental no trabalho), o recurso ao direito internacional serve para demonstrar a necessidade de evolução do marco normativo interno, a fim de que se alinhe com os patamares civilizatórios mínimos hauridos em fontes externas. Em brevíssima análise, entende-se possível definir um sistema de proteção à saúde mental do trabalhador a partir de várias normas de Direito Internacional, doravante elencadas sem pretensão de exaurir o tema.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – PIDESC³⁸: reconhece em seu artigo 12, item 1, o direito de toda pessoa a “*desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental*”.

A Convenção n.155 da OIT³⁹ estabelece que a saúde abrange não só a ausência de afecções ou doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene do trabalho (art. 3º, alínea “e”). Essa norma registra, pela primeira vez, a essencialidade do elemento psíquico para o alcance da saúde integral do trabalhador. O artigo 4º do diploma destaca a importância de se dar efetividade à norma, no plano interno, por meio de uma política nacional em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente do trabalho, devendo ser posta em prática e reexaminada periodicamente. Também estabelece, no artigo 5º, “b”, que essas políticas determinem a “*adaptação das máquinas, dos materiais, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e dos processos de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores*”.

³⁸O PIDESC foi aprovado na XXI sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas (New York, 19/12/1966) e restou aprovado, no Brasil, pelo Decreto n.591/1992.

³⁹A Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho foi adotada na 67ª Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1981) e aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 2/1992, sendo ratificada em 18/05/1992, tendo entrado em vigor um ano após, sendo finalmente promulgada pelo Decreto n. 1.254/1994. Em seu artigo 3º, “e”, dispõe que “*O termo “saúde”, em relação com o trabalho, não visa apenas a ausência de doença ou enfermidade; inclui também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde, diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho*” (RODRIGUES JUNIOR, 2015, p.158-159).

A Convenção n. 161 da OIT⁴⁰ estabelece disposições sobre segurança e saúde dos trabalhadores e dispõe, em seu artigo 1º, que os Serviços de Saúde no Trabalho (SST) sejam investidos de funções essencialmente preventivas e aconselhem o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa sobre os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação ao trabalho, e que este seja adaptado às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu “estado de sanidade física e mental”. Também estipula que os Serviços de Saúde sejam multidisciplinares, compostos por profissionais de diversas áreas da saúde e profissões conexas, que gozem de independência profissional completa em relação ao empregador (artigos 9º e 10).

A Convenção n.187 da OIT, adotada na 95ª Conferência Internacional do Trabalho (2006), tem como propósito instituir o Marco Promocional da Segurança e Saúde no Trabalho, fomentando uma cultura de promoção e melhoria contínua e progressiva da segurança e saúde ocupacional. Sua adoção foi motivada pelos elevados índices acidentários e doenças ocupacionais registrados no início do século XXI⁴¹. Esse é o regramento internacional que, de modo mais claro, define o direito dos trabalhadores a um meio ambiente do trabalho seguro e saudável. Embora seja uma norma ainda não formalmente ratificada pelo Brasil, a Portaria Interministerial 152, de 13.05.2008, veio instituir a Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho, com o objetivo de avaliar e propor medidas para a implementação, entre nós, das diretrizes dessa Convenção. Coube a essa comissão elaborar a proposta de uma Política Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho - PNSST⁴², bem como elaborar o Programa Nacional de Saúde e Segurança

⁴⁰A Convenção n.161 da OIT foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº86, de 14.12.1989 e promulgada por meio do Decreto Presidencial n.127, de 22 de maio de 1991 (RODRIGUES JUNIOR, 2015, p.163).

⁴¹Segundo Angelo Cabral (2016), as estatísticas de 2003 indicaram a ocorrência, no mundo, de 270 milhões de acidentes e doenças profissionais a cada ano, com um saldo de mais de 2 milhões de mortes, equivalente à espantosa cifra de 5.500 mortes por dia. Como os mecanismos de proteção existentes à época mostravam-se insuficientes para resolver o problema, a OIT entendeu necessário enfrentá-los de modo mais vigoroso, com a instalação de uma cultura preventiva a respeito da saúde e segurança no trabalho, em níveis internacional, regional, nacional, local e empresarial, sendo este o motivo da adoção dessa Norma Internacional.

⁴²A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST foi instituída pelo Decreto n.7.602 de 7/11/2011 e é regida pelos princípios: da universalidade, da prevenção, da precedência das ações de promoção, proteção e prevenção sobre as de assistência, reabilitação e reparação, do diálogo social e da integralidade. Seu objetivo central é a prevenção, mediante ações combinadas dos três Ministérios: Previdência, Trabalho e Saúde. A Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador – RENAST, passou a responder pela execução de ações assistenciais, de vigilância, prevenção e promoção da saúde do trabalhador brasileiro, e integra a rede de serviços do SUS por meio dos CERESTs - Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (ARTUR, 2015).

no Trabalho⁴³. Juristas de renome consideram extremamente importante que o Brasil venha a efetivamente ratificar essa Convenção⁴⁴, para que o ordenamento interno avance rumo a um sólido paradigma prevencionista do direito fundamental em exame.

2.3.2. Normas de direito interno em matéria de saúde mental do trabalhador

No arcabouço normativo nacional, o direito geral à saúde é previsto no rol dos Direitos e Garantias Fundamentais do Estado, disciplinado no artigo 6º da CRFB, que dispõe serem direitos sociais a “*educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados*”, na forma da Constituição.

Em seu artigo 196, a mesma Carta estabelece que a saúde é direito de todos e dever do Estado, devendo ser garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem a redução do risco de doença e de outros agravos, assim como ao acesso universal igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. Quanto à saúde dos trabalhadores, o artigo 7º, inciso XXII da CRFB, assegura a todos, urbanos e rurais, o direito à “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*”. Partindo para uma perspectiva jusambiental, o artigo 225 da CRFB delinea o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, considerado bem de uso comum e essencial à sadia qualidade de vida, cuja proteção incumbe ao Estado e à coletividade,

⁴³O dever de implantar esse Programa Nacional é previsto no artigo 1º, “c” da Convenção n.187 da OIT, assim redigido: “*A expressão cultura nacional de prevenção em matéria de saúde e segurança diz respeito a uma cultura em que o direito a um meio ambiente seguro e saudável de trabalho é respeitado em todos os níveis, em que governo, empregadores e trabalhadores participam ativamente em iniciativas destinadas a assegurar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, através de um sistema de direitos, responsabilidades e deveres definidos, e que seja atribuída a máxima prioridade ao princípio da prevenção*”. No Brasil, já foram deflagradas diversas iniciativas voltadas a essa promoção da cultura de prevenção em matéria de SST, como, por exemplo, o Programa Trabalho Seguro do C. Tribunal Superior do Trabalho, que para o biênio 2016/2017 elegeu como tema de atuação exatamente a questão dos Transtornos Mentais Relacionados ao trabalho. Para o desenvolvimento das atividades desse Programa, a resolução nº 96/2012 do CSJT estabeleceu que sua gestão contará com a participação de magistrados Gestores Nacionais e Regionais, responsáveis pela articulação, elaboração e realização das atividades estabelecidas. As diretrizes do Programa, indicação dos Gestores Regionais e Interinstitucionais podem ser acessadas em TRABALHO SEGURO. Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/apresentacao2>>.

⁴⁴Essa é, por exemplo, a opinião de Sebastião Geraldo de Oliveira (2009, 2010) e de Raimundo Simão de Melo (2010).

inclusive no aspecto de sua defesa e preservação para as futuras gerações⁴⁵ - isto é, numa perspectiva intergeracional. A previsão dessa proteção na dimensão labor-ambiental vem explanada na regra do artigo 200, VIII, da mesma Carta, quando estabelece competir ao Sistema único de Saúde – SUS, além de outras atribuições legais, “*colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho*”.

Ao delimitar, no plano infraconstitucional, a atuação do Sistema Único de Saúde, a Lei n.8.080 de 19.09.1990 estabelece, em seu artigo 3º, parágrafo único, que ela alcança as ações destinadas a garantir às pessoas e à coletividade condições de “*bem-estar físico, mental e social*”, o que deve ocorrer por meio de ações de vigilância epidemiológica e sanitária, inclusive com adoção de políticas de controle das agressões ao meio ambiente do trabalho⁴⁶.

O Decreto n.7.602, de 07.11.2011, ao dispor sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST, estabelece em seu Anexo único, inciso VII, “a”, como uma das prioridades de atuação do modelo tripartite, fomentar a estruturação da atenção integral à saúde dos trabalhadores, envolvendo a promoção “*dos ambientes e processos de trabalho saudáveis*”, o que deixa entrever preocupação para com a questão da organização do trabalho e sua relação com a saúde ocupacional.

A Lei n.11.430, de 2.12.2006, que alterou a Lei 8.213/91⁴⁷, veio instituir o Nexo Técnico Epidemiológico Presumido (NTEP), permitindo a caracterização ocupacional de determinadas enfermidades, inclusive de origem psíquica, consoante tratadas no anexo II do mencionado Decreto n.3.048/99 – os TMCRT. Trata-se de uma presunção relativa,

⁴⁵Dispõe o artigo 225 da CRFB: Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

⁴⁶Dispõe o artigo 3º da Lei n.8.080 de 19.09.1990: “*Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais*” (a redação foi dada ao caput do artigo pela Lei nº 12.864, de 24.09.2013, DOU de 25.09.2013). O parágrafo único trata especificamente do aspecto mental da saúde, estabelecendo que “*Dizem respeito também à saúde as ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social*”.

⁴⁷Por força dessa alteração, foi introduzido o artigo 21-A na Lei 8.213/91, com a seguinte redação: “Art.21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças – CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento. § 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexo de que trata o caput desse artigo. § 2º A empresa poderá requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso com efeito suspensivo, da empresa ou do segurado, ao Conselho de Recursos da Previdência Social”.

passível de desconstituição pelo empregador ou pelo próprio Órgão Previdenciário.

O Decreto n. 3.048, de 6-5-1999, que aprova o Regulamento da Previdência Social, apresenta a relação de agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho (conforme previsto no artigo 20 da Lei n.8.213/91⁴⁸) e, no seu Anexo II, trata dos Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho (Grupo V do CID-10), deixando claro que condições laborativas específicas, como ritmo de trabalho penoso, dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho ou a má adaptação ao horário de trabalho, dentre outros, podem ser fatores desencadeadores de agravos mentais.

O artigo 2º da Resolução n.1.488/98 do Conselho Federal de Medicina – CFM determina que na investigação da existência denexo causal entre os danos à saúde do trabalhador e suas atividades, seja realizado “*exame clínico, físico e mental*”, além de outros complementares, devendo-se considerar, dentre outros fatores, a história clínica e ocupacional do trabalhador, o estudo do posto de trabalho e da organização do trabalho. Essas diretrizes deixam clara a preocupação da classe médica com a adequada avaliação dos aspectos biopsicossociais relacionados à eclosão ou agravamento dos transtornos mentais. Uma norma, portanto, que embora de eficácia restrita às apurações periciais e aos profissionais da saúde, denota uma preocupação para com a questão dos danos já perpetrados ao psiquismo obreiro.

A Portaria MS n.3.120, de 1.7.1998 aprova a Instrução Normativa de Vigilância em Saúde do Trabalhador no SUS e estabelece, em seu Anexo único, item 4 - a3, como um dos objetivos de atuação, a “*avaliação do processo, do ambiente e das condições em que o trabalho se realiza, identificando os riscos e carga de trabalho a que está sujeito, nos seus aspectos tecnológicos, ergonômicos e organizacionais já conhecidos*”.

⁴⁸O Anexo II do Decreto n. 3.048, de 6-5-1999, apresenta a relação dos agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no artigo 20 da Lei n.8.213 de 1991 e, em relação ao Grupo V da CID-10, elenca doze espécies de transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho: “I – Demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais; II - *Delirium*, não sobreposto à demência (F05.0); III - Outros transtornos mentais decorrentes de lesão e disfunção cerebrais e de doença física (F06); Transtorno cognitivo leve (F06.7); IV - Transtorno de personalidade e de comportamento decorrente de doença, lesão e de disfunção cerebral (F07); Transtorno Orgânico de personalidade (F07.0); outros transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão e de disfunção cerebral (F07.8); V - Transtorno Mental Orgânico ou Sintomático não especificado (F09); VI - Transtornos mentais e comportamentais devido ao uso do álcool; alcoolismo crônico relacionado com o trabalho (F10.2)⁴⁸; VII – Episódios Depressivos (F.32); VIII – Reações ao “Stress” Grave e Transtornos de adaptação (F43); Estado de “Stress” Pós-Traumático (F-43.1); IX – Neurastenia (inclui “Síndrome de Fadiga”) – (F48.0); X – Outros transtornos neuróticos especificados (inclui “Neurose Profissional) – (F-48.8); XI – Transtorno do Ciclo Vigília-Sono devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2).; XII – Sensação de Estar Acabado – (Síndrome de *Burn-Out*, Síndrome do Esgotamento Profissional – Z73.0).”

A Resolução do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS nº 495 de 08.07.2015, D.O.U. 09.07.2015, estabelece procedimentos para a perícia médica administrativa de inspeção ambiental a ser realizada no estabelecimento empregador, por força do disposto no artigo 21-A da Lei n.8.213/91, visando reconhecer tecnicamente o nexo entre o trabalho e o agravo, e prevê, em seu artigo 7º, inciso III, que o Formulário de Inspeção no Ambiente de Trabalho contenha, obrigatoriamente, a avaliação dos riscos ambientais, englobando tanto os agentes físicos, químicos, biológicos, como os “*fatores ergonômicos, psicofísicos e riscos de acidentes*”. O artigo 8º estabelece, por sua vez, que durante a inspeção, o responsável deverá avaliar “*as exigências cognitivas do trabalho, a existência ou não de pausas, a existência de orientações sobre prevenção de doenças ocupacionais e se as atividades são variadas ou monótonas*” – em uma clara incorporação da necessidade de análise de importantes fatores de risco ocupacional (a carga do trabalho) na avaliação da perícia previdenciária ambiental.

Algumas Normas Regulamentadoras (também conhecidas como NR’s), instituídas pelo Ministério do Trabalho por meio da Portaria n.3.214 de 8-6-1978, por delegação expressa da regra do artigo 200 da CLT⁴⁹, também vieram estabelecer requisitos técnicos e legais a respeito de segurança e saúde ocupacional, e demonstram, em itens esparsos e sem a necessária sistematização, alguma preocupação para com diferentes aspectos psicossociais dos ambientes de trabalho.

A Norma Regulamentadora n.7 trata da instituição do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional que, em seu item 7.4.2, determina, em relação aos exames médicos obrigatórios (admissional, periódico e de retorno ao trabalho) que estes compreendam anamnese ocupacional e o exame “físico e *mental*” do trabalhador⁵⁰.

A Norma Regulamentadora n.17 dispõe sobre ergonomia⁵¹ e, em seu item 17.5.1, estabelece que “as condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser

⁴⁹Dispõe o artigo 200 da CLT que cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata aquele capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especificando aquelas que mereçam tratamento prioritário.

⁵⁰Essa determinação, se observada pelos empregadores, resultaria na realização habitual de avaliações psicológicas dos trabalhadores. Mas isso não tem ocorrido, na prática, em razão de desleixo patronal e omissão da ação fiscalizatória administrativa, o que resulta, em juízo, na escassez de prova da real evolução da saúde psicológica do trabalhador, dificultando sobretudo a apuração do nexo causal entre os agravos mentais surgidos e as condições da atividade desenvolvida. Houvesse o real cumprimento dessa previsão do item 7.4.2 da NR-07, restaria bastante facilitado o trabalho dos peritos judiciais, favorecendo laudos de melhor qualidade e uma tutela judicial mais célere e eficaz.

⁵¹A Norma Regulamentadora n. 17 foi aprovada pela Portaria do MTb n.3.214, de 8-6-1978, com redação atual dada pela Port. Do MTPS n.3.751, de 23-11-1990. Regulamenta os artigos 198 e 199 da CLT, que tratam da prevenção da fadiga e estabelecem diretrizes ergonômicas gerais.

executado”. No item 17.6.2, dispõe que a organização do trabalho leve em consideração, no mínimo: as normas de produção, o modo operatório, a exigência do tempo, a determinação do conteúdo de tempo, o ritmo de trabalho e o conteúdo das tarefas. No seu anexo I, ao tratar do trabalho dos operadores de *checkout*, essa norma demonstra preocupação para com a questão do assédio moral, vedando que os trabalhadores sejam obrigados ao uso de vestimentas, propagandas ou maquiagem temática que causem constrangimento ou firam sua dignidade pessoal (item 5.2); mais adiante, determina que o treinamento desses profissionais inclua noções sobre prevenção de riscos à saúde, incluindo os “aspectos psicossociais do trabalho” (letra “d”). O anexo II trata do trabalho em teleatendimento/*telemarketing*, e contém diversos dispositivos sobre prevenção à fadiga, ergonomia, controle de metas e forma de aferição remuneratória, vedação a formas de aceleração do trabalho, institui pausa adicional após a ocorrência de “ameaças, abuso verbal ou agressões” ao operador (item 5.4.5).

A NR-17 demonstra, nos itens 5.13 e 5.14, clara preocupação com os fatores psicossociais de risco, estabelecendo ser “*vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento*”, como o “*estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes*”, o uso de “*acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda*” e a “*exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores*”. Determina também que, “*para reduzir o estresse dos operadores, devem ser minimizados os conflitos e ambiguidades de papéis nas tarefas a executar, estabelecendo-se claramente as diretrizes quanto a ordens e instruções de diversos níveis hierárquicos, autonomia para resolução de problemas, autorização para transferência de chamadas e consultas necessárias a colegas e supervisores*”. No item 6.1, determina que os trabalhadores sejam instruídos sobre as formas de adoecimento relacionadas à sua atividade, suas “*causas, efeitos sobre a saúde e medidas de prevenção*” e, no item 6.1.2, dispõe que esse conhecimento abranja principalmente os sintomas de adoecimento relacionados ao sistema osteomuscular, à *saúde mental*, funções vocais, auditivas e acuidade visual dos trabalhadores.

A Norma Regulamentadora n.33 dispõe sobre segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados⁵² e estabelece, em seu item 33.3.4.1, que os trabalhadores designados

⁵²A Norma Regulamentadora n.33 foi aprovada pela Portaria do MTE n.202, de 22-12-2006, e define espaço confinado, em seu item 33.1.2, como “qualquer área ou ambiente não projetado para ocupação humana contínua, que possua meios limitados de entrada e saída, cuja ventilação existente é insuficiente para remover contaminantes ou onde possa existir a deficiência ou enriquecimento de oxigênio”.

para neles atuar sejam previamente submetidos a exames médicos específicos para a função que irão desempenhar, o que deve incluir “*os fatores de risco psicossociais, com a emissão do respectivo Atestado de Saúde Ocupacional – ASO*”.

A Norma Regulamentadora n.35 trata do trabalho em altura e das medidas de proteção para sua execução⁵³ e, em seus itens 35.4.1.2.1 e 35.4.1.2.2, estabelece a responsabilidade do empregador em avaliar o estado de saúde dos trabalhadores, garantindo que (item “c”) seja realizado exame médico voltado às patologias que possam originar mal súbito e queda, “*considerando também os fatores psicossociais*” e fazendo consignar essa aptidão em atestado de saúde ocupacional do trabalhador.

O elenco ora apresentado não tem, como dito, a pretensão de exaurir o assunto, mas contempla as principais normas técnicas e jurídicas brasileiras que, de algum modo, demonstrem preocupação para com a questão da saúde mental relacionada ao trabalho – ainda que apenas as tangenciem, ou que sejam de incidência restrita a determinado grupo profissional. Desse rol, percebe-se relativa insuficiência (quantitativa e qualitativa) no trato do tema, além de ausência de sistematização e organicidade da matéria, problema que demanda urgente correção. Essa constatação, somada à altíssima epidemiologia de adoecimentos mentais relacionados ao trabalho, indica uma séria crise de efetividade do direito fundamental em estudo, em nosso país.

Portanto, as bases fundamentais do direito à saúde mental do trabalhador brasileiro estão, de algum modo, lançadas, mas falta uma positivação mais específica, dotada de organicidade e coerência interna, para melhor assegurar a efetivação do direito individual à saúde mental no trabalho e para a promoção, em plano transindividual, da higidez psíquica labor-ambiental. Essa é uma tarefa que assume relevância e urgência se considerarmos a tradição nacional já arraigada no Brasil, entre juízes e demais operadores do direito, de realizar a tarefa de interpretação jurídica com base no formalismo positivista. Sendo ainda tímido e insuficiente o arcabouço normativo nacional em matéria de saúde mental relacionada ao trabalho, suas lacunas começam a ser paulatinamente colmatadas pela jurisprudência trabalhista, num esforço interpretativo que frequentemente se socorre da malha principiológica do Direito do Trabalho e do Direito Ambiental, assim como dos avanços colhidos na interpretação do Direito Internacional do Trabalho, para salvaguardar

⁵³A Norma Regulamentadora n.35 foi aprovada pela Portaria da SIT n. 313, de 23-3-2012, com vigência prevista a partir de seis meses da publicação, exceto o capítulo 3 e subitem 6.4, que apenas após 12 meses entraram em vigor (DOU de 27-3-2012). Essa norma considera trabalho em altura a atividade executada acima de 2,00m (dois metros) do nível inferior, onde haja risco de queda.

o respeito à dignidade humana do trabalhador.

A questão relativa aos cuidados com a saúde mental dos trabalhadores já integra, de modo específico, o ordenamento jurídico interno de muitos países, por todo o mundo e, embora sejam dispositivos não aplicáveis no plano interno brasileiro, o registro de sua existência permite verificar quão defasada e lacunosa encontra-se a legislação nacional, em termos de efetividade a esse aspecto tão importante da personalidade de nossos trabalhadores^{54 55 56 57 58}.

⁵⁴Em Portugal, a Lei nº 102/2009, de 10.09.2009, veio instituir o Regime Jurídico da Promoção e Prevenção da Segurança e Saúde no Trabalho, de acordo com o previsto no artigo 284 do Código do Trabalho português e com o objetivo de transpor, para a ordem jurídica interna daquele país, a Directiva-Quadro nº 89/391, da CEE. Essa norma estabelece em seu artigo 15, item 2, a obrigação de “[...] c) – *Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de protecção; d) - Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos factores de risco psicossociais não constituam risco para a segurança e saúde do trabalhador*” (PORTUGAL, 2009).

⁵⁵A Lei Orgânica do Trabalho da Venezuela (Decreto n.8.938/2012) estabelece, em seu artigo 185, que “*El trabajo deberá prestarse en condiciones que: a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal; b) Les dejen tempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual para la recreación y expansión lícita; c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes [...]*” (VENEZUELA, 2012).

⁵⁶Na Suécia, a Lei n.677, de 30/05/1991, dispõe em seu artigo 1º, do Capítulo II, e artigo 3º, do Capítulo III, que o trabalho deverá amoldar-se às diferentes aptidões físicas e mentais das pessoas, devendo o empregador esforçar-se para oferecer ao trabalhador oportunidade de variações e contatos sociais para estabelecer relação de cooperação e continuidade entre as tarefas individuais (OLIVEIRA, 2010, p.94).

⁵⁷Na Itália, o Decreto Legislativo n.81, de 9-4-2008 e sucessivas modificações que compõem o texto único da Saúde e Segurança no Trabalho (DL 81/2008), impõem ao empregador a avaliação de todos os riscos relacionados ao trabalho, incluindo os chamados “emergentes”, dentre os quais, segundo artigo 28 § 1º do “texto único”, o “risco do estresse ligado ao trabalho”. Diante dos problemas interpretativos decorrentes dessa determinação genérica da lei, sua vigência foi postergada, até que, em 17-11-2010, a Comissão Consultiva em SST especificou as medidas coerentes com o marco legal, estabelecendo que a avaliação do estresse deve ser feita em todas as empresas, sem limite dimensional e sem exceções quanto à sua natureza (pública ou privada); a metodologia da avaliação dos riscos é composta de uma fase preliminar, na qual se realiza uma avaliação coletiva do nível de estresse organizacional e o empregador assume a obrigação de monitorar esses níveis; caso transpareça um risco significativo ou elevado de estresse relacionado ao trabalho, passa-se a outra etapa, que compreende “*planejamento e atuação das intervenções corretivas*”, com acompanhamento de resultados. Se ao fim disso tudo ainda persistirem os problemas, adota-se uma metodologia de maior complexidade, com o suporte de outros profissionais, como psicólogos, inclusive para prevenção de patologias relacionadas ao estresse (FANTINI, 2015, p. 313-319).

⁵⁸Na Colômbia, a proteção à saúde mental dos trabalhadores tem sido assunto prioritário para o Ministério do Trabalho. O marco normativo associado ao tema é conjugado na Lei n.1.090 de 2006, Resolução 2.346 de 2007 e Resolução 2.646 de 2008, sendo que esta última impõe às empresas públicas, privadas e de economia mista colombianas o dever de diagnosticar, monitorar e intervir para precaucionar os fatores de risco psicossocial relacionados ao trabalho, também estabelecendo a obrigação de ser realizada a avaliação anual de fatores como as características psicológicas do trabalho, as condições gerais de saúde dos trabalhadores e outras informações sociodemográficas e de resultados organizacionais, a ser realizada por um perito que deve ser psicólogo formado e licenciado, com pós-graduação em Saúde Ocupacional, que tenha pelo menos 100 horas de treinamento específico em riscos psicossociais laborais (CAMACHO, 2015).

2.4. O direito fundamental à saúde mental do trabalhador em suas diversas dimensões

O panorama normativo elencado em linhas transatas constitui a base para afirmar, com segurança, a *jusfundamentalidade* do direito à preservação da saúde mental dos trabalhadores brasileiros, ainda que, como salientado, falte sistematização e organicidade na regulamentação dos institutos.

Pretende-se agora demonstrar como a proteção a esse direito tem relação com o princípio da dignidade humana, e como ele é dotado de múltiplas dimensões, conforme analisado sob a perspectiva do indivíduo-trabalhador, ou sob prisma transindividual - i.e., enquanto direito de um conjunto de trabalhadores ao ambiente laboral psiquicamente hígido. Também sob o aspecto da verticalidade ou horizontalidade ele é dúplice, abarcando uma dimensão negativa - no aspecto que impõe abstenção de condutas passíveis de ofendê-lo-, e outra, positiva - no sentido de exigir do Estado prestações e ações específicas para sua satisfação.

Segundo Arion Sayão Romita⁵⁹, a dignidade humana não é um “direito”, mas um atributo, uma prerrogativa inerente à pessoa, que o ordenamento jurídico não *concede*, apenas reconhece. Sobre essa noção é que se estrutura a edificação dos direitos fundamentais, funcionando a dignidade como um prisma, com variadas faces, cada uma representando diversos ângulos de análise⁶⁰. A dignidade humana possui, ademais, tanto

⁵⁹Para Arion Sayão Romita, enquanto o uso da expressão *direitos humanos* denota os direitos que, no plano internacional, traduzem exigências morais ou naturais reclamadas como direitos básicos, os direitos fundamentais caracterizam-se como direitos humanos positivados no plano estatal, i.e., garantidos e reconhecidos pela constituição e pelas leis ordinárias. A distinção entre direitos humanos e fundamentais não se dá pela finalidade, já que tanto uns como os outros visam defender e promover a dignidade das pessoas. Ocorre que os primeiros revelam uma vocação universalista (abrangem todos os ordenamentos em todos os tempos), enquanto os outros vigoram numa ordem jurídica concreta, situada no tempo e no espaço. O principal traço distintivo reside, portanto, no fato de que os direitos humanos não são, de modo geral, positivados, ao passo que os direitos humanos fundamentais são direitos regulados pelo ordenamento jurídico vigente ao dado momento histórico, em determinado Estado. Pode-se entender, pois, que “*os direitos fundamentais resultam do processo jurídico de institucionalização dos direitos humanos.*” (ROMITA, 2014, p.72 – grifos nossos).

⁶⁰Esses ângulos de análise dos direitos fundamentais são assim minudenciados pelo jurista: - a) filosófico: a dignidade engloba o respeito ao ser humano em sua própria essência, considerado um fim em si mesmo e não simples meio, diferentemente do reino das coisas e dos animais; - b) jurídico: é a humanidade corporificada em preceitos legislativos, refere-se notadamente aos aspectos de integridade e inviolabilidade da pessoa humana; - c) ético: pressupõe a ideia do respeito por si mesmo por parte dos demais e também pela própria pessoa; é um aspecto em voga, por exemplo, nas discussões sobre bioética, direito à eutanásia, morte com dignidade, dentre outros; - d) sociopolítico: indica um standard de comportamento mínimo que o Estado deve adotar no exercício de seus poderes em face dos cidadãos, sendo nesse sentido incorporada pelos ordenamentos nacionais e pelo direito internacional como símbolo da democracia (ROMITA, 2014, p.182).

um valor heurístico – que se revela no papel de influenciar o legislador em editar normas que explicitem os direitos fundamentais, como uma função hermenêutica - presente na tarefa de interpretação de todo o ordenamento jurídico. Funciona como um valor que possui a propriedade de dar nascimento aos direitos fundamentais e de lhes atribuir sentido, resultando numa espécie de “*chave de inteligibilidade*” do conjunto dos direitos fundamentais.

A preservação da saúde mental no trabalho representa uma das dimensões da dignidade humana, intimamente relacionada ao direito fundamental à vida, considerado em sua dupla acepção: primeiro, como direito de “*continuar vivo*” e, segundo, como “*direito de ter vida digna*”, isto é, um nível de vida adequado à condição humana, o que engloba os aspectos de “*alimentação, vestuário, assistência médico-odontológica, educação, cultura, lazer e demais condições vitais*”. Cabe ao Estado garantir esse direito, respeitando os princípios fundamentais da cidadania, dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, assim como os objetivos fundamentais de construção de uma sociedade livre, justa e solidária (MORAES, 2013, p.87). Para Romita (2014), não se pode conceituar “*direitos fundamentais*” de um modo estanque, mediante formulação teórica universalmente válida no tempo e espaço, pois eles são dotados de historicidade, isto é, “*não são um dado, mas um construído*”. Seu reconhecimento depende da circunstância histórica, em cada lugar. Deve-se fazer o exame do sistema jurídico singular para responder adequadamente à indagação sobre o que, ou quais sejam os direitos humanos fundamentais em dado momento e em determinado arcabouço jurídico. E, a considerar o panorama normativo interno e internacional, traçado alhures, não há como negar que a preservação da saúde mental no trabalho constitua direito fundamental do trabalhador brasileiro.

Uma questão que frequentemente se coloca é: a qual “*geração*”, dimensão ou “*família*” pertence esse direito? Embora exista certo consenso doutrinário em torno da superação da expressão metafórica “*gerações*”⁶¹ para expressar o desenvolvimento dos direitos humanos fundamentais - já que tal vocábulo pode transmitir a ideia, equivocada, de que com o surgimento de uma “*nova*” geração de direitos a anterior tenha desaparecido ou esteja de algum modo superada –, consideramos ainda útil traçar essa referência para

⁶¹Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2014), a ideia de que existam “*gerações*” de direitos humanos fundamentais, como se fossem compartimentos estanques, é equivocada, porque, além de não corresponder às modernas características dos direitos humanos, pode servir para fundamentar políticas governamentais divorciadas da integral proteção das pessoas e da sociedade, isto é, políticas que assegurem proteção apenas parcial aos direitos fundamentais, desconsiderando que esses direitos são, além de universais, “*dotados de indivisibilidade, interdependência e inter-relacionalidade*”.

sistematizar o estudo do tema e para evitar equívocos, considerando que a expressão “*saúde mental no trabalho*” pode ser tomada em dupla acepção.

Arion Sayão Romita (2014) prefere o uso do vocábulo “*família*” para designar os diversos naipes de direitos fundamentais e apresenta um elenco composto por seis delas.⁶² Segundo sua classificação, os titulares dos direitos fundamentais de primeira e segunda dimensão seriam sempre os indivíduos, isoladamente considerados. Já os de terceira dimensão em diante, podem ostentar como titulares os indivíduos singulares ou uma determinada coletividade, a depender do ângulo de sua observação. Nessa perspectiva, considera-se o direito fundamental à saúde mental no trabalho como de *segunda dimensão*, quando analisado sob a perspectiva do indivíduo-trabalhador, consideradas as previsões do artigo 6º da CRFB (que contempla o direito à saúde em geral) e do artigo 7º, XXII da CRFB (que estabelece o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança), dispositivos ambos pertencentes ao capítulo II, “dos Direitos Sociais”. Levando-se em conta, porém, as características de interdependência

⁶²A classificação sugerida por Romita é a seguinte: - primeira família: correspondem ao primeiro termo da trilogia cunhada na Revolução Francesa de 1789: “*liberté*”. Estão representados no artigo 1º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), abrangem os direitos à vida, liberdade, propriedade e participação política; são também chamados *direitos de defesa*, pois impõem aos poderes públicos o dever de se abster de interferir nos interesses dos particulares; segunda família: correspondem ao segundo termo da mesma trilogia: “*égalité*”. Pretendem superar a noção de igualdade meramente formal (1ª família) pela afirmação da igualdade material ou real. São “direitos sociais” porque concernem à pessoa não individualmente considerada, mas como membro de comunidades ou coletividades. Exigem do Estado uma prestação positiva, pressupondo a implementação de políticas públicas que assegurem o seu gozo efetivo (exemplificados na regra do artigo 6º da CRFB: educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e infância, assistência aos desamparados); “terceira família”: terceiro termo da trilogia da Revolução Francesa: “*fraternité*”. Surgem da conscientização social sobre o subdesenvolvimento de algumas nações e da necessidade de instauração de laços de *solidariedade* para manutenção da paz e segurança, higidez ambiental, desenvolvimento social, proteção do patrimônio comum da humanidade, direito de comunicação. Sua titularidade não pertence aos indivíduos, mas aos grupos, povos, Estados, abrangendo formações sociais e até mesmo a própria humanidade como um todo; “quarta família”: encontram fonte no “biodireito”, compreendido como “conjunto de princípios e normas destinados a regular as relações entre os cientistas e o cidadão comum, decorrentes do trabalho de investigação científica e de aplicação de seus resultados”, para utilização na condução de políticas públicas e disciplina de interesses econômicos. Sofrem forte influência da *bioética* e do reconhecimento do genoma humano como base da unidade fundamental de todos os membros da família humana e do direito à preservação desse patrimônio genético e de todas as suas manifestações; *quinta família*: relaciona-se aos direitos de utilização dos conhecimentos fornecidos pela cibernética e informática. A necessidade dessa proteção surgiu (e ainda está em curso) em razão da revolução informacional ocorrida na segunda metade do século XX, envolvendo a conjugação da informática e das telecomunicações. Interessam ao exercício das liberdades públicas no chamado *espaço cibernético*, que cria novos riscos oriundos dos avanços tecnológicos sobre a vida e privacidade das pessoas em todo o mundo; *sexta família*: direitos fundamentais relacionados à proteção dos efeitos da globalização, abrangendo o resguardo da *democracia* (constituição do Estado democrático de direito, por meio da cooperação social), da *informação correta* (liberdade de informar e de ser informado) e ao *pluralismo* - modelo de sociedade composta por vários grupos ou centros de poder e reconhece a cada grupo o direito de ser diferente e a ser tratado como igual (ROMITA, 2014).

e complementaridade sabidamente inerente aos direitos fundamentais⁶³, pode-se considerá-lo como de *terceira geração* (direito de solidariedade) – quando tomado em uma perspectiva coletiva e ambiental, isto é, como o direito a um meio ambiente de trabalho isento de riscos psicossociais potencialmente prejudiciais à higidez mental do humano que trabalha. Guilherme Feliciano (2013) considera essa uma *vexata quaestio* entre os estudiosos, e pondera que a qualificação do direito ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado permite mais de uma resposta, a depender do contexto em que se insira a pretensão posta em juízo. Embora em termos conceituais seja um direito difuso, definido constitucionalmente como bem de uso comum do povo e destinado às presentes e futuras gerações – i.e., cujos titulares indeterminados são ligados pela condição mesma de ser humano, pode-se lhe atribuir uma diversa natureza jurídica, a depender do tipo de tutela jurisdicional que venha a ser invocada. E ilustra:

Ora persegue-se a tutela de um **interesse difuso** (assim, e.g., na cessação de atividade poluente que afetava os trabalhadores e a própria comunidade do entorno), ora um **interesse coletivo** (e.g., na tutela da higidez dos trabalhadores, atuais e futuros, em uma dada fase do processo produtivo de determinada empresa), ora ainda, um **interesse individual homogêneo** (p.ex., na ação plúrima movida por grupo certo de trabalhadores que, críticos da política de segurança e de salários da empresa, foram relegados a atividade insalubre). Nada obstante, é forçoso admitir que os aspectos negativos do meio ambiente de trabalho podem ser também objeto de tutela exclusivamente individual, ao critério do juiz, mediante provocação do interessado [...] (FELICIANO, 2013, p.13 – g.n.).

Não obstante seja contrário à teoria da evolução geracional dos direitos fundamentais, Carlos Henrique B. Leite (2014) situa, para fins didáticos, o direito à saúde do trabalhador na classe dos direitos sociais, e assegura-lhes um tratamento de direito de segunda dimensão, pois requerem “*políticas públicas que tenham por objeto, sobretudo, a garantia do efetivo exercício das condições materiais de existência digna da pessoa humana*”. O meio ambiente é tratado pelo jurista como pertencente ao rol da terceira dimensão dos direitos humanos fundamentais, os assim chamados direitos de fraternidade, solidariedade, metaindividuais⁶⁴, dotados de “*altíssima dose de humanismo e*

⁶³Segundo Leite (2014), a característica de interdependência ou inter-relacionalidade dos direitos fundamentais decorre da constatação de que eles formam “*um bloco coeso de necessidades e aspirações humanas*”, destinado a assegurar a plenitude da existência digna humana. Assim, por exemplo, sem o gozo efetivo dos direitos econômicos, sociais e culturais, não há como usufruir os direitos civis e políticos. E, sem estes últimos, há igual comprometimento dos primeiros. Ou seja: os direitos humanos mantêm constantes relações de dependência entre si.

⁶⁴Os direitos metaindividuais estão definidos no Código de Defesa do Consumidor – Lei n.8.078/90, em seu artigo 81, parágrafo único, incisos I a III. Segundo Milaré, a pedra de toque que identifica um direito como difuso, coletivo ou individual homogêneo, não é propriamente a matéria, mas o “*tipo de pretensão de*

universalidade”, que não se destinam à proteção do indivíduo isoladamente considerado, pois seus titulares são indeterminados ou indetermináveis (2014, p.89). Também Romita (2014, p.435) considera que o ambiente de trabalho seguro constitui direito fundamental dos trabalhadores, cujas normas são dotadas de cogência absoluta e asseguram direitos indisponíveis, ante o caráter social de que se revestem e o interesse público que as inspira. Segundo especifica, o interesse público sempre está presente quando se trata de ambiente do trabalho, cujo alcance ultrapassa o interesse meramente individual de cada trabalhador envolvido, ainda que seja ele o destinatário imediato da aplicação da norma.

Feitas essas distinções, resta assinalar que o direito fundamental à preservação da saúde mental no trabalho será analisado, nesta pesquisa, na dupla dimensão de sua *jusfundamentalidade*, i.e., ora sob a perspectiva de um direito do trabalhador individualmente considerado, ora sob o prisma da preservação à higidez psicossocial labor-ambiental, um direito de feição transindividual, cuja titularidade recai sobre a coletividade dos trabalhadores expostos às condições do meio ambiente em análise⁶⁵. Defende-se, ademais, que uma adequada preservação e promoção do bem jurídico em tela, em suas múltiplas dimensões e confluências, pode ser alcançada pela aplicação da malha principiológica já construída, há décadas, pela doutrina do Direito Ambiental, o que será explanado adiante.

2.5. Aplicação dos postulados clássicos de direito ambiental para preservação da higidez psicossocial labor-ambiental

A defesa da higidez do meio ambiente laboral exige, como já dito, um esforço multidisciplinar, dotado de transversalidade e cooperação interinstitucional, para permitir que os avanços do estado da técnica, em cada disciplina, sejam melhor aproveitados na

direito material e de tutela jurisdicional que se pretende quando proposta a competente ação judicial”. Exemplifica que um mesmo fato, como um acidente nuclear, pode dar ensejo a: *i*) - uma ação coletiva para a defesa de direitos difusos mediante interdição da usina; *ii*) - a uma ação dos trabalhadores para a garantia de seus empregos, o que implica defesa de direitos coletivos; *iii*) – pedidos de indenização feitos por vários proprietários da região que tiveram prejuízos em suas lavouras em razão do acidente nuclear, envolvendo, portando, proteção de interesses individuais homogêneos (MILARÉ, 2002, p.610).

⁶⁵Embora a questão processual não seja o fulcro de nossa exposição, deixa-se assente o entendimento de que, para fins da defesa desse direito em juízo, aplica-se a regra contida no artigo 81, incisos II e III do CDC (Lei n. 8.078/1990), a depender da configuração do rol de beneficiários do direito invocado, isto é, conforme a postulação envolva interesses ou direitos coletivos (assim chamados os transindividuais de natureza indivisível, de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base), ou individuais homogêneos (i.e., os decorrentes de origem comum).

construção de um arcabouço jurídico protetivo efetivo e eficaz a esse bem jurídico de terceira dimensão.

Para Neves, Neves e Silva, o meio ambiente do trabalho insere-se numa seara comum entre ramos jurídicos: Direito Ambiental e Direito do Trabalho, cujos bens tutelados são distintos, pois “*o primeiro, busca a proteção do ser humano trabalhador contra qualquer forma de degradação do ambiente em que exerce suas atividades; o segundo, se ocupa com as relações jurídicas entre empregado e empregador, nos limites da relação contratual trabalhista*”. Entendem as autoras que o Direito Ambiental do Trabalho hoje constitui um ramo de reconhecida autonomia científica, que vem propor “*discussão e reflexão a respeito da proteção jurídica do trabalhador no seu ambiente laboral diante de uma perspectiva da dignidade da pessoa humana*”, o que exige uma compreensão multidisciplinar, relacionada a aspectos do Direito Ambiental, Constitucional e do Trabalho, sobretudo no que se refere à Segurança e Medicina do Trabalho e ao Direito Internacional do Trabalho (NEVES; NEVES; SILVA, 2015, p. 14-15).

Ângelo Cabral lembra a existência de forte conexão entre Direito do Trabalho e Direito Ambiental, em razão de sua origem comum: a formação da sociedade industrial, processo durante o qual, a exploração irresponsável do trabalho humano fez surgir o Direito do Trabalho e a exploração irresponsável da natureza fez surgir o Direito Ambiental. Pondera que esses dois ramos do estudo jurídico não podem continuar a se comunicar de modo meramente “*casuístico*”, sendo necessária uma visão sistemática do diálogo entre os subsistemas laboral e ambiental. Desse modo, uma adequada tutela jurídica labor-ambiental exige a aplicação de uma complexa teia normativa e principiológica, que atenda às especificidades, desdobramentos e interações desse meio. Considera a transversalidade algo essencial para a compreensão desses subsistemas, ambos altamente permeáveis à realidade sócio-econômica do entorno, assim como aos influxos de outros ramos do Direito com os quais se relacionam. E conclui:

O Direito Ambiental, assim, dialoga não apenas com os demais subsistemas jurídicos, mas está constantemente exposto aos demais sistemas sociais, como a economia, a saúde e a ciência. Portanto, quando se pensa e se advoga a favor de um Direito Ambiental do Trabalho, toma-se em consideração uma disciplina clássica (o Direito do Trabalho) e outra recente (o Direito Ambiental), dotada de transversalidade. Ambas são autônomas, porém se sobrepõem quando o Direito do Trabalho passa a tratar do meio ambiente como *habitat* do trabalhador. Nessa parte, o Direito do Trabalho passa a ser, também, Direito Ambiental, por extensão transversal do último. **Eis que surge uma disciplina híbrida, que captura o objeto do Direito do Trabalho para garanti-lo com os instrumentos do Direito Ambiental [...].** Resulta disso um conjunto de normas e institutos informados pelos princípios fundamentais do Direito do Trabalho –

v.g., melhoria da condição social, norma mais favorável, condição mais benéfica – potencializados pelos princípios do Direito Ambiental – v.g., princípio do poluidor-pagador, princípio da prevenção, princípio da precaução – e orientado a realizar os fins do Direito do Trabalho. (CABRAL, 2016, p.117-118 – g.n.)

Vale lembrar que os princípios globais regentes da proteção ao meio ambiente tiveram como ponto de partida a conferência de Estocolmo, na Suécia, em 1972, depois ampliada na ECO-92 (Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento), realizada no Rio de Janeiro, também conhecida como Cúpula ou Cimeira da Terra, cujo objetivo era conciliar o desenvolvimento socioeconômico com a conservação e proteção dos ecossistemas. Esses paradigmas iniciais foram depois adaptados às realidades locais, pelas legislações de cada país (MELO, 2010, p.51). Embora ainda não exista consenso sobre quais sejam os princípios elementares informativos da doutrina ambiental geral⁶⁶, considera-se, dentre as diversas classificações existentes, potencialmente aplicáveis à tutela da higidez psicossocial labor-ambiental os seguintes postulados: *i)* - princípio da informação; *ii)* – princípio da precaução; *iii)* princípio da prevenção; *iv)* – princípio da transversalidade ou interdisciplinaridade; *v)* - princípio da colaboração ou cooperação; *vi)* princípio do desenvolvimento sustentável. Analisaremos esses seis princípios em suas possíveis conexões com o tema da preservação da higidez dos ambientes de trabalho, notadamente em sua dimensão imaterial, ou relacional, cujos contornos serão apresentados no capítulo seguinte. A hipótese levantada é a de que a adoção de intervenções preventivistas calcadas nos postulados clássicos do Direito Ambiental pode colaborar para o alcance da meta preconizada pela OIT, de redução progressiva dos índices de adoecimento mental relacionado ao trabalho, garantindo a preservação transindividual do direito fundamental à saúde mental, no presente e para o futuro.

O primeiro princípio, da *informação*, constitui emanção do postulado bioético da autonomia, segundo o qual, toda pessoa tem a faculdade de governar-se a si própria, avaliando e decidindo seus destinos. Sem acesso à adequada informação sobre as reais condições do seu meio ambiente de trabalho, o empregado não pode exercer seu direito de resistência, ou de autotutela, quando presente alguma forma de agressão ou perigo de dano

⁶⁶Um princípio importante de direito ambiental, mas que não será tratado no presente capítulo é o do poluidor-pagador (art.224 § 3º da CRFB, art.4º, VII e 14 § 3º da Lei n.6.938/81), segundo o qual, o poluidor deve ser obrigado a corrigir ou recuperar os danos que tenha provocado ao meio ambiente e suportar os custos desses eventos, além de ser proibido de continuar a poluir. Não será dada ênfase a esse princípio apenas em razão de nossa abordagem ser voltada para uma atuação preventiva/precaucionária, i.e., antecipatória aos potenciais danos, enquanto o princípio em comento tem incidência numa fase posterior, quando já consumados os agravos ao meio ambiente.

à sua saúde física e mental, nem atuar proativamente no sentido de colaborar para a diminuição desses riscos. Estar bem informado sobre as reais condições dos ambientes de trabalho é o primeiro passo para assegurar a plena proteção à saúde e segurança. Há nisso um aspecto dúplice: o trabalhador tem o *direito* de ser informado sobre as reais condições em que desenvolve suas tarefas (englobando tanto aspectos físicos quanto os fatores psicossociais presentes nesse contexto), enquanto o empregador possui o *dever* de prestar essas informações – não só aos próprios trabalhadores, mas também aos sindicatos, órgãos fiscalizadores, associações de defesa dos trabalhadores e à sociedade como um todo, já que uma danosidade sistêmica labor-ambiental pode provocar prejuízos em macroescala, conforme demonstraram alguns dramáticos acidentes químicos industriais, como os casos “Shel/Basf” em Paulínia/SP, ou o da Union Carbide em Bophal (Índia), cujos efeitos ultrapassaram, em muito, os muros das organizações⁶⁷.

O *princípio da informação*, em seara labor-ambiental, encontra-se materializado infraconstitucionalmente no artigo 6º, § 3º, inciso V, da Lei Orgânica da Saúde (Lei n. 8.080/90), que inclui no campo de ação do Sistema Único de Saúde – SUS, a prestação de informações ao trabalhador, a sua entidade sindical e às empresas, sobre os riscos de acidente do trabalho, de doenças profissionais e do próprio trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional. Também vem ele insculpido no item 9.5.2 da Norma Regulamentadora n.09, da Portaria n.3.218/78, que determina aos empregadores que informem os trabalhadores “*de maneira apropriada e suficiente sobre os riscos ambientais que possam originar-se nos locais de trabalho e*

⁶⁷A referência é feita ao acidente químico que ficou conhecido como “Caso Shell-Basf”, ocorrido na unidade dessas empresas outrora situada em Paulínia, no bairro Recanto dos Pássaros (1974-2003), que produzia pesticidas e compostos organoclorados considerados “poluentes orgânicos persistentes-PPP” de altíssima complexidade, com potencial mutagênico e carcinogênico, capacidade de bioacumulação e alta resistência à degradação, cujos efeitos atingiram centenas de trabalhadores, muitos deles vitimados por câncer, assim como parte da população do entorno da fábrica, motivando o ajuizamento da Ação Civil Pública nº 0022200-28.2007.5.15.0126, julgada parcialmente procedente pela Justiça do Trabalho (2ª VT Paulínia-TRT 15ª Região), decisão confirmada nas instâncias superiores, para condenar as empresas poluentes ao custeio dos tratamentos de saúde dos ex-trabalhadores e seus familiares, além do pagamento de indenização por dano moral coletivo, com abstenção da exploração de qualquer atividade econômica nas áreas contaminadas. Essa decisão tornou-se paradigmática no tema da proteção ao meio ambiente de trabalho, tendo sido pioneira, no Brasil, em aplicar conceitos e princípios atinentes ao Direito Ambiental para o resguardo da saúde e segurança dos trabalhadores (PILEGIS, 2014). O outro acidente ocorreu na madrugada do dia 03/12/1984 e consistiu em severo vazamento de isocianato de metila na usina da Union Carbide de Bhopal (Índia), provocando uma nuvem de produtos químicos que resultou na morte de pelo menos cinco mil pessoas, entre trabalhadores e moradores do entorno, além de 200 mil a 500 mil feridos ou sequelados. O número exato de vítimas é até hoje desconhecido, devido à falta de organização dos serviços sanitários indianos. Essa tragédia labor-ambiental é relatada em tom ficcional no livro “*Meia noite em Bophal*”, de Dominique Lapiere e Javier Moro.

sobre os meios disponíveis para prevenir ou limitar tais riscos e para proteger-se dos mesmos”.

O segundo postulado, da *prevenção*, é o mais fortemente relacionado ao objeto do presente estudo. Para Raimundo S. Melo (2010), trata-se de um “*megaprincípio*” de Direito Ambiental, um “*princípio-mãe*”, consagrado no *caput* do artigo 225 da CFRB/88, segundo o qual, cabe ao poder público e à coletividade o dever de defender e preservar o meio ambiente ecologicamente equilibrado, para as presentes e futuras gerações. A importância da prevenção relacionada à saúde e segurança do trabalhador vem sendo tratada enfaticamente no plano do direito comunitário internacional. A Convenção n.155 da OIT⁶⁸, em seu artigo 4º, inciso I, determina aos Estados-membros que definam, ponham em prática e reexaminem periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, objetivando a prevenção dos acidentes e perigos para a saúde resultantes do trabalho. Em seu artigo 9º, estabelece que a fiscalização da aplicação das leis e das prescrições relativas à segurança, à higiene e ao ambiente de trabalho seja feito por um sistema de inspeção apropriado e suficiente”. No artigo 11 - “d”, estabelece que as autoridades competentes determinem “*a realização de inquéritos, quando um acidente de trabalho, uma doença profissional ou qualquer dano para a saúde ocorrido durante o trabalho ou com este relacionado pareça refletir uma situação particularmente grave*”. A Declaração de Seul, de 2008, elegeu como ação prioritária o fomento da cultura prevencionista e ampla adesão à Convenção 187 da OIT⁶⁹,

⁶⁸A Convenção n. 155 da OIT, adotada na Conferência Geral de Genebra, em 03.06.1981 (67ª sessão), foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto n.1.254/1994, que prevê, em seu artigo 4º, a execução de política nacional voltada a prevenir os acidentes e danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida do possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho. Em seu artigo 16, determina que os empregadores garantam que os locais de trabalho, maquinários, equipamentos, operações e processos que estiverem sob seu controle, sejam seguros e não envolvam risco algum para a segurança e saúde dos trabalhadores (RODRIGUES JUNIOR, 2015, p.160).

⁶⁹A Convenção 187 OIT foi publicada em 2006, mas ainda não ratificada pelo Brasil. Estabelece ela o “*marco promocional para a saúde e segurança no trabalho*”, e contém as seguintes previsões relacionadas ao tema objeto deste trabalho: Artículo 1 – “d”: *la expresión cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede máxima prioridad al principio de prevención*”. Artículo 2 – 1. “*Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo com el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta com las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. 2. Todo Miembro deberá adoptar medidas activas com miras a conseguir de forma progressiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable em el trabajo; teniendo em cuenta los principios recogidos em los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud em el trabajo*”. Artículo 3 – “[...] 3. Al elaborar su política nacional, todo Miembro deberá promover, de acuerdo com las condiciones y

esta última lamentavelmente ainda não ratificada pelo Brasil, mas de importância crucial para a prevenção dos adoecimentos e mortes relacionados ao trabalho, na medida em que prevê a implementação de uma “*cultura nacional de prevenção em matéria de saúde e segurança*”, no bojo da qual o direito ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável seja respeitado em todos os níveis e com a participação ativa de “*governo, empregadores e trabalhadores, mediante um sistema de direitos, responsabilidades e deveres bem definidos*”. Já existem, entre nós, iniciativas voltadas ao cumprimento desses desígnios da Convenção 187, como a exemplo a Portaria Interministerial n. 152, de 13-05-2008, editada em conjunto pelos Ministérios da Previdência Social, do Trabalho e Emprego e da Saúde, e que institui a Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho (CT-SST), com o objetivo de avaliar o cenário nacional nessa matéria e propor medidas relacionadas à ratificação daquela Convenção. Também o Decreto n.7.602/2011, que institui a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), tem adotado diversas iniciativas voltadas a essa promoção da cultura prevencionista, como o “Programa Trabalho Seguro” do C. Tribunal Superior do Trabalho, que para o biênio 2016/2017 elegeu como tema prioritário a questão dos Transtornos Mentais Relacionados ao trabalho.

O Marco Estratégico da União Europeia em Matéria de Saúde e Segurança para o período 2014/2020, faz recomendações prevencionistas e destaca três grandes desafios contemporâneos a enfrentar: *i)* - melhorar a aplicação das normas vigentes em matéria de SST, especialmente mediante o reforço da capacidade das microempresas e empresas de pequeno porte nesse sentido; *ii)* - melhorar a prevenção das doenças relacionadas ao trabalho, combatendo riscos novos e emergentes; *iii)* - levar em conta o envelhecimento da mão-de-obra, pois na União Europeia, o número de pessoas de sessenta anos ou mais aumenta, em cada ano, em mais de dois milhões (BUTIERRES, 2015).

No plano nacional, a prevenção vem tratada em inúmeros dispositivos legais, dentre os quais, em elenco não exaustivo, merecem destaque: *i)* - artigo 4º, VI da Lei n.6.938/81:

práctica nacionales y en consulta com las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación. Ao tratar do sistema nacional de prevenção em SST, a Convenção prevê, em seu artigo 4, item “h”, que sejam criados “mecanismos de apoio para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad en el trabajo em las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas y en la economía informal”. Em dissertação intitulada “*O direito à saúde do Trabalhador e a Convenção 187 da OIT: Elementos para uma Transição de paradigmas na prevenção*”, Maria Cecília Butierrez discorre sobre a necessidade de um olhar preventivo para a questão da saúde do trabalhador e enfatiza a importância de o Brasil ratificar a Convenção Internacional em questão. (BUTIERRES, 2015).

dispõe que a Política Nacional do Meio Ambiente deve ter como um de seus objetivos a preservação dos recursos ambientais com vistas à sua utilização racional e disponibilidade permanente, concorrendo para a manutenção do equilíbrio ecológico propício à vida; *ii*) - os artigos 157 e 158 da CLT, que obrigam as empresas a cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, a instruir seus empregados sobre cuidados para evitar a eclosão de doenças ocupacionais ou acidentes típicos, além de facilitar ações fiscalizatórias e adotar as medidas determinadas pelos órgãos administrativos competentes; *iii*) - o artigo 22, II da Lei n.8.212/91, que estabelece a redução das contribuições do SAT-Seguro Acidente do Trabalho para os empresários que promovam a proteção dos ambientes de trabalho por meio de medidas de higiene, saúde e segurança; *iv*) - o Fator Acidentário de Prevenção – FAP, criado pela Lei nº10.666/03 e implementado pelo Decreto n.6.042/2007, que permite a flexibilização da tributação coletiva dos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT), antigo Seguro Acidente do Trabalho (SAT), a depender dos registros de acidentes e doenças do trabalho e de benefícios acidentários contabilizados em um período de dois anos, por empregador⁷⁰; *v*) - o artigo 394 -A da CLT, acrescido pela Lei n.12.287/2016, que estabelece à empregada gestante ou lactante o direito de ser afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades ou locais insalubres; *vi*) - a NR-07 - Portaria MTb n.3.214/78, que cria o PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, com a finalidade de prever antecipadamente os riscos agravos relacionados ao trabalho.

A prevenção é considerada elemento central para o sucesso das estratégias organizacionais e das políticas públicas que pretendam preservar o direito fundamental à saúde do trabalhador e promover saudável qualidade de vida. Em matéria de saúde mental, prevenir significa conhecer, antecipar, mensurar e manejar adequadamente os fatores de risco psicossocial presentes nos contextos de trabalho e as fragilidades sistêmicas propiciadoras de penosidade, sofrimento, adoecimento psíquico e até morte. Se os danos

⁷⁰De acordo com a previsão do artigo 22 da Lei n.8.212/1991, a Lei nº10.666/03 veio criar o FAP - Fator Acidentário de Prevenção, implementado pelo Decreto n.6.042/2007, permite a flexibilização da tributação coletiva dos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT), antigo Seguro Acidente do Trabalho (SAT), a depender dos registros de acidentes e doenças do trabalho e de benefícios acidentários contabilizados em um período de dois anos, por empregador. O artigo 202-A do Decreto 3.048/99 estabelece que as alíquotas constantes dos incisos I a III do artigo 202 serão reduzidas em até cinquenta por cento, ou aumentadas em até cem por cento, em razão do desempenho da empresa em sua respectiva atividade, aferido pelo FAP, que consiste em um multiplicador variável num intervalo contínuo de cinco décimos a dois inteiros, composto pela aferição dos índices de gravidade, de frequência e de custo. O FAP é considerado, por muitos autores, mais do que um mecanismo puramente fiscal-tributário, uma política de promoção à melhoria labor-ambiental, pois colabora indiretamente para a redução de sinistralidade e induz preocupação dos empregadores para com os assuntos relacionados à saúde e segurança do trabalhador (CATALDI, 2015).

ambientais típicos, i.e., as lesões ao meio ambiente natural, artificial ou cultural, são sabidamente tidos como predominantemente irreversíveis ou irreparáveis, em razão das múltiplas afetações ao ecossistema e da difícil recuperação em curto prazo, essa irreversibilidade ou irreparabilidade mostra-se ainda mais dramática no caso de uma degradação na esfera imaterial labor-ambiental que possa promover agravos psíquicos ou psicossomáticos como depressão crônica, transtornos de estresse pós-traumático (TEPT⁷¹), síndrome de *burnout*, sem olvidar dos estragos que as situações de assédio moral e sexual⁷² têm produzido ao psiquismo dos trabalhadores, por vezes ceifando prematuramente projetos de vida inacabados. Chega-se à conclusão de que, em muitos casos, não há como reparar pecuniariamente tais danos ou restituir o sujeito ao *statu quo* – o que alça o dever de prevenção a uma categoria de máxima importância na seara psicossocial ocupacional.

Ingressando no estudo do terceiro princípio abordado, afirma-se que, além de prevenir, são necessárias medidas de *precaução* aos fatores de risco que possam ocasionar danos à saúde mental dos trabalhadores. Precaucionar significa dispor antecipadamente, acautelar, precaver. A precaução constitui, para Raimundo Simão de Melo, uma espécie de garantia contra os riscos potenciais que, de acordo com o estado atual do conhecimento,

⁷¹Segundo a APA (American Psychiatric Association), a característica essencial do transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) é o desenvolvimento de sintomas característicos após a exposição a um ou mais eventos traumáticos, com ameaça de morte, lesão grave ou formas diversas de violência, vivenciados de modo direto ou testemunhado em relação a outras pessoas, principalmente se familiares ou amigos próximos. Pode ser especialmente grave e duradouro quando o estressor é interpessoal e intencional, como nos casos de tortura, violência sexual. Os sintomas geralmente se manifestam nos primeiros três meses depois do trauma, mas pode existir a expressão tardia, com atraso de meses e até anos. Não se confunde com o transtorno de estresse agudo, cuja padrão sintomático é restrito à duração de três dias a um mês depois da exposição ao evento traumático (APA, 2004). Carlos Eduardo Carrusca Vieira aponta que desde o século XIX as consequências psicológicas de experiências traumáticas têm sido objeto de estudo, mas apenas em 1980 foram reconhecidas pelas classificações internacionais de distúrbios mentais, com a denominação de *Posttraumatic Stress Disorder* (PTSD). O TEPT foi incluído na 3ª edição do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais da Associação Americana de Psiquiatria (DSM-3) e, nos contextos de trabalho, está associado não apenas à ocorrência de atos criminosos e acidentes, mas também ao assédio moral, apresentando-se com maior incidência em categorias como bancários, policiais militares, bombeiros, motoristas de transporte coletivo urbano, envolvendo profissionais que vivenciam situações potencialmente traumáticas no exercício de suas funções, como assaltos à mão armada, tiroteios, ameaças de morte, acidentes típicos e outros. Frequentemente, porém, deixa de ser diagnosticado pelos profissionais de saúde, por desconhecimento do assunto, valorização apenas das comorbidades aparentes (ansiedade, depressão, pânico) ou ainda em razão da tendência a não se reconhecer a etiologia ocupacional dos transtornos mentais e comportamentais (VIEIRA, 2014).

⁷²O governo espanhol tem recomendado como estratégias de prevenção para o problema do assédio sexual nas organizações: a elaboração de políticas que fomentem a defesa da dignidade de todos os trabalhadores; elaboração de um protocolo a ser seguido pelas eventuais vítimas, assegurando-se seriedade e confidencialidade nas investigações e proteção contra possíveis represálias; indicação clara de como e a quem se deve apresentar a denúncia de assédio sexual; as normas internas devem explicitar quais sejam as condutas consideradas assédio e suas respectivas sanções; podem ser estabelecidas cláusulas em negociações coletivas que reforcem o compromisso da organização contra o assédio sexual, cujas consequências negativas atingem não apenas a pessoa assediada, mas também pode interferir no processo produtivo, ao gerar absenteísmo e queda da motivação, piora no clima organizacional e aumento dos custos de produção (ANDALUCÍA, 2010).

não possam ainda ser identificados. Ou seja, mesmo na ausência da certeza científica formal, a simples probabilidade de risco de um dano sério ou irreversível, passa a tornar exigível a implementação de medidas que possibilitem evitá-lo (MELO, 2010, p.54-56). A atuação precaucionária é prevista no Princípio n. 15 da Declaração sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, segundo o qual:

[...] quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental (ECO - Rio de Janeiro, junho/1992 – g.n.).

No campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho – SMRT, podem ser citadas como medidas precaucionárias aquelas que, a partir de indícios epidemiológicos de nexo entre determinadas condições de trabalho e o desenvolvimento de transtornos mentais e comportamentais, deflagrem alerta às organizações para a necessidade de manejo dos respectivos fatores de risco, ou até para a proibição de determinadas atividades, modos de produção ou formas de organização do trabalho, mesmo sem o contundente aval da ciência sobre esse liame. A constatação fenomênica deve ser suficiente para disparar o alerta organizacional, nesse aspecto. Tome-se como exemplo a questão do uso excessivo de agrotóxicos nas lavouras e a ocorrência descomunal de suicídio de trabalhadores em determinadas regiões agrícolas brasileiras. Esse é um fato que tem sido objeto de fortíssima constatação empírica, e que muito tem preocupado autoridades médico-sanitárias - mas que, à falta da dita “certeza científica” acerca da causalidade fenomênica, ainda não ensejou a edição de norma regulamentadora específica, tampouco a proibição de uso desses insumos nas regiões de epidemia suicidária. Homero B. Mateus da Silva (2015) expõe que a intoxicação de trabalhadores rurais por substâncias químicas constitui um enorme problema nacional e, por aqui, nada supera os agrotóxicos, em matéria de acidentes e contaminações. O país ostenta o patamar de “*recordista mundial no uso dos venenos agrícolas*”, existindo uma clara associação entre o uso desses defensivos e o suicídio de trabalhadores camponeses. Segundo Silva, as duas cidades brasileiras que ostentam as maiores taxas de suicídio São Venâncio Aires (RS) e Governador Mangabeira (PB) que, não por acaso, têm como ponto comum o uso abundante de defensivos agrícolas no cultivo do fumo. O Rio Grande do Sul ostenta as maiores taxas de suicídio no Brasil, com uma média de 10 casos a cada 100 mil habitantes, enquanto que no resto do país essa taxa é quase a metade: 5,2 por 100 mil habitantes (dados do Ministério da Saúde, 2012), havendo vários estudos que relacionam essa epidemiologia suicidária altíssima com a atividade de

produção do tabaco. Relatório da Comissão de Direitos Humanos da Assembleia Legislativa gaúcha apontou, em 1996, que 80% dos suicídios da cidade de Venâncio Aires eram cometidos por agricultores. Mais recentemente, em 2014, a UFRGS detectou que 20% de cem mil fumicultores entrevistados sofriam de depressão, por exposição aos venenos da lavoura (SPERB, 2016). Houvesse efetivo respeito, entre nós, ao princípio da precaução em matéria labor-ambiental, há muito deveria ter sido banido o uso dos herbicidas e pesticidas nas lavouras, cujos componentes têm demonstrado potencial deflagrador de crises depressivas e de tentativas de suicídio entre os trabalhadores expostos a seus efeitos. A liberação de uso só poderia ocorrer, em respeito ao dever de precaução, quando alcançada a certeza da completa segurança desses produtos para a saúde humana, física e mental. Antes disso, a dúvida científica deveria militar em favor do trabalhador e do resguardo à sua higidez psicofísica, por aplicação do brocardo: *in dubio, pro homine*.

As medidas de prevenção e precaução em matéria de saúde e segurança do trabalhador estão sempre alinhadas à evolução do estado da técnica, em cada contexto histórico-social. E para que haja adequada proteção ao trabalhador, entra em cena o quarto postulado, tido como caríssimo ao direito ambiental: o *princípio da transversalidade*, ou da interdisciplinaridade. Para Homero Batista da Silva, o tema abrangido pela expressão popularmente consagrada “saúde e segurança do trabalho” é claramente multidisciplinar e envolve pelo menos quatro frentes de estudo: medicina, ergonomia, higiene e segurança do trabalho. Destaca o autor que a regra do artigo 7º, XXII da CRFB, quando alude a normas de saúde, higiene e segurança, indica uma *plurinormatividade* que igualmente transparece na regra do artigo 154 da CLT, quando impõe o cumprimento das disposições constantes de “*códigos e obras, regulamentos sanitários e convenções coletivas de trabalho*”. O campo de estudos da Saúde e Segurança no Trabalho tende a ser naturalmente *plurinormativo* e multidisciplinar, porque o direito/dever de informação, a ele tão caro, tem íntima conexão com o avanço da técnica. Sem pesquisa, sem conhecimento sistematizado e devidamente divulgado, a informação torna-se falha e impede prevenir ou precaucionar adequadamente os riscos e agravos à saúde mental. São questões intimamente imbricadas, para as quais há necessidade do constante apelo a uma transdisciplinaridade, que busca conhecimento em diversos ramos da ciência, para uma proteção mais abrangente do direito fundamental em apreço. Note-se, porém, que um estudo transdisciplinar é mais do que puramente uma soma de conhecimento de várias disciplinas. Busca-se o avanço científico em diversos setores do conhecimento, mas a análise final e aplicação em matéria de Saúde

e Segurança no Trabalho deve ser feita numa construção de saberes que *transcenda* o alcance de cada ramo, isoladamente. Para que essa construção transdisciplinar seja profícua, torna-se fundamental a participação de diversos atores sociais - o que realça a importância do *princípio ambiental da participação*, também chamado da cooperação ou da colaboração. A preservação ambiental é papel não apenas do Estado, mas da sociedade civil organizada. Esse postulado é um corolário do Estado Democrático de direito e assegura à população a possibilidade de participação nos processos decisórios relacionados à defesa ambiental. Está prevista no Enunciado nº 10 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, assim redigida:

A melhor maneira de tratar as questões ambientais é assegurar a participação, no nível apropriado, de todos os cidadãos interessados. No nível nacional, cada indivíduo terá acesso adequado às informações relativas ao meio ambiente de que disponham as autoridades públicas, inclusive informações acerca de materiais e atividades perigosas em suas comunidades, bem como a oportunidade de participar dos processos decisórios. Os Estados irão facilitar e estimular a conscientização e a participação popular, colocando as informações à disposição de todos. Será proporcionado o acesso efetivo a mecanismos judiciais e administrativos, inclusive no que se refere à compensação e reparação de danos.

A Convenção n. 155 da OIT também destaca a importância da participação do próprio trabalhador na defesa da higiene labor-ambiental, estabelecendo, dentre outras medidas:

Artigo 19. Deverão adotar-se disposições a nível de empresa em virtude das quais: a) os trabalhadores, ao executar o seu trabalho, cooperem como cumprimento das obrigações de incumbência do empregador; b) os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho; [...] f) o trabalhador informará de imediato ao seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, ao seu juízo, envolva, por motivos razoáveis, um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tenha tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores que reiniciem uma situação de trabalho onde exista com caráter contínuo um perigo grave e iminente para sua vida ou sua saúde”.

Essa é, pois, a nossa proposta: tratar do tema da saúde mental relacionada ao trabalho haurindo saberes e fazeres em ramos distintos da ciência (Direito, Medicina, Psicologia, Sociologia, Engenharia), com uma aplicação prática guiada pelos princípios protetivos do Direito Ambiental clássico, envolvendo uma colaboração multisetorial e transdisciplinar⁷³, que permita trazer à luz um novo patamar protetivo ao ser humano

⁷³A Organização Internacional de Standardização (ISO) é a líder mundial no desenvolvimento de normas internacionais de caráter voluntário. Sua série de normas ISO 10075-3:2004 (*ergonomic principles related*

trabalhador e que assegure um desenvolvimento organizacional cada vez mais sustentável – este, o último dos princípios ambientais destacados.

Para Raimundo S. Melo (2010), desenvolvimento sustentável é uma política econômica pautada pela livre iniciativa, realizada de modo convergente com metas de desenvolvimento social, cultural, humano e de proteção ao meio ambiente, buscando evitar que ocorram comportamentos predatórios, e para que se encontre um ponto de equilíbrio entre o desenvolvimento e os demais interesses da sociedade, compreendendo a preservação ambiental em todas as suas vertentes, valor do qual dependem as gerações presentes e futuras. A sustentabilidade é uma forma de atuação que vem implícita na regra do artigo 170 da CFRB/88⁷⁴, além de explicitamente tratada no Princípio nº 4 da Declaração Rio/92, assim redigido:

Para se alcançar o desenvolvimento sustentável, a proteção do meio ambiente deve constituir parte integrante do processo de desenvolvimento e não pode ser considerada isoladamente em relação a ele.

A Lei n. 6.938/81 institui a Política Nacional do Meio Ambiente e estabelece, em seu artigo 4º, inciso I, como um de seus objetivos a “*compatibilização do desenvolvimento econômico-social com a preservação da qualidade do meio ambiente e do equilíbrio ecológico*”. Em uma organização tida como sustentável, deve-se buscar essa compatibilização entre sucesso econômico-financeiro e a preservação do equilíbrio ambiental em todas as suas vertentes, inclusive – e notadamente - na dimensão psicossocial ocupacional. Deve-se almejar uma coexistência harmônica entre alta produtividade e a sustentabilidade, i.e., deve-se alcançar competitividade promovendo uma organização do trabalho que evite a imposição de jornadas desumanas, gestão por estresse, imposição de metas de impossível cumprimento, condutas assediosas ou outras formas de tratamento que ocasionem prejuízo à integridade psicofísica do trabalhador.

to mental workload) inclui princípios, requisitos e instrumentos para a quantificação da carga mental nos trabalhos, sendo aplicáveis por ergonomistas (psicólogos, especialistas em SST, fisioterapeutas), desde que possuam a adequada formação sobre o contexto teórico e prático desses métodos, incluindo a interpretação de seus resultados (OIT, 2016, p.28). Esse é um bom exemplo de como a evolução da ciência pode contribuir para a implementação de melhorias nos ambientes de trabalho e de como o recurso à transdisciplinaridade é essencial para uma proteção mais completa à higidez psicofísica dos trabalhadores.

⁷⁴Dispõe o artigo 170 da CFRB/88: “*A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] II – propriedade privada; III – função social da propriedade; IV – livre concorrência; V – defesa do consumidor; VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado, conforme o impacto ambiental, dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; [...].*”

Para Marcelo Rodrigues Prata, o princípio do desenvolvimento sustentável constitui pedra angular na proteção do meio ambiente de trabalho, na medida em que permite conciliar interesses em aparente contradição: o crescimento econômico com geração de emprego e renda e a preservação do meio ambiente, compreendida a ambiência laboral com sadia qualidade de vida. Pondera ser necessário escapar dos esquemas binários que envolvem a lógica simplista do “*lucro x prejuízo*”, para que se encontre uma terceira via, a da conciliação de uma adequada proteção labor-ambiental com um desenvolvimento que incorpore os temas da precaução e da prevenção aos acidentes e adoecimentos, para que sejam protegidas as presentes e futuras gerações, já que as agressões ambientais podem não permitir a reparação *in natura*, em especial no que toca à vida humana em seu sentido mais amplo. E conclui:

Em suma, o homem, a natureza e a economia operam numa relação de mútua dependência e, portanto, o radicalismo ideológico não conduz a uma solução favorável nem à economia, nem ao meio ambiente. Economia e ecologia, muito embora estejam sempre em conflito, não são ciências opostas – ambas estão igualmente preocupadas com a Casa (*oikos*), a Mãe Terra (a deusa Gaia). É dessa dialética que deve brotar a síntese do desenvolvimento sustentável, segundo o qual mister se faz atentar para uma relação custo-benefício entre o proveito socioeconômico e o dano ambiental. Isso sem nunca se perder de vista a preservação do meio ambiente para as presentes e futuras gerações [...] (PRATA, 2013, p.232).

A ideia central da sustentabilidade, sob enfoque trabalhista, é a de que o sucesso empresarial não pode ser obtido com o sacrifício do “*capital humano organizacional*”, que representa, segundo a psiquiatra Denise Razzouk (2015), “*o conjunto de capacidades, conhecimentos, competências e atributos de personalidade que favorecem a realização de trabalho de modo a produzir valor econômico*”. Esse é um conceito imbricado com o de “*capital mental*”, que engloba o capital psicológico e a capacidade individual de utilização dos recursos mentais para produzir e suprir as próprias necessidades; é algo vinculado ao bem-estar do indivíduo. Capital mental e bem-estar, juntos, influenciam o comportamento, a coesão social e a prosperidade social em geral⁷⁵. Preservar a saúde mental dos trabalhadores não significa uma “*benesse*” a ser concedida pelas organizações, mas uma atuação pautada pela responsabilidade social e geradora de lucros para o próprio tomador

⁷⁵Segundo explica a autora, a expressão capital mental foi introduzida no livro *Principle of public practices*, do economista Lock Sang-Ho, depois atualizada no Reino Unido, durante o projeto “*Mental Capital and Mental Wellbeing: Making the most of ourselves in the 21st. century*”, para representar “*a eficiência em utilizar a totalidade de recursos emocionais e cognitivos de um indivíduo, incluindo sua capacidade cognitiva, flexibilidade, eficiência de aprendizado, inteligência emocional e resiliência face ao estresse, de modo a suprir suas necessidades materiais e mentais*” (RAZZOUK, 2015, p.65).

dos serviços. O ideário do neoliberalismo geralmente obscurece essa visão, quando prega a maximização dos ganhos no curto prazo, sem considerar os reais impactos do adoecimento mental relacionado ao trabalho: alto custo social, econômico e pessoal.

Organizações tidas como sustentáveis, do ponto de vista ocupacional, procuram dar cumprimento à previsão contida no Princípio n.1 da Declaração 1992 do Rio de Janeiro, dotado de uma visão antropocentrismo, segundo a qual “*os seres humanos devem estar no centro da preocupação para com o desenvolvimento sustentável*”. Nem haveria, aliás, como proceder de modo diverso, considerada a relação de interdependência que existe, no caso: o meio ambiente do trabalho afetando o trabalhador e as relações entre os trabalhadores afetando, por sua vez, um aspecto dos ambientes de trabalho ainda pouco tratado pela ciência jurídica: a dimensão imaterial, psíquica ou relacional. Desequilíbrios nessa esfera afetam a qualidade de vida no trabalho e a saúde psicofísica de modo individual e coletivo, gerando danosidades sistêmicas no seio das organizações. Se esforços de proteção e prevenção contra esses “*novos*”⁷⁶ riscos psicossociais não forem adotados, podem eles macular simultaneamente as duas dimensões do direito assegurado pela Lei Maior: o direito individual à saúde mental do trabalhador e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado.

⁷⁶Utiliza-se aspas na expressão porque, na verdade, os riscos psicossociais labor-ambientais não são propriamente “*novos*”. O que constitui novidade é o fato de a ciência jurídica apenas agora começar a se apropriar do conhecimento sobre a sua existência, a partir de estudos interdisciplinares voltados à dimensão biopsicossocial do ser humano trabalhador. Admite-se hoje que, para além dos clássicos elementos da relação de emprego e dos direitos insculpidos no ordenamento jurídico trabalhista, o empregador também deva ser responsabilizado pela preservação da incolumidade fisiopsíquica dos seres humanos colocados à sua disposição, para a execução de sua atividade-fim. Sobre essa distinção, veja-se, adiante, o item 3.2.

3. A PRESENÇA DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS E O DESEQUILÍBRIO SISTÊMICO DA DIMENSÃO IMATERIAL LABOR-AMBIENTAL

A livre organização do trabalho torna-se uma peça essencial do equilíbrio psicossomático e da satisfação. (DEJOURS, 1992, p.128)

Depois de analisar, nos capítulos anteriores, quais metamorfoses ocorridas na organização do trabalho contemporâneo podem ter colaborado para a precarização das relações sociais, da qualidade das ocupações profissionais e, conseqüentemente, da saúde mental do trabalhador, e após ter sido apresentado breve panorama acerca da *jusfundamentalidade* e multidimensionalidade da saúde mental do trabalhador, foi sugerida a aplicação de alguns postulados componentes da malha principiológica do Direito Ambiental, como possível medida de preservação e promoção do bem jurídico em comento. Importa agora melhor compreender o que é o ambiente de trabalho, quais são as características e real alcance jurídico da expressão, que confluências ele mantém com a globalidade ambiental (meio ambiente em sentido *lato*) e quais fatores de risco constituem ameaça à higidez da dimensão imaterial labor-ambiental, com destaque para os riscos ditos “novos” ou “emergentes”, quase sempre invisíveis e de complexa identificação, mensuração e manejo.

Serão abordadas casuisticamente (sem pretensão ao esgotamento de hipóteses), duas situações consideradas significativas para a compreensão de como o espraiamento incontido de riscos psicossociais pode produzir danosidade ao aspecto imaterial da ambiência ocupacional, em proporções tal que se configure uma “*danosidade sistêmica*”, dotada de nefasta potencialidade para afetar a “saúde” (i.e., a higidez, o funcionamento adequado) da própria organização, provocando fenômenos como o assédio moral organizacional ou a intitulada “*síndrome loco-neurótica*” (SLN), provocadores de sofrimento em escala ampliada e que, por essa maior danosidade, necessitam tratamento jurídico diferenciado, no que se refere à imputação de culpabilidade patronal aos danos que ocasionem à saúde dos trabalhadores expostos a tal desequilíbrio ambiental.

3.1. Meio ambiente do trabalho em uma compreensão *gestáltica*

Meio ambiente, segundo definição dada pelo artigo 3º, inciso I da Lei n.6.938/81, diploma que traça a Política Nacional do Meio Ambiente no Brasil, é “*o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas*”. Trata-se de um conceito propositalmente aberto, plenamente recepcionado pela Constituição Federal que, em seu artigo 225, estabelece:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Sebastião Geraldo de Oliveira ensina que o meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art.200, inc. VIII da CF/88), sendo impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, ou atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho. Considera que o ato de trabalhar não pode prejudicar o direito humano fundamental à preservação da saúde, pois “complemento inseparável do direito à vida”. E conclui: “*as preocupações ecológicas hoje avançam para preservar também o homem, enquanto trabalhador, e a manutenção do meio ambiente de trabalho saudável é direito do trabalhador e dever do empregador*” (OLIVEIRA, 2010). Dois são, portanto, os objetos da tutela ambiental acolhidos pela Lei Maior: de forma imediata, o resguardo da qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos e, mediadamente, a preservação da saúde, segurança e bem-estar individual, expressos nos conceitos “*vida em todas as suas formas*” e “*qualidade de vida*”.

O artigo 200, inciso VIII, da CFRB, estabelece ser competência do Sistema Único de Saúde (SUS), colaborar na proteção do meio ambiente, “*nele compreendido o do trabalho*”. Portanto, sob o ponto de vista do ordenamento jurídico nacional, não existe qualquer objeção ou dificuldade em se reconhecer a existência dessa ambiência específica laboral. Embora seja único o conceito de meio ambiente, a doutrina costuma elaborar uma divisão didática de seus aspectos, sendo mais comumente aceita a distinção entre: meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho. Segundo Melo (2010), o meio ambiente natural ou físico é constituído pelo solo, água, fauna e flora, representando o equilíbrio dinâmico entre os seres vivos e o meio em que vivem (CRFB, art.225, § 1º, I e VII). O

meio ambiente artificial corresponde ao espaço urbano construído, conjunto de edificações humanas, abrange espaços urbanos e rurais modificados pelo homem, assim como espaços fechados e equipamentos públicos (CRFB, arts.5º, XXIII, 21, inciso XX, 182 e 225). O meio ambiente cultural refere-se à história, formação e cultura de um povo, abrangendo bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, incluindo formas de expressão, modos de criar, fazer e viver (CRFB, artigo 216).

Será possível formular uma concepção de meio ambiente do trabalho que abarque não apenas o local de execução das tarefas, mas também o modo de organização do trabalho e a própria qualidade das relações interpessoais travadas no contexto laborativo? Raimundo Simão de Melo responde afirmativamente a essa indagação, explicando:

[...] o meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho. Por exemplo, quando falamos em assédio moral no trabalho, estamos nos referindo ao meio ambiente do trabalho, pois um ambiente onde os trabalhadores são maltratados, humilhados, perseguidos, ridicularizados, submetidos a exigências de tarefas abaixo ou acima da sua qualificação profissional, de tarefas inúteis ou ao cumprimento de metas impossíveis de atingimento, naturalmente haverá uma deterioração das condições de trabalho, com adoecimento do ambiente e dos trabalhadores, com extensão até para o ambiente familiar. Portanto, o conceito de meio ambiente do trabalho deve levar em conta a pessoa do trabalhador e tudo o que o cerca (MELO, 2010, p.31).

Ney Maranhão fundamenta que a estrutura compositiva basilar do meio ambiente do trabalho é formada de três elementos: “*ambiente, técnica e o homem*”, tríade associada aos clássicos fatores de produção definidos pela ciência econômica (terra, capital e trabalho), recaindo sobre o último, na qualidade de trabalhador, a definição de elemento central na estrutura relacional produtiva. Nessa concepção, ou seja, tomando-se como referência essencial a “*figura humana investida no papel social de trabalhador*”, considera possível que qualquer cenário/território se transforme em um ambiente laborativo, exemplificando: “*o oceano para um mergulhador, o subsolo para um mineiro, as vias públicas para os motoristas, a floresta para um seringueiro, etc.*” O próprio ato de trabalhar é que passa a delimitar o ambiente de trabalho, conjugando-se a atividade laboral ao elemento espacial, sempre com foco na pessoa do trabalhador (2016, p.399). Segundo Maranhão, uma definição adequada de meio ambiente do trabalho precisa se desconectar de uma visão puramente físico-geográfica, i.e., deve conjugar fatores naturais e humanos, expor com clareza quais sejam os fatores de risco labor-ambientais, tudo estruturado em

torno da qualidade de vida do homem que trabalha⁷⁷. Por isso, critica as definições que associam meio ambiente do trabalho à unidade ou estabelecimento empregador, ou meramente ao espaço físico (local geográfico) em que desenvolvidas as atividades pelo empregado, reputando-as “*reduccionismos injustificáveis*”, porque levam em conta apenas o âmbito tangível, sem considerar as complexas interações dos demais elementos configuradores da dimensão labor-ambiental. Argumenta que, se para efeitos da configuração do meio ambiente em geral, a Lei n.6.938/1981 alude a um “*conjunto de condições, leis, confluências e interações*”, o que denota interação e dinamicidade, não haveria razão para atribuir ao meio ambiente laboral uma compreensão mais estreita, ou menos técnica. Termina por apresentar a seguinte conceituação do meio labor-ambiental:

[...] é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condicionam a segurança e a **saúde física e mental** do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo. (MARANHÃO, 2016, p.430, g.n.)

Essa visão ampliada do meio ambiente do trabalho é perfeita para os objetivos da presente pesquisa, pois, sendo certo que desequilíbrios labor-ambientais podem acarretar efeitos maléficos em escala transindividual, as questões relacionadas à defesa da higidez ambiental ocupacional devem abranger também a totalidade dos seres expostos às suas confluências, em suas múltiplas relações. A ideia de “totalidade” como algo integrado por mais do que a simples soma das partes remete à noção de *Gestalt*⁷⁸ e permite compreender que os componentes ambientais não são estanques, isolados, mas dinâmicos e interconectados, formando um panorama multifacetado que, transportado para o meio ambiente do trabalho, exige identificar, mais do que o local efetivo da prestação de

⁷⁷Ney Maranhão explica que, por integrar o plexo jusambiental, a teor do artigo 200, VIII da CRFB, as bases de compreensão do meio ambiente do trabalho devem ser alicerçadas em pelo menos cinco aspectos, a saber: [...] (i) o aspecto histórico de seu enunciado, deixando evidente sua necessária construção cultural; (ii) o aspecto humano de sua justificativa, deixando evidente sua necessária inspiração antropocêntrica (em sua compreensão alargada); (iii) o aspecto complexo de sua estrutura, deixando evidente sua necessária assimilação gestáltica; (iv) o aspecto holístico de sua compreensão, deixando evidente sua necessária perspectiva sistêmica; (v) o aspecto transversal de sua irradiação, deixando evidente seu necessário alcance transdisciplinar (MARANHÃO, 2016).

⁷⁸*Gestalt* é palavra alemã, sem tradução exata em português, refere-se ao que é “*exposto ao olhar*”, ou “*o que é colocado diante dos olhos*”. Em um período inicial a psicologia ambiental realizava investigações dispersas sobre as relações do ser humano com seu ambiente, mediante análise atomista, isto é, o objeto era percebido pelas suas partes componentes, organizadas posteriormente por associação. A superação desse paradigma veio com o princípio do “*supersoma*” da Gestalt (tornando-se um de seus postulados), na primeira metade do século XX. Assim, “*sob o pressuposto de que é através do todo, ou melhor, da percepção de totalidade, que a razão pode decodificar e assimilar uma imagem ou um conceito, que essa ciência começou a configurar um corpo teórico próprio, à luz da noção Sistêmica da realidade.*” (RIBEIRO et al, 2009).

serviços, a completa dimensão física, cultural e emocional de uma determinada organização, constituindo uma dimensão *imaterial* do meio ambiente do trabalho⁷⁹. As interações sistêmicas que ocorrem entre esses diversos elementos do ambiente formam, segundo José Augusto Rodrigues Pinto, um sistema assemelhado a “*vasos comunicantes*” que envolvem e atuam sobre o ser humano em círculos que se influenciam uns aos outros e devem ser discutidos em perspectiva de igual amplitude, i.e., também em proporção sistêmica ou holística, assegurando-se a efetiva proteção à saúde e dignidade humana para a *totalidade* dos seres a elas expostos. De tal modo, a pureza ou degeneração de qualquer dessas esferas acaba repercutindo nos demais, alterando – para melhor ou pior – as relações estabelecidas em seu interior, em um verdadeiro “*trânsito de mão dupla*” (PINTO, 2015, p.82). Vejamos, adiante, como essas interações funcionam e como podem repercutir na saúde mental dos trabalhadores.

3.2. A dimensão psicossocial labor-ambiental

Até recentemente, a noção jurídica de meio ambiente do trabalho ficava restrita aos seus elementos físicos, como as características do edifício, as condições de luminosidade, presença de fatores de risco químico-biológico e outros. Essa noção hoje foi bastante ampliada, pois a própria dinâmica dos processos de trabalho complexificou os ambientes laborativos e os modos de trabalhar, exigindo a construção de uma nova definição, capaz de apreender a multiplicidade de aspectos, fatores e confluências envolvidos nessa dimensão labor-ambiental, o que abrange tanto os clássicos aspectos materiais (ou físicos), como os novos aspectos imateriais, intangíveis ou relacionais. Guilherme G. Feliciano considera que as definições correntes de meio ambiente do trabalho costumam pecar, quando olvidam uma dimensão muito importante, “*própria e inerente*” a essa ambiência, a saber: a dimensão psicológica. O autor vai além dos conceitos tradicionais e formula a seguinte definição para a totalidade da ambiência ocupacional:

⁷⁹O estudo da saúde mental relacionada ao trabalho exige especial consideração acerca dos recursos intangíveis de cada organização, também chamados de capital intelectual, ou seja, aqueles que não possuem existência física, mas ostentam considerável valor, e que podem ser subdivididos em: a) *capital humano*: são os conhecimentos e competências das pessoas colocadas à disposição da organização; b) *capital estrutural*: envolve softwares e sistemas de gestão, marcas, patentes e demais ativos organizacionais qualificados como “propriedade intelectual”; c) *capital de relacionamento*: geração de conhecimento resultante das interações com outras organizações, como clientes e fornecedores (SILVEIRA; KIKUCHI, 2015, p.52).

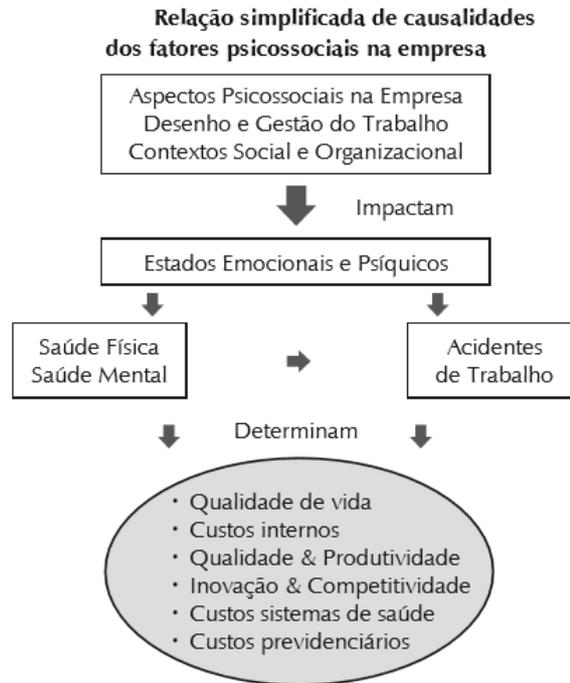
Meio ambiente do trabalho é o conjunto (= sistema) de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e **psicológica** que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem (FELICIANO, 2013, p. 13 – g.n.).

Victor Hugo de Almeida (2015) divide os fatores que influenciam a qualidade do meio ambiente de trabalho em duas categorias: *i) - fatores ambientais*: correspondentes aos aspectos geográficos (clima, vegetação, radiação ultravioleta, etc.); arquiteturais-tecnológicos (estrutura das áreas de trabalho, arranjo espacial, ergonomia, poluição sonora, aparatos tecnológicos, maquinários, etc); socioculturais (clima social na empresa, aplicação e eficácia da legislação, *status* socioeconômico individual e coletivo, crenças e práticas culturais e religiosas, etc.) e, organizacionais (rotinas, procedimentos, normas coletivas, estrutura hierárquica, jornadas de trabalho, sistemas de pausas e intervalos, etc) e, *ii) – fatores pessoais*: correspondentes aos aspectos biogenéticos dos trabalhadores (sexo, idade cronológica, deficiências físicas, etc.); aspectos comportamentais (participação em programas de promoção de saúde, anti-tabagismo, consumo de álcool, etc.) e, aspectos psicológicos (otimismo, criatividade, extroversão, habilidade interpessoal, esgotamento, depressão, estresse, níveis de pressão, satisfação com o trabalho, etc). Para Almeida, a inter-relação entre todos esses fatores, ambientais e pessoais, é que determinará as características e a qualidade labor-ambiental, num processo “*contínuo, sinérgico e dinâmico*”.

É ponto pacífico, hoje, que determinadas formas de organização do trabalho e determinados fatores presentes nos contextos laborativos são aptos a gerar intenso sofrimento psíquico e psicopatologias para os trabalhadores a elas expostos. Margarida Barreto e José Roberto Heloani (2015) consideram importante a identificação e controle de “*riscos invisíveis*” presentes nos ambientes de trabalho e chamam a atenção para a condição afetiva relacional, pois, segundo alertam, “em um ambiente *relacionalmente degradado*, o risco não visível é ampliado e disseminado, contagiando e adoecendo um maior número de pessoas”. A gravidade de cada caso depende do nível de exposição, intensidade e duração no tempo, mas sem dúvida os riscos são importantes na avaliação das condições de trabalho e saúde dos trabalhadores. A preservação da higidez psicossocial do meio ambiente de trabalho exige esforços permanentes e treinamento adequado dos gestores para um manejo correto dos múltiplos fatores envolvidos em suas diferentes dimensões. Isso deve envolver um aprendizado organizacional que deve ser conquistado dia a dia, com perseverança e utilização de conhecimentos tácitos e explícitos para sua

correta fixação⁸⁰. Silveira e Kikuchi (2015) ponderam que os fatores psicossociais têm potencial podem afetar o desempenho competitivo da organização, positiva ou negativamente, a depender de como sejam manejados e de como se inter-relacionem, conforme explicam por meio do seguinte organograma:

FIGURA 5: Relação simplificada de causalidades dos fatores psicossociais na empresa



Fonte: SILVEIRA; KIKUCHI, 2015, p.53.

Considerando essa multicausalidade dos fatores psicossociais presentes nas empresas, a Diretiva-Quadro n.89/391 – CEE, de 12-06-1999 estabelece que o planejamento da prevenção organizacional deve buscar um conjunto coerente, que integre a técnica, a organização do trabalho e a influência dos fatores ambientais do trabalho, dispondo, em seu artigo 6º, item 2, que a entidade patronal deve estabelecer estratégias gerais em matéria de saúde e segurança do trabalhador com base em princípios gerais de

⁸⁰Em relação a essa aprendizagem organizacional, Silveira e Kikuchi (2015) recomendam o desenvolvimento de relações cooperativas por meio da chamada *espiral do conhecimento*, resultado de uma interação contínua e dinâmica entre os saberes tácitos e explícitos, do âmbito individual para o organizacional. A conversão (transformação) do conhecimento tem início no nível do indivíduo e vai se expandindo por interações entre seções, departamentos, divisões e organizações, através de redes informais, seja em espaços/contextos físicos (localmente delimitados) ou virtuais (recursos informacionais, grupos de discussão em redes sociais, etc.), num processo que favorece a circulação de ideias numa interação positiva e dinâmica, baseada no elemento central *confiança*, gerando fluxos que energizam e fomentam a criatividade entre os participantes.

prevenção, tais como: “*adaptar o trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, bem como à escolha dos equipamentos de trabalho e dos métodos de trabalho e produção, tendo em vista, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado e reduzir os efeitos destes sobre a saúde*”, e também “*planificar a prevenção com um sistema coerente que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais no trabalho*” (EU-OSHA, 1989).

Não obstante a enorme importância dessa dimensão psicossocial ambiental, ela ainda é quase que completamente negligenciada por alguns empresários, o que pode ter um preço caro para os trabalhadores e para a própria organização, porque o cuidado para com o capital humano e intelectual é capaz de alavancar a produtividade e outros indicadores de eficiência do empreendimento, contribuindo para a instalação de um adequado clima organizacional e saudável qualidade de vida - o que, como já visto, atrai lucro para o empresário. Urge melhor conhecer e compreender estes fatores potencialmente desestabilizadores da ambiência ocupacional, pois, sem seu controle e manejo adequado, fica também potencializada a chance de eclosão dos adoecimentos psicofísicos, em escala individual e coletiva.

3.3. Os emergentes riscos psicossociais labor-ambientais - RPSLA

João Areosa e Veloso Neto atualizam a concepção de “*sociedade dos riscos*”, proposta por Ulrich Beck⁸¹, e intitulam a sociedade contemporânea de *sociedade dos riscos emergentes*, pretendendo expressar a predominância de riscos ainda pouco conhecidos e de baixo controle, que paradoxalmente provocam a amplificação social dos demais riscos,

⁸¹Ulrick Beck realizou uma das mais criativas contribuições para a teoria social do final do Século XX e início do Século XXI, provocando as teorias sociais então dominantes ao colocar a questão ambiental (e não mais o conceito de classes) como central para entender a sociedade global. Para Beck, o pacto pelo progresso realizado entre ciência e indústria está na origem da sociedade do risco, que agora nos apanha em um “*efeito bumerangue*, exigindo a assunção de novas alianças e novas formas de fazer política, mediante cooperação entre instituições internacionais e atores locais transnacionalmente vinculados. As crises que na “nova” modernidade assumem escala planetária, são vinculadas não apenas a esses riscos emergentes, mas também aos econômicos e aos decorrentes do terrorismo. São “riscos globais”, definidos de acordo com as relações de poder cuja realidade se apresenta de forma dramática ou minimizada, conforme quem decide o que se deve ou pode conhecer. São, em suma, riscos “*incertos e manufaturados dentro de nossa civilização, que foram industrialmente internalizados*”, e, em razão deles, pode-se dizer que as novas dinâmicas sociais trazem uma “cosmopolitização assimétrica”, que implica novas formas de poder, desigualdade e insegurança, no bojo das quais, categorias como Norte x Sul, o Ocidente x “*o resto do mundo*” deixam de ter capacidade explicativa e exigem o desafio de incluir fenômenos como mudanças climáticas e justiça cosmopolita na base das agendas políticas internacionais (GUIVANT, 2016).

pois embora mais “perigosos” e sempre à espreita, nem sempre são de conhecimento do grande público. Segundo explicam, um risco pode ser considerado “*novo*”, quando: *i*) - era até então desconhecido; *ii*) - é causado por novos processos, novas tecnologias, novos tipos de local de trabalho, mudanças sociais ou organizacionais); *iii*) - é um problema de longa data, mas que apenas recentemente passou a ser considerado um risco devido a uma mudança na percepção pública; *iv*) - é um assunto de longa data, mas que os novos conhecimentos científicos permitem que passe a ser identificado como um risco (AREOSA; VELOSO NETO, 2014, p.8). Os riscos psicossociais labor-ambientais, por preencherem essas três condições, podem ser considerados riscos novos (ou emergentes) e devem receber, por parte das organizações, o mesmo tratamento dado aos outros clássicos fatores de risco labor-ambientais (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos), i.e., merecem adequada identificação, avaliação e inclusão no mapa geral de riscos⁸², além de oportuna consideração nas estratégias preventivas e corretivas organizacionais.

O Observatório Europeu de Riscos considera riscos ocupacionais emergentes aqueles causados por mudanças sócio-organizacionais, como: *i*) - novas tecnologias e novos processos de produção (nanotecnologias, biotecnologias, etc.); *ii*) - novas condições de trabalho: cargas laborativas mais elevadas, intensificação de tarefas em razão do corte de pessoal, elevação dos trabalhos em regime de economia informal devido às crises econômicas, más condições ambientais associadas à migração laboral, dentre muitas outras; *iii*) - formas de emprego decorrentes de estratégias empresariais como *outsourcing*, contratos temporários, em regime parcial, etc. Relatórios desse Observatório destacam que os riscos profissionais emergentes exigem uma nova compreensão científica acerca de suas consequências – tal qual ocorreu, por exemplo, em relação à hoje sabida associação dos riscos ergonômicos com as lesões musculoesqueléticas, ou dos fatores psicossociais com o estresse ocupacional, desconhecidas até passado recente. Há necessidade, ademais, de uma contínua partilha social dos novos conhecimentos, inclusive no plano internacional. Os países devem examinar suas lacunas investigativas e as ferramentas preventivas de que

⁸²Sumi *et al.* (2015) classificam os fatores de risco para a saúde e segurança dos trabalhadores em cinco grupos distintos: a) - físicos: ruído, vibração, radiação ionizante e não ionizante, temperaturas, pressão atmosférica); b) - químicos: agentes e substâncias químicas, sob a forma líquida, gasosa ou de partículas e poeiras minerais e vegetais; c) - biológicos: vírus, bactérias, parasitas geralmente associados ao trabalho em hospitais, laboratórios; d) - mecânicos e de acidentes: ligados à proteção das máquinas, arranjo físico, ordem e limpeza no ambiente de trabalho, sinalização, rotulagem de produtos e outros que podem levar a acidentes do trabalho; e) - ergonômicos e psicossociais: decorrem da organização e gestão do trabalho, utilização de equipamentos, máquinas e mobiliário inadequados, trabalho em turno noturno, monotonia ou ritmo excessivo, exigências de produtividade, relações de trabalho autoritárias, falhas no treinamento ou supervisão dos trabalhadores.

dispõem, procurando integrar sinergias para estimular parcerias institucionais que permitam a melhoria progressiva da avaliação e gestão de riscos ocupacionais (BIT, 2010, p.4-6).

No Brasil não há consenso sobre a abrangência dos riscos psicossociais labor-ambientais⁸³ ⁸⁴. A falta de normatização sobre o tema e a escassez de estudos jurídicos específicos constituem um complicador para o alcance de uma adequada sistematização do assunto. Pode-se relacionar, todavia, algumas definições já apresentadas em estudos nacionais e internacionais sobre essa questão. Informe da OIT, lançado em comemoração ao Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho - 2016, ao tratar de aspectos da prevenção ao estresse ocupacional, define os riscos psicossociais como:

[...] as interações entre o meio ambiente do trabalho, o conteúdo do trabalho, as condições da organização e as capacidades, necessidades e cultura do trabalhador, assim como as condições pessoais externas ao trabalho que possam, em função das percepções e da experiência, influenciar a saúde, o rendimento no trabalho e a satisfação do trabalhador (OIT, 2016, p.3).

Luciana Veloso Baruki (2015) considera que os riscos psicossociais em saúde ocupacional configuram uma categoria emergente e elenca algumas classificações utilizadas no continente europeu, como a baseada nos estudos do sueco Lennart Levi (1984)⁸⁵, a classificação do Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud – ISTAS⁸⁶, e

⁸³Heloani e Barreto apontam como indicadores de risco psicossocial nas organizações os seguintes: a) cultura organizacional que aprova comportamento de assédio moral ou não o reconhece como problema; b) mudanças repentinas na organização; c) níveis extremos de exigência e pressão; d) ambiguidade de papéis, criando falsas expectativas quanto ao trabalho realizado; e) comunicação escassa, ordens confusas, fluxos pobres de informação; f) péssimo relacionamento entre colaboradores e a alta hierarquia; g) degradação das relações afetivas, condutas abusivas e agressões verbais, instruções confusas sobre responsabilidades; h) deficiências na política de RH e falta de valores éticos e morais; i) estilos de supervisão autoritários; j) falta de reconhecimento pelo trabalho realizado, destruição da cultura e do espírito de coletivo (2015, p.147-160).

⁸⁴Grácia Elisabeth Fragalá aponta que os fatores de risco psicossocial nos ambientes de trabalho são aqueles potencialmente favorecedores do adoecimento psíquico, assim elencados: a) - organização do trabalho deficiente: problemas com a demanda de trabalho, pressão com relação ao cumprimento de prazos, flexibilidade nas decisões, recompensa e reconhecimento, apoio dos supervisores, clareza do trabalho, concepção do trabalho, comunicação deficiente; b) - cultura organizacional: falta de políticas, normas de cultura organizacional e procedimentos relacionados à dignidade respeito para com todos os trabalhadores, assédio e intimidação, discriminação de gênero, estigmatização devido à condição relacionada ao HIV, à intolerância à diversidade étnica ou religiosa, à falta de apoio a estilos de vida saudáveis; c) - estilo de gestão de comando e controle: ausência de consultas, negociações, comunicação recíproca, *feedback* construtivo, gestão do desempenho de forma respeitosa; d) - falta de apoio para um equilíbrio entre vida profissional e familiar; e) - medo da perda de emprego relacionado a fusões, aquisições, reorganizações ou devido ao próprio mercado de trabalho (2015, p.101).

⁸⁵A classificação de Levi, em sua última edição (1998), contempla os fatores psicossociais ocupacionais em seis grupos: a) sobrecarga quantitativa de trabalho; b) carga qualitativa insuficiente; c) falta de controle sobre o trabalho; d) papéis/funções conflitantes; e) falta de apoio social em casa e por parte da chefia e dos colegas de trabalho; e) estressores físicos (BARUKI, 2015, p.37).

⁸⁶A classificação do ISTAS identifica quatro grandes divisões dos fatores psicossociais ocupacionais: a) excesso de exigências psicológicas no trabalho; b) falta de influência no desenvolvimento do trabalho; c)

aquela elaborada em 1993 pelo Health and Safety Executive – HSE, o órgão executivo para a Saúde e Segurança no Reino Unido, responsável pela regulação e aplicação da legislação sobre segurança no trabalho⁸⁷, como tentativas de contemplar quais sejam esses riscos, no mundo contemporâneo do trabalho.

O *Departamento de Asistencia Técnica Para La Prevención de Riesgos Laborales – UGT – ANDALUCIA*, editou o “*Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*”, que apresenta os riscos psicosociais ocupacionais como sendo a “*parte invisível dos índices de accidentes e enfermedades laborativas*”⁸⁸. Segundo as pesquisas que embasam essa publicação, 75% dos trabalhadores entrevistados percebeu sofrer de estresse⁸⁹, devido principalmente às condições ambientais de trabalho; 31% percebeu piora na condição de saúde devido aos riscos psicosociais, enquanto 16% reconhece trabalhar em ambientes com algum tipo de violência (ANDALUCIA, 2010). O guia de prevenção da UGT define riscos psicosociais ocupacionais como as condições presentes em uma situação laboral, diretamente relacionadas com a organização do trabalho, conteúdo do trabalho e a realização da tarefa, capazes de afetar o desenvolvimento do trabalho e a saúde do trabalhador. Os aspectos psicosociais do trabalho abrangem: *i*) - as características da tarefa: quantidade/carga de trabalho, desenvolvimento de aptidões, complexidade, monotonia ou repetitividade da tarefa, grau de responsabilidade, iniciativa/autonomia, formação profissional requerida, possibilidade de aprendizado da tarefa e prestígio social da tarefa na estrutura da empresa; *ii*) - a estrutura da organização: estrutura hierárquica, qualidade dos canais de comunicação e informação, possibilidade de desenvolvimento profissional e estilo de mando; *iii*) - as características do emprego: desenho dos locais de

falta de suporte social e baixa qualidade da liderança; d) baixa remuneração do trabalho (BARUKI, 2015, p.37).

⁸⁷A classificação do HSE é baseada nos estudos de Tom Cox, que fez um resumo da produção científica até então existente sobre os riscos psicosociais relacionados ao trabalho e os dividiu em dois grandes grupos, a saber: I) Contexto do trabalho: a) função e cultura organizacional; b) papel desempenhado na organização; c) desenvolvimento da carreira; d) amplitude de decisão/controle; e) relacionamentos interpessoais no trabalho; f) interface casa/trabalho, e II) Conteúdo do trabalho: a) desenho das tarefas; b) carga de trabalho/ritmo de trabalho em termos quantitativos e qualitativos; c) cronograma de trabalho (BARUKI, 2015, p.41).

⁸⁸A Lei n. 31, de 8/11/1995 (LPRL – *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*) estabelece na comunidade autónoma espanhola da Andalucia, uma política específica de prevenção aos riscos relacionados ao trabalho, marco de um caminho para evitar ou reduzir a sinistralidade laboral. Elenca fatores de risco de ordem psicológica e/ou social e obriga as empresas a realizar avaliações desses riscos, como um primeiro passo para estabelecer a consciência da necessidade de preveni-los. É uma legislação que engloba uma dimensão biopsicossocial ao conceito de saúde (ANDALUCIA, 1995).

⁸⁹Dados compilados no inquérito ESENER (EU-OSHA) indicam que as principais causas apontadas pelos empregados europeus para o estresse relacionado ao trabalho são: pressão do tempo (52%), ter que lidar com consumidores, pacientes ou alunos tidos como “difíceis” (50%), deficiências de comunicação entre gerência e empregados (27%) e baixo grau de cooperação entre os colegas (25%) (HUPKE, 2017).

trabalho, condições físicas do trabalho, qualidade do salário e sistemas de remuneração, estabilidade no emprego, grau de precariedade do emprego; *iv*) - as características da empresa: tamanho da organização, tipo de atividade desenvolvida, localização do estabelecimento e imagem social da empresa; *v*) - a organização do tempo de trabalho: duração e tipos de jornada, pausas de trabalho, organização em turnos e trabalho noturno, exigência de trabalho em feriados e dias festivos.

Os riscos psicossociais podem determinar não apenas a aparição de patologias em nível físico e psíquico. Segundo conclusões do mencionado *Departamento de Asistencia Técnica para La Prevención de Riesgos Laborales*, esses riscos também podem guardar relação com o desenvolvimento da drogadição ou toxicodependência, pois há condições, relacionadas com a atividade laboral, que podem incrementar a probabilidade de que o trabalhador faça uso (ou abuso) de uma ou várias substâncias químicas, com a finalidade de amortizar ditas condições laborativas desfavoráveis. Não é o caso de se estabelecer uma relação direta, do tipo causa-efeito, mas de reconhecer que a soma de fatores de risco pode provocar certa vulnerabilidade pessoal para o uso e dependência de drogas⁹⁰, (ANDALUCIA, 2010).

Relatório do Bureau Internacional do Trabalho (BIT) indica que os fatores psicossociais de risco constituem sério problema em dimensão mundial, pois “*afetam todos os países, todas as profissões e todos os trabalhadores*”. O aumento das políticas de flexibilização e a ampliação da própria precariedade dos empregos tende a agravar as preocupações acerca desse assunto. A longo prazo, a presença do estresse relacionado ao trabalho e de outros fatores de risco psicossocial podem originar: lesões musculoesqueléticas e outras doenças como hipertensão, úlceras digestivas e doenças cardiovasculares. O estresse ocupacional pode ter influência para além da relação de trabalho, trazendo consequências pessoais como “*violência, abuso de drogas, de tabaco e álcool, e uma tensão ao nível das relações familiares e pessoais*”, além de ser importante fator para o desencadeamento da depressão ou mesmo do suicídio - fatores que, no conjunto, indicam altíssimo custo, do ponto de vista do sofrimento humano e de impacto social (BIT, 2010, p.11).

⁹⁰Assim, por exemplo, trabalhos que desencadeiam depressão, ansiedade, fadiga, moléstias gastrointestinais, costumam propiciar alta ingestão de fármacos sem prescrição ou supervisão médica, podendo desencadear alguma forma de dependência fisiopsíquica. Também as substâncias estimulantes são bastante consumidas pelos trabalhadores de turnos noturnos ou em turnos de revezamento, juntamente com álcool, tabaco e fármacos. Aqueles trabalhadores obrigados a longos deslocamentos e ausências prolongadas no lar (como os caminhoneiros) são propensos ao consumo de álcool como paliativo para a solidão e isolamento impostos pelo trabalho. Já os indivíduos que suportam altas cargas físicas e mentais de labor, são mais propensos à ingestão de estimulantes, tranquilizantes e hipnóticos, sem supervisão médica. Enfim, os estudos indicam que tanto a precariedade do emprego como altos graus de insatisfação com o mesmo, podem induzir a um abuso de substâncias de todo tipo (ANDALUCÍA, 2010).

A taxonomia dos fatores de risco psicossocial relacionados ao trabalho adotada pela Organização Internacional do Trabalho pode ser assim esquematizada:

TABELA 1: Taxonomia dos fatores de risco psicossocial relacionados ao trabalho.

Conteúdo do trabalho	Monotonia, ciclos curtos de execução, trabalho excessivamente fragmentado ou sem sentido, baixo uso de conhecimentos, alta insegurança
Ritmo do trabalho	Sobrecarga ou subcarga de trabalho; ritmos maquínicos; altos níveis de pressão temporal; contínua sujeição a prazos.
Controle do trabalho	Baixa participação nos processos decisórios, falta de controle acerca da carga de trabalho, ritmos, etc.
Horário de trabalho	Horários de trabalho inflexíveis, trabalho em turnos, trabalho noturno, em horários imprevisíveis ou que impeçam o convívio social
Meio ambiente e equipamentos	Inadequada disponibilidade, adequação ou manutenção de equipamentos de trabalho; condições ambientais deficientes, como falta de espaço, baixa luminosidade, excesso de ruído
Papel na organização	Papéis ambíguos, conflitantes, alta responsabilidade por pessoas
Cultura organizacional e funções	Comunicação inadequada, baixos níveis de apoio para a resolução de problemas e para o desenvolvimento pessoal, falta de definição ou de concordância acerca dos objetivos organizacionais
Relações interpessoais no trabalho	Isolamento físico ou social, má qualidade das relações com os superiores hierárquicos, conflitos interpessoais, falta de suporte social, presença de <i>bullying</i> ⁹¹ , assédio moral ou sexual
Desenvolvimento da carreira	Estagnação e incerteza na carreira, preterições de cargo ou promoções imerecidas, salários deficientes, insegurança no emprego, baixa valorização social do trabalho
Interface trabalho e família	Exigências contraditórias entre trabalho e família; baixo apoio familiar; problemas decorrentes de dupla carreira ou profissão

Fonte: Elaborada a partir dos estudos de Marlen Hupke (2017) e International Labour Organization (1986).

Uma classificação nacional bastante precisa e concisa dos fatores de risco psicossocial nos ambientes de trabalho foi recentemente elaborada por Ney Maranhão, compreendendo três dimensões, a saber: *i*) - as condições de trabalho: representam os aspectos físico-estruturais do ambiente, os clássicos elementos físicos, químicos e biológicos, além das condições estruturais e mobiliário, expressão mais próxima do que se

⁹¹O *bullying*, no Brasil, não é fenômeno exclusivo do meio ambiente de trabalho. Há tratamento jurídico para esse fenômeno na Lei n. 13.185, de 6 nov. 2015, que dispõe, em seu artigo 1º: “*Fica instituído o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying) em todo o território nacional. § 1º No contexto e para os fins desta Lei, considera-se intimidação sistemática (bullying) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas*”. O artigo 2º estabelece: “*Caracteriza-se a intimidação sistemática (bullying) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda: I - ataques físicos; II - insultos pessoais; III - comentários sistemáticos e apelidos pejorativos; IV - ameaças por quaisquer meios; V - grafites depreciativos; VI - expressões preconceituosas; VII - isolamento social consciente e premeditado; VIII - pilhérias. Parágrafo único. Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (cyberbullying), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial*”.

conhece por *local* de labor propriamente dito; *ii*) - a forma de organização do trabalho: o arranjo técnico-organizacional estabelecido para a execução das tarefas; engloba fatores relacionados ao modo de produção, tempos e ritmos do trabalho, conteúdo das tarefas, jornadas de trabalho, modos de remuneração, conhecimento do trabalho e técnicas de gerenciamento da atividade e cobrança de resultados; são as exteriorizações da relação homem/técnica e, *iii*) - a qualidade das interações socioprofissionais: são as relações travadas no cotidiano do trabalho, em todos os níveis, cuja degradação pode envolver questões atinentes à prática das formas de violência no trabalho (assédio, discriminação, exploração, *etc.*) e ao suporte social erigido no contexto laborativo. São fatores que compõem, segundo o autor, uma trama complexa e sujeita a interconexões, cujo reconhecimento, além de propiciar melhor compreensão da exata dimensão ambiental, permite uma atuação no sentido da prevenção dos agentes estressores, com alguma margem de aferição técnica e antecipação de medidas corretivas no caso de um eventual acúmulo de afetações labor-ambientais desequilibrantes (MARANHÃO, 2016, p.420-423).

A exemplo do que ocorre com os tradicionais riscos presentes no ambiente de trabalho (físicos, químicos, ergonômicos, *etc.*), Grácia Elisabeth Fragalá recomenda que a abordagem e manejo dos riscos psicossociais seja feita com emprego de ferramentas adequadas, para que sejam devidamente reconhecidos, avaliados e controlados. Um problema a enfrentar, segundo aponta, é a falta de integração nos programas de saúde e segurança, notadamente quando exercidos por intermédio de empresas para isso especificamente contratadas, as quais nem sempre têm acesso aos ambientes internos das organizações e não conhecem os detalhes da organização do trabalho e estilos de gestão, oferecendo mero apoio temporário e específico de saúde aos trabalhadores que requeiram seus serviços. Essa falta de articulação entre os setores de cuidados de saúde do trabalhador e os serviços de medicina e segurança do trabalho, um problema predominante no Brasil, constitui sério entrave para a implementação da saúde integral e integrada, na esteira do modelo proposto pela OMS e um grande desafio para o campo da Saúde e Segurança do Trabalho, considerando-se o grande impacto que a quantidade e duração dos afastamentos decorrentes de fatores de risco psicossociais ocupacionais provocam na produtividade e competitividade das empresas e no clima das equipes, além das inegáveis consequências individuais e sociais, nefastas para o trabalhador e sua família (FRAGALÁ, 2015, p.105-107).

Merece atenção a perniciosidade da exposição do indivíduo a mais de um fator de risco psicossocial durante a jornada de trabalho, o que deve ser levado em conta no momento de aferir as reais condições de trabalho, como previsto nas Convenções da OIT de n.148 (artigo 8.3)⁹² e 155 (artigo 11, b)⁹³. Christophe Dejours também já dizia, desde suas primeiras obras, que “*o conflito entre a economia psicossomática e a organização do trabalho potencializa os efeitos patogênicos das más condições físicas, químicas e biológicas do trabalho*” (1992, p.128). Sebastião Geraldo de Oliveira (2010) fala em “*fatores cruzados*” de risco para a saúde do trabalhador, ao tratar das situações em que o sujeito se expõe a uma constelação de ameaças, como a presença de substâncias insalubres e agentes perigosos, problemas na gestão de segurança, questões de *design* do local de trabalho, deficiências ergonômicas, riscos associados às nanotecnologias, risco acentuado de acidentes e outros. O tópico seguinte analisará como uma eventual conjunção de riscos psicossociais pode afetar sistemicamente o equilíbrio da *Gestalt* labor-ambiental.

3.4. O desequilíbrio sistêmico na dimensão psicossocial labor-ambiental

A qualidade do meio ambiente laboral e as características do próprio trabalho influenciam fortemente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Problemas como estresse, violência nos locais de trabalho e assédio moral são reconhecidos como grandes desafios para os campos da saúde e segurança ocupacional e da saúde pública. A presença concomitante de riscos tradicionais (físicos, químicos, biológicos, acidentários) e dos psicossociais produz impacto acentuadamente negativo na saúde física e mental, assim como na vida social dos trabalhadores, além de comprometer a resiliência da própria organização, em razão de absenteísmo, alta rotatividade de pessoal, baixo comprometimento dos empregados e queda de produtividade (HUPKE, 2017).

⁹²A Convenção n.148 da OIT dispõe sobre “*Contaminação do ar, ruído e vibrações*” e, em seu artigo 8.3, item 3, estabelece: “*Os critérios e os limites de exposição deverão ser fixados, completados e revistos com regularidade, à luz dos conhecimentos e dos novos dados nacionais e internacionais, tendo em conta, na medida do possível, todos os aumentos dos riscos profissionais resultantes da exposição simultânea a vários fatores nocivos no local de trabalho*”. Essa norma foi aprovada, no Brasil, por meio do Decreto Legislativo n.56, de 9 de outubro de 1981 e promulgada pelo Decreto n.93.413, de 15-10-1986 (RODRIGUES JUNIOR, 2015, p. 150).

⁹³A Convenção n.155 da OIT, que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores, estabelece, em seu artigo 11, que na concretização das medidas decorrentes da política de segurança e saúde no trabalho: [...] b) “[...] *devem ser tomados em consideração os riscos para a saúde provocados por exposições simultâneas a várias substâncias ou agentes*”. Essa norma foi aprovada, no Brasil, por meio do Decreto Legislativo n.2, de 17 de março de 1992 e promulgada pelo Decreto Presidencial n.1.254, de 29-09-1994 (RODRIGUES JUNIOR, 2015, p. 150).

Um ajustamento inadequado entre homem e meio ambiente de trabalho pode envolver não apenas as variáveis quantitativas de equilíbrio entre demanda de trabalho e capacidade individual de resposta, mas também os seus aspectos *qualitativos*. Segundo Zaher, Silva-Junior e Luz (2015), a eclosão de uma resposta estressora pode vir associada tanto a uma demanda excessiva (estresse de sobrecarga) como a uma subutilização da capacidade produtiva (estresse de monotonia), isto é, pode decorrer do estabelecimento de um conjunto de responsabilidades acima ou aquém das competências intelectual, psicológica e física do indivíduo trabalhador. A compreensão de que essas demandas desproporcionais possam deflagrar o adoecimento psíquico abalaram, segundo os autores, a concepção, até então hegemônica, de que exista um vínculo “*unicausal*” entre o adoecimento e os agentes agressivos ambientais. A partir daí, tornou-se necessário um estudo multifatorial dos agentes deflagradores das enfermidades, sendo trazidos à tona os determinantes sociais e as questões subjetivas relacionadas ao exercício laboral, agrupados em quatro grandes categorias: estilo de vida, ambiente, organização dos cuidados à saúde e biologia humana. Surge finalmente a percepção de que o desequilíbrio entre esses vários fatores pode ser causa de agravos à saúde do trabalhador.

O Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde (Ministério da Saúde do Brasil) considera que a avaliação dos múltiplos aspectos organizacionais do trabalho - que compreendem o modo como as tarefas estão divididas entre os trabalhadores (tempos, ritmos, duração das jornadas, salário e estrutura hierárquica no trabalho), assim como as condições físicas, químicas, térmicas e psicossociais das situações profissionais - é fundamental para uma correta avaliação psicopatológica na anamnese ocupacional, pois a organização do trabalho tem sido apontada como a dimensão laboral cujas características guardam relações de determinação mais específicas com o sofrimento psíquico e com o adoecimento mental relacionado ao trabalho (BRASIL, 2001, p.567).

A hipótese ora levantada é a de que, quando a dimensão psicossocial labor-ambiental se encontra altamente desequilibrada, i.e., quando o empregador ou tomador de serviços deixa de se importar com a adequada aferição e manejo dos riscos relacionados ao trabalho, isso pode propiciar um verdadeiro adoecimento *organizacional*, que prejudica não só a saúde psicofísica dos trabalhadores, de modo individual, mas também o próprio direito metaindividual ao ambiente de trabalho sadio, devido ao desequilíbrio sistêmico que se nele se instala.

Ao desenvolver a teoria da responsabilização civil objetiva patronal diante de uma situação de danosidade sistêmica, Guilherme Feliciano explica que o desequilíbrio labor-ambiental sistêmico pode ser aferido por alguns “*indícios fenomênicos*”, que funcionariam como “*pistas*” (dicas, sinalizações) condutoras da investigação acerca da qualidade do meio ambiente laboral e da presença ou não das “causalidades sistêmicas”. Dentre essas sinalizações, elenca:

[...] *i*) - afetação multitudinária: trabalhadores expostos às mesmas condições ambientais agressivas tendem a experimentar lesões semelhantes (físicas ou psíquicas); *ii*) - atuações administrativas reiteradas pelo Ministério do Trabalho, com objetos similares ou iguais (a reiteração indica, por si, uma afetação sistêmica); *iii*) - imperícia organizacional (aqui compreendida como a inaptidão do empresário para organizar os fatores de produção e deles extrair o melhor resultado, sem prejudicar a saúde e segurança dos trabalhadores colocados à sua disposição); *iv*) - a constatação pericial-ambiental de riscos agravados ou proibidos, isto é, evidências ou provas de que os riscos presentes nos locais de trabalho ultrapassam os limites legais (limites de tolerância cientificamente estabelecidos) e/ou não se resumem aos riscos inerentes à própria atividade econômica. (FELICIANO, 2013, p.23)

Uma danosidade sistêmica no ambiente de trabalho pode ser provocada, por exemplo, pela presença de um risco físico-químico, como o mercúrio⁹⁴, substância dotada de alta neurotoxicidade, fortemente nociva à saúde mental dos trabalhadores. Como ela, existem muitas outras (algumas já com seus efeitos perniciosos conhecidos pela ciência, outras ainda a demandar o avanço do estado da técnica para que se estabeleça o nexo), revestidas de potencial para ocasionar desorganização nos elementos constitutivos da *Gestalt* labor-ambiental, a tal ponto que torne impróprias as suas condições para a saúde da generalidade dos seres humanos a elas expostos. Para constatar o atingimento do “ponto de saturação” desses fatores labor-ambientais desequilibrantes, a ciência conta com

⁹⁴Sobre os TMCRT que podem ser deflagrados ou agravados pela exposição ao mercúrio, veja-se a relação do Decreto n.3.048/99, Anexo II (Grupo V da CID-10), reproduzida no item 3.3 desta pesquisa. Paulo Roberto L. Ebert (2015) cita que a exposição ao mercúrio é altamente danosa ao sistema nervoso, independentemente das concentrações atmosféricas, haja vista a alta volatilidade do metal, sua capacidade de impregnação em pisos, paredes e roupas e a sua intensa acumulação nos tecidos do corpo humano, principalmente no sistema nervoso central. É um produto presente no fabrico de pilhas, termômetros e barômetros, interruptores e relês elétricos, lâmpadas, amálgamas dentais, produtos farmacêuticos, etc. Diante da alta toxicidade, mesmo em concentrações baixíssimas, a OMS recomendou, na sua Nota Descritiva n.361/2012, a progressiva eliminação da utilização desse elemento como matéria prima na produção de itens não essenciais. O autor considera que a presença de mercúrio, em qualquer concentração atmosférica, constitui um fator de desequilíbrio labor-ambiental que traz riscos para a integridade psicofísica mesmo nas medições abaixo dos limites do Anexo 11 da NR-15 (Portaria n.3.214/78), que é de 0,04 mg/m³. Esse limite constitui, segundo argumenta, apenas uma presunção *juris tantum* de legalidade, que admite demonstração em contrário, relativamente ao nexo entre o adoecimento e a exposição ao produto químico, como medida de proteção ao trabalhador. Trata-se de situação em que o limite da Norma Técnica está desatualizado em relação aos estudos mundiais sobre o tema, o que exige a realização de revisão, tanto da própria norma como das pesquisas que lhe serviram de suporte (EBERT, 2015, p.413-425).

instrumentos próprios de quantificação, como os utilizados na medição dos ruídos em uma oficina, dos aerodispersóides emitidos em determinado processo industrial, na aferição dos níveis de radiação em salas de equipamentos de Raio-X (dentre outros), com ampla possibilidade, também, de manejo desses fatores para sua contenção ou eliminação, por meio de EPI's (equipamentos de proteção individual), EPC's (equipamentos de proteção coletiva), instalação de barreiras físicas e diversos outros tipos de contentores ou isolantes, segundo os ditames consagrados nas Normas Regulamentadoras da Portaria nº 3.214/78. Existem, porém, fatores de risco cuja medição não pode ser feita por esses métodos tradicionais de quantificação, manejo e controle, mas que podem ser igualmente – ou até mais - danosos ao equilíbrio psicofísico dos trabalhadores. Trata-se dos “novos” ou emergentes riscos psicossociais, dentre os quais desponta como o mais comum, na atualidade, o estresse, já bastante estudado pela psicologia organizacional em todo o mundo, e, no Brasil, mais intensamente pelo ramo de conhecimento denominado SMRT - Saúde Mental Relacionada ao Trabalho.

Guilherme Guimarães Feliciano ensina que, se o empregador é o responsável pela organização dos meios de produção, e se o trabalhador se insere nesse contexto apenas “*como parte de uma organização preconcebida, sem poder ou autoridade para remodelá-la ou adequá-la às suas necessidades*”, esse natural estado de subordinação o torna “*mais vulnerável aos malefícios que uma organização perversa, negligente ou viciada dos fatores de trabalho possa lhe causar*”. Dessas formulações, diz o autor, exsurge a obrigação fundamental do empresário, de resguardar, por toda forma possível, “*a vida e a integridade psicossomática dos trabalhadores ativados sob sua égide, subordinados ou não*” (FELICIANO, 2013, p.15).

Com efeito. A norma jurídica insculpida no artigo 2º da CLT estabelece que, quem organiza os fatores de produção de modo a engendrar algum risco laboral, tem a responsabilidade por garantir a incolumidade fisiopsíquica dos trabalhadores porventura submetidos a esse risco⁹⁵. Desrespeitado esse dever, surge para o organizador dos meios de produção o dever de indenizar os respectivos prejuízos, como emana dos artigos 7º, XVIII

⁹⁵O artigo 2º da CLT estabelece: “*Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.*” (g.n.). Para Guilherme Feliciano (2013, p.19), essa previsão legal tem relação com um princípio informador do Direito Ambiental, segundo o qual, os custos sociais externos que acompanham a produção industrial (como o custo resultante da poluição), devem ser internalizados, isto é, levados à conta dos agentes econômicos em seus custos de produção – conhecido como princípio do poluidor-pagador.

da CRFB⁹⁶ e dos artigos 927 § único⁹⁷ e 942 do CCB⁹⁸. Guilherme Feliciano vai além dessa clássica responsabilidade subjetiva patronal e propõe que, na hipótese de o dano fisiopsíquico ao trabalhador derivar de um “*desequilíbrio ambiental endêmico*”, i.e., de uma situação de desorganização labor-ambiental em proporção tal que configure uma causalidade sistêmica, um desequilíbrio verdadeiramente organizacional, por configurar hipótese de verdadeira “*poluição labor-ambiental*”, caracterizada por um agravamento dos riscos ordinários do negócio, deve incidir a regra do artigo 14 § 1º da Lei n.6.938/81, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente e obriga o poluidor a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros afetados por sua atividade⁹⁹. Essa interpretação possibilita ao juiz declarar a responsabilização objetiva do empresário/poluidor, do que deflui o correlato dever de indenizar os danos ocasionados ao ambiente e a terceiros (notadamente os trabalhadores colocados à sua disposição), independentemente da perquirição de sua culpa. O autor repisa que o conceito lato de poluição, contido na regra do artigo 3º, III da Lei n.6.938/81¹⁰⁰, pode ser aplicado também aos ambientes de trabalho, sem que fique restrito à previsão literal daqueles dispositivos. E, na esfera labor-ambiental, a noção de poluição deve abranger não apenas a degradação¹⁰¹ decorrente da presença de agentes químicos, físicos e biológicos (que, detendo nocividade lenta e progressiva, caracterizem condição de insalubridade), como também os contextos de “*penosidade*”, relacionada a aspectos “*antropométricos e ergonômicos*” e aos “*aspectos*

⁹⁶Dispõe o artigo 7º, XVIII da Constituição Federal de 1988 que “*São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.*”.

⁹⁷Dispõe o artigo 927 § único do Código Civil Brasileiro: “*Aquele que, por ato ilícito (arts.186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.*”.

⁹⁸Dispõe o artigo 942 do Código Civil Brasileiro: “*Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.*”.

⁹⁹Dispõe o artigo 14, § 1º da Lei n. 6.938/198, que: “*Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente de existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal por danos causados ao meio ambiente*”.

¹⁰⁰Dispõe o artigo 3º, III da Lei n. 6.938/81 que “*Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por [...] III – poluição: a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente: a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população; b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas; c) afetem desfavoravelmente a biota; d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente; e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos*”.

¹⁰¹Veja-se que, nos termos do artigo 3º da Lei n.6.938/81, entende-se por “*degradação da qualidade ambiental*”, a alteração adversa das características do meio ambiente - definição que se amolda perfeitamente às situações em que presentes agentes insalubres, perigosos ou a penosidade psíquica no meio ambiente do trabalho - o que apenas corrobora o acerto da construção doutrinária em análise.

psicológicos do meio ambiente de trabalho, nos mais diversos graus” (FELICIANO, 2013, p. 17-20).

Essa é uma construção doutrinária que admite não apenas a existência de uma dimensão psíquica no meio ambiente do trabalho, como, indo além, propugna a possibilidade de, sendo constatada uma danosidade sistêmica (i.e., mais do que meramente pontual ou “*tópica*”), a afetar aquela esfera imaterial labor-ambiental, fique caracterizada hipótese de degradação ou *poluição* daquela dimensão. Trata-se de um entendimento afinado com a dicção do artigo 3º da mesma Lei n.6.938/81, que define, em seu artigo 3º, a *degradação* da qualidade ambiental como a “*alteração adversa das características do meio ambiente*” (inciso II) e *poluição*, como uma degradação da qualidade ambiental “*resultante de atividades que direta ou indiretamente, prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população*” ou que “*afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente*” (inciso III, “a” e “d”¹⁰²). Caracteriza, ademais, como *poluidor*, “*a pessoa física ou jurídica de direito público ou privado, responsável direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental*” (inciso IV).

Ney Maranhão analisou minudentemente os traços essenciais do conceito de poluição contido na lei ambiental e logrou demonstrar que o desarranjo organizacional da dimensão imaterial labor-ambiental conjuga cumulativamente os quatro elementos caracterizadores do núcleo jurídico-conceitual de *poluição*, a saber: “*impacto ambiental, agressividade sistêmica, ingerência humana e afetação insuportável*” (2017, p.184). Apresenta, então, a seguinte definição para o fenômeno:

Poluição labor-ambiental é o desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho, da organização do trabalho ou das relações interpessoais havidas no âmbito do meio ambiente laboral que, tendo base antrópica, gera riscos intoleráveis à segurança e à saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo – arrostando-lhe, assim, a sadia qualidade de vida (CF, art.225, *caput*) - (MARANHÃO, 2017, p.234).

Os conceitos trazidos à baila estão alinhados com os estudos da moderna psicologia organizacional, que já admite a existência de “*organizações psiquicamente adoecidas*”.

¹⁰²Constitui degradação da qualidade ambiental, conforme artigo 3º, inciso II da Lei instituidora da Política Nacional de Meio Ambiente - Lei n.6.938 de 31.08.1981 – qualquer “*alteração adversa das características do meio ambiente*”. É um conceito imbuído de um caráter adverso, i.e, de negatividade; pressupõe um impacto ambiental negativo, sem que importe, para tais efeitos, se o causador da degradação é o ser humano (atividade antrópica) ou um fenômeno natural. O que importa é que exista uma perda ou deterioração da qualidade do meio ambiente.

Ambientes de trabalho que contenham essa espécie de degradação¹⁰³ – ou *poluição*, para quem aceite a aplicação desse conceito em seara trabalhista¹⁰⁴ -, i.e., que estejam contaminados por uma danosidade “*sistêmica*” na sua esfera psicossocial, para além do tratamento jurídico diferenciado que devam merecer, na forma exposta, são fortemente indutores de doenças psíquicas e psicossomáticas dos mais variados tipos. Abordaremos, a seguir, duas situações consideradas particularmente representativas das consequências que podem eclodir por força da instalação de tal danosidade sistêmica na esfera imaterial dos ambientes de trabalho, a saber: o assédio moral organizacional e a síndrome *loco-neurótica* (SLN).

3.4.1. O assédio moral como problema organizacional

Rios de tinta já foram gastos na reprovação da prática do assédio moral, na perspectiva dos danos psíquicos, psicossomáticos e morais que ele pode ocasionar aos trabalhadores a ele submetidos. Pouco se diz, entretanto, sobre como ele, na maioria das situações ocupacionais, reflete uma má qualidade da esfera imaterial labor-ambiental, i.e., pouco se leva em conta que, antes de ser um problema individual (i.e., decorrente de relações interpessoais conflituosas), pode o assédio moral representar uma degradação da própria organização, enquanto coletivo de trabalho. Não é um fenômeno que se caracterize exclusivamente no âmbito dos entes de natureza privada; é algo que hoje também se espalha pelas instituições de direito público, inclusive aquelas voltadas à prestação de serviços essenciais à comunidade como escolas, hospitais, órgãos de segurança pública (dentre outros), e envolve práticas em que várias formas de violência organizacional se espalham pela esfera imaterial labor-ambiental, tendendo a produzir consequências

¹⁰³Degradação ambiental, segundo Ney Maranhão, representa toda “*alteração ambiental que torna o meio ambiente impróprio para o sadio fluir da vida humana*”. Já a poluição é uma degradação de base antrópica – i.e., causada direta ou indiretamente pela ação do homem. A degradação é, portanto, o gênero, do qual a poluição é espécie; esta última, por sua vez, expressa “*o desatendimento a um padrão humanamente fixado*”, i.e., só se caracteriza como poluição, segundo o estudioso, “*aquilo que o homem, juridicamente, assim o diz que é*” (2017, p.142, 168-169). Por isso, e ausente, por ora, no Brasil, essa delimitação jurídico-normativa para espécie de poluição psíquica nos ambientes de trabalho, utilizaremos, doravante, o vocábulo-gênero “*degradação*” para aludir ao desequilíbrio psicossocial que afete a saúde mental dos trabalhadores. Sem embargo dessa preferência, reputamos essencial o avanço da ciência jurídica e das políticas legislativas, a fim de que em futuro breve possa ser construído um paradigma normativo da poluição labor-ambiental, que abranja detalhadamente essa esfera relacional dos ambientes de trabalho e defina modos de quantificação e marcos de tolerabilidade para os fatores de risco psicossocial neles presentes.

¹⁰⁴Norma S. Padilha também comunga desse entendimento, explanando que: “[...] a degradação do meio ambiente do trabalho, resultante de atividades que prejudiquem a saúde, segurança e o bem-estar dos trabalhadores, sem dúvida alguma, caracteriza-se como poluição do meio ambiente do trabalho, de acordo com o tratamento constitucional dado à matéria” (PADILHA, 2011, p.250).

pessoais, sociais e econômicas bastante dramáticas. É sob essa perspectiva, de uma danosidade sistêmica relacional, que será aqui analisado o assédio moral. Traz-se à baila, para tanto, a definição de Maria José Cataldi:

É 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 desumanas e não éticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um subordinado, 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 emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e pela vergonha de serem também humilhados, associados ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e atualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o “pacto da tolerância e do silêncio” no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e se fragilizando. (CATALDI, 2015, p.111)

Essa definição ilustra apropriadamente as fases e desdobramentos do fenômeno, passando pela “escolha” da vítima, seu isolamento social, impedimento à palavra, fragilização emocional e inferiorização, exposição pública e estigmatização, até que a mesma sucumba a um pedido de demissão ou adoecimento fisiopsíquico. Enfatiza, ademais, a atuação das testemunhas, que por medo se isolam em pactos silenciosos (e assim permitem a banalização do mal), rompem os elos de solidariedade e acabam por reproduzir no ambiente de trabalho as mesmas ações de violência. Essas fases e progressões do fenômeno deixam claro que o assédio moral costuma atingir, direta ou indiretamente, todo o grupo de trabalho, envolvendo os sujeitos como partícipes ativos, vítimas ou simples espectadores passivos dos acontecimentos¹⁰⁵.

¹⁰⁵As práticas de assédio moral costumam ser categorizadas conforme a posição do agressor e da vítima na hierarquia organizacional. Tem-se, assim: a) *assédio vertical descendente*: provém de um superior hierárquico; costuma ter consequências mais graves sobre a saúde, pois a vítima se sente isolada e teme pelo seu futuro profissional; b) *assédio horizontal*: praticado entre colegas, comumente na situação em que disputam concomitantemente um mesmo cargo ou promoção; c) *assédio misto*: nos assédios mais duradouros no tempo, pode ocorrer uma mutação no rol de agressores, em virtude da adesão ou cumplicidade de outros membros do grupo; assim, por exemplo, um assédio que inicia como horizontal pode se tornar vertical descendente, caso o líder resolva aderir ou mesmo se omita propositadamente, deixando a vítima ao desamparo; d) *assédio ascendente*: é o praticado por um ou vários subordinados em relação à chefia; situação comum nas denúncias falsas de assédio sexual, formuladas apenas para prejudicar um superior hierárquico impopular; também nos contextos de fusão ou compra de empresas, em que o grupo de empregados já estabilizado se une para rejeitar a chefia imposta pela nova administração (HIRIGOYEN, 2011).

Ao tratar dos contextos favorecedores de práticas assediadoras, *Marie-France Hirigoyen* salienta que não existe um “*perfil psicológico padrão*” para as vítimas; existem, sim, certos “*contextos profissionais*” em que os procedimentos de assédio moral podem se desenvolver mais abertamente; costumam ser caracterizados por alto nível de estresse e má organização, mas são sobretudo aqueles em que predominam as práticas de gestão pouco claras ou francamente perversas, nos quais reina uma disfunção organizacional, uma degradação ou descontrole na organização do trabalho. E conclui:

[...] quando buscamos as origens de alguma conduta de assédio moral dentro de determinado contexto profissional, encontramos um conjunto de disfunções e desvios de pessoas, **mas a organização tem sempre sua parcela de culpa.** (2011, p.313 – g.n.)

Dentre os fatores organizacionais que mais colaboram para o assédio moral, *Marie-France Hirigoyen* (2011) cita: *i*) – má comunicação: a organização do trabalho é rígida, excessivamente centralizada, as mensagens não circulam adequadamente; as chefias limitam as informações descendentes e há o risco do mal-entendido e da manipulação informacional; o linguajar é ambíguo, há mensagens implícitas que conturbam a solidariedade entre os assalariados e dá lugar “ao oficioso, ao boato, à rádio-chamariz”; *ii*) - padronização rígida: a organização impõe uma “formatação” em termos de vestimenta, modos de operação e até de pensamento; exige-se a adesão completa ao “espírito da empresa” e os métodos de avaliação promovem um “nivelamento da personalidade”, ceifa a liberdade de pensamento e de espírito crítico, dá margem ao assédio e conduz os indivíduos à passividade, culminando em desperdício de criatividade e talentos; *iii*) - falta de reconhecimento: os funcionários são considerados meros instrumentos de produção, simples meios para se alcançar um fim; a pessoa, em si, não é notada pela organização; suas conquistas e colaborações não são reconhecidas; dificuldades familiares, pessoais ou sociais não são levadas em conta; *iv*) - cinismo e perversidade do sistema: quando a instituição tolera um indivíduo perverso em cargo de direção, isso tende a provocar comportamentos perversos ao longo de toda a escala hierárquica; os relacionamentos perdem as regras, todos os golpes passam a ser permitidos; o sistema se contamina e desde o topo reina uma falta de moral; a trapaça serve de recurso para esconder incapacidades, em meio a discursos cínicos que lamentam falta de talento e de lealdade; o sentimento de insegurança também pode incitar, em alguns, comportamentos desleais.

Franco, Druck e Seligmann-Silva recomendam que se abandone a ideia de assédio moral como resultado exclusivo do comportamento de uma chefia sádica, cruel ou desequilibrada, e consideram equivocadas as interpretações “*individualizadoras*” da violência psicológica nos contextos de trabalho, pois têm ocasionado, simultaneamente, dois prejuízos: primeiro, podem obstaculizar a percepção das reais origens da escalada do assédio - e, por conseguinte, o enfrentamento *coletivo* do problema; segundo, podem dificultar a superação dos danos psíquicos daqueles que são levados a se concentrar no papel de vítima. A violência psicológica no trabalho é, segundo dizem, “*um problema da própria organização, que a enxerga e tolera, ou que finge não a perceber*” (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p.239). Semelhante posicionamento é sustentado pelo psicólogo organizacional espanhol Iñaki Piñuel y Zabala (2003), que usa a expressão *mobbing*¹⁰⁶ para tratar do assédio psicológico no trabalho, considerando-o “*uma nova epidemia organizacional*”, que decorre de uma violência organizacional caracterizada por uma forma de perseguição que não toma o outro em consideração, faz pouco de sua existência, impinge sofrimento contínuo e deliberado visando a sua desestabilização psíquica¹⁰⁷. Como resultado dos ataques sistemáticos, o indivíduo costuma assumir o papel de vítima e cria-se um ciclo vicioso, cujo resultado costuma ser “*o despenhadeiro psicológico, a depressão, os transtornos psicossomáticos, a obstinação em continuar remexendo na ferida*”, até que acaba necessitando de tratamento clínico, pois sozinho não consegue superar as sequelas psíquicas e psicossomáticas de que se tornou portador¹⁰⁸.

¹⁰⁶Segundo Liliana Guimarães, os termos *mobbing*, *bullying*, assédio moral, assédio psicológico ou terror psicológico no trabalho são sinônimos para definir a violência moral no ambiente de trabalho. Explica que conforme Heinz Leymann (1990), o termo *mobbing* deve ser aplicado a adultos no contexto ocupacional e o termo *bullying* melhor se destina a crianças e adolescentes, num contexto escolar. Acrescenta que, conforme o país, há diversas expressões para designar o mesmo fenômeno: na França, fala-se em “*harcèlement moral*” (assédio moral); na Itália, em “*molestie psicologiche*”; na Inglaterra, Austrália e Irlanda em “*bullying, bossing, harassment*” (equivalente a “tiranizar”); nos Estados Unidos, Países nórdicos, bálticos e da Europa Central, em “*mobbing*”. No Japão é “ *Murahachibu*” (ostracismo social), em Portugal “*coacção moral*”, nos países hispânicos fala-se em *acoso moral*, *acoso psicológico* ou *psicoterrorismo*. Essa grande diversidade de expressões segue a variação cultural e a ênfase que se deseja colocar sobre algum dos múltiplos aspectos que levam à violência psicológica. Mas isso, por outro lado, dificulta a homogeneização dos estudos e um melhor intercâmbio de estudos e práticas transculturais (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p.2).

¹⁰⁷No prólogo à obra de Zabala, o Prof. Dr. José M. Prieto explica que o Dicionário da Língua Espanhola incorporou a expressão “*ningunear*”, significando: *aniquilar, tornar ninguém; não fazer caso de alguém, não o tomar em consideração; menosprezar uma pessoa*. Estas são, para o autor, as reais intenções de um assediador: *ningunear* a vítima, torná-la ninguém – ou alguém bem menor, em termos psíquicos, do que era antes de ter sofrido a violência em questão (ZABALA, 2003).

¹⁰⁸Para Zabala (2003), os danos pessoais oriundos do assédio moral vão mesmo além daqueles que se registram no âmbito da própria relação de emprego, pois a vida pessoal da vítima também pode ser seriamente afetada, sendo comum, por exemplo, que o assédio desencadeie ou acentue as tensões próprias da relação conjugal, ocasionando em numerosos casos a separação ou divórcio. As causas, segundo diz, são: a) falta de empatia do cônjuge para com os relatos da vítima sobre a situação de trabalho enfrentada; b)

O *Guía de prevención de riesgos psicossociales* da UGT – (Andaluzia - Espanha) define o *mobbing* como uma forma sofisticada da perseguição psicológica que o indivíduo sofre em seu lugar de trabalho. A sofisticação é dada pelas seguintes características: *i*) - sutileza: não há mostras de agressividade manifestas; *ii*) - continuidade no tempo: é um processo lento de desgaste psicológico; *iii*) - a intenção última do agressor é fomentar o abandono do posto de trabalho, pela vítima. As medidas de prevenção ao fenômeno englobam: planejar as relações sociais na empresa; articular sistemas de apresentação, acolhida e integração das pessoas recém-incorporadas aos quadros funcionais; criar uma política de “portas abertas”; redigir um código de conduta com suas respectivas sanções por descumprimento; criar procedimentos na empresa para solucionar os conflitos interpessoais. São procedimentos que representam, em suma, um controle preventivo dos fatores de riscos psicossociais, por meio de um processo que se inicia na identificação desses fatores, compreende a eliminação dos constatados (no que seja possível), e termina com a reavaliação dos riscos remanescentes, para implantação, quanto a esses, das medidas preventivas oportunas (ANDALUCIA, 2010, p.69).

O assédio psicológico no trabalho não é um problema que diga respeito apenas à vítima ou ao assediador que o desencadeia; há, na verdade, todo um sintoma de que as coisas não andam bem na maneira de organização do trabalho, na atribuição de cargos e seleção de gestores, ou ainda no que respeita aos “*valores, cultura e estilo do management*” da instituição. Piñuel y Zabala considera “tóxicas” as organizações nas quais se dá o *mobbing* e refuta com veemência argumentações que pretendam “normalizar” essa patologia, assim como administrações que tentem negar a existência do problema, sob as mais diversas justificativas sócio-econômicas. Considera imperioso que se dê “*nomes aos fatos*” e que se traga a situação à luz para que a vítima possa ter alguma chance de defesa, como explana:

Denominar o *mobbing* como tal, supõe a mais prematura vitória que a vítima consegue, prelúdio de todas as demais. Inclui pela primeira vez uma avaliação ética que se torna imprescindível para a estratégia de sobrevivência ao *mobbing*: a identificação do agressor e agredido; o reconhecimento da existência de uma situação trabalhista injusta, injustificada e injustificável para a vítima – a agressão moral ou

falta de compreensão em relação à deterioração da relação com o assediador, principalmente nas situações em que reinava uma aparente normalidade, em fase anterior; c) falta de credulidade do cônjuge em relação às violências relatadas pela vítima; d) ressentimento do cônjuge em relação ao silêncio da vítima, que fecha-se em seu sofrimento e, com isso, dá margem a interpretações equivocadas por seu par; quando a vítima decide falar, por vezes depara-se com acusações como “você está paranoico(a)!, precisa de férias!; está trabalhando demais!”, o que apenas tende a deteriorar a relação entre ambos; e) perdas econômicas decorrentes de ausências ao trabalho e consequente diminuição dos ganhos, principalmente quando atrelados à produção, o que deteriora a renda familiar, causando insatisfação, incompreensão ou sobrecarga do cônjuge. Toda essa falta de empatia e desagregação familiar apenas tende a acentuar o sofrimento do assediado, que se torna ainda mais indefeso diante dos ataques terroristas no trabalho e pode desenvolver até ideias de suicídio (PIÑUEL Y ZABALA, 2003, p.102-106).

violência psicológica que está padecendo por parte do perverso assediador e do ambiente à sua volta (PIÑUEL Y ZABALA, 2003, p.197).

Barreto e Heloani descrevem o assédio moral como um complexo de atos de violência que se reproduzem no espaço das relações de poder. Não é “*simple fruto de desacordo nas relações interpessoais*”, como dita o senso comum, mas um fenômeno organizacional, composto por manifestações de violência laboral que têm raiz profunda na organização do trabalho – ainda que a prática se revele individualizada. Quando se instala, cria focos de instabilidades e tensões que transforma todo o lugar de trabalho num espaço degradado, inseguro e arriscado, que afeta a todos. Torna-se um “*risco não visível*”, inscrito na arena dos fatores psicossociais, causadores de exclusão e sofrimentos que podem chegar até mesmo ao suicídio de trabalhadores. Por isso, os autores consideram que erradicar o assédio moral no seio das relações de trabalho exige pensar em medidas preventivas que levem em conta não apenas os tradicionais riscos físicos, químicos, biológicos dos ambientes de trabalho, mas também a sua dimensão subjetiva – i.e., “*os riscos não visíveis, os fatores psicossociais potencialmente causadores de exclusão e sofrimento*” (BARRETO; HELOANI, 2015).

Edith Seligmann-Silva também critica as formulações que atribuem a determinado indivíduo a responsabilidade pela ocorrência de assédio moral nos contextos de trabalho, pois esse é, segundo entende, um problema bem mais amplo:

O grave equívoco de generalizar a concepção de que em todo assédio deve ser buscada uma pessoa responsável pelo mesmo – que costuma ser, na maior parte das vezes, um gerente, um supervisor, ou outro superior hierárquico – esconde a responsabilidade da empresa, de seus dirigentes e da política de pessoal que definiram para a organização. Araújo (2012) comprovou, em amplo estudo, que uma imensa maioria dos casos de assédio, no Brasil, possui caráter coletivo e não individual, e é configurada a partir da estratégia organizacional adotada para obter a submissão às imposições de maximização da produtividade. Trata-se do que já havia sido identificado como assédio organizacional na Europa (Pezé, 2002) e no Brasil por Sobol (2008). Cabe, portanto, atenção para que esse tipo de assédio seja reconhecido e não erroneamente reduzido a uma situação de perversidade pontual e individual, geralmente atribuída a um gerente – agente visível da perseguição (SELIGMANN-SILVA; FIGUEIREDO; FRANCO, 2015, p.526).

Liliana Guimarães qualifica o assédio moral no trabalho como uma “*síndrome psicossocial multidimensional*” e explica as razões:

[...] *síndrome*, porque envolve um complexo de sintomas físicos e psíquicos específicos e inespecíficos, não redutíveis a uma configuração facilmente diagnosticável; *psicossocial*, porque afeta o indivíduo, o grupo de trabalho e a organização, produzindo disfunções em nível individual e coletivo; multidimensional, porque se origina e desenvolve permeando e afetando a todos

os níveis hierárquicos da organização e também com importantes repercussões externas (GUIMARÃES, 2006, p.09).

A autora pondera que uma correta abordagem do assédio deve se pautar em uma visão “*sistêmica, global e dinâmica*”, considerando-o sempre articulado, ademais, a um contexto social determinante. Sua prevenção e tratamento requerem, por isso, um enfoque multidisciplinar, voltado a resolver tanto a situação de assédio, no contexto organizacional, como as consequências dele advindas para o sujeito exposto. Deve haver uma concomitância das intervenções psicológica e jurídica, com enfrentamento do problema em seu aspecto *sistêmico*, como medida para evitar a propagação dos danos e fortalecer a autoestima e a identidade individual dos atingidos.

As estratégias de enfrentamento do problema devem diferir conforme a “*extensão de toxicidade*” e tipo de agente interveniente, além de envolver políticas de prevenção que obriguem empresas e poderes públicos a interferir precocemente nos ambientes de trabalho, agindo sobre todos os elementos-chave do sistema, isto é, em todos os escalões de uma empresa, deles extirpando tudo o que contiverem de violência oculta ou visível, adotando medidas para puni-las. Dentre essas intervenções preventivas internas, Marie-France Hirigoyen sugere que: *i)* - os administradores façam escolhas claras, deixando transparecer nos regulamentos internos que o assédio moral não será admitido e receberá punição, responsabilizando-se as hierarquias, a fim de que a política de não tolerância ao assédio seja seguida por toda a pirâmide; *ii)* - os assalariados sejam conscientizados do problema e orientados, sob todas as formas, a fim de que a prevenção seja responsabilidade de todos e de cada um; *c)* - seja revisto o conceito de subordinação, estabelecendo-se o que pode ser admitido ou não nas relações entre superiores hierárquicos e subordinados, para que não mais se tolerem as chefias perversas e a gestão por injúria; *iii)* - a empresa seja a primeira a dar exemplo de transparência, eticidade e responsabilidade social, tanto em seus métodos de gestão como em sua atuação interinstitucional. Esse plano de prevenção ao assédio deve ser montado em etapas, com formação de especialistas que tornar-se-ão formadores de outras pessoas dentro da organização; devem ser criados canais sigilosos para escuta de eventuais denúncias e formação de grupos permanentes de discussão, inclusive com a intervenção de mediadores devidamente treinados para uma atuação neutra e que facilite o diálogo entre os interlocutores (HIRIGOYEN, 2011, p.318-327).

Os estudos analisados convergem, portanto, ao tratar o assédio moral não sob a perspectiva convencional, ou seja, como um simples desentendimento entre assediado/assediador, antes percebendo o fenômeno como fruto de um desequilíbrio ou violência organizacional que, quanto às suas causas, revela a existência primeira de uma degradação da dimensão relacional ou psicossocial do meio ambiente laboral. Sem ignorar o fato de que pontualmente – i.e., como exceção - possa existir situação de assédio moral decorrente de exclusiva iniciativa individual de uma chefia psicologicamente desequilibrada, acentuadamente perversa e manipulatória, e que pratique a violência laboral de modo sorrateiro, sem o conhecimento ou participação dos demais membros do coletivo, defende-se que, para a maioria dos casos, a solução para o problema não deve ser buscada exclusivamente em técnicas gerenciadoras do estresse individual ou na pura e simples punição disciplinar do elemento tido como “o maldoso assediador”. Embora essas medidas sejam por vezes necessárias, não se mostram suficientes à prevenção de futuros problemas semelhantes, tampouco provocam a desejada reflexão organizacional profilática acerca da qualidade da dimensão imaterial de seus ambientes de trabalho.

O assédio moral organizacional configura, em suma, hipótese de desequilíbrio na dimensão imaterial da *Gestalt* labor-ambiental, cujo enfrentamento exige uma solução bem mais elaborada do que o banimento ou punição do elemento considerado assediador (ou mesmo do assediado, o que com frequência se vê nas lides trabalhistas), e que deve passar pela avaliação das condições de organização do trabalho e do conjunto de riscos psicossociais que, no entorno da vítima, possam ter contribuído significativamente para a configuração do quadro de violência moral. As estratégias de enfrentamento e técnicas de prevenção elencadas no presente tópico são perfeitamente aplicáveis aos contextos produtivos nacionais e muito podem colaborar para a diminuição do grave problema que hoje representa o assédio moral no seio das relações de trabalho, cujos efeitos já vitimaram inúmeros trabalhadores e permanecem assoberbando as Cortes trabalhistas, em razão de ações que pretendem discutir os danos morais e materiais subjacentes a essas formas de violência cotidiana organizacional.

3.4.2. A síndrome “loco-neurótica” - SLN

Durante quase uma década, Hilda Maria Rodrigues Alevato empreendeu pesquisa sistemática em organizações que apresentavam problemas em seus ambientes relacionais, com a intenção de compreender as influências do ambiente sobre o homem, isto é, de como o ambiente afeta o indivíduo e de como o indivíduo afetado pode, sucessivamente, seguir “contaminando” outros. Os depoimentos sistematizados pela autora revelaram que, em certos casos, havia uma “*ruptura na própria ideia de grupo*”, com a forte presença de uma visão de realidade própria das neuroses¹⁰⁹. Isso lhe permitiu identificar um fenômeno até então desconhecido, a “*Síndrome Loco-Neurótica*”, ou SLN, assim definida:

Diferentemente das neuroses e dos ataques afetivos, há uma classe de fenômenos cuja origem não está no indivíduo isolado: nem em sua história de vida, como nas neuroses, nem em suas reações particulares eventuais, como nos ataques afetivos. **Trata-se de uma forma coletiva de reagir às situações, gerada e realimentada pelos próprios processos grupais, que se manifesta nos sujeitos de determinado conjunto, de forma semelhante e difusa, com potencial para provocar, em muitos casos, prejuízos à saúde individual.** É a esse fenômeno que, conforme explicamos anteriormente, estamos chamando de Síndrome Loco-Neurótica. Como toda síndrome, trata-se de um conjunto de sintomas ligados a uma entidade mórbida [...]. Apesar de não ignorar as diferenças individuais de reação, o estudo da SLN, conforme estamos propondo, se dedica a examinar não os sujeitos e suas manifestações comportamentais e atitudinais particulares, mas as condições que favorecem seu desenvolvimento. O registro dos sintomas observados serve apenas como indicador de que há uma patologia a ser enfrentada; **metaforicamente, seria a “ponta de um iceberg” cuja base não é a história particular de cada um, mas a história institucional, incluindo o ambiente e os papéis sociais, cuja representação cada homem é chamado a viver quando se filia a um grupo ou coletivo social.** (ALEVATO, 1999, p.124 – g.n.)

Explica Alevato que, na presença de um ambiente contaminado pela Síndrome loco-neurótica (SLN), embora não necessariamente os sujeitos sejam neuróticos – já que para isso seria necessário o diagnóstico clínico individualizado – o que se tem é um “*funcionamento organizacional patológico*”, em que um conjunto de sintomas, atitudes e reações são identificadas de forma difusa em um determinado espaço físico e social, sendo comuns aos sujeitos do coletivo, “*cujas manifestações se assemelham às formas neuróticas de reagir às situações e aos problemas do cotidiano*”. O que particulariza a SLN é uma determinada configuração institucional que promove uma “*rotina neurotizante*”. Não se

¹⁰⁹Alevato explica que todo “*sintoma neurótico*” exprime, simultaneamente, agressão e defesa, numa situação de ambivalência que agrava a culpa (amor e ódio frente a um mesmo objeto, num mesmo tempo e espaço) e reforça sentimentos de ansiedade depressiva, em geral derivados do medo da perda real ou imaginada de um objeto. Esse conflito de ambivalência paralisa o homem devido a sua intrincada rede de relações (1999, p.97).

trata de um fenômeno individual, mas “*local*” (daí o nome adotado), cujos sintomas abalam determinados ambientes e organizações, numa forma errônea de funcionamento, que gera insegurança, medo e intenso sofrimento. É algo que impressiona pelo efeito multiplicador - pois mesmo os sujeitos que inicialmente resistem e tentam escapar do pessimismo e negatividade, com o passar do tempo vão sucumbindo ao clima organizacional, alimentando um ciclo nefasto que pode terminar com o adoecimento mental individual ou com a própria extinção do coletivo. Identificar a SLN num grupo é uma tarefa bastante complexa e, para direcionar as investigações, Alevato apresenta dezesseis situações que considera usualmente presentes nos ambientes deteriorados por essa síndrome:

TABELA 2: Situações de fato usualmente presentes nos ambientes deteriorados pela SLN – Síndrome Loco-Neurótica.

Origem inespecífica dos sentimentos de angústia	Não existe uma fonte originária clara para a “rede angustiante”, apenas um sentimento difuso que causa estranhamento, incômodo e relatos de incompreensão pelos próprios sujeitos do grupo de trabalho.
Delimitação geográfica das manifestações	A sensação de desconforto e angústia é vivida no local específico de trabalho; fora dali, em outras condições, não existe o mal-estar; os indivíduos dizem que em casa estavam bem, mas “ <i>só de pensar em ir trabalhar</i> ” já começam a padecer ¹¹⁰ .
Renitência	A síndrome manifesta-se após um período de perdas sociais sucessivas (frustrações individuais e coletivas, reais e simbólicas ¹¹¹), conduzindo ao abalo das expectativas e destruição da esperança num futuro melhor.
Semelhança de sintomas entre os sujeitos do coletivo	Ao tomar contato com um grupo em que se instalou a SLN, qualquer um que ali chegue sente o “ <i>ambiente pesado</i> ”, como se contaminado por um desânimo generalizado em relação a qualquer proposta ou sugestão de melhoria.
Dúvida generalizada	As pessoas “ <i>duvidam de tudo e de nada, simultaneamente</i> ”; instala-se a descrença, uma desconfiança profunda.
Isolamento	Decorre da própria desconfiança, pois se todos estão permanentemente sob suspeita, os indivíduos fecham-se em si mesmos, as atividades são realizadas em “ilhas” e alimentam-se práticas nocivas como os boatos e a “rádio-corredor”.
Representação negativa da vida coletiva	As tentativas de explicações são permeadas por advérbios negativos: “ <i>... não adianta, aqui é assim mesmo...</i> ”; “ <i>...nem tente, porque aqui não muda nada...</i> ”; “ <i>...não vai dar em nada...</i> ”. Isso acaba produzindo a desmobilização progressiva dos que ainda possam ter forças para insistir numa melhoria.

¹¹⁰Em ambientes acometidos por essa síndrome, diz a autora, os empregados costumam relatar vivências permeadas por expressões como: “*não sei o que acontece quando chego aqui*”; “*É só pensar em vir para cá que começo a sentir uma coisa esquisita*”; “*aqui só dá p’ra pensar numa coisa: a hora de ir embora*”; “*quero mais é me aposentar, sair fora o mais rápido que der. Se eu pudesse ia embora amanhã e não passava nem mais na porta... a droga é que ainda faltam quase quatro anos*”. (ALEVATO, 1999, p.22).

¹¹¹As “perdas” referem-se sempre a um objeto do desejo humano, e podem ser reais (como a perda da promessa de um reajuste salarial, do recebimento de uma bonificação, ou a saída repentina de muitos colegas nas organizações em reestruturação) ou podem ser simbólicas (frustrações relacionadas a elementos idealizados, como desejo de *status*, projetos futuros de vida). Qualquer delas sempre produz sentimentos de angústia, desamparo e abalo à autoestima. O excesso de frustrações sucessivas diminui o nível de tolerância para outras decepções e pode tornar o sujeito agressivo e vingativo, contaminando o ambiente de trabalho com hostilidade e tendências desagregadoras, sinalizando a “morte do grupo”, em sentido metafórico, e permeando o ambiente com um tipo de sofrimento altamente favorecedor das patologias psíquicas do trabalhador (ALEVATO, p.78-82).

Indiferença e submissão	Diante do aumento das pressões, os sujeitos se tornam conformados e submissos, a despeito de uma certa agressividade geral aparente.
Regressão	Existe uma espécie de <i>infantilização</i> das reações e atitudes, que pode ser traduzida em atitudes de destruição contra objetos materiais, contra equipamentos ou atos de vandalismo nos ambientes de trabalho; instala-se uma espécie de “ <i>desejo de morte institucional</i> ”, como se fosse necessário, no plano imaginário, acelerar a depredação do que resta, para que algo novo possa renascer.
Carência da referência simbólica	Devido ao clima de regressão instalado, o grupo sente a necessidade de uma autoridade que exerça a figura do “ <i>pai protetor</i> ”, como uma saída ideal ou <i>mágica</i> que ajude a suportar o momento trágico – mesmo sabendo que isso não irá acontecer.
Ausência de objetivos e desejos partilhados	Diante da fragilidade evidente da teia institucional, os laços de solidariedade e companheirismo desaparecem; no máximo, formam-se alianças em duplas ou trios, como forma de vencer o desgaste diário, mas não há a ideia do “um por todos, todos por um”.
Envelhecimento do grupo	Devido à falta de renovação das energias, o conjunto perde forças e os seus membros fazem o possível para desencorajar os mais novos a participar. Isso traduz, inconscientemente, a garantia de que aquele coletivo não se perpetuará, assegura que o fluxo geracional se interrompa ali; é um envelhecimento simbólico, relacionado, no aspecto psicanalítico, aos impulsos de morte, de destruição.
Atitudes reacionárias	O discurso crítico se transforma num debate tautológico, circular; as energias são esgotadas nas denúncias e lamentações, sem passar à efetivação de ações necessárias para concretizar projetos.
Publicização dos bastidores	As mazelas da organização são expostas aos olhares de terceiros, como uma espécie de “grito de socorro coletivo”, para que alguém, de fora “venha ver o que está acontecendo aqui”. Também pode se instalar um denunciamento, em que as culpas são atribuídas entre os membros do grupo, alimentando batalhas internas improfícuas.
Aumento das demandas por simetria	Diante da percepção de injustiças, os membros do grupo clamam individualmente por providências que restabeleçam alguma forma de equilíbrio idealizada, por alguma retribuição ou compensação; isso pode gerar a adoção de medidas do tipo “olho por olho, dente por dente”, próprias de sistemas sociais menos complexos.

Fonte: Elaborada a partir dos estudos de Hilda Alevato (1999, p.19-130).

A presença de um grande número de sintomas, dentre os acima elencados, é sinal de que a organização não vai bem, de que algo precisa ser feito, inclusive com a ajuda de um intercessor externo, para que as condições de bom funcionamento sejam restabelecidas. A presença da SNL é considerada uma espécie de “gatilho”, potencialmente disparador da eclosão de diversas desordens mentais individuais, comprovadas pelos estudos de medicina psiquiátrica do trabalho, como depressão, alcoolismo¹¹², envelhecimento precoce e até suicídios¹¹³ (ALEVATO, 1999).

¹¹²Muitas vezes, para garantir a permanência no grupo e encontrar forças para superar os medos e constrangimentos relacionados ao trabalho, o indivíduo recorre a paliativos: álcool, ansiolíticos, soníferos, psicoestimulantes. O uso desses recursos químicos tem cada vez crescido, em determinadas profissões, o que, para Christophe Dejours, pode-se mostrar, em certos casos, forma de superar os entraves pessoais para não sofrer a rejeição coletiva; são substâncias cujo papel “*articula-se com a ideologia defensiva*” e fornecem “*uma dose de energia, nem tanto física, mas psicológica, que ajuda a enfrentar as condições adversas do trabalho*”; tornam-se substâncias que ajudam tanto por seu valor simbólico, como por sua

Os dois exemplos apresentados como expressões de desequilíbrios da dimensão imaterial, psicossocial ou relacional labor-ambiental (assédio moral organizacional e SLN) pretendem demonstrar que o adoecimento fisiopsíquico dos trabalhadores pode ser, menos do que simples consequência de vulnerabilidades individuais, o resultado da exposição a um meio ambiente de trabalho psicologicamente desequilibrado, nos quais se espriam, de modo descontrolado, fatores de risco psicossocial. Esse ainda é um conceito bastante recente para a ciência jurídica, que tem tradicionalmente voltado suas preocupações para com os fatores de risco físicos, isto é, os chamados riscos “*tangíveis*”, dimensionáveis pelas formas estabelecidas cientificamente e compiladas, nacionalmente, nas Normas Regulamentadoras – NR’s. Para esses emergentes riscos imateriais, os estudos – repita-se – são escassos, e essa lacuna tem impedido a construção de um melhor paradigma de proteção do direito fundamental à saúde mental dos trabalhadores e da higidez psicossocial labor ambiental¹¹⁴, o que será adiante reexaminado.

Por ora, impende registrar que o fenômeno tratado pelo Direito como hipótese de desequilíbrio psicossocial labor-ambiental guarda proximidade com o que a Psicodinâmica do Trabalho trata por “*sofrimento no trabalho*”. Buscando alcançar uma aproximação entre esses dois ramos do conhecimento, em um esforço transdisciplinar, o capítulo a seguir apresentará alguns fundamentos básicos da escola *dejouriana* para essa categoria e abordará alguns casos considerados paradigmáticos no estabelecimento de conexões entre diversas formas de sofrimento no trabalho e adoecimentos fisiopsíquicos individuais e coletivos.

atividade psicofarmacológica. O medo, nesse patamar, torna-se uma “engrenagem determinante da organização do trabalho” (DEJOURS, 1992, p.97).

¹¹³Alevato reconhece que não existe algo como a “empresa perfeita”, cujo funcionamento possa ser rigorosamente repetido como um modelo ideal; explica a dinamicidade dos grupos cria, a cada momento, antagonismos, e o equilíbrio de forças é sempre instável. O que importa, porém, é a possibilidade de, nesse jogo, existir sempre a dosagem das pulsões opostas para a construção de ação produtiva, mantendo-se uma força homogeneizadora que promova a saúde e o bem-estar para os sujeitos. Caso isso não se estabeleça, podem se disseminar os sintomas identificados no elenco anteriormente apresentado, caracterizando a SLN.

¹¹⁴Julio Cesar de Sá da Rocha (2002) sustenta que o Direito Ambiental do Trabalho engloba um sistema normativo que tutela o meio ambiente do trabalho (de forma imediata) e a saúde do trabalhador (de forma indireta), e que é dotado de uma racionalidade própria, baseada na prevenção e na precaução ao dano, e que procura descrever e compreender essa proteção tendo em vista o trabalhador, em seu entorno de trabalho. É uma disciplina que surge como “resultado de uma ruptura do tratamento centrado unicamente no binômio direito público e direito privado”, pois os bens juridicamente tutelados (saúde e meio ambiente) não são “nem puramente estatais, nem estritamente particulares”; representam direitos de caráter metaindividual, coletivos *lato sensu* ou “superindividuais”. É um ramo do conhecimento, segundo sustenta, dotado de autonomia e de princípios próprios (dentre os quais, cita: o da precaução-prevenção, o do desenvolvimento sustentável, do poluidor-pagador, da proteção plena ao trabalhador, da equidade e o do *in dubio, pro ambiente-operario*), o que lhe permite reconhecer o Direito Ambiental do Trabalho como “*um novo paradigma de proteção à saúde do trabalhador*” (ROCHA, 2002, p. 120-131).

4. DO SOFRIMENTO NO TRABALHO AO ADOECIMENTO MENTAL DOS TRABALHADORES

[...] a organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições, emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma *história individual*, portadora de projetos, de esperanças e desejos, e uma organização do trabalho que os ignora. Esse sofrimento, de natureza mental, começa quando o homem, no trabalho, já não pode fazer nenhuma modificação na sua tarefa, no sentido de torná-la mais conforme às suas necessidades fisiológicas e a seus *desejos* psicológicos – isso é, quando a relação homem-trabalho é bloqueada. (DEJOURS, 1992, p.133).

Depois de, nos capítulos iniciais, terem sido: *i)* – tratadas as modificações no mundo do trabalho consideradas potencialmente promotoras de precarização da saúde biopsicossocial; *ii)* - expostas as configurações do arcabouço geral jurídico-normativo da proteção à saúde mental dos trabalhadores, em sua multidimensionalidade; *iii)* - apresentada a proposta de aplicação da malha principiológica do Direito Ambiental para a garantia da higidez da dimensão psicossocial labor-ambiental; *iv)* - abordadas expressões de desequilíbrio considerado “sistêmico” daquela dimensão e sugerida uma abordagem jurídica configuradora da hipótese de “poluição” dos ambientes assim degradados na esfera relacional, ou imaterial - resta agora apreciar, sob a ótica da teoria *dejouriana*, o fenômeno denominado “*sofrimento no trabalho*”, considerado pela teoria da Psicodinâmica do Trabalho uma etapa “*pré-patológica*”, i.e., que antecede a fase de eclosão ou agravamento dos adoecimentos mentais relacionados ao trabalho.

A finalidade dessa abordagem será, primeiramente, investigar em quais momentos ocorre essa passagem (da pré-morbidez à enfermidade propriamente dita), e perquirir se existe uniformidade nesse processo para a generalidade dos trabalhadores, ou se o limiar entre saúde-doença depende predominantemente de fatores individuais subjacentes. Depois, deseja-se buscar subsídios nos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho e em três estudos empíricos realizados junto a distintos coletivos de trabalho (jornalistas, magistrados e profissionais de uma indústria mecânica francesa com alta incidência suicidária) para tentar compreender como os fatores de risco psicossociais podem influenciar os coletivos de trabalho e os seres humanos a eles expostos. Por fim (e

adentrando na etapa da patologia propriamente dita), explanar-se-à sobre uma das mais complexas questões para as ciências jurídicas e da saúde: causa e concausa na configuração dos transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho.

4.1. O sofrimento na perspectiva da escola *dejouriana*

Os estudos de Christophe Dejours em Psicodinâmica do Trabalho (PDT) foram desenvolvidos a partir de uma evolução dos estudos da Psicopatologia do Trabalho (PPT). Essa linha de pesquisa tem como um dos objetivos entender como o indivíduo constrói sua identidade no interior das relações intersubjetivas e, ao mesmo tempo, dentro de sua própria história individual¹¹⁵.

Álvaro Roberto Crespo Merlo explica que a Psicodinâmica do Trabalho privilegia o estudo da “*normalidade*” - e não o da patologia relacionada ao trabalho¹¹⁶. É uma disciplina que veio preencher uma importante lacuna epistemológica em matéria de saúde do trabalhador, cujo principal mérito foi o de ter exposto as possibilidades de agressão mental oriundas da organização do trabalho identificáveis ainda numa etapa pré-patológica, do chamado “*sofrimento no trabalho*”, o que permite uma investigação fundamental para a realização de intervenções terapêuticas precoces, que possam modificar a organização do trabalho antes que o aparelho psíquico dos sujeitos seja efetivamente afetado. Seu grande valor também advém da multidisciplinaridade intrínseca, pois:

¹¹⁵Para a PDT, o trabalho jamais é um dado neutro em relação à saúde mental, pois o ato de trabalhar pode tanto “*promover o equilíbrio psíquico, a identificação com aquilo que se faz, a realização de si, um meio essencial para a busca de sentido*” como pode, nas situações em que não exista margem de manobra e o trabalhador não possa contribuir com o seu saber-fazer, ou não consiga trabalhar “*de acordo com seus princípios e crenças*”, tornando-se impedido de transformar o sofrimento em ações significativas, isto é, em prazer, tornar-se um trabalho desestabilizador, potencialmente deflagrador de mecanismos psíquicos de repressão pulsional que, no limite, podem desencadear uma situação intolerável de sofrimento patológico e consequente adoecimento mental (LANCMAN; UCHIDA; SZNELWAR, 2015, p.83).

¹¹⁶Conforme a teoria *dejouriana*, outras possíveis abordagens, mais tradicionais, sobre as relações entre trabalho e saúde são: a) a tentativa de evidenciar doenças mentais relacionadas ao trabalho a partir de uma hipótese patogênica inspirada no modelo toxicológico; b) uma abordagem “epidemiológica”, que encontra dificuldades de diagnóstico por razões metodológicas, como a da seleção de amostras significativas dentre a população de trabalhadores e mesmo a dificuldade de diagnóstico dessas patologias; c) abordagem “agressológica”, que privilegia o estudo específico do estresse e suas consequências sobre o organismo humano; d) abordagem estritamente psicanalítica, cuja utilização nos contextos de trabalho é bastante difícil, porque ela privilegia o campo do “*fantasma*” em lugar da realidade e mesmo a articulação desta é feita com uma estrutura psíquica concebida a partir de experiências infantis, de modo predominante (MERLO, 2002, p.133-134).

A Psicodinâmica do Trabalho incorpora conceitos sociológicos para caracterizar e detalhar a organização taylorista de trabalho; conceitos ergonômicos, para identificar o espaço existente entre trabalho real e trabalho prescrito¹¹⁷; conceitos psicanalíticos, tais como os de sublimação, para apreender o indivíduo que entra no universo do trabalho como portador de uma história singular que foi construída desde sua infância (MERLO, 2002).

Na abordagem do sofrimento relacionado ao trabalho, há uma questão que é tida por fundamental para a PDT: qual é o lugar do sujeito e de qual liberdade ele dispõe para reelaborar os conflitos que surgem no confronto entre sua personalidade e seu desejo com os ditames da Organização do Trabalho? Dejours explica que a organização do trabalho pode ser causa de uma fragilização somática, na medida em que ela bloqueie os esforços do trabalhador para adequar o seu modo operatório às necessidades de sua estrutura mental. A estruturação do trabalho em fases de atividade e fases de descanso, protege o corpo contra uma sobrecarga comportamental que poderia ser prejudicial, e possibilita ao sujeito encontrar meios de canalizar suas pulsões durante o trabalho. Deste modo, “*o conflito entre a economia psicossomática e a organização potencializa os efeitos patogênicos das más condições físicas, químicas e biológicas do trabalho*”. E, quando o sofrimento psicológico atinge determinado grau, se não for alvo de estratégia defensiva individual, pode resultar em crise psíquica e doença mental (DEJOURS, 1992).

Conquanto pareça algo paradoxal, explica Dejours que um trabalho onde “*não exista grande coisa a fazer*”, no qual o sujeito precise meramente “fingir” que está ocupado, gera uma contenção de carga psíquica (por subutilização), seguida por intensa fadiga, astenia e possível patologia. O perigo principal, no caso, é o da subutilização ou repressão de aptidões psíquicas ou psicomotoras, porque isso gera uma “*retenção de energia pulsional*” que favorece o desequilíbrio, sofrimento mental e potencializa a chance de eclosão de doenças mentais ou psicossomáticas. Um trabalho psiquicamente equilibrante é, pois, aquele que possibilita a adequada descarga de energia pulsional, desempenhado em meio a uma organização do trabalho suficientemente flexível para não prescrever modos operatórios rígidos, que respeita o campo de ação do trabalhador, permitindo-lhe a concretização de suas aspirações, suas ideias, imaginação e desejo, assim

¹¹⁷A NR-17, aprovada pela Portaria do MTb nº 3.214 de 8-6-1978, estabelece parâmetros para “*adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores*” e determina, no seu item 8.4., que as análises ergonômicas do trabalho contemplem, no mínimo: [...] “b) - avaliação da organização do trabalho, demonstrando: “*1. trabalho real e trabalho prescrito*” - numa clara referência a um dos preceitos centrais da PDT - Psicodinâmica do Trabalho, o chamado “*real do trabalho*”, em oposição ao trabalho prescrito.

como alguma adaptação às necessidades de seu corpo e variações de seu estado de espírito momentâneo (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1993).

Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), falam em trabalho “*vitalizador*” para a hipótese em que o “ser” do trabalhador está plenamente engajado, sem constrangimentos, possibilitando o uso livre da própria experiência, inteligência e criatividade. Um trabalho no qual o indivíduo possa ser reconhecido e reconhecer-se. Representa o oposto da “*atividade impedida*”, na qual estão boicotados a iniciativa ao agir e ao pensar, a formação de juízos críticos e a mobilização dos afetos vitais.

Um panorama resumido de alguns conceitos tidos como básicos para a escola da Psicodinâmica do Trabalho será adiante apresentado, para estabelecer um referencial teórico que ajude a compreender os vínculos potencialmente existentes entre as novas dinâmicas produtivas, desequilíbrios psicossociais labor-ambientais e a eclosão ou agravamento de transtornos mentais e comportamentais nos trabalhadores.

4.1.1. O apagamento da ética e a banalização do mal

Na obra intitulada “*A banalização da injustiça social*” (2007), Dejours reflete sobre os diversos tipos de sofrimento no trabalho, à luz dos conceitos de “*distorção comunicacional*” (Jürgen Habermas) e “*banalização do mal*” (Hannah Arendt), analisando os mecanismos psicológicos que permitem aos trabalhadores aceitar os mais diversos tipos de pressão patronal, até mesmo quando chegam ao ponto de pôr em risco suas integridades física e mental. Segundo propõe, no âmago desse consentimento dos trabalhadores estão contidos o *medo* (da perda do emprego, das diversas formas de ameaça) e a *vergonha*, sentimentos que propiciam submissão à autoridade e a adoção de comportamentos objetivamente reprováveis (mentira, apagamento de vestígios). O sofrimento assim imposto é comparado àquele infligido aos sobreviventes de guerras, e o autor investiga por quais razões essa “máquina de guerra” continua a funcionar tão bem, ou seja, indaga por que alguns trabalhadores consentem em padecer tamanhos sofrimentos psíquicos, enquanto outros, por sua vez, consentem em infligir tais aflições aos primeiros? A pergunta central da obra é: “*como tolerar o intolerável?*” – ou seja, o autor indaga como podem ser suportados determinados abusos patronais no seio das relações de trabalho, sem uma resposta de repúdio generalizado a essas agressões.

A realidade forense brasileira comprova, cada dia em maior grau, a relevância e atualidade dessa preocupação, pois o Judiciário vê-se às voltas com as mais variadas denúncias de violência física e moral nos ambientes de trabalho, muitas delas envolvendo uma escalada de comportamentos que se reproduziram no seio organizacional durante meses, às vezes anos, em situações nas quais as dinâmicas perversas instauradas entre agredido-agressor são assistidas por testemunhas – absolutamente passivas, ou até mesmo colaborativas. Quando indagadas em juízo sobre as razões de não terem empreendido alguma reação como desaprovação da violência assistida, simplesmente emudecem, pois não conseguem compreender as razões que as levaram a tolerar aquele tipo de violência organizacional. As complexas respostas apresentadas pela Psicodinâmica do Trabalho apontam para um processo de constituição de “*personalidades normopáticas*”¹¹⁸ nos ambientes de trabalho, construção feita a partir da abordagem psicológica do caso clássico de Eichmann (Hannah Arendt), nas quais predominam mecanismos de defesa psicológica que resultam numa forma de suspensão setorizada da faculdade de pensar, gerando uma espécie de “*clivagem do ego*”, com afetação apenas do setor psíquico diretamente relacionado com a adversidade alheia. Essa é, em apertadíssima síntese, a “*banalização do mal*”: a total indiferença ao sofrimento do colega de trabalho¹¹⁹.

¹¹⁸*Normopatia* é expressão que tem sido empregada para designar a tendência do indivíduo a apresentar uma conformidade excessiva em relação às normas sociais de comportamento, sem expressar a própria subjetividade. O normopata tem consciência da reprovabilidade de determinado comportamento, mas não demonstra se importar com isso. Costuma assumir atitude conformista como mecanismo de defesa psicológica, afastando-se do sofrimento e da consequente indignação, que, de outro modo, poderiam servir para mudar determinadas realidades menos corretas nas organizações. Com isso, transforma-se no “*colaborador ideal*”, pois como não mais sente compaixão pelo sofrimento alheio, adapta-se facilmente às regras, ainda que absurdas. As características psíquicas do indivíduo normopata costumam envolver: pensamento operatório, pobreza de linguagem, asfixia afetiva, indiferença em relação ao mundo, cumplicidade com o mal (por ação ou omissão), pensamento estereotipado (“*faço porque todo mundo faz*”) e ausência de atividade fantasmática consciente (FONTES, 2016).

¹¹⁹Estudos em psicologia das organizações registram o curioso fenômeno da “*Síndrome de Estocolmo Gerencial*” para aludir à reação psicológica, frequentemente deflagrada em gerentes, que para enfrentar as dificuldades atinentes ao cargo acabam por “normalizar” exigências como a pressão excessiva por resultados, escassez de tempo para resolver as tarefas, sobrecarga de atividades, sensação de estar sempre em débito com o tempo, tensão, negatividade, ambiguidade na resolução de conflitos interpessoais, fadiga diária, dentre outras. Por um processo de negação, passam a perceber tais adversidades como “normais” ao cargo ocupado, necessariamente suportáveis por todo e qualquer gestor. Essa consciência introjetada acaba se propagando entre as esferas hierárquicas subordinadas, que passam a ser igualmente cobradas e internalizam a mesma percepção em relação aos abusos na organização do trabalho. Com o passar do tempo, todo o ambiente laborativo pode vir a ser tomado por uma percepção equivocada, que acaba por tornar natural e aceitável o gerenciamento por estresse. O nome atribuído à síndrome tem relação com o fenômeno descrito em 1973, por Nils Bejerot, como um estado psicológico no qual a vítima de sequestro passa a demonstrar indícios de lealdade e gratidão para com seu sequestrador, inicialmente como defesa (medo de retaliação) e, mais tarde, por um processo psicanalítico de *regressão*, mediante o qual o agressor se transfigura numa figura materna, apta a assegurar proteção ao filho/sequestrado frente às ameaças do mundo exterior ao cativo. Similarmente a esse processo inconsciente regressivo, os gerentes, para suportar o profundo mal-estar decorrente das condições impostas pela organização do trabalho, negam a

Em ambientes de trabalho psicologicamente degradados, espraia-se as personalidades ditas *normopáticas*, formadas através da ação de mecanismos perversos que se propagam e se autorreforçam pela manipulação política das ameaças de precarização ou de exclusão social (perda do emprego, rebaixamento salarial ou outros danos que possam ser impostos a quem discorde em participar do esquema de perversidades). Trata-se de uma “*consciência moral retraída*”, que a longo prazo descamba para uma ignorância que confere “*inocência e serenidade a quem participa dos esquemas de maldades*” – ainda que como simples figurantes ou colaboradores, mas que ostentam papel importantíssimo na perpetuação do mal. Nesse cenário é que eclodem, por exemplo, os casos de assédio moral organizacional, *mobbing*, assédio sexual, dentre tantas outras configurações potencialmente danosas para o psiquismo dos trabalhadores. Dejours considera que esses comportamentos de retraimento da consciência, ou seja, o “*lavar as mãos*” frente ao sofrimento do colega de trabalho, representam a tática de “*bancar avestruz*”, uma negação psicológica da realidade, dissimulada por diversas máscaras como as do “*empregado aplicado*”, o “*zelo no trabalho*”, a busca da “*qualidade total*”, dentre tantas outras. São estratégias individuais de defesa¹²⁰ que geram rupturas na teia de solidariedade que deve existir nos coletivos de trabalho saudáveis.

A opressão organizacional é agravada pela gestão por estresse, exercida às escâncaras, sem protestos individuais ou coletivos. Com o passar do tempo, mesmo as ditas “*pessoas de bem*”, participam voluntariamente dos jogos de horrores; aqueles que porventura não aguentem a pressão (por metas, por resultados, por imposição de silêncio frente ao sofrimento alheio) serão vistos como fracos, despreparados, incompetentes. Por isso, a única saída é aderir ao sistema - até porque, diz Dejours, “*todos sabemos como são*

agressividade, normalizam as condutas abusivas e passam a defender o ponto de vista patronal, propagando o próprio abuso, numa atitude de identificação com o agressor. O desenvolvimento da Síndrome de Estocolmo Gerencial denota um mecanismo de defesa psicológica que representa um modo de se manter “*conscientemente inconsciente de pensamentos, sentimentos e desejos desagradáveis*” no bojo das relações de trabalho (MELO; CASSINI; LOPES, 2011, p.4-10).

¹²⁰Explica o autor que o *medo* está presente em todos os tipos de ocupações profissionais, mesmo naquelas que envolvem o exercício de tarefas repetitivas, rotineiras, como os trabalhos de escritório. O que varia é o tipo e a intensidade desse medo. Algumas categorias são expostas a riscos de lesão à integridade física (construção civil, bombeiros, policiais, etc.); outras, a um medo coletivo em razão das características do ambiente de trabalho (como os trabalhos em plataformas de petróleo ou em indústrias químicas com riscos de vazamentos e incêndios); outras, ainda, a riscos “supostos”, mal conhecidos em seus detalhes, mas confirmados pelas estatísticas de adoecimentos e acidentes. De todo modo, o medo associado ao trabalho, quando assume proporções exageradas, é algo que “*destrói a saúde mental dos trabalhadores de modo progressivo e inelutável, como o carvão que asfixia os pulmões do mineiro com silicose*”. Para superar esse medo é que os trabalhadores elaboram, segundo o autor, suas “ideologias ocupacionais defensivas”, de forma individual ou coletiva, por meio das quais conseguem “*esconjuram a loucura*”, em detrimento dos constrangimentos deletérios da organização do trabalho (DEJOURS, 1992, p.74).

tratados, nos sistemas totalitários, os oponentes: exílio, execução ou campo de concentração” (2007, p.126). Essas reflexões indicam que não há inocentes na imposição da violência organizacional, pois todos colaboram, voluntária ou involuntariamente, na perpetuação das perversidades e manipulação do medo. As estratégias psíquicas defensivas evitam, por vezes, o adoecimento mental, mas conduzem os trabalhadores à condição de personalidades “*normóticas*”, que não são doentes, mas também não são saudáveis. O trabalho assume, nesses contextos violentos, um caráter de simples alienação, pois não permite uma vivência subjetiva enriquecedora.

Quando a dimensão psíquica da ambiência laborativa atinge um grau de desestruturação tal que permite o “*apagamento da ética*”, o sujeito preserva, a duras penas, seu psiquismo, mas torna-se vítima de um trabalho estressante e que desagrega não apenas sua personalidade, mas também os vínculos sociais no ambiente organizacional. É uma forma de adaptação psicológica que pode trazer implicações no plano moral e político, pois, para permitir a superação do medo, resulta em atenuação da consciência, como se a racionalidade moral ficasse adormecida. O dilema passa a ser ético, e, quando porventura predomina a “*banalização do mal*”, ação, trabalho e sofrimento ficam inevitavelmente imbricados (DEJOURS, 2007).

4.1.2. A falta de reconhecimento no trabalho

Christophe Dejours define o “*reconhecimento*” como uma retribuição simbólica obtida pela pessoa que trabalha, uma espécie de resposta à contribuição que ela tem oferecido ao tomador de seus serviços e à sociedade como um todo, algo que funciona como uma espécie de “*contrapartida moral*” ao trabalho realizado, e que tem fortíssimo impacto no psiquismo humano. Para exemplificar essa dinâmica, o autor recorda que outrora os professores auferiam salários baixos, mas eram altamente recompensados pelo prestígio da função exercida junto à população e às instituições como um todo. Hoje, em contrapartida, melhoraram comparativamente os níveis remuneratórios, mas a categoria muito se ressentiu da total falta de reconhecimento social de sua profissão. Essa inversão da retribuição simbólica, aliada ao fato de o trabalho ter se tornado extremamente estressor em razão das novas dinâmicas produtivas (que, como adiante será abordado, incorporaram

a lógica produtivista à atividade do ensino), tem causado severo adoecimento psíquico para professores, como demonstram reiteradas pesquisas contemporâneas.

A psicodinâmica do reconhecimento, quando desestabilizada pelas alterações nas formas de gestão, pode deflagrar crises psicopatológicas de acentuada dimensão, pois provoca a “*perda de sentido*” em relação ao exercício da atividade profissional, o que afeta o psiquismo do trabalhador de modo mais intenso do que as eventuais crises relacionadas à perda da retribuição monetária do labor. Se essa perda de sentido for vista como prenúncio do fim de uma carreira, tanto pior para o equilíbrio psicológico do trabalhador. Dejours cita que mudanças drásticas nas políticas de gestão da empresa, ou a aplicação de critérios muito rígidos de avaliação podem trazer ao trabalhador o senso de ter “*caído em desgraça*”, com um efeito tão dramático ao psiquismo que conduz o assalariado até mesmo ao suicídio, mencionando que isso pode ocorrer logo após uma entrevista mal-sucedida de avaliação, ou nos contextos particulares de fusões-aquisições precedidos de assédio moral e sucedidos pela divulgação das famigeradas “listas de descarte” (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p.38-43).

A dinâmica de equilíbrio do sistema “contribuição x reconhecimento” envolve a análise de dois julgamentos: i) - o “*julgamento de utilidade*” – que implica a avaliação do aproveitamento técnico, econômico ou social da contribuição pessoal do trabalhador, conferindo-se à atividade o valor de um trabalho *stricto sensu*, sendo diferenciada, por exemplo, do lazer ou de um *hobby*; ii) – o “*julgamento de beleza*”, que diz respeito à conformidade do trabalho em comparação às regras da arte e do ofício vigentes em dado momento e em determinados contextos sócio-econômicos; é uma avaliação proferida “*pelos pares*”, i.e., pessoas que conhecem o ofício específico, e tem efeito fundamental sobre a identidade do trabalhador, porque envolve a construção de seu senso de pertencimento a uma equipe profissional, a um coletivo de trabalho, permite que se destaque no seio da comunidade profissional¹²¹.

¹²¹Um exemplo clássico de situação em que a falta de reconhecimento no trabalho é fortemente promotora de adoecimento psíquico, diz respeito à conhecida estratégia do “*assédio-geladeira*”, chamado por Marie-France Hirigoyen de “*assédio no vazio*”, e que consiste em colocar o empregado “*na geladeira*”, isto é, cortar-lhe as atribuições e mesmo a possibilidade do convívio interpessoal, ainda que mantendo a contraprestação salarial. Esse procedimento costuma ocorrer quando o funcionário se torna indesejável para a organização por motivos variados e não consegue (ou não pode) ser demitido nem transferido para outro departamento. As chefias inescrupulosas costumam recorrer a estratégias para se livrar do incômodo, como deixar o indivíduo sem tarefas ou lhe atribuir missões insignificantes e até humilhantes. É uma tática que visa deixar claro ao empregado “que ele não serve para nada e que só está lá porque não é possível mandá-lo embora”. Com isso, a pessoa acaba perdendo sua dignidade, ainda que exista remuneração a esse ócio imposto, porque, como diz a autora, ainda que se trate de uma “*geladeira bem remunerada*”, a ferida na

As experiências de subjetivação decorrentes do trabalho são diversas em razão das diferenciações que existem entre as personalidades dos indivíduos e do grau de constrangimentos que a organização do trabalho imponha ao indivíduo. Trabalhar, para Dejours (2012), é preencher as lacunas entre o prescrito e o efetivo, em um processo contínuo, no bojo do qual se insere o “real do trabalho”, uma verdade que se revela por sua negativa, i.e., sob a forma de *“fracasso, experiência desagradável, sentimento de impotência ou angústia, irritação raiva ou desânimo”*, experiências frente as quais entra em cena a *“inteligência inventiva”*, quando o trabalhador encontra, por si só, as artimanhas, as astúcias da profissão que não lhe foram ensinadas formalmente. Não é uma inteligência acadêmica, mas um conhecimento baseado no improviso, na inventividade, uma *“inteligência astuciosa”* que constitui um saber-fazer permanente - às vezes clandestino, porque não sendo passível de explicações consistentes, acaba ocultado pelos operadores. São *“práticas fora da norma, dos procedimentos prescritos, passam mesmo por transgressões capazes de motivar punições”*. Quando o trabalhador mobiliza essa sua inteligência “astuciosa”, remaneja sua arquitetura psíquica e corporal e opera a transformação de si. Paradoxalmente, portanto, a experiência do fracasso e a resistência a ela é o que permite ao sujeito conhecer seus próprios limites, suas imperícias, o repertório de impressões afetivas e qualidades de virtuosismo que acaba por apreciar, levando-o a *“gostar de si mesmo”*. É como uma segunda oportunidade, depois da infância, para ampliar os poderes do corpo de experimentar-se a si próprio, reestruturando positivamente o conjunto de sua personalidade, ao que Dejours denomina *“trabalho vivo”*, gerador de experiências enriquecedoras para o ser. Uma experiência laborativa ainda mais proveitosa exige também a adoção de uma postura de respeito em relação ao outro, nos coletivos de trabalho, o que tangencia a *ética* no trabalho, preocupação que consiste em procurar os caminhos adequados para *“reconhecer e honrar a vida em si e no outro”*, uma ação política dotada de significado positivo e que consiste em *“reconhecer, de início, o que o meu trabalho deve à minha subjetividade; reconhecer, na sequência, o que o trabalho dos demais deve às suas respectivas subjetividades e à subjetividade de todos”* (DEJOURS, 2012, p.174-212).

autoestima é drástica. Junto com o trabalho perdemos a identidade, pois nossa identidade depende muito do que fazemos. Isto gera igualmente uma perda relacional, pois, quando não se tem nada para fazer e não se tem mais nenhuma responsabilidade, o que dizer aos colegas com quem cruzamos nos corredores ou no restaurante? O constrangimento é recíproco e muitos dos que são postos na *“geladeira”* dizem que são ignorados por todos e relegados ao abandono. As pessoas têm vergonha de ser *“encostadas”* porque isso subentende que perderam os méritos e se tornaram incompetentes (HIRIGOYEN, 2011, p.129).

Dejours e Bégue (2010) destacam que “*a identidade é a armadura da saúde mental*” e, quando por meio de um trabalho que signifique não apenas produzir (para outrem), mas também produzir-se a si mesmo, mediante o fortalecimento da identidade por um adequado reconhecimento da atividade desenvolvida, torna-se possível a transformação do sofrimento no trabalho em prazer e existe proveito para a construção da saúde mental do trabalhador. Em sentido contrário, quando ocorrem falhas nessa dinâmica do processo “*contribuição-reconhecimento*”, surge o risco da desestabilização da identidade e do adoecimento fisiopsíquico. Um conceito fundamental em Psicodinâmica do Trabalho é, pois, o de que “*não existe neutralidade do trabalho frente à construção da identidade e à saúde mental*”. A relação do indivíduo com seu trabalho pode gerar o melhor (a emancipação do ser, a construção de um saudável psiquismo) ou o pior (crises de identidade e descompensação psicopatológica). Essa é uma premissa extraída de princípios da psicanálise que comprova sua força e validade no dia a dia das organizações e nas rotinas do Judiciário, em que, ombreando tristes comprovações de patologias físicas ou mentais adquiridas ou agravadas pelas condições do trabalho, também vêm à tona, por vezes, relatos de indivíduos felizes e bem-sucedidos, que afirmam com orgulho a centralidade do trabalho na conquista de uma situação existencial profundamente exitosa.

4.1.3. A percepção de injustiças nos ambientes de trabalho

Outro fator fortemente indutor da dinâmica do sofrimento nas relações de trabalho diz respeito à percepção de injustiças no seio da organização; é um aspecto que assume maior gravidade, quanto mais próximo do trabalhador seja praticado o ato tido como injusto; pior, ainda, quando ele próprio é o alvo da preterição ou comportamento discriminatório. Dejours chama a atenção, nesse aspecto, para o que chama de “*a falácia das avaliações individualizadas de desempenho*”. Para o psicanalista, qualquer trabalho costuma convocar a personalidade do executor, para muito além do tempo e do local de trabalho, ocorrendo algo como uma “*inseparabilidade*” entre o que seja “trabalho” e “fora do trabalho”. Exemplifica que na avaliação da jornada efetiva não se costuma mensurar o tempo psíquico e intelectual consagrado à aquisição das habilidades e competências necessárias à melhora de performance, como os tempos gastos em cursos, palestras, seminários e treinamentos diretamente relacionados com as atividades desenvolvidas para o empregador. Quando muito, as avaliações medem os resultados do trabalho, mas não

dimensionam o quanto de si o trabalhador investiu para chegar àquele ponto de sua carreira. Conclui que esses métodos de avaliação qualitativa são “*falsos*” e podem gerar “*sentimentos de injustiça*”, com efeitos negativos para a saúde mental e impactos adversos sobre a dimensão da cooperação nos ambientes de trabalho, introduzindo concorrência e rivalidade entre os assalariados, com possibilidade de derivação para condutas desleais e corrosão da confiança nos coletivos de trabalho, conforme explica:

Não é apenas a cooperação que sofre, mas as relações de respeito entre colegas, a lealdade, a confiança, a amabilidade, a ajuda mútua, também se deterioram. Cada um é levado, aos poucos, a adotar comportamentos que, no fundo, reprova. Pois é a solidariedade mesma que está sendo esmigalhada, triturada e, por fim, destruída. No lugar do convívio e do saber-fazer, a duplicidade, a dissimulação e a má-fé tornam-se regra. No fim, cada qual se encontra só, no meio da multidão, em um ambiente humano e social com características de hostilidade. A solidão e o abatimento se instalam no mundo do trabalho e isso muda radicalmente o cenário, no que diz respeito à relação subjetiva frente ao trabalho e à saúde mental (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p.44)

Uma espécie de percepção de injustiça muito presente nos mais diversos ambientes de trabalho é aquela decorrente de discriminações sexistas. O Juiz Federal Roger Raupp Rios (2015) centrou seus estudos nessa forma de específica de discriminação e explica que o “sexismo” manifesta-se por duas formas de violência: física e não física. A primeira, mais visível e brutal, atinge diretamente a integridade corporal, quando não chega às raias do estupro e homicídio. A segunda, não menos danosa, consiste na injúria ou alguma outra forma de não reconhecimento, uma espécie de ostracismo social, que “nega ou diminui valor a alguém, criando condições para modos de tratamento degradante e insultuoso”. Diz que ambas são bastante comuns em nossa cultura androcêntrica, no seio da qual, condutas individuais e dinâmicas institucionais reproduzem a ideia da superioridade masculina como norma social e cultural. São condutas que atualizam hierarquias de gênero¹²², e que podem envolver discriminação direta, quando intencionalmente praticada para inferiorizar a vítima, ou indireta, quando não são intencionais, mas produzem o mesmo efeito

¹²²Para Roger Raupp Rios, essas condutas sexistas e discriminatórias são inconstitucionais, pois encontram óbice nas regras da CRFB/1988, em seus artigos 3º, IV e 5º, inciso III, assim como nas disposições da Convenção n.111 da OIT, em seu artigo 1º, que estabelece: “*Para os fins desta Convenção, o termo “discriminação” compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão*”. Alexandre de Moraes (2013) explica que a adequada interpretação do artigo 5º da Lei Maior torna “*inaceitável a utilização do discrimen sexo, sempre que o mesmo seja eleito com o propósito de desnivelar materialmente o homem da mulher; aceitando-o, porém, quando a finalidade pretendida for atenuar os desníveis*”. E pondera, em acréscimo, que, para além dos tratamentos diferenciados entre homens e mulheres, já consagrados pela própria Constituição, a legislação infraconstitucional poderá atuar de modo a *atenuar desníveis* de tratamento em razão do sexo; nunca, porém, para meramente *beneficiar* um deles.

discriminatório e violador de direitos - como, por exemplo, nas instituições omissas em relação a padrões de machismo (RIOS, 2015).

A psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen também estudou o aspecto das discriminações de gênero nos locais de trabalho e ressalta que o assédio moral praticado nessa perspectiva depende muito do contexto sociocultural analisado. Esclarece que embora nos países escandinavos e Alemanha exista uma real preocupação com a igualdade de oportunidades entre os dois sexos, nos países latinos ainda reina uma atmosfera “machista”, onde as mulheres não apenas são assediadas com maior frequência, como o são de forma diferente, mediante humilhações de conotação sexista, no limite de uma agressão sexual. Destaca a autora que a “mistura” nociva de assédio sexual e assédio moral existe em quase todos os meios profissionais, nos mais variados escalões hierárquicos, sendo uma situação de difícil prova, pois o agressor sempre a nega. Além disso, existe tendência à “naturalização” do fenômeno, pois tanto o agressor como muitos dos demais homens costumam considerar o comportamento apenas “viril”, não necessariamente condenável. As vítimas, por sua vez, sentem-se constrangidas em denunciar o assédio sexual – mais do que o moral – e isso tudo, somado ao próprio fato de as mulheres serem educadas para não reagir de modo violento, colabora para a perpetuação do problema (2011, p. 99-105).

Exemplificando situação dramática em que o “*sexismo institucional*” entranhado na administração pública fez eclodir transtorno mental relacionado ao trabalho, José A. Peres Gediél e Lawrence E. de Mello analisam a situação referida na Ação Ordinária nº 5023160-40.2012.404.7100/RS, oriunda do Tribunal Regional Federal da 4ª. Região, ajuizada por servidora da Marinha que foi desligada em fevereiro/2012, por decisão unilateral da administração pública, e que, em sede de antecipação de tutela, teve ordenada sua reintegração ao cargo para continuidade do tratamento de saúde – eis que acometida por transtorno psiquiátrico cujo nexos fora reconhecido com as condições nefastas de seu trabalho, durante o qual tornara-se alvo de assédio moral e sexual, sendo chamada pelos superiores hierárquicos de “*galinha dos ovos de ouro*” e “*chuchuquinha*”, dentre outros impropérios. Era por eles convidada a “*sair*”, de forma constrangedora, e submetida a situações vexatórias com frequência. Foi perseguida e sofreu punição disciplinar injusta (prisão temporária), posteriormente anulada pelo Judiciário, que reconheceu o assédio moral, a discriminação institucional e o tratamento diferenciado prejudicial, motivado pela condição feminina da autora. O Acórdão Regional reconheceu a ocorrência de

discriminação direta e indireta perpetrada pela União Federal, manteve a ordem de reintegração e impôs o pagamento de indenização aos ofensores (GEDIEL; MELLO, 2015, p.118-125).

Percebe-se a partir dos exemplos destacados, que os casos tratados pela escola *Dejouriana* como representantes de “injustiças” nos ambientes de trabalho guardam relação, no âmbito jurídico, com a prática de comportamentos contrários ao princípio constitucional da não discriminação, por aplicação do qual se consagra “*que o exercício pleno de todos os direitos e garantias fundamentais pertença a todas as pessoas, independentemente de sua raça, condição social, genealogia, sexo, credo, convicção política, filosófica ou qualquer outro elemento arbitrariamente diferenciador*” (MORAES, 2013)¹²³.

4.1.4. A distorção comunicacional nos ambientes de trabalho

Míriam Cristina Zaidan Mota (2015) estudou a qualidade da comunicação nos ambientes de trabalho e expõe que o processo comunicacional é circular ou cíclico, composto por quatro elementos: *i*) – fonte: é o emissor ou codificador, aquele que dá início do processo com a emissão de uma mensagem, podendo ser uma pessoa, grupo de pessoas ou instituição; *ii*) - receptor: é o decodificador ou recebedor, aquele que interpreta a mensagem e pode modificar seus desempenhos; *iii*) – mensagem: conjunto organizado de ideias, transmitido pela fonte ao receptor; uma mesma mensagem pode resultar em diferentes interpretações pelos receptores, conforme suas experiências anteriores; *iv*) – veículo: é o meio através do qual a mensagem se transmite; ele é inseparável da mensagem, torna-se parte integrante dela. Para Mota, o desequilíbrio entre esses elementos pode propiciar a existência de barreiras comunicacionais, gerando uma mensagem final distorcida, ampliada ou desviada. Esses desequilíbrios são bastante comuns no seio das

¹²³As distinções trabalhistas formuladas em contextos discriminatórias são contrárias ao princípio da igualdade, vigente em nosso ordenamento com tríplice finalidade limitadora, como ensina Alexandre de Moraes (2013): limitação ao legislador, ao intérprete/autoridade pública e ao particular. Frente ao legislador ou ao executivo, veda que na edição de atos normativos sejam criados tratamentos abusivamente diferenciados a pessoas que se encontrem em situações idênticas; em relação ao intérprete/autoridade pública, impõe obrigatoriedade de se aplicar a lei e outros atos normativos igualmente, isto é, sem estabelecimento de diferenciações em razão de sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, de raça ou classe social; em relação aos particulares, o princípio veda ações pautadas por condutas discriminatórias, preconceituosas ou racistas, sob pena de o agente responder civil e/ou penalmente, nos termos da legislação em vigor.

organizações e produzem impacto na dimensão psicossocial em vários níveis, do mais simples (atritos interpessoais), aos mais graves, como os configuradores de assédio moral organizacional ou *mobbing*.

No livro intitulado “*O fator humano*” (2005), Dejours investiga as origens e meios de controle das falhas humanas nas situações de trabalho e destaca que as condições de comunicação são centrais na definição da qualidade da dimensão psicológica dos coletivos de trabalho, pois, para um determinado espaço de discussão funcionar, é necessário que os sujeitos intervenientes possam compreender-se mutuamente. Há, porém, situações em que muito se fala, para nada dizer, ou em que se fala sem intenção de que o conteúdo possa sequer ser discutido; há, ainda, a hipótese de que o falado seja escutado mas não compreendido. Distorções comunicacionais são bastante comuns nos contextos de trabalho porque marcados por uma “*atividade semiótica dissimétrica*”, isto é, desigual, em razão da própria dominação a eles inerente. A simbologia da linguagem é mais desenvolvida pelos que ocupam os postos executivos (engenheiros, planejadores, chefes), do que pelos operários, técnicos, executantes em geral. Isso pode ocasionar um “*desequilíbrio de inteligibilidade*” que termina por reiterar o desequilíbrio da relação social, caso não exista uma preocupação dos sujeitos com a adequada formação e transmissão do linguajar. Conclui Dejours, quanto a esse aspecto:

O preço a pagar é a dificuldade considerável encontrada por quem trabalha para fazer o outro compreender sua experiência do que chamamos de “real do trabalho” (que resiste ao domínio). Por isso, já assinalamos que a inteligência está muitas vezes além da consciência e do conhecimento dos sujeitos que, no entanto, colocam-na em ação. Esse paradoxo está fortemente ligado aos limites semióticos inerentes às formações do linguajar e às práticas discursivas, que trazem a marca das relações sociais e da desigualdade entre os estatutos sociais. (2005, p.59-60)

Dejours ainda ressalta que algumas situações de trabalho legitimam certas formas de “*violência comunicacional*”, nas quais, a mentira torna-se ponto capital para a construção, difusão, transmissão e racionalização do mal, por vezes com respaldo em supostos métodos científicos de gestão do trabalho. A racionalidade moral fica subjugada pelas exigências da racionalidade prática. A superação desses mecanismos de banalização do mal depende da adoção de novos conceitos de ação, a saber: *i*) - a desconstrução das distorções comunicacionais nas empresas e organizações; *ii*) - a coleta de testemunhos sobre as mentiras organizacionais; a desconstrução científica da virilidade como mentira; *iii*) - a reabilitação das reflexões sobre o medo e sofrimento nos ambientes de trabalho, ou

seja, o combate às diversas formas de cinismo naqueles ambientes; *iv*) - a revisão e rediscussão das questões ético-filosóficas acerca da percepção dos sofrimentos no trabalho; *v*) - a construção, nos coletivos, de estratégias de superação sem recurso à violência, em suas diversas formas (DEJOURS, 2005).

Não se propõe, é bom observar, que um ambiente de trabalho saudável seja aquele em que não exista o dissenso. A discordância, o conflito de opiniões sempre existe – e sempre deverá existir, porque o saudável dissenso é benéfico para a autorrealização pessoal e para a realização dos objetivos do empreendimento. Necessário se faz, vale repisar, que os conflitos sejam resolvidos por meio da comunicação não violenta, clara e assertiva, ainda que para isso seja necessário promover algum tipo de treinamento organizacional¹²⁴. Para Hirigoyen, um conflito positivo é caracterizado por uma “escalada simétrica”, isto é, ele pressupõe uma igualdade teórica entre os protagonistas. Nele, as recriminações são faladas, “a guerra é aberta”, o que permite renovação e reorganização; é um conflito que mobiliza energias pelo diálogo e reúne pessoas; modifica alianças e traz novidades positivas para os contextos profissionais rotineiros. Mas nos contextos em que predomina o “não falado e o escondido”¹²⁵, o conflito não se estabelece e isso pode resultar em atitudes de competição e formação de clãs ou grupos rivais que se ampliam à procura de novos aliados; o problema não admitido demora a terminar e se estende de modo velado; a raiva e a frustração acumuladas levam as pessoas a sofrer em silêncio e adoecer. O que prevalece, então, é uma forma de assédio, uma assimetria de poder assim explicada:

¹²⁴Para Marilda Lipp, a comunicação assertiva consiste em expressar aos outros o que se pensa e sente, agindo em favor de si mesmo, conforme os próprios direitos e respeitando o direito dos outros. Uma pessoa assertiva é capaz de lidar adequadamente com situações de conflito e percebe que mesmo diante de um conflito de opiniões é possível a autoexpressão de modo respeitoso, buscando caminhos para satisfação das necessidades e interesses próprios e também do *outro* (o interlocutor). O comportamento assertivo pode ser *aprendido* nos mais variados contextos, e isso passa pelo estabelecimento de relações interpessoais honestas, desenvolvimento da capacidade de decidir e agir, aumento da autoconfiança por meio de um maior controle sobre as situações cotidianas e conquista do respeito das pessoas com quem se convive (LIPP, 2000).

¹²⁵Marie France Hirigoyen alerta para a prática de assédio moral contra aqueles considerados *whistleblowers*, em determinadas organizações; explica que o termo se refere, na literalidade, àquele que aperta a campainha de um alarme ou desfaz um estopim. Na prática, são assim considerados aqueles que ousam denunciar os problemas de funcionamento do sistema ou alertar a opinião pública sobre malversações, atos de corrupção ou violação legal. O assédio contra esses indivíduos é praticado como uma forma de silenciar quem desobedeceu às regras tácitas do jogo, tornando-se, por isso, indesejável no grupo (2011, p.81). Observa-se que a necessidade de o trabalhador recorrer a esse tipo de denúncia está claramente vinculada a contextos organizacionais autoritários, permeados pelo silêncio imposto verticalmente, em coletivos de trabalho psicossocialmente degradados. São ambientes nos quais impera o medo e o autoritarismo; aquele que ousa formular a denúncia de irregularidades pode vir a ser alvo de assédio por parte dos demais - na maioria das vezes com o incentivo, ou pelo menos a cínica convivência das chefias.

No assédio moral, não se observa mais uma relação simétrica como no conflito, mas uma relação dominante-dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade. Quando isto se passa no âmbito de uma relação de subordinação, transforma-se em abuso de poder hierárquico e a autoridade legítima sobre um subordinado se torna a dominação da pessoa. Mesmo quanto o assédio ocorre entre colegas ou em nível ascendente, é sempre precedido da dominação psicológica do agressor e da submissão forçada da vítima (HIRIGOYEN, 2011, p.26-27).

Ambientes comunicacionalmente desequilibrados costumam ser também aqueles em que preponderam estratégias de “*silenciamento*”, expressas no impedimento de manifestar-se, de exercer crítica ou fazer sugestões. O trabalhador, sem ter possibilidade de contestação, percebe a própria desvitalização e a lentificação de seu desempenho (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

A boa comunicação colabora, portanto, para a higidez psicossocial. Ambientes de trabalho portadores do chamado “*desequilíbrio de inteligibilidade*” ou da imposição do silenciamento, de censura à livre manifestação de opinião e vontade dos trabalhadores costumam ser permeados por uma comunicação autoritária, propiciadora do assédio moral organizacional e de diversas outras formas de violência psíquica, revelando uma baixa qualidade de sua dimensão imaterial e uma natural propensão a abrigar trabalhadores-sofredores. Analisaremos, adiante, o que ocorre na extrapolação dos limites desse sofrimento no trabalho, i.e., as diversas formas de descompensações fisiopsíquicas que podem eclodir individualmente, no exercício do labor em meio a altas cargas de fatores de risco psicossocial.

4.2. O sofrimento no trabalho exemplificado em três casos reais

Nos itens a seguir serão exploradas três situações profissionais específicas, todas objeto de pesquisas empíricas desenvolvidas junto a distintos coletivos de trabalho (magistrados, jornalistas e funcionários de uma empresa francesa em fase de reorganização estrutural pós-privatização), na intenção de demonstrar como uma conjunção de fatores psicossociais de risco podem trazer agravos à saúde mental e prejuízo à qualidade de vida do trabalhador.

Foram escolhidas, dentre tantas outras hipóteses de semelhante precarização trabalhista no mundo corporativo pós-fordista, porque oriundas de estudos científicos desenvolvidos à luz do referencial teórico adotado nesse trabalho, i.e, todas têm em

comum, a análise das circunstâncias fáticas a partir de elementos tidos como centrais para escola *dejouriana* (Psicodinâmica do Trabalho) e para o campo da SMRT – Saúde Mental Relacionada ao Trabalho, a saber: a dimensão do “*sofrimento no trabalho*”, o conceito de “*desgaste mental*”, a concepção das distinções *dejourianas* entre “*trabalho prescrito e real*”, e das estratégias psíquica de defesa, construídas individual e coletivamente para o enfrentamento dessas adversidades imanentes ao mundo do trabalho contemporâneo. Não há, nem de longe, pretensão a uma abordagem exauriente desses temas. Almeja-se apenas vislumbrar, dentre os casos eleitos, elementos de conexão que possam fornecer pistas para a interpretação de como e por quê o mundo do trabalho chegou à atual configuração, tão danosa ao psiquismo dos trabalhadores, e de como os operadores do direito possam construir caminhos para melhor compreender e tratar os fenômenos fático-jurídicos relacionados à danosidade da esfera imaterial labor-ambiental, à propagação dos fatores de risco psicossocial nessa ambiência e ao espraiamento, em escala “viral” e intercontinental, dos adoecimentos mentais e psicossomáticos por circunstâncias relacionadas ao trabalho e ao seu modo de organização na atual fase do capitalismo.

4.2.1. O sofrimento dos “juízes *just in time*”

Em pesquisa realizada com magistrados trabalhistas brasileiros entre 2013 e 2014, Giovanni Alves procurou investigar a qualidade de vida e saúde de magistrados brasileiros¹²⁶. O autor chegou à conclusão de que, a partir da modernização do serviço público imposta pelo ideário neoliberalizante¹²⁷ e, mais acentuadamente desde o choque de gestão representado pela introdução do PJe (Processo Judicial Eletrônico)¹²⁸, as novas

¹²⁶A pesquisa intitulada “*O Trabalho do Juiz*” foi promovida pela RET (Rede de Estudos do Trabalho), sob a coordenação do Prof. Giovanni Alves, da UNESP, e resultou em livro-DVD homônimo, lançado em 30-04-2014 durante o 17º Congresso Nacional da Magistratura Trabalhista (CONAMAT) em Gramado/RS. Foram entrevistados 408 magistrados distribuídos em 28 Estados da Federação e no Distrito Federal, dos quais 99% ativos e 1% aposentados, a maioria Juízes Substitutos (48%) e com mais de 15 anos de magistratura (72%).

¹²⁷A reforma do Poder Judiciário veio inscrita na ideologia que propugnava o Estado mínimo, e que gerou ondas de desregulamentação e privatização. Durante o Governo Fernando Henrique Cardoso, ensejou a criação do Ministério de Administração e Reforma do Estado, na esteira do quanto recomendado pelo Documento Técnico n.319, elaborado pelo Banco Mundial, sob a justificativa de que “a internacionalização dos fluxos econômicos requer segurança jurídica e previsibilidade” - o que incluía a redução do tempo de duração do processo. A implementação de modificações nessa linha veio a afetar vários aspectos da organização do trabalho e o conteúdo das tarefas, em todos os ramos do Judiciário (SZNELWAR et al., 2015, p. 55).

¹²⁸O Processo Judicial Eletrônico foi regulamentado pela Lei n.11.419, de 19.12.2006, que alterou a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil e veio disciplinar o uso de meio eletrônico na tramitação de processos judiciais, comunicação de atos e transmissão de peças processuais, no âmbito civil, penal, trabalhista e dos juizados especiais, em qualquer grau de jurisdição.

práticas organizacionais alteraram a morfologia do “*trabalho vivo*”¹²⁹ no âmbito da Justiça do Trabalho, introduzindo mudanças organizacionais e tecnológicas pautadas por uma gestão *toyotista* da atividade de julgar, o que veio alterar o seu próprio sentido, pela incorporação de uma cultura gerencialista e administração puramente operacional – cujo sucesso e eficácia se mede em termos de estratégias de desempenho em meio a acirrada competição, como em qualquer empresa privada. Por força dessas alterações na organização do trabalho, surgiu a configuração do que a pesquisa intitula como “*O Judiciário Operacional*”, assim descrito:

O *Judiciário operacional* marca o predomínio da forma-organização, regida por contratos de gestão, avaliada por índices de produtividade, calculada para ser flexível, estruturada por estratégias e programas de eficácia organizacional e normas e padrões inteiramente alheios ao conhecimento e à formação intelectual. A tecnocracia associada a esse modelo é aquela prática que julga ser possível dirigir a organização do Judiciário segundo as mesmas normas e os mesmos critérios com que se administra uma montadora e um supermercado. De modo que se administra, por exemplo, a Justiça, a USP, a Volks o Walmart, a Vale do Rio Doce, tudo da mesma maneira, porque tudo se equivale. (ALVES, 2015, p. 246)

Essa equalização de práticas e metas no Judiciário Operacional fez com que os profissionais altamente qualificados (magistrados e servidores), cuja atuação outrora se pautava pelo ato de julgar como arte, técnica e reflexão, passassem a não mais ser considerados força de trabalho vivo, mas simples elementos de custeio da organização, cuja administração exige utilização de critérios de eficiência e desempenho, iguais aos utilizados na produção de mercadorias. Segundo Alves, ao precarizar o trabalho de magistrados, médicos, professores, engenheiros e outros profissionais, o capital degradou também os produtos da atividade desses trabalhadores, corroendo seu valor de uso em função de uma lógica da gestão que serve ao valor de troca. A piora foi particularmente sentida na redução da qualidade das sentenças proferidas, pois a lógica da celeridade jurisdicional e o estrito controle da produtividade geraram uma dinâmica na qual “*matar um processo pode tornar-se a regra para alcançar a quantidade desejada e exigida pelas*

¹²⁹O conceito de “trabalho vivo” remete ao fato de que, quando o “*trabalho prescrito*” (aquele que corresponde à forma como a entidade empregadora concebe e organiza o modo de realização do trabalho, englobando as tarefas a executar, tempos de trabalho, normas, procedimentos, recursos materiais e humanos, tipos de máquinas utilizadas, etc.) não considera as limitações próprias a cada ser humano, pode se tornar fator potenciador de erros, falhas e acidentes. Os executantes do trabalho prescrito jamais cumprem, na íntegra, o modelo exato desenhado pela organização; nele aplicam o seu zelo, a sua inteligência, o seu *saber-fazer*, de modo a realizar a tarefa de modo satisfatório, recriando o itinerário sempre que necessário encontrar soluções para aquelas dificuldades não previstas nos pormenores da organização do trabalho. A aplicação dessa inteligência pessoal do trabalhador corresponde, na teoria *dejouriana*, ao “trabalho vivo”, visto como algo imprescindível ao bom funcionamento de qualquer organização; é algo que compreende a “criatividade, empenho, esforço e sensibilidade” dos trabalhadores. Esse é o trabalho real, ou o “real do trabalho” (AREOSA, 2014).

metas dadas pelo CNJ". O resultado dessa intensificação do trabalho, aliado à perda do sentido da própria atividade, gerou a "*proletarização da profissão do magistrado*": o trabalho do juiz tornou-se, como o do operário, apenas um meio de vida, de acordo com os padrões de consumo dos estamentos médios. Os resultados da pesquisa também indicam alta dose de "*intrusividade laboral da atividade judiciária na vida pessoal do magistrado*"¹³⁰ - o que, embora seja uma característica comum aos trabalhos intelectuais em geral, restou fortemente acentuada no caso dos magistrados. Essa "*implicação estranhada*" da atividade da magistratura tem contribuído para o adoecimento dos trabalhadores, o que se revelou, na pesquisa, através de índices como: 73% dos magistrados relataram alguma forma de adoecimento relacionado ao trabalho nos últimos 5 anos; 88% consideraram que frequentemente o trabalho implica em exigências contraditórias ou discordantes; 67% relataram que se sentem tensos ou contraídos durante a maior parte do tempo; 54% disseram que dormem mal às vezes e 19% dormem mal muitas vezes, enquanto 18% referiram sensação de pânico eventual. Para o pesquisador, esses dados indicam a degradação da qualidade de vida do magistrado trabalhista e a redução do tempo de vida ao tempo de trabalho, com empobrecimento afetivo e alta dose de estresse laboral, tornando o juiz um profissional 24 horas, uma espécie de "*juiz just in time*" - permanentemente convocado a ofertar produtividade e engajamento subjetivo, ainda que com sacrifício da qualidade de seu trabalho e do senso pessoal de satisfação profissional.

Outro estudo correlato, intitulado "*Trabalhar na magistratura, construção da subjetividade, saúde e desenvolvimento profissional*", publicado em 2015 pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ¹³¹, investigou a organização do trabalho de juízes brasileiros¹³²,

¹³⁰A pesquisa conduzida também revelou dados alarmantes, como: 25% dos juízes atribuíram nota abaixo de 5 ao grau de satisfação em relação às condições de suas atividades; 80% dos entrevistados relataram acúmulo e sobrecarga que obrigavam ao trabalho nos finais de semana; 86% disseram deixar de fazer coisas de seu agrado por causa do trabalho; 64% se queixaram do pouco tempo dedicado à família em razão do trabalho; 47% disseram retornar para casa de mau humor em razão do trabalho; 41% relataram queda da libido sexual; 86% mencionaram ter trabalhado durante seus períodos de férias; 60% se preocupam quase sempre com tarefas de trabalho nos finais de semana; 57% relataram sonhar com assuntos da atividade laboral.

¹³¹Conforme o parágrafo 4º do artigo 103-B da CRFB-1988, o Conselho Nacional de Justiça tem como atribuições, dentre outras, zelar pelo cumprimento do Estatuto da Magistratura, controlar a atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário, fiscalizar o cumprimento dos deveres funcionais dos juízes, podendo expedir atos regulamentares ou recomendar providências aos magistrados, no âmbito dessa sua competência, além de elaborar relatórios estatísticos sobre processos e sentenças prolatadas, por unidade da Federação, nos diferentes órgãos daquele Poder.

¹³²Essa pesquisa do CNJ envolveu a realização de entrevistas abertas, gravadas em áudio, com magistrados da Justiça Estadual (Tribunal de Justiça de Minas Gerais e Recife), da Justiça do Trabalho (TRT do Paraná e Pará/Amapá) e da Justiça Federal (São Paulo), além de entrevistas complementares de representantes da ANAMATRA, Associação Juízes para a Democracia – AJD, representante da Escola Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região – ESMAT 15 e um pesquisador, membro da Federação Nacional dos Servidores do Judiciário nos estados (SZNELWAR et al., 2015, p. 34, 38).

a partir dos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho, buscando conhecer suas formas de agir, anseios, dificuldades e desafios vivenciados na construção da saúde individual e identidade profissional. Dos resultados colhidos, ficou evidenciado que as transformações ocorridas na organização do trabalho trouxeram racionalização e modernização à atividade judiciária, mas, em contrapartida, acarretaram mudança significativa de conteúdo no trabalho dos juízes e no *status* desses profissionais, merecendo destaque os seguintes aspectos:

TABELA 3: Alterações ocorridas na organização do trabalho de juízes brasileiros a partir da implantação do Processo Judicial Eletrônico – PJE e impactos produzidos na saúde desses profissionais.

Autopercepção profissional	Alguns juízes equiparam sua profissão a uma espécie de “ <i>sacerdócio</i> ”, que exige dedicação, amor e vocação extrema, consideram que atuam como “agentes públicos, com um papel também político e transformador”. Há, em contrapartida, juízes “tecnicistas”, i.e., que “não mantêm o mesmo compromisso com o trabalho”. Existiu consenso sobre o fato de que a figura do juiz “ <i>dono da sentença</i> ” se enfraqueceu, dando lugar à figura do juiz “cumpridor de metas, que faz sentença em série”, numa perspectiva “ <i>produtivista</i> ”, coerente com os sistemas de avaliação, que passaram a favorecer a produtividade em detrimento de outras competências profissionais. A exigência institucional de que juízes sejam meros “ <i>exterminadores de processos</i> ” desconsidera a complexidade do ato de julgar, para o qual é necessário tempo de reflexão e maturação das ideias, o que tem gerado sofrimento para esses profissionais, pois, segundo dizem, “ <i>julgar não é igual a apertar um parafuso ou um botão</i> ”.
Estrutura e condições de trabalho	A falta de servidores e juízes aumentou os “gargalos na produção”, comprometendo, por vezes, a qualidade dos julgamentos; o Judiciário passou a agir “ <i>como uma grande empresa ao estabelecer metas de produção</i> ”; contraditoriamente, porém, não houve a mesma visão empresarial no cuidar da saúde, da imagem e das condições de trabalho dos magistrados.
Vida social	Existe acentuado isolamento dos juízes - entre si e também em relação à comunidade. Alguns relatam que a “solidão e competição colocam um colega contra outro, destruindo por dentro a instituição”. Alguns magistrados não se sentem pessoas integradas, agentes de uma mesma estrutura, mas “peças desconectadas do Judiciário”. Além disso, o juiz precisa se engajar “quase que por inteiro” na profissão, o que permite a invasão do tempo de trabalho sobre o tempo livre, ocasionando confusão entre vida profissional e vida familiar e obscurecendo também a distinção entre espaço privado e/ou social e espaço de trabalho. Para alguns magistrados, vestir a toga significa “usá-la em tempo integral e em todas as esferas da vida”.
Sentimentos em relação ao uso do PJe	A fase de implantação do PJE trouxe novas dificuldades, instabilidades, novos problemas e muito retrabalho em razão de “atrasos, perda de informação, mesmo durante as audiências”. Alguns entrevistados relatam a percepção de que o PJE veio retirar do juiz, em certo aspecto, o poder para conduzir os casos, porque impôs “formas de agir e decidir”. Consideram uma ferramenta que, embora útil, trouxe a sensação de que o trabalho se tornou “maquinizado” e de que “há um processo de reificação dos juízes instituído pelas instâncias superiores da magistratura”.
Percepção da carga de trabalho	As metas estabelecidas pelo CNJ não se fizeram acompanhar das condições de trabalho necessárias, o que acabou ocasionando sobrecarga de trabalho e doenças, além de “favorecer um processo de emburrecimento” [sic], pois muitos juízes passaram a trabalhar “em expedientes dobrados, fazem trabalho que deveria ser feito por dois ou três”, ou tiveram que assumir comarcas com acúmulo de processos.

Reconhecimento profissional	Muitos entrevistados relatam não existir um adequado juízo de reconhecimento do trabalho, pois <i>“o que fazem, de fato, passa despercebido pelos outros”</i> , i.e., não só pelos próprios pares, como pela sociedade, inclusive pela dificuldade de troca que se estabelece, em razão da própria carreira, com outros colegas, servidores, advogados e a comunidade de modo mais amplo. Esses paradoxos fazem com que alguns entrevistados sintam que estão <i>“envelhecendo junto com a instituição, adoecendo junto”</i> ; relatam que vivem numa espécie de <i>“gangorra”</i> , entre se manterem engajados no papel de magistrado e o <i>“cinismo defensivo da perda do sentido de seu trabalho”</i> , o que gera uma espécie de <i>“amortecimento emocional”</i> e, ao final, descompromisso, desengajamento.
Condições gerais de saúde	Os juízes vivem uma constante contradição entre busca de sentido profissional e uma realidade que os impede, o que tem instaurado um <i>“sofrimento patogênico”</i> , permitindo o aparecimento de <i>“quadros depressivos, sentimentos persecutórios, quadros paranoides”</i> , o que <i>“já faz parte do dia a dia da categoria”</i> . A isso se somam queixas osteomusculares, típicas das LER/DORT, além de uma forte tendência ao presenteísmo e hiperatividade. Muitos relataram que <i>“trabalham mesmo doentes, só procuram assistência médica quando sua condição de saúde se agravou muito e não há mais jeito”</i> . Uma das razões para isso é a dificuldade de se conseguir juiz substituto quando um afastamento é necessário. Outros, ainda, <i>“tomam remédios tarja preta”</i> mas ficam com receio de expor isso, porque, segundo o ideário defensivo do grupo, <i>“juiz que não aguenta pressão, não é vocacionado”</i> .

Fonte: Elaborada a partir do estudo de Laerte Sznelwar et al. (2015, p.50-130).

Concluem os pesquisadores que, apesar dos problemas, ainda é uma profissão que reúne condições para a realização dos sujeitos, pois *“atores sociais imbuídos de prestígio, cuja ação repercute na sociedade”*. Todavia, os riscos presentes no trabalho, se não controlados, podem conduzir a um *“esvaziamento do sentido do trabalho”*, resultando na adoção de *“um comportamento excessivamente pragmático”*, que, ao cabo, permitirá a equiparação desses profissionais a verdadeiras *“máquinas de julgar”* – temor inclusive confessado por alguns dos entrevistados. Consideram tratar-se de uma profissão *“em crise e sob o risco de degradação”*, pois os achados indicam *“sinais de elevados níveis de sofrimento, expressos nas falas que indicam o uso cada vez mais disseminado de drogas psicoativas e de relatos de casos de depressão, assim como a possível ocorrência de casos de suicídio”* (SZNELWAR et al., 2015, p.55-128).

Percebe-se que ambas as pesquisas (i.e, tanto aquela primeiramente conduzida por Giovanni Alves, como a empreendida pelo CNJ, sob coordenação de Laerte Sznelwar *et al.*), convergem em relação ao fato de que, na atual conformação do chamado Poder Judiciário Operacional, a organização do trabalho tem ocasionado intenso sofrimento individual e coletivo. Sob o jugo de novos métodos de produção, nova organização do trabalho, intensa fiscalização dos modos operatórios e rígido controle de produtividade, magistrados transformam-se paulatinamente em *“máquinas de julgar”*, são *toyotizados*,

tornam-se “juízes *just in time*”¹³³. Diga-se, aliás, que o acometimento de magistrados por transtornos mentais e alguma forma de apatia não é sequer novidade, pois Bernardino Ramazzini já alertava, no final do século XVIII, para os problemas de saúde que afetavam os exercentes dessa profissão:

Os políticos, os juízes e os ministros dos príncipes, extenuados pelos esforços, estudos e vigílias, têm a primazia entre os hipocondríacos e aos poucos descambam para o marasmo. Lê-se isso numa elegante epístola de Pedro Xilandro, conselheiro da cúria do Rei Católico em Brabante, apensa à obra de Fortunato Plêmpio, sobre “Proteção da Saúde dos Togados”, na qual o ilustre jurisconsulto descreve a Ilíada dos seus males e a desditosa vida daqueles que vestem toga. Todos os célebres jurisconsultos e ministros que tive a oportunidade de encontrar nas cortes dos príncipes e na cúria romana, assim como em outros lugares, pelo que observei, são todos atormentados por moléstias de várias espécies, maldizendo a profissão a que se haviam dedicado (RAMAZZINI, 2016, p.228).

Cotejo entre o relato histórico de Ramazzini e os achados das pesquisas contemporâneas demonstra que, embora os métodos de produção do serviço judiciário tenham evoluído e se modernizado, inclusive com a incorporação de modernas técnicas informacionais de execução e controle das tarefas ligadas à atividade jurisdicional, persistem, sob nova roupagem, fortes agruras psicossociais enfrentadas por essa categoria profissional, o que, em algum espaço de tempo, pode conduzir a uma incidência ainda maior de adoecimentos e mesmo suicídio, no seio da categoria.

4.2.2. O sofrimento dos jornalistas precarizados

Conforme ressaltado alhures (item 1.3), a precarização é um fenômeno multifacetado, que atinge os indivíduos tanto objetiva quanto subjetivamente. Prejudica não apenas os mercados de trabalho, as disposições contratuais, a condição de vida do

¹³³Sobre essa questão dos métodos de aferição de produtividade e critérios de promoção na carreira, é sintomática da alteração paradigmática (do qualitativo para o quantitativo), o teor da Resolução nº106, de 6.4.2010 do CNJ – Conselho Nacional de Justiça, que veio introduzir na carreira do magistrado altíssima dose de “*produtivismo*”, ao associar a possibilidade de acesso aos Tribunais de primeiro e segundo grau (promoção na carreira) a critérios de produtividade que enfatizam prioritariamente o “*volume de produção*”, mensurado pelo número de audiências realizadas, de conciliações homologadas, decisões interlocutórias, sentenças e acórdãos proferidos durante períodos de substituições nos tribunais, além de critérios de presteza e celeridade na prestação jurisdicional que tomam por base o respeito aos prazos processuais, tempo médio para a prática de atos, duração do trâmite processual na unidade. A Resolução também introduz como critério para a progressão a obrigatoriedade de frequência e aproveitamento em cursos oficiais ou reconhecidos pelas Escolas Judiciais, com pontuações e escalonamentos valorativos que em quase tudo copiam os conceitos de “*qualidade total*”, meritocracia e excelência vigentes nas instituições privadas (CNJ, 2010).

trabalhador, mas atua de modo ainda mais pernicioso sobre o seu psiquismo. Para demonstrar a força dessa hipótese, apropriamo-nos das conclusões de Cristiane Reimberg (2015) que, em tese de doutorado elaborada sob a perspectiva da teoria psicodinâmica do trabalho¹³⁴, analisou o exercício da atividade jornalística frente às mudanças contemporâneas ocorridas na organização do trabalho desses profissionais, chegando à conclusão de que existe uma carga muito intensa no trabalho do jornalista, cujo papel (assim como já constatado em relação aos juízes) é exercido “*durante as 24 horas por dia*”, numa dedicação que, para a pesquisadora, “*mistura mito heroico com ceticismo*”.

Segundo Reimberg, os jornalistas costumam ser muito envolvidos com a profissão, são mesmo apaixonados por ela e acreditam no seu potencial para o progresso social e construção da cidadania e processo democrático. Por outro lado, são obrigados a cumprir jornadas extensas¹³⁵, costumam ser “*pejotizados*”, terceirizados e quarteirizados; exige-se deles uma grande polivalência¹³⁶, precisam realizar diferentes atividades em diversas plataformas de comunicação; as novas tecnologias midiáticas acentuaram a pressão do tempo no exercício das tarefas diárias, ceifando a possibilidade da necessária reflexão e elaboração de conteúdo; em algumas organizações há relatos de falta de liberdade de expressão, por imposição organizacional de direcionamento dos conteúdos; os prazos ficaram mais curtos, a instantaneidade da notícia tornou-se a regra e a impossibilidade de aliar qualidade e velocidade pode trazer intenso sofrimento, principalmente para os jornalistas mais antigos, que vivenciaram uma época em que havia grande preocupação com a qualidade redacional da notícia. O incremento do *home office*, estratégia para diminuir os custos do contratante, também passou a representar fonte de grande exploração individual e isolamento social. A figura do “*frila fixo*”¹³⁷ tornou-se bastante comum,

¹³⁴O título da tese é: “*O exercício da atividade jornalística na visão dos profissionais: sofrimento e prazer na perspectiva teórica da psicodinâmica do trabalho*”, tendo sido apresentada à Escola de Comunicação e Artes da Universidade de São Paulo em 2015. A história da organização do trabalho no jornalismo foi reconstituída em pesquisa qualitativa a partir de entrevistas realizadas com profissionais de diferentes gerações, além do acompanhamento de notícias sobre o exercício da profissão em sites especializados em cobertura ou crítica de mídia e saúde do trabalhador, utilizando-se como referencial teórico os estudos do psicanalista Christophe Dejours.

¹³⁵A CLT estabelece, em seus artigos 302 a 306, jornada diária de cinco horas para os jornalistas, exceto para os exercentes das funções de redator-chefe, secretário, subsecretários, chefe e subchefe de revisão, chefe de oficina, de ilustração e chefe de portaria.

¹³⁶Dejours pondera que a polivalência é uma falácia, pois quando o trabalhador se torna polivalente, conhece um grande número de “*macetes*” da profissão, mas acumula, paradoxalmente, altas “*zonas de ignorância*”, nas quais ele é confrontado a uma extensão dos riscos profissionais, e com isso, crescem seu medo e angústia, sendo frequente que surja alguma forma de descompensação, que não raro conduz às licenças médicas, repouso forçado ou tratamento medicamentoso por depressão (DEJOURS, 1992, p.107).

¹³⁷É bastante comum e antiga, no meio jornalístico, a figura do jornalista *freelancer*, que trabalha como autônomo, gerindo suas atividades e negociando o preço do seu trabalho, fora dos moldes típicos da regra

principalmente entre os trabalhadores mais jovens - e veio naturalizar os riscos e tensão emocional do segmento mais intensamente precarizado desses profissionais.

O trabalho externo jornalístico ainda pode ser fonte de risco e violência durante a coberturas de manifestações, rebeliões e guerras, o que pode envolver agressões verbais e físicas por parte da população ou mesmo de policiais¹³⁸, ameaças de morte por ocasião da divulgação de fatos criminosos recém-descobertos¹³⁹ e até mesmo a necessidade de fugir de cachorros e outros animais presentes nos locais de entrevista. Há, ainda, forte sobrecarga emocional por ocasião do acompanhamento de tragédias naturais ou acidentes que envolvam muitas mortes ou mutilações, para as quais os jornalistas relatam não receber qualquer tipo de treinamento e, após passados os episódios dramáticos, ficam sofrendo com memórias, *flashbacks* das cenas vivenciadas, para as quais não estavam minimamente preparados.

Esse cenário atual da profissão propicia, segundo Reimberg, uma “*subtração da subjetividade*” do jornalista, colaborando para a perda do sentido do trabalho, em meio a um discurso que *normaliza* a pressão psicológica, pois “*a mística em torno da profissão alimenta um discurso de adesão e dedicação, que serve, na verdade, aos interesses do capital; extrair mais produtividade, maximizar a produção*”. Ao lado desse discurso toyotista, ainda permanecem as heranças fordistas de controle do trabalho por plano de metas, manuais de redação, aferição de produtividade, exigência de ritmo intenso e jornadas prolongadas. Muitos demonstram consciência desse estado de coisas, pois relatam que sentem-se como “*massa de manobra*”. A precarização e sofrimento relacionado às

dos artigos 2º e 3º da CLT. A pesquisa indica, porém, que a intensificação da precariedade nesse segmento profissional tem feito prevalecer a figura do “frila fixo”, algo verdadeiramente paradoxal, pois envolve a contratação de profissionais como *supostos freelancers*, mas que trabalham mediante estrita subordinação, sujeitos ao cumprimento de horários e pautas, recebendo baixos salários, sem registro em CTPS e sem proteção previdenciária, e que assim permanecem, de modo contínuo, durante vários anos. São empregados, por direito, mas *pseudoautônomos*, de fato.

¹³⁸Merece nota o caso do fotógrafo Sérgio Andrade da Silva, que durante cobertura jornalística da manifestação conhecida como “movimento passe livre”, veio a ser atingido por bala de borracha disparada por um policial, em junho/2013, e perdeu a visão do olho esquerdo, em razão desse episódio. Silva teve indeferido, pelo Judiciário, pedido de indenização, sob o fundamento de que, ao se colocar entre manifestantes e policiais, teria “assumido o risco de ser alvejado”. Para o julgador, o atingimento do olho pelo projétil configurou simples “risco da profissão”, ficando excluída a responsabilidade estatal. Consta da decisão que o autor “colocou-se em quadro no qual se pode afirmar ser dele a culpa exclusiva do lamentável episódio do qual foi vítima”. Essa sentença foi alvo de severas críticas da comunidade jurídica, dos Sindicatos de jornalistas e de muitos profissionais da área da saúde e segurança do trabalho, por “normalizar” os riscos envolvidos na atividade profissional e por prestigiar a ultrapassada teoria da culpabilização da vítima nos acidentes de trabalho (ROVER, 2016, p.1-3).

¹³⁹O jornalista Ricardo Kotosho relata o drama vivenciado durante período da ditadura militar, em que cobriu matéria relacionada a morte de operário em circunstâncias parecidas com as de Vladimir Herzog, passando a receber ameaças que o obrigaram a “aceitar” um cargo de correspondente do Jornal do Brasil na Europa, precisando alterar, por força daquela reportagem, todo o rumo de sua vida (REIMBERG, 2015, p.306-308).

particularidades da profissão e à organização do trabalho tem impactado negativamente a saúde dos profissionais; há forte presença de dores e adoecimentos no trabalho; muitos sintomas decorrem de ter o trabalhador ultrapassado o limite do corpo devido à imposição de um ritmo intenso de trabalho, revelados por: *“cansaço, ansiedade, insônia, dor de cabeça, dor na coluna, dor de pescoço, faringite, rouquidão, dor de garganta, LER/DORT e pressão alta; desgastes físicos e mental também foram relatados, além de outros casos específicos de adoecimento”*. Outro risco bastante presente é o da utilização de álcool e drogas, recurso empregado para obter relaxamento após intensos desgastes emocionais relacionados à profissão ou para suportar as jornadas muito extensas. Há, ainda, a clara presença de assédio moral em alguns ambientes jornalísticos¹⁴⁰, assim como, em menor escala, de assédio sexual contra mulheres; esse é, segundo a autora, *“um problema organizacional, muitas vezes ocorrendo em gestões assediadoras ou com o aval da gestão, não é uma questão individual”*.

Diante de tantas agruras, Reimberg formula a clássica indagação *dejouriana*: *“como os jornalistas suportam todos esses sofrimentos no trabalho”*? A resposta apresentada é a de que eles persistem por idealismo, por amor ao trabalho, o que se expressa no uso de palavras, como *“paixão e gostar”* (da profissão), dadas como respostas nas entrevistas da pesquisa. A chave para a paixão do jornalista por seu trabalho reside na possibilidade de transformar o sofrimento em prazer, quando há afinidade com os temas abordados, possibilidade do trabalho bem realizado, conquista do reconhecimento dos leitores, dos colegas e de si mesmo. É um prazer que vem de assinatura a matéria, de contar histórias e ser lido; de aprender, a cada dia, e saber que se tem um espaço para criatividade, autonomia no fazer e possibilidade de promover transformação social.

O núcleo da pesquisa de Reimberg foi direcionado aos sofrimentos presentes no trabalho jornalístico brasileiro e, a partir das elaborações da PDT e da realidade colhida em entrevistas individuais, a autora conseguiu colher pistas sobre como esse sofrimento pode ser elaborado e convertido, num processo sublimatório, em *prazer de trabalhar*. Sem essa conversão, os sujeitos não suportam os conteúdos opressivos e intensos do trabalho e partem para a troca constante de postos de trabalho ou desenvolvem um lamentável cenário

¹⁴⁰Um dos jornalistas entrevistados foi Leonardo Sakamoto, que atribuiu ao assédio moral a qualificação de algo *“super comum”* no meio jornalístico. E acrescentou: *“... só que jornalista não considera que está sendo assediado, ele acha que é normal, faz parte da profissão. Não, não faz parte da profissão gritar com uma pessoa...”*. Ele também relata casos de assédio sexual a mulheres jornalistas. Outros entrevistados relatam que esses casos de múltiplos assédios, quando contestados, podiam resultar na perseguição das vítimas ou dos contestadores, até a demissão, o que chega a ocorrer inclusive em empresas de telecomunicação de grande porte (REIMBERG, 2015, p.287-292).

de adoecimentos físicos, mentais ou adição às drogas. Quando encontram autonomia e espaço para exercitar o jornalismo-prazer, a atividade adquire sentido e isso colabora para a promoção da saúde física e mental. A autora lança, todavia, um alerta: existem *limites* para essa conversão. A persistir a intensificação do sofrimento na profissão jornalística, sem possibilidade de recurso à solidariedade grupal, reconhecimento do trabalho e satisfação pessoal, os jornalistas deixarão de acreditar na profissão e em seu potencial promotor de transformação social; restarão apenas a alienação e adoecimento, sem possibilidade de transformação positiva da sociedade ou da própria subjetividade. Essa seria, sem dúvida, uma situação extrema, dramática e potencialmente favorecedora de um fenômeno que, nos últimos tempos, tem se tornado um problema de saúde pública, em razão da dimensão epidêmica com que se propaga nos países industrializados, mas sobre o qual, paradoxalmente, muito pouco – ou quase nada – se fala, na academia ou nos debates jurídicos: o suicídio relacionado ao trabalho.

4.2.3. Suicídio nas Oficinas Mermot

Nos dias atuais, tanto o excesso de trabalho como sua falta absoluta¹⁴¹ estão levando pessoas ao suicídio. Também os contextos de labor precário, executado sem respeito à dignidade dos trabalhadores, têm conduzido a semelhantes e catastróficos resultados, em escala global. Para Dejours, se o trabalho pode ser alienado, então o suicídio “aponta para a alienação levada ao extremo: a morte do sujeito” (DEJOURS; LANCMAN; SZNELWAR, 2008, p.257). O descontrole de fatores psicossociais de risco, notadamente o estresse, pode provocar não apenas sofrimento e adoecimento mental, mas também conduzir à *morte súbita ocupacional* conhecida como “karôshi”, expressão cunhada no Japão¹⁴². Quando, em vez de morte súbita, o que ocorre é o autoextermínio em

¹⁴¹Reginaldo Melhado trata do que denomina “*a síndrome do desemprego*”, fenômeno gerador de um estado de espírito que transcende o da mera privação econômica, pois os desempregados sentem-se excluídos e sofrem pela perda do reconhecimento social e de sua autoestima, com efeitos negativos sobre a saúde física e mental. Tanto sobre estes como sobre aqueles que ainda conseguem manter-se empregados, existe um agravamento do medo, fatalismo e submissão, fatores que no conjunto geram desagregação social em diversos níveis: espacial, temporal, educacional, étnico, desaguando numa espécie de tribalização social, isto é, uma sociedade segregada e segregacionista (MELHADO, 2006, p.83).

¹⁴²Segundo a *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, o *karôshi* foi reconhecido primeiramente no Japão, durante a 51ª reunião anual da Associação Japonesa de Saúde Industrial (1978), e hoje a expressão resta adotada em todo o mundo para designar as mortes ou incapacidades laborativas de origem cardiovascular (como acidentes vasculares cerebrais, infartos do miocárdio ou insuficiência cardíaca aguda), que podem se produzir quando o trabalhador com uma enfermidade arteriosclerótica hipertensiva se

razão do estresse excessivo, os japoneses falam em *karojisatsu* (suicídio por excesso de trabalho).

Em um estudo bastante aprofundado sobre a dramática questão do suicídio relacionado ao trabalho, Christophe Dejours e Florence Bégue (2010)¹⁴³ procuraram explicar o significado do gesto suicidário a partir dos conhecimentos da psicodinâmica do trabalho (PDT). Ponderam que o fenômeno ganhou expressão no mundo ocidental a partir de 1990, surgindo inicialmente nos trabalhos agrícolas e daí por diante espraiando-se pelos mais diversos segmentos produtivos, com ampla divulgação jornalística a partir de 2007, em razão de suicídios ocorridos nas empresas Renault, Peugeot e Électricité de France (EDF)¹⁴⁴.

Não obstante seja um fenômeno global, o gesto de pôr fim à própria vida ainda representa um forte tabu, em qualquer país. E, segundo Dejours, é comum que se instale um “*pacto de silêncio*” no interior das organizações, com fortíssima tendência para a negação do nexo entre o suicídio consumado (ou tentado) e as questões relacionadas ao trabalho. Os empregadores silenciam para isentar-se das responsabilidades jurídico-financeiras; os colegas calam-se por temor de represália patronal, por falta de canais de comunicação adequados à discussão do problema e até mesmo em razão da atuação de mecanismos psicológicos de negação do sofrimento relacionado ao trabalho - já que conversar sobre o ocorrido pode evocar a recordação de situações fortemente axiogênicas.

vê submetido a uma forte sobrecarga de trabalho. Estudos relacionando casos de *karôshi* com o Modelo de Controle-Demanda de Karasek concluíram que os postos de trabalho em que se verificaram tais fenômenos, no Japão, apresentavam a combinação: demandas elevadas e baixo controle (o que é considerado preditor para tensão psicológica e enfermidades físicas); além disso, havia indicação de baixo apoio social, tendo sido as vítimas definidas como “*trabalhadores entusiastas e dedicados*”, e que tendiam a esquecer suas necessidades de descanso periódico e atenção médica. A cultura japonesa também tem peculiaridades que favorecem o fenômeno, dentre as quais: *i*) - influência dos valores do budismo e confucionismo e correlata tendência social à supressão da expressão direta de hostilidades; *ii*) a tendência dos japoneses a trabalhar um número de horas muito maior do que seus colegas ocidentais, o que em certa medida representa tradição herdada do pós-guerra (1945), quando o país sofreu devastadora derrota e seus trabalhadores se viram obrigados a tolerar baixíssimos salários e grandes jornadas; *iii*) os sindicatos são colaborativos com os empregadores, os conflitos trabalhistas são relativamente raros; *iv*) as empresas adotam sistema salarial baseado em antiguidade e empregos fixos, havendo também o senso estabelecido de que “*o número de horas trabalhadas mede a lealdade e a cooperação do trabalhador e se converte em critério de promoção*”; *v*) – para os japoneses, a vida laboral tem prioridade sobre a vida familiar (OIT, 2001).

¹⁴³Publicado no Brasil em 2010, com o título “*Suicídio e Trabalho: o que fazer*”, obra referenciada (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

¹⁴⁴A palavra *karôshi* pode ser traduzida literalmente do japonês como “*morte por excesso de trabalho*” (“*karô*” = excesso de trabalho + “*shi*” = morte). Dejours trata o *Karôshi* como uma “*patologia de sobrecarga*” e explica que essa morte súbita, geralmente causada por acidente vascular cerebral ou cardíaco, comumente acomete indivíduos com menos de 40 anos, sendo reconhecida no Japão há mais de duas décadas. Costuma ter por agente deflagrador jornadas de trabalho superiores a setenta horas semanais e, naquele país, mobiliza parentes das vítimas em associações que se formam para estudo e combate a esse problema e seus efeitos (DEJOURS; LANCMAN; SZNELWAR, 2008, p.260).

A sociedade segue ignorando o problema, por falta de informações sobre os fatos ocorridos, por desconhecer as determinações do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores e ainda em razão do manifesto despreparo de sindicatos, associações e entes públicos para lidar com questão de tamanha complexidade psicossocial.

Dejours enfatiza, em relação ao significado social do suicídio, que ele sempre encobre uma conduta endereçada, i.e., “*um suicídio não é, jamais, um ato neutro*”. Não é o número de suicídios, em si, que importa, já que mesmo uma ocorrência isolada costuma produzir enorme impacto psicológico nos trabalhadores sobreviventes e carrega um significado simbólico que aponta para uma profunda degradação do tecido humano e social do ambiente laborativo. Há estratégias coletivas e individuais para a elaboração do sofrimento no trabalho, as quais, quando empregadas com sucesso, representam alternativas à descompensação psicopatológica, i.e., são técnicas que permitem canalizar a expressão do sofrimento para “fora” do mundo do trabalho. Quando, porém, o recurso a essas estratégias não é possível, a angústia do sofrimento solitário pode desembocar no gesto de suicídio, conduta reveladora de uma desestruturação profunda do viver-junto na coletividade laborativa¹⁴⁵.

Existe, ademais, um importante efeito de exemplaridade do gesto suicidário. Quando a organização, por desleixo ou temor das consequências jurídico-financeiras, deixa de empreender a investigação etiológica do suicídio praticado em suas dependências, pode dar azo à repetição da conduta por outros trabalhadores, tendo-se inclusive a impressão de que, repentinamente, “*a organização enlouqueceu*”. A validade dessa hipótese foi plenamente demonstrada por Dejours e Bègue (2010), na intervenção realizada sob os princípios da Psicodinâmica do Trabalho, que deu origem ao livro “*Suicídio e Trabalho: o que fazer?*”. O objeto dessa intervenção foi empresa a Mermot, situada na Aquitânia (sudoeste da França), que atuava na manutenção de aeronaves e chegou a empregar 1.500 pessoas ao tempo da Segunda Guerra Mundial - distribuídos em 20 prédios num terreno de 26 hectares.

¹⁴⁵Segundo Dejours e Bègue, em contextos de violência trabalhista, a experiência do “silêncio dos outros, do abandono pelos outros, da recusa de testemunho e da covardia dos outros”, pode se tornar mais dolorosa do que o próprio assédio moral, por retirar do trabalhador o benefício do apoio e atenção, sinais de solidariedade que em outras épocas podiam propiciar uma resistência psicológica. Sem esse apoio do coletivo de trabalho, críticas e acusações vindas da hierarquia podem ser interpretadas como um julgamento compartilhado por todos sobre a (má) qualidade do trabalho e sobre supostas imperfeições pessoais, o que permite a instalação, no psiquismo da vítima, de uma espiral depressiva, atraindo insônia, esgotamento mental, sentimentos de impostura, erro, decadência, degenerando em crises de identidade tão desestabilizadoras que podem levar ao gesto final suicidário (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p.45-48).

Em 1995, a empresa Mermot reestruturou sua organização do trabalho para privilegiar a produção em série, ajustada à demanda pontual do cliente (padrão *toyotista* de produção). Essa alteração organizacional começou a gerar dificuldades de abastecimento, descontentamento dos trabalhadores, onda de greves, disfunções organizacionais, atrasos nas entregas aos clientes e elevação dos custos de produção. Em dezembro de 1997, um antigo e estimado Diretor foi substituído por um sucessor vinte anos mais jovem. Dentro de dois anos, a equipe de subordinados foi quase que totalmente renovada, com introdução de novos “gestores”. Nesse processo, ocorreram cinco casos de suicídio de trabalhadores e duas mortes por problemas de saúde, sendo um caso de úlcera, outro de cardiopatia. Houve também dois suicídios tentados e registros de agressão física, verbal, delação, ameaça de morte, cartas apócrifas, trotes e chamadas telefônicas anônimas de pessoas que se diziam “mortas por suicídio”; também eram colocadas sorratoriamente “cordas sobre as bancadas”. O clima organizacional era péssimo e o absenteísmo alcançou 16,4 dias de falta por assalariado em 1997, ano em que exames periódicos também indicaram mais de um terço dos assalariados acometidos por alguma perturbação psíquica. Quatro médicos do trabalho se alternaram no emprego, em 1997. O abatimento predominava o ambiente de trabalho, os jovens diretores tentavam negar a gravidade dos eventos (atitude de indiferença emocional) e buscavam explicações ou ora fora da esfera do trabalho (invocando problemas familiares, pessoais, depressão), ou recorrendo à fatalidade como única explicação plausível. Os trabalhadores, por sua vez, não se viam como uma equipe, não havia espírito de solidariedade, o clima era de derrotismo e o meio era francamente hostil a qualquer forma de ajuda externa.

Nesse cenário caótico, Florence Bégue, renomada psicóloga do trabalho, foi contratada para promover uma intervenção clínica *in loco*, fundamentada nos princípios da Psicodinâmica do Trabalho – o que envolveu reuniões com os trabalhadores e sindicato, divisão em grupos para compreensão das disfunções do coletivo de trabalho, e auxílio de médicos do trabalho, assistentes sociais, gestores de recursos humanos e outros profissionais da saúde. No decorrer do processo, restaram demonstradas alterações introduzidas de modo abrupto na organização do trabalho, que provocaram o seguinte: *i*) - geraram desqualificação do trabalho, em nome exclusivo da produtividade, remetendo os executantes a sentimentos de inutilidade, com perda do sentido de suas tarefas; *ii*) – a introdução da *multifuncionalidade* confiscou, sem maiores explicações, ofícios cujo aprendizado havia demorado anos para ser adquirido – com perda do reconhecimento no

próprio trabalho e deturpação da autoimagem, pois os trabalhadores se queixavam de que passaram a realizar “*trabalhos bobos*” e nem sabiam por que estavam trabalhando (padronização e mecanização de tarefas); *iii*) – a transmissão do “*saber-fazer*” pelos veteranos foi impedida, porque os mais velhos, quando insistiam na produção bem feita, eram acusados pelos mais jovens de buscarem uma “*qualidade excessiva*” – ocasionando atritos geracionais constantes; os mais novos prestigiavam a quantidade e o faturamento; os mais antigos relatavam amor pelo trabalho, demonstravam saudosismo em relação às épocas anteriores e viviam profundo desalento pelas novas exigências organizacionais; *iv*) – as regras de gerenciamento eram inflexíveis e alguns gestores pediam que os empregados espionassem e denunciassem comportamentos impróprios de seus colegas de trabalho; *v*) – os espaços de convivência foram modificados: os “*cantinhos de café*” foram substituídos por um refeitório aberto, de grande dimensão, a oficina coletiva foi substituída pelo trabalho em cabines, tudo colaborando para o isolamento dos empregados; a administração demonstrou surpresa pelo desagrado nessa reorganização ambiental, imaginando que as modificações seriam benéficas, em termos estéticos e funcionais.

Para Bégue, o caso era de gerenciamento por pressão, com efeitos nefastos nos operários: muitos afastamentos por motivos de saúde, acidentes de trabalho e comportamentos de provocação e sabotagem, demonstrando que “*toda forma de cooperação estava destruída*”. Surpreendentemente, porém, a interventora descobriu uma espécie de “*oásis*”, imune a qualquer degradação psíquica: tratava-se do setor de recuperação dos grandes materiais, chamado pelos operários de “*a Sibéria*”, por ser geograficamente afastado das demais oficinas e por serem ali realizadas as atividades mais pesadas e fisicamente desgastantes. Essas características permitiram que aquela seção fosse “*esquecida*” pela hierarquia da empresa, continuando a ser comandada pela iniciativa dos próprios operários (em termos de organização dos tempos, escolha de ferramentas e concepção dos modos operatórios). Ali reinava um gerenciamento “*baseado na confiança, na escuta e no compartilhamento*” e o relato dos funcionários era de um ambiente agradável de trabalhar, não havia adoecimento psíquico e um único caso de adoecimento físico (hérnia de disco) mobilizou os próprios operários do setor a implementar adaptação física do posto de trabalho e dos horários a cumprir, solidários com o companheiro enfermo - o que permitiu a ele continuar as atividades, respeitando suas limitações físicas. O médico do trabalho e a hierarquia fecharam os olhos para essa “*organização pirata*” e, paradoxalmente, “*tudo ali funcionava bem*”. A descoberta dessa “*ilhota siberiana*” deu à

equipe interventora alento para continuar seu trabalho. Aprofundados os debates em sessões grupais de PDT, Bégue relata que certas falas de empregados, emocionalmente carregadas, permitiram o afloramento de conteúdos mais densos e, por um processo de reapropriação desse material, foi reinstalada a confiança no coletivo. A partir daí, a fase de confronto conseguiu ser finalmente superada e a ação do grupo, chamado pela autora de “*coletivo de pilotagem*”, foi estabilizada com foco na cooperação. Com o passar do tempo, a empresa passou a reconhecer que os operários poderiam, eles mesmos, “*escolher, influenciar, definir sua própria organização*”, tornando possível imprimir sentido à sua atividade, superar a toxicidade das relações interpessoais e recuperar a solidariedade do grupo. Após dezoito meses de intervenção, a experiência foi considerada bem-sucedida e o coletivo conseguiu, a partir de uma busca pela reelaboração do significado daqueles suicídios e por ações pautadas na palavra e na escuta dos interlocutores, restaurar o equilíbrio da dinâmica grupal. A autora adverte, porém, para o fato de que essa intervenção não permite a generalização de seus métodos para toda e qualquer organização, pois os suicídios relacionados ao trabalho não provêm de processos desestruturantes idênticos. Também alerta para a impropriedade de se tentar resolver semelhantes problemas a partir de formas de “*gestão do estresse*”, como terapias de relaxamento, sessões de psicoterapia ou outras, pois o foco no indivíduo não se mostra adequado à resolução de imperfeições situadas no coletivo, e que exigem uma abertura de caminho para a transformação da própria organização do trabalho. O objetivo das entrevistas com os trabalhadores não possuía cunho individualmente terapêutico, mas de análise e interpretação da crise coletiva que, por intermédio da organização do trabalho, afetava gravemente o conjunto dos assalariados, propiciando posteriores intervenções orientadas no sentido da reconstrução das bases racionais do viver-junto e a reconfiguração da cooperação, em seus aspectos horizontal e vertical (DEJOURS; BÉGUE, 2010, p.58-126).

Segundo Christophe Dejours, essas intervenções investigativas em casos de suicídios visam prevenir danos à saúde mental dos trabalhadores sobreviventes e buscar o “*sentido*” que o ato teve para os envolvidos, inclusive a fim de elucidar e corrigir eventuais fatores psicossociais que possam ter contribuído para o trágico desfecho, pois, para o autor, “*todo suicídio tem um significado, ele traz uma mensagem que precisa ser codificada pelos interlocutores*” – e foi isso o que a intervenção realizada nas Oficinas Mermot conseguiu alcançar. Os interventores sugerem, em clara perspectiva psicanalítica, que se “*conjure a*

violência através da palavra”, pois “falar a alguém que escuta é, e continuará sendo sempre, a maneira mais vigorosa de catalisar o pensamento”.

A reelaboração do suicídio relacionado ao trabalho deve, pois, alcançar as três dimensões da cooperação no âmbito da organização: *i)* - a cooperação horizontal (entre colegas e pares); *ii)* - a cooperação vertical (entre subordinados e hierarquia) e, *iii)* – a cooperação transversa (relações com os clientes e usuários, particularmente no setor de serviços). Os suicídios nas Oficinas Mermot demonstram, com clareza, como um forte desequilíbrio na dimensão psicossocial labor-ambiental pode ser indutora de sofrimento individual e coletivo a tal ponto, que trabalhadores comecem a atentar contra a própria vida, como último recurso para que alguém ouça, afinal, os sons de seus sofrimentos no trabalho.

Se um suicídio é sempre um gesto endereçado e repleto de significados, quando relacionado ao trabalho é ainda mais fortemente carregado de simbologias. Uma delas pode ser, como diz Hilda Alevato, um alerta para acometimento do coletivo de trabalho por tal grau de “*neuroticização*”, por tamanha degradação na esfera relacional, que abdicar da vida pode se mostrar momentaneamente mais interessante do que nela permanecer, sofrendo e adoecendo em razão do trabalho. A desestruturação psíquica do ser humano em razão das agressões advindas de uma organização do trabalho doentia pode conduzi-lo ao gesto último, e isso não pode continuar a ser ignorado pelos governos, empresas, sindicatos e pelos próprios trabalhadores. A falta de informação e o mascaramento de dados constituem, hoje, um dos maiores entraves para que ações preventivas ao suicídio relacionado ao trabalho sejam eficazmente adotadas, nos diversos níveis possíveis de intervenção. É preciso mudar todo esse cenário - antes que se torne tarde demais.

4.3. Descompensações fisiopsíquicas decorrentes do sofrimento no trabalho

Um conceito bastante reforçado na teoria de Christophe Dejours é o de que um trabalho intelectual pode se revelar mais patogênico do que um trabalho manual; além disso, não existe uma “única” forma de organização do trabalho que seja a mais adequada para diminuir a carga psíquica imposta ao trabalhador, devendo ser consideradas as particularidades de constituição fisiopsíquica de cada indivíduo e seus próprios modos de elaboração do sofrimento.

Para Sebastião Geraldo de Oliveira, o aumento dos trabalhos de alta cognição tem feito surgir uma atividade cada vez mais “*densa, tensa e intensa*”, em um cenário ocupacional que se tornou paradoxal, porque “*a mente está acelerando e o corpo estacionando, comprometendo a harmonia do conjunto e trazendo como consequência diversas patologias de fundo psicossomático*” (OLIVEIRA, 2010, p.120). Um exemplo de trabalho que tem ocasionado esse impacto psicológico profundamente nocivo é o dos chamados “*moderadores de rede sociais*”, indivíduos responsáveis pela filtragem dos conteúdos que circulam no mundo virtual, e que são expostos de forma permanente a imagens e vídeos grotescos de pedofilia, decapitações e diversas outras formas de violência a seres humanos, inclusive tortura, suicídios, crimes sexuais. Essa “moderação” é prestada a gigantes do mundo informacional como YouTube, Twitter, Facebook, Vimeo, Google, normalmente em regime de terceirização para pequenas empresas situadas em países do mundo em desenvolvimento, como no interior das Filipinas ou da Índia. Em razão das características de suas tarefas e da absoluta precariedade de seus trabalhos, são pejorativamente chamados de “*lixeiros virtuais*”. Trata-se de mão-de-obra invisível e silenciosa, composta predominantemente por estudantes universitários e jovens mulheres que trabalham em suas próprias casas ou em cubículos de empresas terceirizadas, e que hoje soma mais de 100.000 pessoas espalhadas pelo mundo. Seus salários variam de 300 a 500 dólares mensais. A média de duração de seus contratos de trabalho é de 3 a 6 meses, sendo altíssima a rotatividade de pessoal em razão das péssimas condições de labor. As pesquisas relatam que esses trabalhadores desenvolvem, em curto prazo, problemas como insônia, depressão, transtorno de estresse pós-traumático e adicção em álcool, alimentos e outras drogas, como forma de suportar a agressividade psíquica ocupacional diária. Uma estratégia de defesa empregada pelos que decidem continuar consiste em desenvolver uma espécie de *dissonância cognitiva* que assegura insensibilidade aos conteúdos; alienam-se no trabalho para alcançar um certo conforto psicológico, como uma tentativa de se “*desumanizar*” - mas isso, a longo prazo, tem trazido consequências ainda mais dramáticas, resultando principalmente em suicídios. São trabalhadores contratualmente incumbidos descontaminar conteúdos nocivos da internet, e que suportam altíssima carga de sofrimento sem qualquer espécie de apoio social, organizacional ou governamental. São o exemplo, por excelência, de que um trabalho altamente tecnológico nem sempre pode ser considerado saudável para o organismo (HAMANN, 2014; KIRKLAND, 2014).

As conexões entre sofrimento mental e adoecimento demonstram que a capacidade individual de suportar circunstâncias perniciosas relacionadas ao trabalho não é infinita. O “mistério” reside em saber o que permite, em dado grupo de trabalhadores, que dentre os submetidos a idênticas condições psicossociais adversas, alguns adoçam e outros permaneçam incólumes. Para a Psicodinâmica do Trabalho, existe um momento em que o organismo e o psiquismo, sobrecarregados, precisarão encontrar uma via de descarregamento e, nesse momento, fala-se em “*transbordamento de grau*”, aquele momento em que, do “*sofrimento no trabalho*” passa-se ao campo das “*descompensações*”, traduzidas em psicopatologias, transtornos mentais ou doenças psicossomáticas. A variabilidade individual para atingimento desse patamar ocorre tanto em relação ao nível de sofrimento a ser suportado como em relação ao tipo de descompensação a ser instalado. Quando, porém, começa o “sofrimento” no trabalho e como ele se amplia? Segundo Dejours, o sofrimento começa quando “*a relação homem-organização está bloqueada*”, isto é, “*quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação*” e constata que isso foi em vão. No momento em que o sujeito percebe que “*foram esgotados todos os seus meios de defesa*” e adquire a certeza de que o nível atingido de insatisfação não vai diminuir, isso marca o começo do sofrimento. Portanto, quanto mais rígida é a organização do trabalho, quanto menor o significado do trabalho, para quem o executa, e menores as possibilidades de adaptá-lo aos limites psicofísicos do trabalhador, maior o sofrimento; se continuado, pode resvalar para o adoecimento propriamente dito, pois “*o defeito crônico de uma vida mental sem saída, mantido pela organização do trabalho, tem um efeito que favorece as descompensações psiconeuróticas*” (DEJOURS, 1992, p. 52 e 122).

A “preferência” individual por determinada forma de consolidação do sofrimento envolve conceitos psicanalíticos complexos, cuja abordagem refoge ao escopo do presente trabalho. Importa saber que, embora não exista um caminho único para a manifestação de sofrimento acumulado, certo é que, quando a capacidade de acúmulo do desprazer e tensão transborda o limite individual, tende a produzir descompensações neuróticas ou somáticas, adentrando o campo dos transtornos mentais ou comportamentais relacionados ao trabalho. Não existem, porém, regras ou quantificações possíveis para aferição do momento em que esse “transbordamento” possa evocar uma descompensação fisiopsíquica.

Segundo Juliana de Oliveira Barros (2015), a patologia surge, na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, quando se rompe o equilíbrio fisiopsíquico, em razão de o sofrimento já não ser contornável, i.e., quando a própria identidade resta abalada. O sujeito já utilizou todos os seus recursos intelectuais e psicoafetivos para lidar com as atividades e demandas da organização e percebe que nada mais pode fazer para se adaptar ou transformar o trabalho. Nesse ponto, constata-se o fracasso tanto das estratégias individuais de defesa como das coletivas, restando frustrada a luta contra o adoecimento. Vive-se, então, o sofrimento “*no corpo e pelo corpo*”¹⁴⁶. Para que o sofrimento não siga esse caminho, é necessário encontrar a possibilidade de sua transformação por meio de um processo que permita o fortalecimento da identidade - o que se faz pela atuação do trabalho como mediador da realização de si. Esse conceito não opera apenas no cenário intrapsíquico; ele é construído a partir da intersubjetividade, isto é, depende do olhar de outro, é criado em bases relacionais. O psicólogo organizacional espanhol Iñaki Piñuel Y Zabala explica que a somatização de um conflito psíquico não é uma função natural do organismo; é algo que ocorre como consequência do fracasso de todos os demais recursos de que dispõe a pessoa para interromper e resolver um problema psicológico. Quando o indivíduo somatiza um conflito, está expressando, num nível não-consciente, que não consegue resolver aquele problema. O cérebro, não podendo utilizar a via racional para comunicar seu conflito e canalizá-lo, incide sobre os sistemas neurovegetativos, “*materializando*” o conflito psíquico em disfunções orgânicas específicas que guardam uma relação de tipo simbólico com a origem do conflito. Algo como um mecanismo de defesa (inconsciente), que a vítima da violência psicológica desenvolve; através do sintoma, ela enfrenta corporalmente aquilo que conscientemente tem procurado evitar (PIÑUEL Y ZABALA, 2003)¹⁴⁷.

¹⁴⁶Cristophe Dejours trata da dimensão biocognitiva do trabalho - ao que denomina o “real do corpo”-, abordando a importância de se conhecer e respeitar os limites de funcionamento do corpo biológico dos trabalhadores, ponderando que, ao contrário do esperado das máquinas, para o ser humano, nem todos os desempenhos são possíveis. Assevera que existem certos limites biocognitivos não ultrapassáveis, já estudados pela psicologia e neurociências. Para eliminar o que qualifica de “erros grosseiros” nas prescrições que exigem desempenhos improváveis ou não razoáveis, considera necessário um amplo conhecimento de quais sejam os limites ordinários ou médios, o que também constitui pressuposto para o desenvolvimento de novos automatismos, novos métodos operatórios ou para a standardização de procedimentos. Sem esse cuidado prévio, corre-se o risco do exagero nas prescrições, diminuindo significativamente a confiabilidade e segurança da organização do trabalho e abrindo brecha para que o adoecimento físico e mental se instale (DEJOURS, 2005, p.94-95).

¹⁴⁷Para Piñuel y Zabala (2003), as vítimas de violências organizacionais devem ser incentivadas a tomar consciência desse processo, isto é, de como os seus sintomas podem ser causados por uma reação inconsciente de seu organismo ao assédio; essa conscientização primeiro reduz, depois elimina, a expressão automática do sintoma pelo organismo. O conflito psíquico, quando verbalizado, permite que a energia correspondente seja canalizada por uma via adequada e, então, o organismo deixa de necessitar uma expressão imprópria (a enfermidade) para comunicar-se.

Edith Seligmann-Silva diz que a noção de “*congruência*” guarda relação com esse processo (por ela chamado de “*desgaste mental*”¹⁴⁸) e com desenvolvimento de distúrbios psicossomáticos relacionados ao trabalho. Com base nas formulações de Pierre Marty (1976, 1980) e de Christophe Dejours (1987), a autora expõe que as pessoas são diferentes quanto ao tipo de trabalho que lhes proporciona “*satisfação psicossomática*”, a depender de sua variabilidade biopsíquica. Para o alcance desse equilíbrio, importa não apenas a natureza da atividade a ser desempenhada, mas principalmente a possibilidade de o próprio indivíduo, diante de uma tarefa recebida, encontrar alguma autonomia no modo operacional, algum espaço de liberdade para ajustá-la à sua própria economia psicossomática (SELIGMANN-SILVA, 2011, p.80-81).

Pode-se afirmar, em conclusão, que um trabalho psiquicamente saudável deve levar em conta os limites biopsicofísicos do trabalhador, observando um adequado equilíbrio da equação “*carga psíquica*” x “*congruência do trabalho*”, de modo a evitar que um transbordamento do limite individual produza descompensações psíquicas ou somáticas. Deve permitir algum grau de autonomia para o seu executor, para que encontre prazer/sublimação nessa atividade¹⁴⁹. Quando isso não ocorre, ou seja, quando o trabalho é realizado em meio a constrangimentos e desequilíbrios oriundos de um ambiente “*poluído*” por tensão, sofrimento, estresse, excessiva presença de fatores de risco psicossocial, aumentam sobremodo as chances de eclosão das psicopatologias relacionadas ao trabalho – i.e., passa-se do campo pré-patológico (sofrimento) ao patológico propriamente dito. E, ingressando neste último campo, o tema que representa grande desafio para juristas, peritos e profissionais da área da saúde, diz respeito à aferição do *nexo* entre a eclosão ou

¹⁴⁸A noção de “*desgaste*” relaciona-se às cargas de trabalho, que são elementos do processo ocupacional que interagem dinamicamente entre si e com o corpo do trabalhador, gerando processos de adaptação que se traduzem em perda da capacidade corporal e psíquica, potencial e/ou efetiva. Podem ser citados como exemplos: a atenção permanente, a supervisão com pressão, a consciência da periculosidade do trabalho, os ritmos extenuantes, a desqualificação e parcialização do trabalho. Como efeitos: acidentes de trabalho com lesões corporais, depressão, ansiedade e seus equivalentes somáticos, neuroendócrinos e psicofisiológicos (BRASIL, 2001, p.568).

¹⁴⁹A psicodinâmica do trabalho enfatiza a correlação entre trabalho, sublimação e emancipação. O processo de sublimação, na teoria psicanalítica freudiana, designa um mecanismo inconsciente de defesa que retrata um dos destinos das pulsões. Por meio dele, a própria pulsão, no que se refere ao seu objeto e sua meta (sempre sexual) é direcionada para um objeto, meta ou atividade socialmente valorizados. Enquanto processo, a sublimação se distingue das outras formas psicanalíticas de defesa (repressão, projeção, negação, etc.), porque nela a chamada *saída pulsional* não desestabiliza o funcionamento psíquico dos indivíduos. Além disso, por ser uma mudança de curso pulsional em direção a atividades socialmente consideradas úteis ou valorizadas (no que atua a dinâmica do reconhecimento), ela exige a participação e o destaque de outros sujeitos nesse processo, o que lhe dá um caráter *intersubjetivo* – e não meramente individual. É, pois, pela sublimação, que todo sofrimento vivenciado na situação de trabalho se transforma em prazer, menos como mecanismo inconsciente de defesa, e mais como instrumento de *emancipação*, por meio do qual as pessoas podem “se realizar, se constituir no âmbito identitário e construir sua saúde mental” (BARROS, 2015, p.89-92).

agravamento da psicopatologia e as condições do trabalho, a chamada causa ou concausa do adoecimento, a ser abordada na sequência.

4.4. A complexa aferição do nexo causal nos TMCRT

Ultrapassada a etapa do “sofrimento no trabalho” sem que haja uma adequada elaboração defensiva individual ou coletiva, e restando superado o limite biopsicofisiológico de tolerância ao fator específico de agressividade laboral, passa-se, como visto, à fase da eclosão ou agravamento das patologias relacionadas ao trabalho - i.e., adentra-se o campo do *patológico*, propriamente dito.

A apuração da relação etiológica entre esses distúrbios psíquicos e comportamentais e o trabalho é decerto a mais polêmica em matéria de saúde mental relacionada ao trabalho; bem por isso, não há pretensão deste estudo em esgotar ou sequer abordar em profundidade esse tema. Necessário o registro, todavia, das enormes dificuldades enfrentadas pelos profissionais que pretendem realizar o diagnóstico desses transtornos mentais, cuja etiologia é sempre pluridimensional, característica que, não raro, conduz ao (fácil) argumento de que, sendo múltiplas as causas, o trabalho jamais deve ser considerado fator determinante na eclosão da patologia – argumento embasador de conclusões que açodadamente refutam a presença do liame causal e que, no bojo dos processos judiciais, ensejam marchas e contramarchas improfícuas, prejuízo à segurança jurídica e afronta à desejada celeridade do processo – podendo, ao fim, conduzir a uma decisão que não assegure mínima efetividade ao direito humano fundamental em foco. É preciso, pois, ter muita atenção às peculiaridades dos adoecimentos mentais relacionados ao labor. Bernardino Ramazzini já alertava, há mais de três séculos, para o fato de que o trabalho pode ser fonte de adoecimento, para a qual o médico deve sempre estar atento, ao analisar seu paciente¹⁵⁰. Ele estabeleceu o que entendia ser uma correta postura do profissional da saúde na busca das causas das enfermidades, recomendando:

¹⁵⁰A mesma postura é recomendada por Álvaro R. Crespo Merlo, para quem, o profissional da saúde, ao realizar o diagnóstico da enfermidade do trabalhador, deve procurar “*separar o que é da história de cada um*”, ou seja, distinguir qual aspecto patológico decorre de razão exclusivamente endógena, daquelas que possam derivar das formas de gestão e qualidade das relações de trabalho. Deve verificar a quais características da organização do trabalho o indivíduo está submetido, e sugere que essa busca se inicie por uma simples pergunta: “*como você se sente no trabalho?*”. Essa é uma diretriz, segundo explica, que permite o reconhecimento e a identificação do nexo causal a partir de uma escuta compreensiva e acolhedora, e que reduz a possibilidade dos equívocos na avaliação do sofrimento psíquico relacionado ao

[...] E assim, **o médico que vai atender a um paciente proletário não se deve limitar a pôr a mão no pulso, com pressa, assim que chegar, sem se informar de suas condições; não delibere de pé sobre o que convém ou não convém fazer, como se não jogasse com a vida humana; deve sentar-se, com a dignidade de um juiz, ainda que não seja em cadeira dourada, como em caso de magnatas; sente-se mesmo em um banco, examine o paciente com fisionomia alegre e observe detidamente o que ele necessita dos seus conselhos médicos e dos seus cuidados piedosos.** Um médico que atende um doente deve informar-se de muita coisa a seu respeito pelo próprio e pelos seus acompanhantes, segundo o preceito do nosso Divino Preceptor, “*quando visitares um doente convém perguntar-lhe o que sente, qual a causa, desde quantos dias, se seu ventre funciona e que alimento ingeriu*”, são palavras de Hipócrates no seu livro “Das Afecções”; a estas interrogações devia-se acrescentar outra: “*e que arte exerce?*”. Tal pergunta considero oportuno e mesmo necessário lembrar ao médico que trata um homem do povo, que dela se vale para chegar às causas ocasionais do mal, a qual quase nunca é posta em prática, ainda que o médico a conheça. **Entretanto, se a houvesse observado, poderia obter uma cura mais feliz** (RAMAZZINI, 2016, p.24 – grifos nossos)

Estudos desenvolvidos pelo ramo da psicopatologia desenvolvimental (POLANCZYK, 2009) convergem no sentido de que os transtornos mentais surgem a partir de interrelações dimensionais complexas, em múltiplos níveis, e que envolvem características específicas do indivíduo (fatores biológicos, genéticos e psicológicos), características ambientais (cuidado parental, relacionamentos interpessoais, exposição a eventos estressores) e fatores sociais (rede de apoio social, vizinhança, nível socioeconômico).

Carlos E. Carrusca Vieira, estudioso dos transtornos de estresse pós-traumático (TEPT) considera que defender o argumento da “*predisposição psicológica individual*”, sem considerar toda a trajetória do sujeito, incluindo traumas recentes, pode resultar em uma abstração incapaz de dar conta da complexidade dos fatos. O autor contesta, por isso, as formulações usuais que pressupõem a possibilidade de se estabelecer uma “*causalidade linear*” entre patologia mental e trabalho. Para ele, essa não é uma lógica adequada à elucidação da origem dos transtornos mentais e comportamentais, para os quais, o adoecimento é sempre *multideterminado*, de modo que a lógica da concausalidade se afigura mais adequada, isto é, “*em vez de pressupor uma única causa para o transtorno ou enfermidade, deve-se considerar que ele resulta de um encadeamento de experiências – o que não impede, todavia, que seja classificado como uma patologia relacionada ao trabalho*” (VIEIRA, 2014, p.260)

trabalho, que nem sempre produz sintomas claros, pois costumam se refletir em todo o corpo do trabalhador (MERLO; BOTTEGA; PEREZ, 2014).

Como explicam Sumi *et al.* (2015), os transtornos mentais têm por característica comum uma gênese multifacetada, constituída por fatores orgânicos, bioquímicos, genéticos e ambientais, variando a predominância de cada um, conforme o caso em análise. Por isso, na investigação da gênese do adoecimento, recomendam que o perito empregue conhecimentos epidemiológicos, realize anamnese detalhada da percepção do trabalhador sobre seu adoecimento, pesquise antecedentes mórbidos pessoais e familiares do trabalhador, além de outros fatores de risco para o adoecimento, como uso de álcool ou drogas, e busque perquirir outros acontecimentos traumáticos nas diversas esferas de sua vida. Também consideram de grande valia a realização de vistorias no local de trabalho, pois condições físicas desfavoráveis, como ruído excessivo, alta carga de exigências, ausência de pausas, escalas horárias desorganizadas, excesso de horas extraordinárias, são fatores que contribuem para o adoecimento mental, e representam condições só verificáveis *in loco*. Recomendam que nessa visita o perito esteja atento à forma de organização do trabalho, às políticas de pessoal na empresa, aos ritmos de trabalho impostos, assim como às exigências mentais do trabalho, incluindo o grau de atenção e concentração necessários ao exercício da tarefa, além da questão da autonomia para a tomada de decisões. Todos esses cuidados são necessários porque um mesmo fator de risco pode ocasionar, em diversos trabalhadores, diferentes respostas e repercussões psíquicas. Algo que para um indivíduo constitua estímulo ao bem trabalhar, para outro pode se converter numa condição extenuante e adoecedora. São sutilezas que sempre estarão presentes nas perícias trabalhistas e previdenciárias que procurem investigar a etiologia do adoecimento mental (SUMI *et al.*, 2015, p. 277-278).

Richard Schilling, professor de medicina em Londres, propôs, em 1984, a divisão de doenças que acometem os trabalhadores em três grupos, conforme o tipo de relação que guardem com o trabalho, sendo essa classificação acolhida pela legislação brasileira, adotada pelo Ministério da Saúde¹⁵¹, a saber: *i*) – grupo I: doenças em que o trabalho é a causa necessária da enfermidade; entram aqui as doenças profissionais *stricto sensu*. São exemplos a silicose, asbestose, pneumoconiose, saturnismo e as intoxicações agudas de origem ocupacional; *ii*) – grupo II: doenças em que o trabalho pode ser um fator de risco, contributivo mas não necessário; são das doenças mais frequentes ou mais precoces em determinados grupos ocupacionais e para as quais o nexo causal é de natureza

¹⁵¹A Portaria MS/GM nº 1.399, de 18.11.1999, veio elencar os transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho, depois convertida no Anexo II do Decreto n.3.048, de 6-5-1999, de teor transcrito no presente tópico.

eminentemente epidemiológica, tendo-se como exemplos a hipertensão arterial, as neoplasias malignas (cânceres) em determinados grupos ocupacionais, as varizes para os profissionais que precisem permanecer longo tempo em pé; *iii*) – grupo III: doenças em que o trabalho é provocador de um distúrbio latente ou agravador de doença já estabelecida ou preexistente, ou seja, funciona como concausa¹⁵²; são exemplos as doenças alérgicas, a asma, as dermatites, os distúrbios mentais em determinados grupos ocupacionais ou profissões.

Quanto ao Grupo I de Schilling, pode-se afirmar não existir psicopatologia ou agravo mental que possa ser considerado “doença profissional *stricto sensu*”, i.e., que tradicionalmente acometa os exercentes de determinada profissão. Conquanto dados epidemiológicos sinalizem que determinadas categorias sejam mais propensas ao acometimento por certas enfermidades mentais, ainda não há qualquer construção teórica, no campo das ciências médicas ou jurídicas, que permita definir determinada psicopatologia como doença profissional propriamente dita.

Pertencem ao Grupo II de Schilling os transtornos mentais e comportamentais relacionados ao Trabalho (TMCRT) elencados no Decreto n.3.048/99, Anexo II (Grupo V da CID-10) e também as enfermidades previstas no Decreto n.6.042 de 12/02/2007, pois nas situações descritas nessas normas existe o nexó epidemiológico legalmente presumido. Outras enfermidades mentais ou distúrbios psicológicos podem ser categorizados nesse grupo, desde que claramente demonstrado o nexó causal entre o trabalho e o agravo¹⁵³.

No Grupo III são classificáveis a maioria dos agravos à saúde mental dos trabalhadores, pois estes, em razão da reiteradamente destacada etiologia multifatorial, costumam ter as condições laborativas funcionando como agentes “*provocadores de um distúrbio latente ou agravador de doença já estabelecida ou preexistente*”, situação tratada no meio médico e também para efeitos jurídicos como hipótese de “*concausalidade*”, o que abarca a maioria absoluta dos casos reconhecidos em juízo como relacionados ao trabalho.

¹⁵²Em relação à concausalidade, merece destaque aquilo que a doutrina chama de “*princípio da equivalência das condições*”, segundo o qual, a doença originária de múltiplos fatores não deixa de ser considerada patologia ocupacional, quando o exercício da atividade laborativa contribuiu de forma direta, ainda que não decisiva, para a sua eclosão ou agravamento, tal qual definido pelo artigo 21, inc. I da Lei n.8.213/91. Segundo essa teoria, considera-se causa, com valoração equivalente, tudo o que concorreu para o adoecimento do trabalhador (SILVA; SARDÁ, 2014, p.84).

¹⁵³A expressão é adotada nesta pesquisa em seu sentido largo, de “agravo à saúde”, como tais consideradas “*a lesão, a doença, o transtorno de saúde, o distúrbio, a disfunção ou a síndrome de evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, inclusive morte, independentemente do tempo de latência*” (BRASIL, 2013).

O acometimento por essas enfermidades mentais, de quaisquer das categorias acima elencadas, possibilita ao trabalhador o recebimento de benefícios previdenciários e também lhe traz consequências na órbita da relação empregatícia. O deferimento do auxílio-doença acidentário (B-91) segue a mesma regra aplicável às doenças físicas, isto é, exige a caracterização de nexos entre a psicopatologia e as condições do trabalho (causa ou concausa), o que ocorre por três possibilidades: *i*) - nexo técnico profissional ou do trabalho: fundamentado nas associações entre patologias e exposições ocupacionais, conforme a profissiografia do segurado, sendo descrito nas listas A e B do anexo II do Decreto nº3.048/99¹⁵⁴; *ii*) - nexo técnico por doença equiparada a acidente de trabalho ou nexo técnico individual: decorrente de acidentes de trabalho típicos ou de trajeto, bem como de condições especiais em que o trabalho seja realizado e com ele relacionado diretamente, nos termos do § 2º do art.20 da lei nº8.213/91¹⁵⁵; *iii*) - nexo técnico epidemiológico presumido (NTEP): aplicável quando houver significância estatística da associação entre o adoecimento incapacitante, conforme Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde, 10ª.versão – CID-10, e a Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE, à qual vinculado o empregador. Essas relações constam na lista C do anexo II do Decreto nº3.048/99, alterado pelo Decreto nº6.042/2007 (SILVA-JUNIOR; FISCHER, 2015).

A lista oficial dos transtornos mentais e comportamentais relacionados ao Trabalho (TMCRT) elencados no Decreto n.3.048/99, Anexo II (Grupo V da CID-10), já mencionados como pertencentes ao Grupo II da classificação de Schilling, é dividida em doze classes, assim especificadas no Regulamento:

¹⁵⁴A lista B do anexo II do Decreto 3.048/99, alterado pelo Decreto 6.042/2007, elenca os “*agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional*”, e faz um cruzamento desses dados com as doenças potencialmente relacionadas a eles, por relação de causalidade, denominadas e codificadas conforme a CID-10.

¹⁵⁵A Lei n. 8.213/91, em seu artigo 20, estabelece que consideram-se acidente do trabalho as seguintes entidades mórbidas: **I** - *doença profissional*, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício de trabalho peculiar a determinada atividade e constante da relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; **II** - *doença do trabalho*, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. § 1º. Não são consideradas como doença do trabalho: a) a doença degenerativa; b) a inerente a grupo etário; c) a que não produza incapacidade laborativa; d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. § 2º. Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-lo acidente do trabalho. Nota: A relação a que se refere este artigo é a constante do Anexo II do Regulamento da Previdência Social (Decreto n. 3.048/99).

TABELA 4 - Lista oficial dos transtornos mentais e comportamentais relacionados ao Trabalho (TMCRT) e seus agentes patogênicos.

TRANSTORNOS MENTAIS OU COMPORTAMENTAIS	AGENTES ETIOLÓGICOS OU FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL
1. Demência e outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8)	Manganês; substâncias asfixiantes, sulfeto de carbono.
2. <i>Delirium</i> , não sobreposto à demência (F05.0)	Brometo de metila, Sulfeto de carbono.
3. Outros transtornos mentais decorrentes de lesão e disfunção cerebrais e de doença física (F06); Transtorno cognitivo leve (F06.7)	Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos; Chumbo e seus compostos tóxicos; Tricloroetileno, Tetracloroetileno e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos; Brometo de Metila; Manganês e seus compostos tóxicos; mercúrio e seus compostos tóxicos; Sulfeto de carbono; outros solventes orgânicos neurotóxicos.
4. Transtorno de personalidade e de comportamento decorrente de doença, lesão e de disfunção cerebral (F07); Transtorno Orgânico de personalidade (F07.0); outros transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão e de disfunção cerebral (F07.8)	Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos; Tricloroetileno; Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos; Brometo de Metila; Manganês e seus compostos tóxicos; Mercúrio e seus compostos tóxicos; Sulfeto de Carbono; outros solventes orgânicos neurotóxicos.
5. Transtorno Mental Orgânico ou Sintomático não especificado (F09)	Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos; Tricloroetileno; Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos; Brometo de Metila; Manganês e seus compostos tóxicos; Mercúrio e seus compostos tóxicos; Sulfeto de Carbono; outros solventes orgânicos neurotóxicos.
6. Transtornos mentais e comportamentais devido ao uso do álcool; alcoolismo crônico relacionado com o trabalho (F10.2)	Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego; condições difíceis de trabalho; circunstâncias relativas às condições de trabalho
7. Episódios depressivos (F32)	Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos; Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos; Brometo de Metila; Manganês e seus compostos tóxicos; Mercúrio e seus compostos tóxicos; Sulfeto de Carbono; outros solventes orgânicos neurotóxicos.
8. Reações ao <i>stress</i> grave e transtornos de adaptação (F43); Estado de <i>stress</i> pós-traumático (F43.1)	Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho: reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico ou assalto no trabalho (Z56.6); circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
9. Neurastenia (inclui “Síndrome de Fadiga”) (F48.0)	Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos; Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos; Brometo de Metila; Manganês e seus compostos tóxicos; Mercúrio e seus compostos tóxicos; Sulfeto de Carbono; outros solventes orgânicos neurotóxicos.

10. Outros transtornos neuróticos Especificados (inclui “neurose Profissional”) (F48.8)	Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.5); Desemprego (Z56.0); Mudança de emprego (Z56.1); Ameaça de perda de emprego (Z56.2); Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Z56.5); Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)
11. Transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não orgânicos (F51.2)	Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56); Má adaptação à organização do horário de trabalho (trabalho em turnos ou trabalho noturno) (Z56.6); Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
12. Sensação de estar acabado (“Síndrome de Burnout”, Síndrome do Esgotamento Profissional) (Z73.0)	Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)

Fonte: Decreto n.3.048/99, Anexo II (Grupo V da CID-10).

O Nexo Técnico Epidemiológico Presumido (NTEP), instituído pela Lei n.11.430, de 2.12.2006, que alterou a Lei 8.213/91¹⁵⁶, atrai caracterização ocupacional para determinadas enfermidades quando constatada a ocorrência de nexos técnicos epidemiológicos entre as condições do trabalho e o agravo. Essa inovação legal permitiu superar resistências ao reconhecimento do caráter ocupacional de transtornos psíquicos, além de ter agilizado sobremodo o acesso individual a tratamentos médicos e coberturas previdenciárias. Sua aplicação também tem possibilitado a incidência, no âmbito da relação de emprego, de algumas garantias legais, como as do art.118 da Lei 8.213/90 (garantia provisória de emprego por até 12 meses após a cessação do auxílio-doença previdenciário), ou o direito à manutenção dos depósitos destinados ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), durante o mesmo lapso temporal, dentre outras. A criação do NTEP representa evolução legal afinada com o princípio de proteção da dignidade do trabalhador e com a tutela do direito à saúde mental no trabalho.

A edição do Decreto n.6.042, de 12/02/2007 também representou avanço nessa questão da apuração do nexos causal nos TMCRT, porque criou presunção favorável ao seu

¹⁵⁶Por força dessa alteração, foi introduzido o artigo 21-A na Lei 8.213/91, com a seguinte redação: *Art.21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnicos epidemiológicos entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças – CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento. § 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexos de que trata o caput desse artigo. § 2º A empresa poderá requerer a não aplicação do nexos técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso com efeito suspensivo, da empresa ou do segurado, ao Conselho de Recursos da Previdência Social.*

reconhecimento, a depender do ramo de atividade do empregador, definido pelo CNAE¹⁵⁷. Por força dessa inovação, se o trabalhador é acometido, exemplificativamente, por depressão, e atua em atividade econômica relacionada no aludido Decreto (CID F-32 x Lista C do Anexo II Decreto 957/2009), fica reconhecido o nexo técnico epidemiológico por presunção e, por conseguinte, a natureza ocupacional da enfermidade. A recusa desse reconhecimento, pelo INSS, não vincula o Judiciário, isto é, a decisão administrativa não impede que o trabalhador discuta judicialmente o nexo causal, pois a presunção decorrente do NTEP é sempre relativa (*juris tantum*) e permite desconstituição a encargo do empregador, mediante prova judicial convincente. De igual modo, o reconhecimento do NTEP na instância administrativa não impede que as conclusões periciais e decisão judicial sejam proferidas em sentido diverso (o que, todavia, costuma ser ocorrência rara). A não emissão da CAT, pelo empregador, tampouco serve de obstáculo ao reconhecimento do nexo presumido, seja para o INSS, seja na seara judicial. Nesse sentido veio dispor o Enunciado n. 42, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (Brasília/2007), de seguinte teor:

Acidente do trabalho. Nexo técnico epidemiológico. Presume-se a ocorrência de acidente do trabalho, mesmo sem emissão da CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, quando houver nexo técnico epidemiológico, conforme artigo 21-A da Lei n.8.213/1991.

Um grande problema em relação à avaliação do nexo causal nos transtornos mentais ocupacionais diz respeito à desconsideração, pelos peritos do órgão previdenciário, dos riscos psicossociais do trabalho e de suas influências sobre o adoecimento mental.

Estudo realizado em São Paulo por Silva-Junior e Fischer (2015a) revelou que dentre os requerentes de auxílio-doença por transtornos mentais com afastamento superior a 15 dias, os quadros mais frequentes eram os transtornos depressivos (40,4% - CID-10 F32), seguidos dos transtornos ansiosos (19,8% CID-10 F41)¹⁵⁸. Porém, de um universo de 131 requerentes, apenas 23,7% dos adoecimentos mentais foram oficialmente considerados como relacionados ao trabalho. Os autores da pesquisa criticam esses resultados por

¹⁵⁷O artigo 6º da IN-INSS n.31, de 10/09/2008 estabelece, em seu artigo 6º, que “*considera-se epidemiologicamente estabelecido o nexo técnico entre o trabalho e o agravo, sempre que se verificar a existência de associação entre a atividade econômica da empresa, expressa pela CNAE e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, relacionada na CID, em conformidade com o disposto na parte inserida pelo Decreto 6.042/07, na lista B do anexo II do Decreto 3.048/99*”.

¹⁵⁸Os participantes eram majoritariamente do sexo feminino (68,7%), na faixa etária inferior a 40 anos (73,3%), casados ou em união estável (51,1%) e com escolaridade igual ou superior a 11 anos (80,2%). Em relação aos hábitos e estilos de vida, a maioria não era tabagista (80,9%), não ingeria bebida alcoólica habitualmente (84,0%) e praticava atividade física (77,9%).

considerá-los divorciados da realidade. Segundo expõem, a falta de padronização dos protocolos para abordagem dos fatores de risco psicossocial presentes no trabalho acarreta dificuldades em esclarecer o nexos causal entre doença mental e estressores ocupacionais, resultando, muitas vezes, em aferição equivocada desse nexos. Além disso, as ferramentas de análise da Previdência Social não levam em consideração a presença de fatores psicossociais no trabalho para conferir o nexos técnico entre doença e trabalho. Com isso, trabalhadores que sofreram exposição ocupacional a tais estressores não tiveram o seu benefício caracterizado como acidentário (B-91) por dificuldades da perícia médica em reconhecer que os aspectos psicossociais podem contribuir para o adoecimento incapacitante. Alguns dos requerimentos de auxílio-doença em que havia indicação de NTEP foram descaracterizados pelos peritos, mas a falta de critérios objetivos e a não realização da vistoria dos ambientes de trabalho trouxe sérios prejuízos aos trabalhadores, pela exclusão açodada desse nexos técnico epidemiológico legal.

Para Silva-Junior e Fischer (2015a), esses dados estatísticos podem ser considerados ainda mais graves devido ao fenômeno da *subnotificação* das doenças ao órgão previdenciário – resultado tanto da omissão propositada patronal como do trabalho informal que cada vez mais se amplia em nossa sociedade, notadamente nos momentos de crise econômica. Em relação aos sujeitos da pesquisa (inclusive aqueles que tiveram negados os benefícios pelo órgão previdenciário), foram aplicados questionários e realizadas entrevistas visando identificar a presença dos fatores de risco psicossocial no trabalho, tomando por base modelos adaptados do Swedish Demand-Control-Support Questionnaire (DCSQ)¹⁵⁹ e do Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI-Q). A partir dos resultados, foram identificados como fatores de risco psicossocial majoritariamente presentes: realização de trabalhos de alta exigência, isto é, alta demanda e baixo controle (56,5%); baixo apoio social (52,7%), excesso de comprometimento (87,0%). A discrepância que sobressai entre a alta presença de estressores psicossociais no trabalho e o baixo índice de reconhecimento do nexos causal ocupacional, levou os pesquisadores a concluir que a perícia médica oficial “*deixou de levar em conta os fatores de risco psicossocial presentes nos trabalhos dos adoecidos*”, assim como “*as variáveis sociodemográficas, hábitos e estilo de vida*” do trabalhador. Por isso, levantam a hipótese de que “*as ferramentas utilizadas pela Previdência Social não são adequadas para avaliar*

¹⁵⁹Faremos menção a esse “modelo Karasek” adiante, no item 5.2, ao analisar estratégias de prevenção em SMRT. Estudos mais detalhados sobre o tema podem ser encontrados em: KARASEK JUNIOR, 1979; SIEGRIST, 1996; NDJABOUÉ et al., 2014.

os impactos de fatores psicossociais negativos do trabalho sobre o adoecimento mental na amostra da população estudada” e concluem seus estudos com a seguinte recomendação:

A aplicação de ferramentas validadas cientificamente é uma estratégia que pode auxiliar os peritos na definição do nexó técnico previdenciário. Uma das suas vantagens é indicar *fragilidades organizacionais* que requerem grande carga de enfrentamento por parte das pessoas expostas e, portanto, situações nas quais o trabalho exerce repercussão negativa sobre a saúde dos trabalhadores (SILVA-JUNIOR; FISCHER, 2015a – g.n.).

Muitas dessas “*fragilidades organizacionais*” mencionadas por Silva-Junior e Fischer constituem exatamente o que aqui denominamos riscos psicossociais labor-ambientais. Conhecê-los e entender como podem impactar o psiquismo dos trabalhadores a eles expostos é de fundamental importância para formular estratégias eficazes de prevenção ao adoecimento no trabalho. Prevenir e precaucionar esses impactos constitui, sem dúvida, o melhor meio de garantir efetividade ao direito fundamental à saúde mental do trabalhador, proposição que melhor explanaremos no capítulo vindouro.

5. PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR PELA REDUÇÃO PROGRESSIVA DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS LABOR-AMBIENTAIS

Atentar para a organização do trabalho como um problema político e buscar as modalidades de ação racional para transformá-la, supõe engajar-se na discussão e na controvérsia sobre a quiddidade do trabalho vivo [...] que contém em si um manancial do qual se pode, se assim decidirmos, extrair os recursos inestimáveis para honrar a vida. (DEJOURS, 2012, p.212)

Este último capítulo investigará a prevenção dos riscos psicossociais labor-ambientais, na esteira da recomendação contida nos artigos 4º e 5º da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho¹⁶⁰, com ênfase na determinação, contida no artigo 4º daquela norma, de que sejam “*reduzidas ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho, na medida em que isso for razoável e praticamente realizável*”, tratada pela doutrina nacional como “princípio do risco mínimo regressivo”. Tratará também da difícil tarefa de identificar, quantificar e manejar os emergentes riscos psicossociais, apontando as ferramentas existentes para sua avaliação e controle, além de estratégias preventivistas utilizadas em outros países para tal finalidade.

Serão investigados alguns problemas nacionais contemporâneos considerados elementares para a configuração da atual crise de efetividade do direito fundamental à

¹⁶⁰Dispõe a Convenção nº 155 da OIT, em seu artigo 4º: “*Qualquer membro deverá, à luz das condições e da prática nacionais e em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, definir, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho. Essa política terá como objetivo a prevenção dos acidentes e dos perigos para a saúde resultantes do trabalho, quer estejam relacionados com o trabalho, quer ocorram durante o trabalho, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao ambiente do trabalho, na medida do que isso for razoável e praticamente realizável*”. O artigo 5º estabelece que “*A política mencionada no artigo 4 deverá ter em conta as seguintes grandes esferas de ação, na medida em que estas afetem a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho: a) a concepção, a experimentação, a escolha, a substituição, a instalação, a organização, a utilização e a manutenção dos componentes materiais do trabalho (locais de trabalho, ambiente de trabalho, ferramentas, máquinas e materiais, substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos e processos de trabalho); b) as relações que existem entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que executam ou supervisionam o trabalho, assim como a adaptação das máquinas, dos materiais, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e dos processos de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores; c) a formação e a formação complementar necessária, as qualificações e a motivação das pessoas que intervêm, a qualquer título, no sentido de serem alcançados níveis de segurança e higiene suficientes; d) a comunicação e a cooperação ao nível do grupo de trabalho e da empresa e a todos os outros níveis apropriados, incluindo a nível nacional; e) a proteção dos trabalhadores e dos seus representantes contra todas as medidas disciplinares decorrentes de ações por eles efetuadas, em conformidade com a política definida no artigo 4º.*” (RODRIGUES JUNIOR, 2015, p.159).

saúde mental dos trabalhadores, buscando perquirir qual possa ser o papel do Poder Judiciário, no bojo dessa crise, e quais desafios interinstitucionais ainda demandam superação, para que saúde mental, higidez psicossocial labor-ambiental e qualidade de vida ocupacional possam vir a ser, mais do que abstratas previsões do ordenamento jurídico, reais possibilidades em nosso País.

5.1. Redução progressiva dos riscos psicossociais labor-ambientais

Falar em promoção da saúde mental relacionada ao trabalho implica ruptura com o paradigma vigente, centrado na doença e nas disfuncionalidades (patogênico), rumo a uma atuação *salutogênica*, i.e., focada na saúde biopsicossocial e que procure alcançar a máxima performance dos indivíduos e das organizações de trabalho. Necessário, para tanto, centrar esforços na prevenção e precaução aos riscos psicossociais presentes nos ambientes de trabalho. Até que ponto, porém, é possível mensurar, controlar, reduzir ou eliminar os riscos psicossociais ocupacionais?

Ao tratar do dever de precaução acidentária, Llory e Montmayeul (2014) fazem alusão à clássica fórmula americana prevencionista: *“how safe is safe enough?”* - e explicam que risco zero não existe, em matéria de saúde e segurança no trabalho. O que há, sempre, é o “risco residual”, como tal compreendido aquele que subsiste depois do tratamento adequado aos riscos conhecidos ou depois que todas as medidas de prevenção possíveis são adotadas. Sebastião Geraldo de Oliveira trata essa diretriz como o *“princípio da melhoria contínua ou do risco mínimo regressivo”*. Segundo explica, existe uma progressividade no escopo: há uma redução desejável (eliminação) e outra aceitável dos riscos (neutralização). Embora não exista uma linha demarcatória precisa para esses limites, o primeiro propósito permanece sendo a completa eliminação do agente prejudicial e, quando tecnicamente inviável, a organização deve reduzir a intensidade do agente prejudicial para o território das agressões toleráveis. Existe, pois, uma regressão no risco e uma progressão na proteção do trabalhador. O mesmo autor alude ao *“princípio da retenção do risco na fonte”*, segundo o qual, deve o risco ser controlado desde a sua origem, de forma a evitar que o agente nocivo possa se propagar a ponto de atingir a integridade do trabalhador. A prioridade deve estar voltada para as medidas de prevenção (“pre” + “ver” = ver antes), eliminando ou controlando os riscos, em vez de contentar-se

com as simples medidas de proteção, como o fornecimento de equipamentos ao trabalhador para limitar efeitos nocivos. Esse princípio constitui um “complemento funcional” ao princípio do risco mínimo regressivo e, juntos, podem atuar como “*mandamentos de otimização do sistema*”, contribuindo para que os operadores jurídicos contemporâneos compreendam o verdadeiro sentido do trabalho digno e saudável e a importância da redução, ao mínimo possível, dos riscos das lesões, doenças ou mortes (OLIVEIRA, 2017, p.96).

O princípio da melhoria contínua já foi incorporado ao nosso ordenamento jurídico e vem claramente insculpido na regra do artigo 7º, XXII da CRFB, que preconiza ser direito fundamental dos trabalhadores “*a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*” e traz a ressalva, no *caput*, de que isso não exclui “*outros direitos que visem à melhoria de sua condição social*”, demonstrando uma preocupação do constituinte originário que serve de bússola para o intérprete: devem sempre ser reduzidos os riscos, sem prejuízo de outras melhorias na condição social do trabalhador. A Norma Regulamentadora n.4 (Portaria 3.214/78 do MTB), ao tratar do funcionamento do Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, também estabelece, em seu item 4.12-*a*, que compete aos profissionais integrantes “*aplicar os conhecimentos de Engenharia de Segurança e de Medicina do Trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir, até eliminar, os riscos ali existentes à saúde do trabalhador*” - outra determinação claramente alinhada ao princípio em comento.

Há, portanto, uma redução-meta, que equivale ao extermínio do agente agressivo, um ideal a ser conquistado. E há uma redução “aceitável” dos riscos, equivalente à neutralização ou contenção do agente agressivo aos limites toleráveis pela saúde humana, na medida do que o permita o estado da técnica. Isso pode ser feito, no caso dos riscos tradicionais, por meio de melhorias ambientais, rearranjos ergonômicos, instalação de equipamentos de proteção coletiva ou fornecimento e fiscalização dos equipamentos de proteção individual. Como os fatores de risco e os limites de tolerância fixados pelo ordenamento jurídico são sempre abstrações em constante mutação, necessitam revisão e atualização periódica, conforme o estágio do conhecimento científico sobre determinado assunto. Veja-se, a exemplo, a questão dos riscos psicossociais ocupacionais, que até muito recentemente eram completamente ignorados pela doutrina e jurisprudência nacionais, não obstante já estudados, há décadas, pelas ciências médicas e pela psicologia ocupacional.

No Brasil, ainda prevalece acentuada preferência patronal pelo pagamento de adicionais e compensação financeira aos danos consumados, o que constitui a chamada tendência à “*monetização dos riscos*”, explicada por fatores como: preferência cultural, baixa eficácia legislativa e fiscalizatória, fraca intervenção sindical na defesa da higidez labor-ambiental, costumeira demora no trâmite dos processos judiciais, baixa tendência dos operadores do direito à postulação de tutelas corretivas ambientais, preventivas ou inibitórias. Com isso, segue sendo mais barato e cômodo, para as organizações, pagar adicionais pelos agravos à saúde e segurança dos trabalhadores do que implementar medidas efetivas de melhoria contínua do meio ambiente do trabalho. O valor das indenizações judiciais costuma ser simplesmente incorporado, por estimativa prévia, às planilhas dos custos operacionais e adiante repassado aos consumidores, formando-se um círculo vicioso que a todos prejudica. Sebastião G. de Oliveira considera equivocada a opção do legislador por instituir “*recompensa monetária*” pela exposição do trabalhador a riscos ocupacionais, porque desvia a preocupação da sociedade em relação ao problema central, que deve ser a preservação da saúde do trabalhador. Os mecanismos criados apenas permitem, segundo diz, “*conviver com o mal, sem cortá-lo pela raiz*”. Reputa igualmente paliativa a instituição de aposentadorias especiais para os trabalhos realizados em condições agressivas, porque instaura dependência econômica que obriga o trabalhador a conviver com agressões psicofisiológicas durante longos anos para, ao final, aposentar-se “*mais cedo, porém surdo, e muitas vezes neurótico...*”. Por isso, e reconhecendo a inviabilidade prática de se proibir, por completo, o trabalho em ambientes e condições adversas, esclarece que a tendência moderna converge para uma terceira alternativa, consistente na redução de jornada nos trabalhos insalubres, conjugada com a exigência de melhorias contínuas no ambiente de trabalho e atenção prioritária para a eliminação do agente agressivo. E conclui:

A solução retrógrada de compensar a agressão por adicionais (monetização do risco) vem sendo banida com energia pelos trabalhadores, sob a bandeira coerente de que “*saúde não se vende*”. De fato, a crescente dignificação do trabalho repele a política de remunerar as agressões à saúde, acelerando o desgaste do trabalhador e, conseqüentemente, apressando a sua morte. (OLIVEIRA, 2010, p.101 e 130-131).

Também merece destaque o problema dos riscos ocupacionais cruzados e seus efeitos sinérgicos. A exposição concomitante a diversos agentes agressivos é sabidamente mais pernicioso e traz enorme prejuízo à saúde humana, tanto que a Convenção 155 da OIT, em seu artigo 11 - *b*, estabelece que na fixação do limite de tolerância, essa exposição

simultânea deve ser considerada. Ocorre que a redação da CLT adota sentido oposto, estabelecendo que para concomitantes exposições a insalubridade e periculosidade, o empregado “*opte*” pelo adicional devido¹⁶¹. A jurisprudência nacional também resiste fortemente a admitir a possibilidade da percepção acumulada desses adicionais, mesmo quando presentes simultâneas agressões ao equilíbrio fisiopsíquico do trabalhador¹⁶² e o resultado – lamentável – acaba sendo o desestímulo à implementação de melhorias ambientais efetivas. E, quando se ingressa no campo da saúde mental do trabalhador, a indagação fulcral passa a ser: como realizar a tarefa de aplicar o princípio da melhoria contínua na esfera imaterial labor-ambiental, já que, em regra, os emergentes riscos psicossociais são “invisíveis”, de difícil identificação, quantificação e manejo? Essa é uma

¹⁶¹O artigo 193 da CLT trata das atividades ou operações perigosas, estabelecendo o adicional de 30% sobre o salário sem acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa, com a ressalva, em seu parágrafo 2º, de que o empregado “poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido”. São hipóteses excludentes: ou o empregado recebe o adicional de periculosidade ou opta pelo de insalubridade, previsto no artigo 189 consolidado - se financeiramente mais vantajoso -, sem que possa exigir o pagamento simultâneo de adicionais específicos para cada um dos agentes agressivos à sua saúde física e mental. A dita “compensação” financeira traduz um engodo ao trabalhador, pois jamais será suficiente para recompor os prejuízos que ocasione à sua saúde física e mental.

¹⁶²Em relação a esse dissenso pretoriano, transcreva-se a fundamentação de dois arestos do C. Tribunal Superior do Trabalho, em sentidos diametralmente opostos. O primeiro deles, considera apropriada a cumulação dos adicionais, por respeito ao princípio jurídico da reparação integral dos danos, nos seguintes termos: “[...] **CUMULAÇÃO DE ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE - POSSIBILIDADE - BENS JURÍDICOS DISTINTOS.** Enquanto o trabalho insalubre está vinculado a agentes que causam danos no transcorrer do tempo, de modo gradual com a contínua exposição do trabalhador, o trabalho perigoso está ligado a um risco que não age gradativamente no organismo do obreiro, mas sim, ligado à possibilidade de ocorrência de infortúnio que o prejudica de forma abrupta. Ou seja, ainda que a proteção ao trabalhador seja o escopo final, não restam dúvidas de que se trata de bens jurídicos distintos, os quais devem ser devidamente tutelados. Sendo identificados como bens jurídicos distintos a serem tutelados, deve incidir o princípio da reparação integral do dano, prevista no art.944 do Código Civil, sob pena de se configurar uma inócua proteção ao trabalhador que simultaneamente se encontra em condição periculosa e insalubre, o que é o caso dos autos. Nesta linha, é impossível entender que se estaria diante de enriquecimento ilícito. O fato de o parágrafo segundo do art. 193 prever que o trabalhador “poderá” optar pelo adicional de insalubridade quando exposto à periculosidade, em nada obsta a sua percepção acumulada, sob pena de deixar de ser reparada uma gama de direitos pessoais ofendidos por um meio ambiente de trabalho em condições deficitárias. Eventual interpretação do dispositivo legal em sentido contrário, além de amplamente restritiva e conflitante com os princípios basilares que norteiam o Direito do Trabalho, como o Princípio da Proteção, abandona o trabalhador que sofre pelas duas frentes. Convenção 155 da OIT recepcionada no ordenamento jurídico brasileiro [...]”. (TST - AIRR 974-31.2011.5.02.0241 - Rel. Min. Francisco Rossal de Araújo - DJe 27.11.2015). A segunda decisão, deixa clara a impossibilidade da percepção cumulada dos mesmos adicionais, por respeito à literalidade do artigo 193 da CLT, nos seguintes termos: “[...] **II- RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E DE INSALUBRIDADE - CUMULAÇÃO - IMPOSSIBILIDADE - NÃO CONHECIMENTO - Cinge-se a controvérsia em estabelecer se existe a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, quando as funções desempenhadas sejam insalubres e perigosas. O § 2º do artigo 183 da CLT assegura ao empregado a possibilidade de optar, caso a função desempenhada seja concomitantemente insalubre e perigosa, pelo adicional que lhe seja mais vantajoso, a saber: o de periculosidade ou o de insalubridade. Assim, a decisão que indeferiu o pedido de percepção acumulada dos adicionais em questão está em consonância com a jurisprudência desta Corte Superior. Precedentes. Incidência do óbice da Súmula nº 333 e do artigo 896, § 7º, da CLT. Recurso de revista de que não se conhece”.** (TST - ARR 97000-32.2013.5.17.0006 - 5ª T. - Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos – Dje. 20.04.2017 - grifos no original).

questão complexa e ainda pouco explorada pela literatura jurídica nacional, a ser abordada no tópico a seguir.

5.2. Intervenções preventivistas em múltiplos níveis de ação

Uma estratégia eficiente de prevenção em saúde mental ocupacional deve levar em conta a dimensão global dos riscos presentes numa determinada organização, i.e., deve promover uma adequada investigação, mensuração, manejo e prevenção, tanto dos tradicionais fatores físicos (visto que também eles interferem no psiquismo humano, a depender de sua configuração e intensidade), como dos emergentes riscos psicossociais que possam afetar, de algum modo, a saúde mental dos trabalhadores¹⁶³. Se o meio ambiente do trabalho é uma totalidade (*Gestalt*) composta por múltiplas dimensões (física, cultural, emocional, etc.), todas essas esferas, assim como as interações sistêmicas que entre elas possam ocorrer, precisam ser consideradas na elaboração de um esquema preventivo.

O primeiro passo deve ser buscar compreender o que verdadeiramente ocorre no seio da organização. Procurar o máximo de informações: conhecer, mapear, interpretar os dados colhidos e, de posse desse diagnóstico - identificados os problemas, desequilíbrios e deficiências – passa-se à etapa de formulação das propostas interventivas propriamente ditas. Para essa fase investigativa, considera-se bastante adequado, pela abrangência e precisão dos detalhes, o estudo promovido por Débora Miriam Raab Glina e Lys Esther Rocha (2010) que, ao analisar os fatores de risco potencialmente presentes nos ambientes de trabalho, elaboraram uma classificação que segue resumida no quadro abaixo:

¹⁶³Sobre a definição de quais sejam os fatores de risco psicossocial labor-ambiental, vide item 3.3 deste trabalho.

TABELA 5 - Fatores de risco potencialmente presentes nos ambientes de trabalho

Dimensão ambiental	Fatores de risco a investigar
Física	- Presença de ruído, condições extremas de temperatura (calor/frio), Agentes químicos (solventes e alguns metais), iluminação inadequada, presença de fumo; riscos de contaminação e poluição do ar.
Organização do trabalho	- O processo de trabalho e o tipo de tecnologia utilizada (trabalho manual, mecanizado ou automatizado); - Jornadas de trabalho: labor noturno, em turnos fixos ou alternantes; existência de pausas; possibilidade de regular o ritmo e o volume de trabalho; - Pagamento de prêmios ou outras bonificações, associados à produção alcançada; - Existência de plano de carreira claramente definido e o conhecimento desse plano pelos trabalhadores.
Conteúdo do trabalho	- Verificar se existe uma descrição clara das tarefas a serem cumpridas e das formas de avaliação de desempenho; - Presença de “conflitos de papel”, quando o trabalhador recebe ordens incompatíveis de níveis hierárquicos diversos; - Adequação de tempo para cumprir as tarefas determinadas; - Adequação do reconhecimento ou recompensa pelo trabalho bem feito; - O grau de capacidade decisória no trabalho; a possibilidade de influenciar o próprio trabalho; - Presença de grande quantidade de informações e a velocidade esperada na tomada de decisões; - Grau de responsabilidade no trabalho em relação a outras pessoas ou a valores, documentos ou materiais; - Presença de trabalhos extremamente monótonos e pouco desafiadores; a possibilidade de um pequeno erro ou lapso momentâneo propiciar consequências graves ou desastrosas para as pessoas.
Percepções dos próprios trabalhadores a respeito do trabalho e da carreira	- Percepção de desenvolvimento de carreira inadequado; poucas perspectivas no emprego atual; - Sentimentos de insegurança em relação ao futuro, devido a pressões internas ou possibilidade de aquisição ou fusão da empresa; - Incapacidade ou falta de oportunidade para dar voz às suas queixas; - Falta de cooperação ou apoio por parte de colegas, superiores hierárquicos e subordinados; - Relações estressantes com clientes; - Inabilidade para desenvolver relacionamentos satisfatórios no trabalho; - Falta de controle ou satisfação em relação ao produto final de seu trabalho; - Sujeição a preconceitos relacionados a idade, sexo, raça, etnia ou religião; - Falta de oportunidades para utilizar as qualificações e capacidades pessoais de modo eficaz.

Fonte: Elaborada com base no estudo de Glina e Rocha, 2010, p.153-166

O mérito desse modelo reside na consideração das múltiplas dimensões labor-ambientais - o que representa uma compreensão *holística* daquele microssistema, perfeita para os fins do presente estudo.

Já existe entre nós um modelo teórico específico para investigação dos riscos psicossociais no trabalho, representado pela ferramenta chamada “*Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART*”, desenvolvida por Emílio Peres Facas¹⁶⁴, voltada primordialmente à investigação de aspectos dos coletivos de trabalho como: as características da organização prescrita do trabalho, o estilo de gestão da organização, a presença de riscos de sofrimento patogênico¹⁶⁵ e a ocorrência de danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho. Os dados compilados pelo PROART permitem embasar ações de saúde ocupacional, promoção de qualidade de vida no trabalho, melhoria do clima organizacional, reestruturação de processos organizacionais e de estilos de gestão (FACAS, 2013).

Identificados os problemas organizacionais (fase investigativa), o passo seguinte deve ser a implementação de ações para correção das disfuncionalidades, ou seja, as intervenções labor-ambientais propriamente ditas. É nesta etapa que costumam ocorrer, segundo os estudiosos do tema, os maiores equívocos, eis que, por razões as mais variadas (cultura do imediatismo, restrições econômico-financeiras, desinformação, *etc.*), as organizações costumam centrar suas estratégias de ação em pontos isolados do sistema: ou apenas nos indivíduos, ou apenas nos elementos materiais dos ambientes, ou, ainda, unicamente na modificação de técnicas de gerenciamento de pessoal - sem uma compreensão verdadeiramente integrada do problema. Em razão dessas distorções, podem sobrevir resultados desastrosos, com desperdício de tempo, de recursos materiais e grande frustração para todos os envolvidos. Estudo compilado por Juliet Hassard e Tom Cox para a EU-OSHA (2017) concluiu que para alcançar eficácia, inclusive em longo prazo, os métodos e estratégias de manejo dos fatores de risco psicossocial devem ser aplicados *em três níveis progressivos de intervenção*, os quais podem ser assim esquematizados:

¹⁶⁴Esse Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART foi construído com utilização de contribuições da Psicodinâmica do Trabalho, sendo apresentado em tese de Doutorado na área de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília – UnB, sob orientação da Profa. Dra. Ana Magnólia Mendes, em outubro/2013 (FACAS, 2013).

¹⁶⁵Na teoria dejouriana, há o sofrimento *criador* e o sofrimento *patogênico*. Este último aparece quando foram explorados todos os recursos defensivos do trabalhador e nada mais resta, além de “*pressões fixas, rígidas, incontornáveis, inaugurando a repetição e a frustração, o aborrecimento, o medo, ou o sentimento de impotência*”. Esse sofrimento residual, que a economia psíquica do trabalhador não consegue absorver ou rejeitar, começa a destruir o aparelho mental e o equilíbrio psíquico do sujeito, empurrando-o lentamente para uma descompensação (mental ou psicossomática) e para a doença. O sofrimento é considerado criador quando seu destino pode ser modificado, favorecendo a sua “*transformação*” – mas não a sua eliminação, pois, segundo Dejours, o sofrimento no trabalho é algo “*inevitável e ubíquo*”. Quando ele pode ser transformado em criatividade, traz uma contribuição que beneficia a identidade, aumenta a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática, funcionando como um mediador para a saúde (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2014, p.137).

TABELA 6: Estratégias de manejo dos fatores de risco psicossocial presentes nos ambientes de trabalho em níveis progressivos de intervenção.

Tipo de intervenção:	Nível de ação:	Ações a desenvolver:
Primária	Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Modificar ou eliminar (preferencialmente) os riscos psicossociais nos ambientes de trabalho; - Redesenho de tarefas, reconfiguração do meio ambiente físico laboral; - Estabilização dos horários e turnos de trabalho; - Encorajamento a uma gestão participativa dos processos produtivos e nas regras de desenvolvimento da carreira; - Adequação das metas de trabalho e do grau de complexidade das tarefas; - Fornecimento de adequado suporte social e <i>feedback</i> aos empregados; - Formação de equipes mais coesas; - Estabilização das políticas de emprego e das formas de redistribuição dos lucros.
Secundária	Individual	<ul style="list-style-type: none"> - Estratégias voltadas para o gerenciamento do estresse e melhoria das habilidades dos trabalhadores para lidar com condições estressantes por meio da divulgação de conhecimento e desenvolvimento de comportamentos e recursos pessoais de enfrentamento – como o <i>coping</i>. - Intervenções direcionadas mais às <i>consequências</i> dos fatores de risco do que propriamente às fontes estressoras, e incluem orientações a determinado grupo de trabalho para seus membros aprendam a reconhecer os sintomas e consequências do estresse e possam melhor gerenciar suas reações individuais (emocionais, cognitivas e comportamentais).
Terciária	Reativo	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas curativas, voltadas aos indivíduos que já estejam sofrendo os efeitos do estresse e outras enfermidades ocupacionais - Procurar minimizar as consequências de um problema instalado, pelo tratamento adequado dos sintomas de um eventual transtorno ou doença ocupacional que já tenham eclodido, preferencialmente até a completa recuperação do equilíbrio psicofísico. - Medidas de recuperação e reabilitação ocupacional.

Fonte: Elaborada com base nos resultados do estudo empreendido por Juliet Hassard e Tom Cox para a EU-OSHA (HASSARD; COX, 2017).

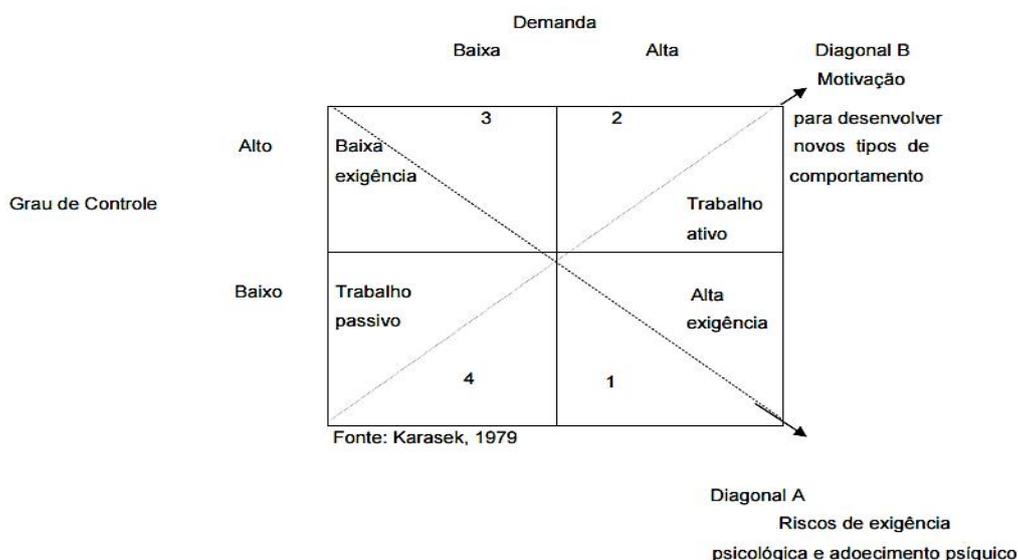
Uma boa estratégia de manejo dos fatores de risco psicossociais é, portanto, aquela que consiga atuar em três níveis: *i*) – *intervenção primária*: eliminar ou diminuir os riscos psicossociais; *ii*) - *intervenção secundária*: treinar os empregados para melhor lidar com as situações de trabalho estressantes, fornecendo-lhes recursos para otimizar habilidades de *coping*¹⁶⁶ e desenvolvimento de resiliência pessoal ao estresse; *iii*) -

¹⁶⁶“*Coping*” (enfrentamento) são estratégias que o indivíduo desenvolve para resistir ou lidar com situações adversas ou de desafio, de modo consciente. Essas estratégias são desenvolvidas ao longo da vida e podem ser adquiridas, i.e., podem surgir em decorrência de um aprendizado específico voltado a esse fim, que pode ser ministrado no seio da própria relação de trabalho, como uma ferramenta direcionada ao

intervenção terciária: providenciar tratamento adequado para aqueles porventura já prejudicados pelas condições nocivas labor-ambientais, a fim de que recuperem a saúde. Estudos da OIT / OMS indicam grande sucesso nesse tipo de intervenção complexa, cujos efeitos benéficos alcançam não apenas a saúde física e mental dos trabalhadores, mas também melhoram a qualidade psicossocial dos ambientes de trabalho e favorecem a própria resiliência organizacional. Intervenções focadas apenas nos indivíduos ou somente nas organizações, não costumam propiciar benefícios de igual magnitude (HASSARD; COX, 2017).

Dentre as ferramentas que possibilitam avaliação dos impactos das situações de trabalho na saúde do trabalhador, permitindo a elaboração de estratégias preventivas e corretivas em matéria de saúde mental relacionada ao trabalho, Zaher, Silva-Junior e Luz (2015) enfatizam a colaboração do “*Modelo Demanda-Controle*” ou *Job Strain Model*, criado por Karasek, que privilegia duas dimensões psicossociais: *i*) - o controle sobre o trabalho – isto é, a latitude da decisão, possibilidade de o indivíduo utilizar suas habilidades intelectuais para realizar seu trabalho e de possuir autoridade suficiente para tomar decisões sobre a forma de realizá-lo; *ii*) - a demanda psicológica advinda do trabalho – isto é, as pressões de natureza psicológica, quantitativas (tempo e velocidade na realização do trabalho) ou qualitativas (conflitos entre demandas contraditórias). Ao estabelecer combinação entre essas dimensões, o modelo distingue diversos graus de risco à saúde do trabalhador:

“enfrentamento” das ocorrências comuns a determinados meios profissionais. O desenvolvimento de estratégias de *coping* é considerado um preditor positivo para a saúde mental individual, e, quando disseminado no bojo de uma organização, pode colaborar para a manutenção da higidez psicossocial labor-ambiental, já que facilita o diálogo e fomenta a cooperação e a solidariedade entre os sujeitos expostos às mesmas adversidades ocupacionais.

FIGURA 6: Gráfico de Karasek - Modelo Demanda-Controle (*Job Strain Model*)

Fonte: Zaher, Silva-Junior e Luz (2015, p.250).

Como explica a Juíza Martha Schmidt (2010), esse gráfico reflete o estudo do cruzamento das demandas psicológicas (pressão) com a latitude da decisão (controle) do trabalhador, e tem sido amplamente utilizado para identificar o quadrante em que se localiza determinado trabalho, permitindo compreender os fatores estressores e identificar medidas adequadas ao seu combate. Assim, por exemplo, se a demanda psicológica do trabalho é alta, mas a latitude da decisão também é alta, o resultado pode ser um trabalho estimulante, que requer uma atitude ativa e positiva do executor (quadrante superior direito). Por outro lado, o quadrante imediatamente inferior é o que representa alto risco de doenças fisiopsíquicas, porque presente uma alta demanda psicológica, mas com baixa latitude de decisão. O manejo desses fatores permite melhorar as condições de trabalho e prevenir o adoecimento mental. Assim, para combater o tédio ou a frustração, é preciso tornar o trabalho mais desafiante, ao passo que, para prevenir riscos de doenças, é preciso dar ao trabalhador mais controle sobre o trabalho e sobre o tempo, além de dar-lhe mais apoio, de modo fazê-lo ascender para o quadrante ativo, pois quando os níveis de pressão são muito elevados, o trabalhador pode ser levado à exaustão, doença e até mesmo ao colapso (SCHMIDT, 2010, p.491).

Ruiz e Araújo (2012) propõem a inclusão dos aspectos psicossociais nas abordagens sobre o manejo e controle dos riscos ocupacionais nos ambientes de trabalho e, para além dos tradicionais aspectos objetivos ambientais (riscos físicos, químicos e biológicos), que seja também considerada a dimensão gestonária das atividades (ao que intitulam “*aspecto subjetivo ambiental*”), no bojo da qual os trabalhadores, como protagonistas, devem ser convocados a exercer, individual e coletivamente, a coautoria na gestão de sua saúde e segurança. Deve ser levada em conta a defasagem entre o trabalho *prescrito* pela organização e aquele que ocorre no mundo *real*, promovendo-se um diálogo entre diferentes saberes, sob mediação de uma perspectiva ética que aproxime saúde, trabalho e subjetividade, não como elementos fragmentados e pré-constituídos pela ciência organizacional, mas de modo transversalizante, com abertura para uma interdisciplinaridade que permita a escuta e participação dos próprios trabalhadores. Esse é um caminho que, segundo apontam, já começou a ser trilhado no contexto Europeu a partir da Diretiva-Quadro nº 391/89, do Conselho das Comunidades Europeias - CCE¹⁶⁷, que desloca o foco da prevenção acidentária para as características do trabalho e de sua organização, com acentuada participação dos trabalhadores, desde os projetos de concepção até a elaboração dos planos de intervenção, sempre atentando para o *real* do trabalho, e propõe como ponto de partida a análise prévia, contextualizada e recorrente das situações de trabalho e garante a consulta e participação dos trabalhadores em todas as questões relativas à SST, valorizando o diálogo entre os saberes, solidariedade e cooperação na dimensão gestonária das organizações de trabalho (RUIZ; ARAÚJO, 2012). As propostas dessas autoras são plenamente alinhadas com as teorias centrais da Psicodinâmica do Trabalho (escola *Dejouriana*), estudadas nos capítulos anteriores, e certamente podem colaborar para a construção de um meio ambiente do trabalho

¹⁶⁷A Directiva-Quadro nº89/391 do Conselho das Comunidades Europeias foi editada em 12/06/1989 e determina aos Estados-membros a aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores. A norma estabelece princípios gerais relativos à prevenção dos riscos profissionais e à proteção da segurança e saúde, eliminação dos fatores de risco e de acidentes, estimulando a informação, consulta, participação e formação dos trabalhadores na aplicação daqueles princípios. Ao tratar da prevenção, o artigo 6º, item II, estabelece como obrigações gerais das entidades patronais: a) evitar os riscos do trabalho; b) avaliar os riscos que não possam ser evitados; c) combater os riscos na origem; d) adaptar o trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, escolha dos equipamentos de trabalho e dos métodos de produção, tendo em vista, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o cadenciado e reduzir os efeitos deste sobre a saúde; e) ter em conta o estado de evolução da técnica; f) substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso; g) planificar a prevenção com um sistema coerente, que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições do trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais no trabalho; h) dar prioridade às medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual; i) dar instruções adequadas aos trabalhadores. (CCE, 1989).

psicossocialmente saudável, ao democratizar o acesso às informações e incentivar a autonomia dos trabalhadores na gestão dos fatores de risco à sua saúde física e mental.

Na Europa já existe forte preocupação de governos e instituições privadas para com a necessidade de desenvolvimento de estratégias de prevenção ao adoecimento mental ocupacional, notadamente em relação ao estresse, e para a necessidade de controle e manejo dos fatores de risco psicossociais nos coletivos de trabalho. Em Portugal, o Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social deflagrou uma campanha de redução dos riscos psicossociais para motoristas profissionais, pela constatação de que essa categoria profissional tem sido exposta a elevadas exigências emocionais em razão de alta competitividade do setor, pressão do tempo, fadiga, necessidade de alta concentração mental. Além disso, trata-se de trabalho monótono e repetitivo, realizado à noite ou em alternância de turnos, existindo exposição a uma conjunção de riscos ambientais, organizacionais e psicossociais, com altíssima exposição ao estresse, o que tem produzido, segundo as estatísticas correlatas, consequências individuais e sociais danosas: doenças físicas, mentais, psicossomáticas, aumento da rotatividade ocupacional, absentismo, diminuição da produtividade, aumento do consumo de álcool e substâncias psicoativas pelos motoristas, alta sinistralidade rodoviária, ampliação do número de consultas médicas por empregado, ampliação dos níveis de estresse organizacional, deterioração do clima social, dentre outros (ACT, 2015; GAIOLA et al., 2016). A campanha portuguesa impõe a adoção, pelo segmento empresarial, de estratégias de prevenção aos riscos psicossociais em três níveis de intervenção (nisto seguindo, claramente, o modelo proposto pela EU-OSHA) a saber: *i) – prevenção primária*, pela identificação e manejo dos riscos nos ambientes de trabalho: perspectivar a organização do trabalho em busca das situações geradoras de violência e estresse; definir um mapa desses riscos e contemplá-los nas medidas de prevenção; definir com clareza as responsabilidades de cada trabalhador (escalas, turnos, carreiras e horários); aplicar um programa de intervenção sobre o consumo excessivo de álcool e substâncias psicoativas; envolver os trabalhadores numa política anti-estresse e definir regras sobre comportamentos a adotar em situação de agressividade ou violência; criar códigos de conduta e implementar estruturas de apoio para intervenção em caso de violência no trabalho; prever sistemas de reconhecimento de desempenho; *ii) - prevenção secundária*: aumentar os recursos individuais pela formação em gestão do estresse, capacitação dos trabalhadores para identificar sinais precoces de atos de violência e de situações que possam os deflagrar; fomentar sentido de cooperação e

colaboração entre trabalhadores; incentivar atitudes positivas como tolerância e respeito mútuo; iii) - *prevenção terciária*: reduzir e tratar os danos, por meio de ações como: acompanhar o trabalhador que seja vítima ou testemunha de atos de violência, durante as horas posteriores ao acontecimento, disponibilizando apoio psicológico para prevenir o estresse pós-traumático; proporcionar-lhe apoio nos procedimentos administrativos e legais subsequentes; divulgar a ocorrência junto aos outros trabalhadores para que fiquem alertas em relação ao perigo de situações similares; prestação de cuidados com a saúde da vítima, inclusive terapias, quando necessário; rever as avaliações de riscos, com base na aquisição de experiência, no sentido de identificar medidas adicionais de prevenção que possam ser tomadas. Trata-se de ação governamental importantíssima, exemplo de prática preventivista calcada em pluri-institucionalidade e transdisciplinaridade, promotora de saúde e qualidade de vida do trabalhador, e que pode servir para despertar semelhante conscientização junto aos operadores do direito e profissionais da saúde envolvidos no trato das questões afetas à Saúde Mental Relacionada ao Trabalho, no Brasil.

Na comunidade autônoma Espanhola da Andaluzia existe o *Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicossociales de Andalucía (LARPSICO)*, uma rede especializada em investigação, desenvolvimento e inovação sobre riscos psicossociais presentes nos locais de trabalho (hoje apontados como o segundo maior problema de saúde ocupacional da União Europeia). Nesse laboratório são elaborados estudos, informes, publicações e ferramentas que organizam e disponibilizam conhecimento atualizado sobre o tema, notadamente no âmbito de políticas públicas de manejo desses riscos, sendo sua atuação pautada pela promoção de um modelo de trabalho competitivo e socialmente sustentável (ANDALUCIA, 2010). O *Guía de Prevención de Riesgos Psicossociales em el Trabajo*, editado pelo LARPSICO, recomenda o “mapa de avaliação” como instrumento fundamental para a adoção de medidas de resguardo da saúde mental ocupacional. Os passos do diagnóstico organizacional englobam análise detalhada dos postos de trabalho, descrição dos acontecimentos havidos na empresa e a aplicação de questionários de avaliação individual. As medidas de intervenção são dirigidas a três aspectos considerados importantes fontes de riscos psicossociais no trabalho: i) - *desenho do trabalho e das tarefas*: deve ser previsto um nível adequado de demandas para que não ocorra a sobrecarga nem a subutilização das capacidades psicofísicas dos trabalhadores, pois um alto grau de controle do indivíduo sobre seu próprio trabalho e liberdade de decisão sobre modos operatórios, reduz a possibilidade de estresse e evita condutas de assédio, ao inibir a

ambiguidade de papéis e de ordens, diminuir as possibilidades de conflitos e facilitar o apoio social entre os membros do grupo, melhorando o clima organizacional; *ii) - liderança e direção do grupo de trabalho*: os gestores devem ser treinados para o reconhecimento de situações de conflitos interpessoais e seu adequado manejo; devem ter a capacidade de reconhecer sinais de *mobbing*, mesmo em seu estágio inicial, sendo a detecção precoce dos problemas psicossociais fundamental para assegurar que não produzam impactos na saúde dos trabalhadores a eles expostos; *iii) - estandartes morais da organização*: são preconizadas mudanças na cultura organizacional que atinjam todos os níveis e todos os tipos de trabalhadores, criando-se um código de conduta com delimitação dos comportamentos que não serão tolerados e correspondentes sanções em caso de descumprimento; deve ser melhorada a qualidade da comunicação, em todos os níveis; deve-se estabelecer também um Protocolo de Resolução de Conflitos, por meio do qual se proteja a posição social da vítima (ANDALUCÍA, 2010).

Nos Estados Unidos, o *National Institute for Occupational Safety and Health* – NIOSH recomenda aplicação dos conhecimentos da Psicologia da Saúde Ocupacional – PSO, para privilegiar a prevenção dos fatores de risco organizacionais ao estresse, doença e incapacitação no trabalho. Propõe que sejam estudados: os fatores pessoais, organizacionais e da interface indivíduo-organização que influenciam a saúde ocupacional; teorias e mecanismos sobre estresse ocupacional, resiliência x vulnerabilidade, *coping*; fatores de risco organizacional para o estresse, doenças e incapacitação ocupacionais; o desenvolvimento de intervenções psicossociais para promover a saúde ocupacional e avaliação de sua eficácia em termos de resultados pessoais e organizacionais; as repercussões do trabalho estressante na saúde (física e mental); intervenções organizacionais (e.g., redesenho do trabalho) e programas para a redução do estresse ocupacional, doença e incapacitação. Outros temas a serem divulgados e aplicados são: *hardiness*¹⁶⁸ (personalidade resistente); autoconceito, autoestima e auto-eficácia; ética no

¹⁶⁸Segundo Guimarães *et al*, a expressão *hard* remete a dureza, robustez, solidez. Pessoas *hardy* são fortes e capazes de enfrentar melhor as adversidades do cotidiano; acontecimentos negativos não as abatem tão intensamente. São indivíduos dotados de um conjunto de características de personalidade, dispostas em três dimensões: i) *comprometimento*: tendência a se envolver com pessoas, coisas e contextos, em vez de se manter alienado; ii) *controle*: procuram exercer influência sobre o curso dos eventos, em vez de agir com passividade e impotência; iii) *desafio*: percebem em situações adversas ou de mudanças, uma oportunidade de aprendizado e crescimento. São pessoas que se reconstróem frente as adversidades da vida, estão sempre abertos ao aprendizado, o que termina por alimentar um altamente ciclo positivo. O *hardiness* aparece como um preditor significativo de saúde, pois colabora para que o indivíduo tenha uma percepção reduzida do estresse, com um efeito protetor e promotor da saúde mental, além trazer explícita uma mudança de paradigma: de uma visão que se centrava na fragilidade e na patologia, passa-se para uma perspectiva que salienta a capacidade de enfrentar e estimular as potencialidades como forma de ultrapassar as adversidades

trabalho, comportamento contraproducente no trabalho (*contraproductive work behaviour*); trabalho emocional (*emotional work*); aspectos transculturais sobre o comportamento feminino bem sucedido no trabalho; *mobbing* – assédio psicológico (moral) no trabalho; bem estar e qualidade de vida no trabalho; uso de novas tecnologias e repercussões nas competências e performances humanas; motivação, convivência em grupo e outros (GUIMARÃES et al, 2008, p.27-28).

Denise Razzouk (2015-a) discorre sobre diversas experiências internacionais de sucesso em prevenção da SMRT e diz que no Canadá, em 2013, foi desenvolvido o primeiro guia nacional de prevenção em saúde mental¹⁶⁹, com foco em quatro áreas: *i*) - minimização de risco; *ii*) - custo-efetividade; *iii*) - seleção e retenção de trabalhadores; *iv*) - excelência organizacional e sustentabilidade. A fundamentação central do programa editado pelo governo canadense é a de que ambientes laborais voltados à saúde psicológica e segurança são mais promissores para a seleção e retenção de talentos, motivação e comprometimento de trabalhadores, além de promover o aumento de produtividade, criatividade e inovação, com redução de absenteísmo, do *turnover* de funcionários e das taxas de incapacidade e absenteísmo. A mesma autora cita que na Austrália, em 2014, foi desenvolvido o *National Workplace Program*, com intuito de promover a conscientização e a implementação de intervenções precoces para doenças mentais, apresentando recomendações e estratégias para o retorno ao trabalho do funcionário afastado em razão de transtorno mental.

Também a União Europeia já desenvolveu um guia de melhores práticas e políticas para manejo de fatores de risco psicossocial no trabalho, o *The European framework for*

e sair fortalecido (GUIMARÃES et al., 2015, p.66-67). Estima-se que a divulgação de ensinamentos em técnicas de desenvolvimento do *hardiness* nos ambientes de trabalho possa ser muito benéfica na redução dos efeitos individuais do estresse, notadamente profissões tendencialmente mais propícias ao estresse ocupacional, como profissionais da saúde, educação e outros. É possível desenvolver características de personalidade que funcionem como “escudo protetor” ao sofrimento no trabalho, colaborando para a diminuição das doenças físicas e mentais – o que não significa desprezar, porém, a importância das intervenções preventivas e corretivas em outros níveis, nem ignorar a responsabilidade patronal pela garantia da higiene psicossocial labor-ambientais.

¹⁶⁹O guia canadense de prevenção à saúde mental e segurança nos ambientes de trabalho foi publicado pelo *Bureau de Normalisation Du Québec* (BNQ) e pela *Mental Health Commission of Canada* (MHCC). A saúde mental é nele definida como uma “*situação de bem-estar na qual o indivíduo desenvolve suas habilidades e é capaz de lidar com o estresse normal da vida para trabalhar produtivamente, de modo a contribuir proveitosamente para sua comunidade*”. Os riscos psicossociais incluem elementos do meio ambiente de trabalho, práticas de gerenciamento e aspectos da dimensão organizacional que possam incrementar riscos para a saúde do trabalhador. As estratégias de gerenciamento desses riscos devem compreender sua identificação, eliminação (quando possível), implementação de medidas para prevenção e proteção em relação àqueles que possam ser apenas controlados (mitigados), levando em conta a sua amplitude, natureza e complexidade, respeitando-se a tradicional hierarquia do controle de riscos (CANADA, 2013).

psychosocial risk management – PRIMA-EF30¹⁷⁰, cujo foco é a prevenção e o manejo dos fatores de estresse, violência, assédio e *bullying* no trabalho. De igual modo, a *European Agency for Safety and Health ambiente de trabalho Work* (EU-OSHA – 16), emitiu relatório recomendando as melhores práticas para promoção da saúde mental no trabalho, destacando a importância da incorporação dessa preocupação na cultura organizacional (LEKA; COX, 2008).

Como visto, são amplas e diversificadas as iniciativas governamentais, em todo o mundo, relacionadas ao tema da prevenção da saúde mental no trabalho, com foco na identificação e controle dos riscos psicossociais ocupacionais, consubstanciando políticas públicas voltadas ao objetivo preventivo-promocional do bem jurídico em questão - o que, infelizmente, ainda está longe de ser uma realidade, entre nós. Esses estudos, protocolos e ferramentas foram trazidos ao cotejo para refutar a proposição, reiteradamente apresentada (inclusive no meio acadêmico), de que identificar e manejar os fatores de risco psicossociais, em cada organização, seja algo impossível, de difícil implementação ou extremamente oneroso ao empregador. Premissas como essas apenas justificam um raciocínio que pretende “normalizar” o sofrimento e o adoecimento mental de trabalhadores, colocados como fenômenos naturais ou inerentes à atual etapa de evolução do sistema capitalista e seus correlatos métodos de gestão produtiva. São, todavia, postulados falsos, comprometidos com a lógica do capital, de perpétua ampliação da mais valia, desvinculados de uma preocupação com aquele que deveria ocupar o centro de toda a proteção jurídica labor-ambiental: o ser humano trabalhador. Bem por isso, clamam por urgente superação.

A hipótese nuclear defendida é, pois, a de que uma atuação integral e integrada de órgãos governamentais e outros interlocutores sociais, guiada por uma concepção prevencionista e precaucionária da saúde biopsicossocial, possa colaborar para a promoção da saúde mental e qualidade de vida no trabalho, num *continuum* que pode beneficiar a todos: indivíduo, organizações, Estado e sociedade. Para que esse ideal se concretize, será antes necessário superar alguns problemas nacionais contemporâneos apontados como

¹⁷⁰O European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF) declara ter como objetivo contribuir para a promoção das políticas e práticas de gerenciamento dos riscos psicossociais ocupacionais junto à União Europeia. O manejo adequado desses riscos é definido como uma “boa prática negocial”, que reflete eticidade e responsabilidade social da organização. O relatório recomenda que essas práticas, para maior eficácia, sejam também implementadas em nível macrossocial, o que deve incluir o desenvolvimento de políticas e legislações nacionais específicas, com fixação de standards mínimos de atuação em diversos níveis de interlocução social e incentivo ao amplo diálogo entre os membros da comunidade europeia sobre assuntos envolvendo saúde mental dos trabalhadores (EU-OSHA, 1989).

obstáculos à eficaz proteção e promoção do direito fundamental em análise. Deles trataremos na sequência.

5.3. Problemas nacionais contemporâneos em saúde mental relacionada ao trabalho

Existe hoje, como já explanado, conhecimento técnico-científico suficiente para a construção de um sistema jurídico nacional garantidor da higidez psicossocial labor-ambiental e promotor da saúde mental ocupacional. Resta perquirir quais sejam as vicissitudes presentes no cenário jurídico-institucional contemporâneo que possam estar dificultando a concretização de uma proteção mais adequada ao direito fundamental objeto do presente estudo. Os itens a seguir abordarão sucintamente essas questões, trafegando por três vertentes consideradas nevrálgicas para o atual déficit de efetividade em matéria de prevenção e promoção da saúde mental relacionada ao trabalho, a saber: *i*) obsolescência e insuficiência do arcabouço normativo protecionista; *ii*) predomínio da estigmatização dos portadores de TMCRT; *iii*) falta de efetividade e de eficácia das políticas públicas na área da saúde mental relacionada ao trabalho. Esse rol (não exauriente) de deficiências será apresentado com o objetivo de colmatar a proposição que virá, na sequência, acerca da necessidade de construção de novos paradigmas político-jurídicos, em matéria de saúde mental relacionada ao trabalho.

5.3.1. Obsolescência e insuficiência do arcabouço normativo protecionista

A redação da CLT remonta ao início da década de 40, quando não existia qualquer preocupação para com a dimensão imaterial dos ambientes de trabalho, muito menos a compreensão de que esse aspecto labor-ambiental poderia afetar a saúde mental do trabalhador. Bem por isso, o Capítulo V daquele diploma, que trata especificamente da Segurança e Medicina do Trabalho (artigos 154 a 223), carece de disposição expressa sobre o tema da saúde mental obreira. A disciplina justralhista relacionada à saúde mental do trabalhador vem delineada em esparsos dispositivos das Normas Regulamentadoras da Portaria n. 3.214/78, que pontualmente admitem a existência de fatores psicossociais de risco para a saúde mental do trabalhador, ou a dispositivos

infraconstitucionais que apenas tangenciam a questão, como os do Decreto nº 3.048/99, das Lei n.8.213/91, n.11.430/2006, n.9.029/95, além das normas constitucionais voltadas genericamente à preservação da saúde física ocupacional, todos já tratados alhures (item 2.3.2). Há suficiência e organicidade na legislação protetiva da saúde *física* do trabalhador brasileiro, mas ainda um vácuo legislativo no que concerne à proteção da saúde mental do trabalhador e da dimensão imaterial ou relacional do meio ambiente do trabalho.

Considera-se urgentemente necessária a edição de regramento legal que explicita a importância da prevenção holística à higidez labor-ambiental, enfatize a relevância da identificação, controle e manejo adequado dos fatores de risco psicossociais ocupacionais e determine consequências para o respectivo descumprimento. Só assim poderá existir esperança de contenção da atual epidemia galopante de adoecimento mental, sofrimento e suicídio de trabalhadores.

A Lei n. 9.795/1999, que institui a Política Nacional de Educação Ambiental, leva em conta essa conformação *gestáltica* ou holística do meio ambiente, ao estabelecer como seus princípios basilares a atribuição de enfoque “*humanista, holístico, democrático e participativo*” às questões ambientais, assim como “*a concepção do meio ambiente em sua totalidade, considerando a interdependência entre o meio natural, o sócio-econômico e o cultural, sob o enfoque da sustentabilidade*” (art.4º, incisos I e II). Esse diploma também estabelece como um de seus objetivos fundamentais, o desenvolvimento de uma compreensão integrada do meio ambiente, envolvendo seus aspectos “*ecológicos, psicológicos, legais, políticos, sociais, econômicos, científicos, culturais e éticos*” (artigo 5º, inciso I). É preciso transportar esses conceitos para a dimensão labor-ambiental, cabendo aos diversos interlocutores sociais relacionados ao mundo do trabalho e da saúde ocupacional o desenvolvimento de ações integradas e multidisciplinares voltadas à disseminação dessa cultura preventiva e protecionista. Veja-se, a exemplo, que no campo do direito ambiental geral existe a definição de crime para quem exponha a perigo a incolumidade humana ou agrave perigo existente (Lei n. 6.938/81, artigo 15), também sendo previstas sanções penais e administrativas para crimes causados ao meio ambiente (Lei 9.605/98, artigo 3º). Urge que se promulgue uma legislação assemelhada para a ambiência trabalhista, sob pena de esta permanecer sendo considerada como de menor importância ou de baixa relevância social – o que constitui flagrante equívoco¹⁷¹.

¹⁷¹Veja-se que as penalidades administrativas impostas aos infratores das normas que tratam da Medicina e Segurança do Trabalho segundo regra do artigo 201 da CLT, são praticamente inócuas, devido aos valores

Cediço que as doenças ocupacionais podem ser deflagradas ou agravadas por fatores psicossociais presentes nos ambientes de trabalho, e que existe previsão legal de cobertura previdenciária específica para os agravos a eles relacionados, é verdadeiramente paradoxal que não exista obrigatoriedade legal da atuação de profissionais especificamente capacitados para aferição e manejo desses fatores de risco, assim como para a implementação de medidas preventivas e promotoras da saúde mental, nos ambientes de trabalho. O atual tratamento jurídico dado ao tema tem se voltado primordialmente a monetizar os danos fisiopsíquicos depois de consumados, sem prevenir ou precaucionar verdadeiramente os riscos correlatos, para evitar que os adoecimentos ocorram – o que constitui um lamentável equívoco do legislador nacional. A mesma preocupação que existe com os fatores tradicionais de risco (físico-químico-biológicos) deveria existir também em relação aos riscos psicossociais. A previsão de obrigatória atuação de Psicólogos, nas equipes dos SESMT e nas redes de atenção médica básica ao trabalhador, seria medida fundamental para a mudança que se vislumbra necessária: de um paradigma patogênico e individualizante para um *salutogênico*, coletivizante, promotor de bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

Não estamos sós nessa defesa de uma regulamentação legal específica para a saúde mental do trabalhador. Sebastião Geraldo de Oliveira tece duras críticas ao sistema normativo nacional e defende que, em horizonte próximo, sobrevenha uma profunda mudança do marco regulatório, assim como na mentalidade dos operadores do Direito em relação aos temas da segurança e saúde do trabalhador e meio ambiente do trabalho. Pondera que, em termos de proteção à segurança e saúde do trabalhador, o sistema atual deixa muito a desejar, pois as raras normas sobre o assunto estão dispersas em “*dispositivos legais desconexos, abrangendo diversos ramos do Direito, sem uma consolidação adequada, o que dificulta o seu conhecimento, consulta e aplicação*”. Condena, ademais, o fato de o seu núcleo ser composto de Normas Regulamentadoras contidas em Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego, “*pouco reverenciadas pelos profissionais do Direito e empresários, além de defasadas em mais de três décadas*”, por não terem incorporado os avanços do Direito Ambiental nem internalizado as diretrizes estabelecidas nas Convenções da OIT já ratificadas pelo Brasil. Sugere o autor a

verdadeiramente irrisórios. E, na esfera punitiva, a Lei 8.213/91, que institui o Plano de Benefícios da Previdência Social, dispõe, em seu artigo 19, § 2º, que “*Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.*” Trata-se de uma disposição igualmente inócua, porque desprovida de sanção penal específica, que bem por isso não possui qualquer efeito pedagógico ou efetivamente repressor ao desrespeito da legislação protetora labor-ambiental.

formulação de um “*Estatuto Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador*” que reúna, num só diploma legal, toda a matéria atinente ao tema, criando um microsistema organizador dos conceitos básicos, princípios basilares e direitos e garantias correspondentes. Essa codificação, além de despertar um maior interesse da sociedade sobre o assunto, permitiria a formação de uma cultura verdadeiramente preventivista em matéria de SST, ocasionando uma verdadeira ruptura paradigmática, como explana, com entusiasmo:

A expectativa, portanto, é que um novo diploma legal disciplinando a Política nacional de segurança e saúde do trabalhador, trará um impacto positivo para a matéria, bem como despertará a doutrina especializada para aprofundar no exame e colaborar no progresso deste importante ramo do Direito. Será também uma demonstração inequívoca para as empresas e para os trabalhadores de que as autoridades assumiram o compromisso de fomentar uma cultura preventiva de segurança e saúde no local de trabalho. Em síntese, essa mudança poderá representar uma verdadeira revolução cultural em favor da preservação da vida e do trabalho digno (OLIVEIRA, 2010, p.114)

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca considera contraditório que, embora distorções no exercício do poder diretivo patronal, como o assédio moral organizacional ou a cobrança exacerbada de resultados com o uso tecnologias informacionais, sejam fatores que sabidamente consubstanciam risco à saúde mental, ainda não exista, no Brasil, um aprofundamento normativo para a prevenção do adoecimento mental no trabalho, a exemplo do que já existe em relação ao adoecimento físico, cuja prevenção vem assinalada em Decretos, Portarias e Normas Regulamentares do Ministério do Trabalho. O autor entende que isso necessita ser urgentemente corrigido, tecendo a recomendação:

Seria imprescindível, no entanto, a elaboração de uma norma específica sobre a prevenção do meio ambiente laboral relacional mental, uma vez que a saúde dá-se nos planos do corpo e da mente. A NR17, Anexo II, Item 5.13, é um bom começo, mas muito há que fazer (FONSECA, 2015, p. 50).

De fato, a Norma Regulamentadora n.17, Portaria MTB n.3.214/78, traz em seu anexo II, item 5.13, uma tímida iniciativa de prevenir a ocorrência de relações assediosas no âmbito organizacional, vedando a utilização de métodos de gestão de pessoal que incitem assédio moral, medo ou constrangimentos, tais como: o estímulo à competição abusiva interpessoal, a exigência de uso de adereços ou vestimentas que exponham o funcionário ao ridículo (prática outrora bastante comum no seio empresarial, e que abarrotou o Judiciário Trabalhista com ações discutindo danos morais) e a exposição

pública dos desempenhos dos operadores¹⁷². Embora seja uma norma direcionada especificamente à categoria profissional dos operadores de *telemarketing*, o Judiciário tem realizado a sua aplicação analógica a situações ocorridas em empresas de outros segmentos econômicos, à falta de um regramento legal mais abrangente e eficaz. Trata-se de um positivo esforço hermenêutico, mas que, à falta de consenso sobre a possibilidade de aplicação analógica da norma regulamentadora a situações fáticas apenas similares, ainda encontra resistência do segmento mais conservador da magistratura, que se apega a razões de “segurança e certeza jurídica” para inviabilizar a consolidação jurisprudencial nesse sentido.

A Norma Regulamentadora n. 17 contém uma disciplina embrionária para a garantia de higidez psicossocial labor-ambiental, na medida em que leva em conta a existência de uma dimensão imaterial do meio ambiente profissional, ao fazer expressa referência à organização do trabalho como fator de risco a ser alvo de investigação e prevenção, e ao admitir expressamente a existência dos “*aspectos psicossociais do trabalho*”, procurando vedar, ademais, a prática do assédio moral organizacional. É, porém, uma simples norma técnica, algo distante do que se espera em termos de organicidade, abstração e efetividade da norma jurídica.

Se, como tantas vezes aqui enfatizado, a concepção moderna de saúde ocupacional é de natureza *biopsicossocial*, i.e., deve englobar tanto os aspectos objetivos como os subjetivos e sociais no entorno do homem que trabalha, salta aos olhos que um marco normativo destinado a proteger esse bem jurídico deve também considerar as múltiplas confluências (*Gestalt*) dos ambientes de trabalho, toda a complexidade da personalidade humana (dimensão holística) e a dimensão transindividual do direito fundamental a ser tutelado (indivíduo e coletividade), para que a proteção almejada seja completa e efetiva.

Para Penido e Perone (2015), uma regulamentação dessa natureza deve promover pelo menos a garantia dos seguintes aspectos: *i*) - a conquista e a manutenção do mais elevado nível de saúde física, mental e social das pessoas no ambiente de trabalho; *ii*) - a prevenção do adoecimento dos empregados, causado por condições adversas de trabalho; *iii*) - a proteção contra todos os riscos e agentes nocivos à saúde no ambiente de trabalho, sejam eles físicos, químicos, biológicos, ergonômicos ou psicossociais e, *iv*) - o ingresso e

¹⁷²A Norma Regulamentadora n.17, em seu Anexo II, item 5.13 dispõe: “É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como: a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho; b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores” (SZABÓ JUNIOR, 2015, p.355).

a manutenção dos trabalhadores em um ambiente de trabalho adaptado às suas características fisiológicas e psicológicas.

É necessário, em suma, que o tratamento das questões relacionadas ao bem-estar dos trabalhadores no local de trabalho evolua significativamente, de um mero cipoal desconexo de normas parcialmente protetivas – esparsas e insuficientes a uma proteção integral - para uma formulação mais coerente e integrativa, que constitua propriamente um *microsistema jurídico*, subordinado ao bem da vida constitucionalmente tutelado nas regras do artigo 6º, artigo 7º, inc.XXII, artigo 200, inc.VIII e artigo 225, todos da Lei Maior. Há de ser uma regulamentação que leve em conta, ademais, o meio ambiente do trabalho em sua perspectiva holística, isto é, que considere não apenas os aspectos físicos/naturais da ambiência ocupacional, mas também os elementos psicossociais ou relacionais do trabalhador e seu entorno, dada a importância destes para a preservação do direito fundamental à saúde mental ocupacional, em perspectiva individual e coletiva, para as presentes e futuras gerações.

5.3.2. Estigmatização dos portadores de TMCRT

Estigma é palavra origem grega (*stigma*), equivalente a picada, marca feita com ferro em brasa, tatuagem, sinal. Estigmas corporais, na Grécia Antiga (como tatuagens, marcas feitas à fogo ou navalha) serviam para distinguir negativamente o indivíduo em seu meio social, para que fosse facilmente identificado e evitado pelos demais (ROCHA; HARA; PAPROCKI, 2015). Os estigmas sempre traduzem marcas de violência simbólica, associadas a estereótipos necessariamente negativos, com significados diversos conforme o padrão cultural vigente, podendo variar de condenações morais a aspectos religiosos e criminais. Seus portadores são sempre tratados como alguém de menor valor. Segregação social, humilhação, negação da condição de portador de direitos fundamentais em condição de igualdade com seus pares, costumam ser as consequências para indivíduo estigmatizado. Existe forte associação entre o acometimento por psicopatologias e a estigmatização do portador, o que tem impedido a concretização de adequada tutela ao direito fundamental de preservação e promoção da saúde mental no trabalho. Estigma e desinformação normalmente andam juntos, e ampliam as barreiras que se erguem contra os indivíduos declarados mentalmente ou psicologicamente incapacitados ao trabalho.

Guy Standing pondera que a expressão “*incapacitado*” já é, por si, bastante infeliz, pois todos nós, em certos aspectos, possuímos deficiências ou incapacidades de algum tipo - sejam dificuldades físicas, mentais, psicológicas ou outras. Na contemporaneidade, em que diagnósticos e comunicações são instantâneos, torna-se cada vez mais fácil “*rotular e marcar as pessoas para a eternidade*”. Deficiência e precariedade passam a se juntar contra quem seja considerado “diferente”, marcando indelevelmente seu destino. A partir daí, mesmo que inicialmente fosse uma incapacidade episódica, só encontrará opções precárias, caminhando para a velhice marcado por suas supostas deficiências. Essa situação, na Europa, tem empurrado muitas pessoas para empregos precários, num ciclo de desvantagem e insegurança que apenas tende a se perpetuar, pois – indaga o economista inglês – “*quem vai empregar essas pessoas, quando outros são considerados mais confiáveis*”? (STANDING, 2014, p. 137-138). Essa é, infelizmente, uma realidade global e não apenas uma preocupação do velho continente.

A Organização Mundial da Saúde estima que mais de 500 milhões de pessoas – i.e., em torno de 7 a 10% da população mundial – são portadoras de algum tipo de deficiência física ou mental, número que apenas tende a crescer, em razão do aumento da expectativa de vida e das modificações introduzidas no mundo do trabalho, que a cada vez intensificam as cargas de trabalho e precarizam os empregos. A porcentagem da população que admite já ter atravessado algum episódio de distúrbio mental significativo, durante sua vida produtiva é de: 36,3% no Brasil, 37,5% no Canadá, 48,6% nos Estados Unidos, 22,2% no México e 12,2% na Turquia. As pesquisas indicam também que a mais alta prevalência de enfermidade mental ocorre entre os grupos de pessoas mais jovens e com mais baixo *status* econômico. Por fim, a maioria dos indivíduos relata não ter recebido qualquer tipo de ajuda profissional durante esses episódios de enfermidade (HARNOIS; GABRIEL, 2000, p.56).

Estudos da OIT comprovam, ademais, que existe uma enorme dificuldade de reinserção no mercado de trabalho, em todo o mundo, para a pessoa acometida por algum tipo de enfermidade mental ou psicológica. Segundo Gaston Harnois e Phyllis Gabriel (2000), as taxas de desemprego entre indivíduos acometidos por transtornos mentais graves, chega a quase 90%, enquanto que no grupo de pessoas acometidas por algum tipo de invalidez física é de aproximadamente 50%. A disparidade é ainda maior se consideradas apenas as mulheres desses mesmos grupos de trabalhadores, o que configura uma dupla discriminação. A estigmatização decorre, segundo esses pesquisadores, de “*falsos mitos*” criados em torno dos portadores de psicopatologias, dentre os quais

aparecem como mais frequentes os seguintes: *i)* - toda doença mental equivale ao “retardo mental” – o que não é verdade, pois este último envolve uma limitação intelectual que comprometa a vida diária do paciente, o que não necessariamente chega a ocorrer em outros tipos de transtornos psiquiátricos menores; *ii)* - a recuperação de uma doença mental é algo impossível – o que é incorreto, pois nem todo paciente psiquiátrico exige segregação social, e o uso de medicação controlada e tratamento adequado pode promover recuperação da independência e alívio de sintomas, com a plena reintegração do portador de doença mental à sociedade; *iii)* - esses indivíduos são trabalhadores de “segunda linha” ou segunda categoria – outra inverdade, pois, a depender da situação, podem apresentar uma qualidade de trabalho tão boa quanto a de outros empregados, inclusive em termos de produtividade¹⁷³; *iv)* – eles não toleram qualquer carga de estresse no trabalho – o que constitui uma simplificação primária da complexa resposta humana ao estresse; em alguma extensão, todos os trabalhos promovem alguma carga estressora; o que importa é que exista um adequado balanceamento entre as necessidades particulares do empregado e as condições do trabalho – i.e., que o trabalho seja adaptado ao trabalhador, seja ou não o caso de pessoa acometida por problema de saúde; *v)* - o mito de que portadores de doença mental, mesmo reabilitados, sempre serão pessoas “*imprevisíveis, violentas e perigosas*” – o que corresponde a uma caricatura sensacionalista, por vezes incentivada pela mídia; mas não pode haver uma generalização estigmatizante nesse sentido, pois há enfermos, como os portadores de depressão e outras psicopatologias, que não se encaixam nesse padrão violento. Além disso, há farmacologia e tratamentos desenvolvidos na última década, que permitem ajustar a vida desses indivíduos a um ponto que assegure uma vida profissional satisfatória e digna.

Diante da magnitude do acometimento populacional por doenças mentais e psíquicas, o direito comunitário e os ordenamentos jurídicos da maioria dos países tentam impor medidas de correção das desigualdades, por meio de vedações às práticas discriminatórias e estímulos a ações afirmativas de diversas naturezas¹⁷⁴. Como exemplo

¹⁷³Edith Seligmann-Silva também condena o “senso comum estabelecido”, que associa a ideia de distúrbio mental a uma perda da capacidade laborativa. Segundo explica a psiquiatra, isso nem sempre acontece, pois há desenvolvimentos “silenciosos” ou “invisíveis” de determinadas patologias. De modo paradoxal, há processos mórbidos cuja exterioridade, durante etapas bastante prolongadas de sua evolução, é de desempenhos rigorosamente corretos e desacompanhados de quaisquer queixas de fadiga ou mal-estar, como nas denominadas normopatias ou alexitimias (SELIGMANN-SILVA; FIGUEIREDO; FRANCO, 2015, p.530).

¹⁷⁴“As ações afirmativas são uma tentativa de alterar o quadro de injustiça e desequilíbrio social, buscando conferir às camadas mais excluídas da população, oportunidades de participação da riqueza nacional e de integração social efetiva. Chegaram tarde, portanto. Mas, como em nosso país há tanto por fazer – e essa é

de medidas aplicáveis em território nacional, temos a Convenção n.159 da Organização Internacional do Trabalho¹⁷⁵, que estabelece parâmetros para a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Portadoras de Deficiência (PPD), disciplinando o princípio de igual tratamento e empregabilidade. Esse diploma traz a definição, em seu artigo 1º, de que por “*pessoa deficiente*” deve-se entender todas aquelas “*cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada*”. A regra do artigo 4º estabelece como base principiológica da política de reabilitação profissional para deficientes, a igualdade de oportunidades e de tratamento entre ambos os grupos, com implementação de “*medidas positivas especiais*”, que não devem ser vistas como discriminatórias em relação aos portadores de deficiências. São proposições declaradas aplicáveis a “*todas as categorias de pessoas deficientes*” – o que inclui, obviamente, os portadores de deficiência mental. A Convenção n.161 da Organização Internacional do Trabalho¹⁷⁶ também tangencia o tema da proteção ao trabalhador portador de deficiência mental quando, ao traçar diretrizes para os Serviços de Saúde do Trabalho – SST, determina que haja a “*adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental*” (artigo 1º, “*ii*”).

No plano infraconstitucional, a Lei n.10.216 de 09.04.2001 estabelece o modelo assistencial e de proteção aos direitos dos portadores de transtornos mentais, o que inclui transtornos “*de qualquer natureza*” – a englobar, portanto, também os de natureza ocupacional. O parágrafo único do artigo 2º desse diploma estabelece como direitos da pessoa portadora de transtorno mental: I – ter acesso ao melhor tratamento do sistema de saúde, consentâneo às suas necessidades; II – ser tratada com humanidade e respeito, visando alcançar sua plena recuperação pela inserção na família, *no trabalho* e na comunidade e, III – ser protegida contra qualquer forma de abuso e exploração.

Outro diploma de importantíssima aplicação em seara trabalhista é a Lei n. 9.029/95, que veda a discriminação no contexto das relações de emprego, prevê a anulabilidade da dispensa fundada nessa prática e estabelece, em seu artigo 1º, proibição de

uma constatação que não desanima, mas, ao contrário, traz uma sensação revigorante para quem gosta de manter as mãos ocupadas -, contam com tempo de sobra para servir como um dos instrumentos na transformação social que ainda haveremos de construir.” (JAKUTIS, 2006, p. 301).

¹⁷⁵A Convenção 159 da OIT foi aprovada, no Brasil, por meio do Decreto Legislativo nº 51, de 25/08/1989 e promulgada pelo Decreto Presidencial nº129, de 22/05/1991 (RODRIGUES JUNIOR, 2015, p.161).

¹⁷⁶A Convenção 161 da OIT foi aprovada em território nacional por meio do Decreto Legislativo nº86, de 14.12.1989 e promulgada pelo Decreto Presidencial nº 127, de 22/05/1991 (RODRIGUES JUNIOR, 2015, p.163).

“qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade”. A jurisprudência nacional tem estendido essa proteção também às situações de *discrimen* fundamentado no estado de saúde mental da pessoa, havendo sólida construção nesse sentido, em torno da Súmula n.443 do C. Tribunal Superior do Trabalho¹⁷⁷, que dispõe:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

As disposições protetivas da Lei n.9.029/95 aplicam-se aos casos de dispensa, vedação de acesso ao emprego, negativa de tratamento médico no curso da relação de emprego ou a qualquer outro modo de discriminação praticada contra o portador de TMRCT. Em seu artigo 4º, o diploma estabelece ao prejudicado, “além da reparação pelo dano moral” (calcada nas regras dos artigos 186 e 927 do Código Civil 2002), o direito de optar entre: *i*) - a readmissão ao emprego com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais” ou, *ii*) – a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. É uma proteção altamente necessária, porque as pessoas portadoras de psicopatologias costumam ser vítimas de *bullying* e outros comportamentos discriminatórios. O Judiciário trabalhista está repleto de casos em que essas situações estão bem retratadas, e a grande dificuldade das vítimas reside em demonstrar que estão aptas ao exercício regular das funções para as quais contratadas. É bastante comum que, no retorno da licença-saúde, encontrem outras pessoas exercendo suas funções, sendo obrigadas a conviver com o drama da readaptação em situação de injustificado rebaixamento funcional – condição nitidamente ilegal, por importar alteração *in pejus* das condições de trabalho, vedada pela regra do artigo 468 da CLT.

Não obstante a previsão protecionista insculpida no ordenamento jurídico interno e internacional e na jurisprudência consolidada trabalhista, a realidade nacional ainda é, lamentavelmente, de grande discriminação, preconceito e tratamento diferenciado ao

¹⁷⁷A Súmula 443 do C.TST foi aprovada pela Resolução nº 185/2012 do TST e divulgada no DEJT em 25, 26 e 27/09/2012.

portador de enfermidades mentais variadas, inclusive pessoas acometidas por TMCRT, sendo também usual que, finda a licença para tratamento da saúde, sobrevenham enormes dificuldades de readaptação e reabilitação profissional, por entraves impostos pela organização, por colegas de trabalho ou pelos gestores e líderes, motivadas unicamente pelo preconceito e discriminação relacionados à própria doença. O trabalhador, ainda em fase de recuperação, acaba sendo tratado sem o devido respeito e humanidade por seus superiores hierárquicos e colegas, assim como pelo próprio empregador, sendo costumeiro alvo de abusos, exploração, engodo e até mesmo submetido à ruptura abrupta e injustificadas da relação de emprego. Essa é uma forma de estigmatização frequentemente denunciada ao Judiciário Trabalhista, e costuma resultar em pedidos de indenização dos danos materiais e morais, além da postulação de reingresso ao cargo.

Muitos empregadores deixam de cumprir, ademais, a previsão do item 17.6.1 da Norma Regulamentadora n.17¹⁷⁸, no que determina a adaptação do trabalho “às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado” e, em vez de procurar implementar alterações ergonômicas ou na organização do trabalho condizentes com a situação clínica do empregado, simplesmente promovem seu deslocamento para setores de menor importância, onde passam a ser obrigados a exercer atividades monótonas, repetitivas ou desestimulantes, com o objetivo de vencê-lo pelo cansaço, fazendo com que, ao cabo, peça sua demissão. Essa estratégia patronal consubstancia clara situação de assédio moral e frustra o objetivo da readaptação profissional, além de ferir a dignidade do trabalhador. Tanto no caso dessas alterações contratuais indevidas, como nas dispensas promovidas por discriminação, há possibilidade

¹⁷⁸A Norma Regulamentadora n. 17 (Portaria MTb n.3.214/78) estabelece parâmetros para adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Isso inclui aspectos relacionados, dentre outros, às condições ambientais do posto de trabalho (item 17.5.1) e à própria organização do trabalho (item 17.6). Quanto a este último aspecto, a norma estabelece que a organização do trabalho deve levar em consideração, no mínimo: as normas de produção, o modo operatório, a exigência de tempo, o ritmo de trabalho e o conteúdo das tarefas (item 17.6.2). O anexo I da NR 17 é direcionado à atividade dos operadores envolvidos em atividade comercial que utilize sistema de autosserviço e *checkout*, como supermercados, hipermercados e comércio atacadista (item 1.2 do anexo). Em seu item 4, estabelece disposições específicas sobre a organização do trabalho, visando garantir que não ocorra sobrecarga de tarefas. Dispõe, ainda, que sejam atendidas as necessidades fisiológicas do trabalhador a qualquer momento da jornada; veda a instituição de avaliação de desempenho com base no número de compras; veda a imposição de uso de vestimentas, propagandas ou maquiagem temática que causem constrangimento ou firam a dignidade pessoal do operador; exige o treinamento periódico em matéria de promoção à saúde e prevenção de fatores de risco envolvidos em sua atividade, com destaque para os *aspectos psicossociais do trabalho*; exige divulgação dos agravos à saúde mais encontrados entre tais profissionais (item 6.2, “d” do Anexo I); obriga a que os operadores sejam previamente informados sobre mudanças necessárias em seus processos de trabalho. Em seu item 6.6, estabelece que a elaboração do conteúdo técnico e avaliação de resultados dos treinamentos sejam acompanhados por integrantes do SESMT, CIPA e coordenadores do PCMSO e PPRA (SZABÓ JUNIOR, 2015, p.345-351).

de aplicação das disposições insculpidas na Lei nº 9.029/95 e na interpretação protetiva da Súmula nº 443 do C.TST, buscando-se a correção da distorção, com a determinação de reingresso aos quadros funcionais para que seja propiciado o devido tratamento médico ou uma digna readaptação funcional à vítima da injusta segregação¹⁷⁹.

Urge, em suma, que seja disseminada uma cultura de não discriminação dos portadores de doenças mentais e psíquicas, em nosso país. No aspecto ocupacional, é importante conscientizar os empregadores de que, após o afastamento do trabalho em razão de psicopatologia, o trabalhador precisa receber acolhida adequada por parte da chefia e dos colegas. A organização deve estar ciente das dificuldades desse processo e da importância desse período inicial para o sucesso do tratamento e plena recuperação da saúde mental. Os tratamentos relacionados aos agravos mentais costumam ser mais demorados do que os relacionados a outros tipos de enfermidade e exigem acompanhamento e cuidados especiais para evitar as *recidivas* da psicopatologia – situação bastante comum e que costuma produzir muito sofrimento ao trabalhador e significativo prejuízo para as empresas, em razão da queda de produtividade e custos indiretos do tratamento. Podem ser necessárias, em algumas situações, modificações ambientais, de funções, de tarefas, ajustes horários, melhoria do clima organizacional e cobrança humanizada de resultados, por parte da chefia, durante esse período inicial de readaptação ao trabalho.

Evitar que desinformação, preconceito e discriminação no seio das relações de trabalho tornem-se marcas perpétuas para o trabalhador acometido por algum tipo de psicopatologia deve ser um objetivo permanente das equipes de Saúde e Segurança no Trabalho – SST e dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, o que exige uma atuação integral (compreensão da saúde como fenômeno biopsicossocial) e o envolvimento de toda a hierarquia empresarial no cumprimento da legislação protetiva tratada no presente tópico.

¹⁷⁹Como exemplo de hermenêutica lastreada na proteção da Lei n. 9.029/95 e na interpretação da aludida Súmula n.443 do C. Tribunal Superior do Trabalho, veja-se o Acórdão proferido nos autos do processo n.2690-95.2010.5.15.0070, em que determinada a reintegração ao emprego de trabalhador dependente químico, doença considerada grave e estigmatizante (CID10-F4-Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de cocaína), sendo presumida a dispensa discriminatória e declarada a necessidade de prevalência do respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), do valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF), dos ditames da justiça social e da busca do pleno emprego (art. 170, VIII, CF), além do princípio da proteção dos incapazes, com o deferimento de indenização por danos morais ao trabalhador (TST - RR 2690-95.2010.5.15.0070 - 3ª T. - Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte - DJe 18.09.2015).

5.3.3. Políticas públicas inefetivas e ineficazes

Nosso País é politicamente organizado como uma democracia participativa, que congrega Estado e coletividade na proteção de interesses e valores relevantes para a sociedade, conforme interpretação conjugada das regras dos artigos 1º, § único e 3º da CRFB. A mesma Carta prevê, em seu artigo 225, que o direito ao meio ambiente equilibrado é “*bem de uso comum do povo*”, e impõe ao poder público e a toda a coletividade o dever de “*defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações*”. Os incisos II e VIII do seu artigo 200 prescrevem, ademais, que o Sistema único de Saúde – SUS deve atuar na execução das ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como nas de saúde do trabalhador, a ele cabendo “*colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho*”. No âmbito infraconstitucional, a Lei n.8.080/90 (Lei Orgânica da Saúde), estabelece em seu artigo 2º, que a saúde deve ser garantida pelo Estado por meio da formulação e execução de políticas econômicas e sociais que visem a redução de riscos de doenças e outros agravos, dever que, conforme parágrafo 2º da mesma norma, não exclui o das pessoas, famílias, empresas e sociedade. O artigo 3º, § único do diploma, trata do aspecto mental da saúde, estabelecendo que dizem respeito a ela as ações que se destinem a garantir às pessoas e à coletividade, condições de bem-estar físico, mental e social. O artigo 6º, parágrafo 3º, define *saúde do trabalhador* como um conjunto de atividades destinado, por meio de ações de vigilância epidemiológica e sanitária, à promoção e proteção da saúde, além da recuperação e reabilitação dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho.

Embora o Brasil ainda não tenha ratificado a Convenção nº 187 da OIT, sinaliza que o fará, tanto que criou a Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho (Portaria Interministerial 152/2008) e editou o Decreto 7.602 de 07.11.2011, instituidor da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST, com os objetivos explícitos de promover a saúde e melhorar a qualidade de vida do trabalhador e de prevenir danos à saúde relacionados ao trabalho, pela eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho. O inciso II, “c”, do Anexo único daquele diploma, estabelece a “*precedência das ações de promoção, proteção e prevenção sobre as de assistência, reabilitação e reparação*”.

Interpretação conjugada desses dispositivos legais evidencia a existência de uma política estatal dirigida à proteção da saúde em geral do trabalhador, mas que ainda não abrange, de modo específico, a tutela específica da saúde mental relacionada ao trabalho, a esfera *imaterial* labor-ambiental, tampouco o aspecto particular da aferição e manejo dos fatores psicossociais de risco presentes naquele contexto, o que precisa ser alvo de urgente reformulação.

Os especialistas constataam, ademais, inúmeros problemas na efetivação das diretrizes contidas nas políticas públicas vigentes. Para Sebastião Geraldo de Oliveira, um dos problemas nacionais mais graves, em matéria de Saúde e Segurança do Trabalho, reside na falta de unidade na atuação do Estado, pois as responsabilidades estão distribuídas entre vários órgãos distintos, que pouco se comunicam entre si. Atuam separadamente, alguns na prevenção outros nas causas ou nas consequências, sem sintonia entre si e sem visão de conjunto, acarretando esforços desarticulados. Falta também conscientização dos trabalhadores e empresários a respeito do tema, o que acarreta inércia do movimento sindical e dos próprios trabalhadores em relação a ações reivindicativas de melhorias nas condições de trabalho. A maioria das CIPAs e SESMTs, segundo diz, “*só existem no papel, para cumprir uma formalidade legal, especialmente nas pequenas e médias empresas*”. Outro grande entrave reside no fato de que as organizações “*adotam a letra da lei por obrigação (visão legalista), mas não incorporam o seu espírito (visão prevencionista)*”, o que necessita ser brevemente superado, inclusive para que se dê cumprimento à previsão da Convenção nº155 da OIT¹⁸⁰ (OLIVEIRA, 2010, p.134-135).

A RENAST – Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador tem funcionamento previsto na Portaria M.S. n.1.679 de 19.09.2002, com o propósito de articular ações de promoção, prevenção e recuperação da saúde dos trabalhadores urbanos e rurais, independentemente de vínculo empregatício e do tipo de inserção no mercado de trabalho. Essa rede atua localmente por intermédio dos CEREST – Centros de Referência em Saúde do Trabalhador, incumbidos de implementar ações assistenciais, de vigilância e promoção da saúde em determinada região geográfica. Trata-se de um sistema que tem sido reiteradamente criticado pelos especialistas em SST, em razão de apresentar problemas como: *i)* ausência de uma concepção de integralidade, i.e, de ações que contemplem, de modo holístico, os aspectos de vigilância epidemiológica e sanitária,

¹⁸⁰O autor alude à previsão dos artigos 4º e 5º da Convenção 155 da OIT, que estabelecem os princípios para a implementação de uma política nacional efetiva em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores e dos ambientes de trabalho. Sobre a PNSST, vide tópico 2.3.2 deste trabalho.

promoção, proteção, recuperação, reabilitação, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais; *ii*) ênfase no assistencialismo e num enfoque medicocêntrico, i.e., de cultura da doença, atendimento a acidentados e adoecidos, em detrimento de práticas promocionais da saúde do trabalhador; *iii*) falta de parceria, articulação e conectividade entre todas as instâncias da Rede, favorecendo o isolamento entre serviços e a disseminação de práticas “desuniformes, erráticas e inconsistentes”, sem perspectiva sistêmica e com baixa efetividade. São deficiências que demandam, em conclusão, diálogo e atuação entre órgãos governamentais e extragovernamentais, no sentido da formação de uma “cultura de rede efetiva”, que possibilite o protagonismo dos próprios trabalhadores como sujeitos de transformação social e que engendre ações prioritariamente voltadas à promoção e prevenção da saúde, sem descuidar da assistência básica, cuidado e reabilitação, numa construção contínua e multidisciplinar (LEÃO, VASCONCELLOS, 2011, p.480-483).

Muitos estudiosos apontam a necessidade de existir uma efetiva integração entre os campos da Saúde Mental (em geral) e Saúde Mental do Trabalhador, pois áreas que têm em comum a concepção de saúde como fenômeno social e de interesse público. As melhorias indicadas como necessárias são as seguintes: *i*) - que os profissionais de saúde mental, especialmente psiquiatras e psicólogos, centralizem esforços na prevenção do adoecimento relacionado ao trabalho e na promoção da saúde dos trabalhadores; *ii*) - que esses profissionais deixem de reproduzir os discursos que “*naturalizam*” a ocorrência de acidentes e doenças no trabalho, como se fossem eventos inarredáveis em todo processo produtivo, assim como os que atribuem as causas dos acidentes a atos inseguros ou que individualizem as explicações desses eventos – teorias da culpabilização das vítimas; *iii*) - que os profissionais de saúde sejam treinados para investigar, durante as consultas dos trabalhadores, não apenas os seus sintomas físicos ou suas características intrapsíquicas, mas para que considerem também a importância do trabalho no desenvolvimento de eventuais sintomas psíquicos, i.e., para que considerem os processos saúde/doença em sua dimensão biopsicossocial, o que inclui a conformação dos ambientes de trabalho; *iv*) - que a presença de sofrimento ou desgaste mental relacionado ao trabalho seja vista como “*indícios de sua penosidade, ainda que não se configurem como doenças propriamente ditas*”; *v*) - que sejam desenvolvidas, pelo SUS, ações de vigilância nas organizações, que alcancem a questão da organização do trabalho, visando nelas identificar situações de risco potencial à saúde mental; *vi*) - a realização de ações conjuntas entre CAPS e CERESTS, com relação ao adoecimento psíquico relacionado ao trabalho, especialmente pautadas

numa interlocução com outros órgãos, como Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e outros – numa ação integrada e intrassetorial; *vii*) - que o sofrimento/adoecimento psíquico relacionado ao trabalho não seja visto como um problema de apenas uma área ou unidade e saúde, mas como um assunto peculiar a todos os níveis do Sistema de Saúde, para que sejam construídas respostas que envolvam o compartilhamento de responsabilidades e a articulação de recursos públicos (BERNARDO; GARBIN, 2011; PAPARELLI; SATO; OLIVEIRA, 2011).

Convém, pois, que sejam editadas políticas públicas especificamente preventivistas em matéria de Saúde Mental Relacionada ao Trabalho – SMRT, envolvendo diversas esferas governamentais, com incorporação transdisciplinar de estudos hauridos em diversas áreas do conhecimento - conforme o mais avançado estado da técnica, em cada um deles - e que levem em consideração temas do entorno social do trabalhador, como novas formas de organização do trabalho, níveis de emprego e desemprego, condições imateriais do meio ambiente do trabalho, que incorporem medidas de estímulo à qualidade de vida do trabalhador e preocupação para com o desenvolvimento sustentável das organizações, buscando investigar e compreender as inter-relações entre esses diversos campos, para que se construa um panorama de proteção à saúde mental do trabalho mais abrangente e mais efetivo. Essas novas políticas precisam também envolver e valorizar a atuação do poder executivo, especialmente no campo da fiscalização federal atribuída ao Ministério do Trabalho e Emprego, por intermédio dos Auditores do Trabalho, conforme previsão dos artigos 155/156 da CLT, hoje relegados a uma atuação absolutamente precária, para a qual falta estrutura humana e material, a tornar praticamente ineficaz a atuação repressiva estatal, contrariando a previsão do artigo 10 da Convenção nº 81 da OIT, segundo a qual, “*o número de inspetores deve ser suficiente para garantir o desempenho efetivo das funções ao serviço de inspeção*”, assim como a diretriz do artigo 9º da Convenção nº 155 da OIT, no sentido de que a fiscalização da aplicação das leis e das prescrições relativas à segurança, higiene e ao ambiente de trabalho seja assegurada “*por um sistema de inspeção apropriado e suficiente*”.

É preciso rever, ademais, o patamar das multas previsto nas regras do artigo 201 da CLT e na Norma Regulamentadora n.28, da Portaria n.3.214/78, cujos valores são verdadeiramente irrisórios, quando comparados aos estabelecidos para outros tipos de infrações (como as tributárias) e deixam de estimular o cumprimento específico da determinação protecionista ao ambiente de trabalho. Enquanto não houver essa revisão de

valores das penalidades e um incremento fiscalizatório suficiente para inibir as infrações, as planilhas patronais que aquilata o custo-benefício do descumprimento legal continuarão apontando uma grande margem de vantagem no sentido da não implementação das medidas de melhoria ambiental e proteção da saúde e segurança do trabalhador, o que tende a frustrar todo e qualquer esforço feito no sentido de modernizar a legislação trabalhista ou previdenciária. Não adianta, evidentemente, a lei ser moderna e protecionista, mas carecer de efetividade no mundo prático.

As campanhas educacionais preventivas ao adoecimento mental ou à desagregação da qualidade labor-ambiental, conquanto escassas, precisariam ser abundantes, na esteira da previsão contida na regra do artigo 225, inciso VI da CRFB, que atribui ao Poder Público o dever de “*promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente*”. Houvesse efetiva cultura voltada à promoção da higidez psicossocial dos ambientes de trabalho, menores seriam os custos sociais com o pagamento de benefícios previdenciários e indenizações por abalos fisiopsíquicos relacionados ao trabalho. Essa disseminação de conhecimento deveria abranger, para além da órbita tradicional empregado/empregador, outros parceiros sociais como sindicatos profissionais e patronais, o Ministério Público do Trabalho¹⁸¹ e entidades não governamentais cujo objeto de atuação seja correlato ao tema da saúde ocupacional ou meio ambiente laboral.

Devido à sua enorme capacidade de interlocução social, o Ministério Público do Trabalho poderia assumir forte protagonismo na divulgação de campanhas de fomento à preservação do meio ambiente imaterial do trabalho, por meio de audiências públicas envolvendo o tema¹⁸² ou pela propositura de ações civis públicas, consideradas instrumento de promoção e fiscalização das políticas públicas, i.e., de *judiciabilidade*

¹⁸¹A legitimidade ativa do Ministério Público para a defesa dos direitos metaindividuais em juízo é conferida pelo artigo 129 da CRFB/88, incisos II, III, IX e parágrafo 1º. No plano da lei ordinária, é tratada na LACP, artigo 5º, assim como no Código de Defesa do Consumidor- Lei n.8.078/90, artigo 82 e Lei n.8.073/90, artigo 3º. Também as associações civis, a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios, bem como suas autarquias, sociedades de economia mista e empresas públicas, estão autorizadas a ingressar com ação coletiva, na defesa dos direitos transindividuais, conforme artigos 5º da LACP, artigo 82 do CDC e Lei n.8.073/90, artigo 3º.

¹⁸²Nesse sentido dispõe o Enunciado n.5, aprovado no Seminário sobre Perícias Judiciais em Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais do C.TST – Programa Trabalho Seguro - 2017: “*DANO COLETIVO. EFEITOS METAINDIVIDUAIS DAS LESÕES DERIVADAS DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS. AUDIÊNCIA PÚBLICA. Havendo reiteração de demandas judiciais que evidenciem a inadequação do meio ambiente do trabalho, nele também entendido a organização do trabalho, com potencialidade de dano coletiva, o órgão julgador poderá analisar a conveniência de realização de audiência pública, com participação do Ministério Público do Trabalho*”.

daquelas políticas ¹⁸³, por força da previsão contida nas regras dos artigos 129, III, *in fine*, da CRFB e do artigo 1º, IV da Lei n.7.347/85. Édis Milaré considera que a ação civil pública pode promover educação social e democrática, já que a adequada divulgação do conteúdo decisório indica à sociedade “*o que pode ou deve ser feito*”, em termos de respeito a interesses difusos e coletivos, servindo de bússola aos governantes e agentes públicos, para que adaptem suas condutas como condição para o bom e legítimo desempenho político-administrativo. Também os Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) previstos na Lei n. 7.347/1985, artigo 5º, § 6º (introduzido pelo artigo 113 da Lei n. 8.078/90) são instrumentos jurídicos que propiciam ao Ministério Público do trabalho uma atuação proativa extremamente relevante na defesa do meio ambiente saudável (MILARÉ, 2002, p.403-407).

As empresas multinacionais também podem ser importantes parceiras no processo de disseminação da cultura prevencionista, já que, segundo o Bureau Internacional do Trabalho (BIT) são bem posicionadas globalmente para transferir boas práticas de um país a outro, sedimentando normas de segurança comuns a todas as suas operações, além de divulgar essas experiências entre seus fornecedores e subcontratados, permitindo que se instale um “círculo virtuoso” de divulgação do conhecimento e promoção da melhoria contínua nos ambientes de trabalho. O BIT propõe que exista uma estreita colaboração entre a sociedade civil, serviços internos de inspeção em SST e diversos organismos públicos, para fomento de programas de promoção da saúde do trabalhador, na esteira das Convenções nº 155 e 187 da OIT, incentivando uma *cooperação internacional* pautada nesses mesmos objetivos, e que conte com ampla participação dos trabalhadores e sindicatos, para que também se percebam protagonistas nesse processo. O objetivo final deve ser a construção de uma sólida cultura nacional de prevenção, onde o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável seja respeitado em todos os níveis e governos, e onde os trabalhadores se empenhem na implementação de um sistema de direitos,

¹⁸³Rodolfo de Camargo Mancuso define como políticas públicas, as condutas omissivas ou comissivas da Administração Pública, “*voltadas à consecução de programa ou meta previstos em norma constitucional ou legal, sujeitando-se ao controle jurisdicional amplo e exauriente, especialmente no tocante à eficiência dos meios empregados e à avaliação dos resultados alcançados*”. O autor entende que a rígida separação de Poderes (CRFB, artigo 2º, c/c artigo 60, § 4º, III) cedeu lugar, atualmente, a uma *interdependência* entre as funções do Estado contemporâneo, permitindo que o Estado *nomocrático* (= editor de normas) fosse suplantado pelo Estado *telocrático*, ao qual incumbe implementar, de modo eficaz, as declarações contidas em suas normas, para que saiam do plano teórico-formal e se convertam em políticas públicas idôneas e operantes, estabelecidas em prol do bem comum. E defende a atuação do Ministério Público na fiscalização da implementação dessas políticas, mediante a judicialização das questões a elas correlatas, inclusive como instrumento de participação democrática (MANCUSO, 2002, p. 776-784).

responsabilidades e obrigações bem definidas, atribuindo-se ao princípio da prevenção a mais elevada prioridade (BIT, 2010, p.15).

Os entes sindicais, tradicionalmente afetos à defesa dos direitos e interesses individuais ou coletivos da categoria, por força das regras do artigo 8º, incisos III e IV da CRFB, também são importantes parceiros nessa luta. Podem ajuizar dissídio coletivo, caso seja frustrada negociação a respeito de cláusulas protetivas do meio ambiente laboral. Detêm legitimidade para o ajuizamento de mandados de segurança coletivo (CRFB, art.5º, LXX) e da ação civil pública na defesa do meio ambiente de trabalho (Lei n.7.347/85, art.5º, V). Ainda podem ser protagonistas na deflagração de greves ambientais, como instrumento de pressão para obrigar o empregador a respeitar a higidez labor-ambiental, consoante interpretação conjunta das regras dos artigos 161 da CLT (que admite a paralisação dos serviços em caso de grave e iminente risco para a saúde do trabalhador) e do item 22.5.1 da NR-22, Portaria n.3.214/74, que autoriza a interrupção dos serviços havendo evidências de riscos graves e iminentes para a segurança e saúde do trabalhador ou de terceiros e que, mesmo sendo relativo à atividade de mineração, admite interpretação ampliativa para outras categorias profissionais.

São muitos, como visto, os entraves que demandam superação, na seara da proteção ao direito fundamental da saúde mental do trabalhador. O modelo brasileiro permanece de cunho assistencial, sendo o atendimento primordial do SUS pautado pela lógica do acidente e da doença ocupacional, refletindo um paradigma patogênico e meramente reparatório aos danos consumados. Ainda reinam desencontro, desinformação e ação desarticulada entre as diversas instâncias governamentais, assim como entre estas e a sociedade civil. A fiscalização administrativa labor-ambiental é praticamente inexistente, quanto ao tema. O resultado de todas essas distorções, pode-se afirmar, é a ausência de uma política pública efetiva e eficaz em matéria de saúde mental relacionada ao trabalho. E, quando o Estado descumpra seu dever de fiscalizar a execução das políticas públicas relacionadas à saúde do trabalhador, provoca sobrecarga ao Judiciário devido ao aumento das demandas reparatórias às lesões de direito, em um ciclo perverso que se autoalimenta. Os danos são transindividualizados e o aparato administrativo repressor, acometido por insuficiência técnica e humana, já não é capaz de conter o problema. Modificar esse ciclo nefasto exige antes *mudar a cultura*, em todas as esferas sociais (individual, organizacional, político-administrativa, legisferante), para que possam ser superadas as principais deformidades até aqui elencadas.

É necessário, além disso tudo, que um outro importante interlocutor social se engaje nessa luta, sob pena de, permanecendo inerte (o “espectador de pedra” de antanho), colaborar para a perpetuação do *statu quo*. Trata-se do Poder Judiciário, que deve ser convocado a refletir sobre seu papel e postura, na sociedade contemporânea, em relação ao fato social dos adoecimentos mentais relacionados ao trabalho, que se proliferam em escala multitudinária.

5.4. O papel do Judiciário em matéria de saúde mental relacionada ao trabalho

Ao discorrer sobre o provável futuro do Direito do Trabalho, Guilherme Feliciano trata do fenômeno que intitula “*garantismo social*”, no bojo do qual a luta pelos direitos individuais e sociais, legitimada pelos valores constitucionais positivados ou implícitos deve funcionar como principal motor dos câmbios progressivos na esfera do sistema jurídico, abarcando desde o reconhecimento de novos direitos fundamentais até a elaboração de novas garantias para aqueles já reconhecidos, ou desde a evolução da jurisprudência até a identificação das responsabilidades políticas pela violação de direitos já garantidos, inclusive no plano coletivo. A luta por esses direitos fundamentais deve implicar lealdade às opções constitucionais, para evitar os perigos da “*falácia garantista*”, ou seja, o mero discurso vazio de efetividade (2013, p.147).

Mais do que simplesmente enunciar a tutela dos direitos fundamentais, é preciso que os membros do Judiciário se conscientizem da importância de adotar ações concretas que prestigiem a *máxima eficácia* dos preceitos constitucionais e dos princípios de direito interno e internacional a eles correlatos. Para o tema aqui tratado, em relação ao qual o ordenamento jurídico nacional é, como visto, fortemente lacunoso, pode ser necessária, por vezes, uma atuação judicial pautada pela aplicação das normas-princípio¹⁸⁴, a demandar superação de certas interpretações que, conquanto formalmente válidas (i.e., admitidas pelo

¹⁸⁴Para Robert Alexy toda norma é uma regra ou um princípio. A distinção entre normas-regras e normas-princípios é a seguinte: as regras são “*normas que são sempre ou satisfeitas ou não satisfeitas*”; se a regra vale, deve-se fazer “*exatamente aquilo que ela exige, nem mais, nem menos*”; as regras contêm “*determinações, no âmbito daquilo que é fática e juridicamente possível*”. Já os princípios são “*normas que ordenam que algo seja realizado, na maior medida possível, dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes*”, i.e., são “*mandamentos de otimização*”, caracterizados pela possibilidade de satisfação em graus variados, conforme as possibilidades fáticas e jurídicas reinantes. Quando, no caso concreto, o juiz se depare com uma *colisão* entre princípios, um deles terá que ceder; e, como possuem “*pesos diferentes*”, devem ter precedência os de maior peso. O método de interpretação que permite ao julgador esse “*desempate*”, na escolha de qual dos princípios em colisão deve ter aplicação preferencial reside numa “*ponderação de valores*” (ALEXY, 2014, p.90-94).

ordenamento jurídico), sejam desprovidas de eficácia para assegurar resultados concretos a quem busca a jurisdição, ou seja, não propiciem a real tutela dos direitos humanos fundamentais no bojo das relações de trabalho. Norma Sueli Padilha (2015) comunga a opinião de que a interpretação judicial quanto ao tema da saúde e segurança no trabalho necessita se desapegar de certos “*rigores ultrapassados*”, ou seja:

[...] é preciso superar o conservadorismo da hermenêutica tradicional, pois a interpretação constitucional deve observar os princípios da *unidade*, buscando evitar contradições, antinomias e antagonismos aparentes entre normas constitucionais, bem como, o da *máxima efetividade*, que propicia maior eficácia possível ao texto constitucional. A concretização do sistema de responsabilidades ambientais impostas pela proposta constitucional exige que se leve em conta as especificidades do caso concreto e a diversidade das atividades laborativas, bem como dos ambientes e riscos no trabalho, pois a responsabilidade subjetiva não atinge todas as hipóteses de acidentes do trabalho. Nesse sentido, deve-se considerar o disposto no artigo 7º, inciso XXIII, apenas como um *mínimo* de proteção em situação específica, que não confronta em absoluto com o regime próprio da tutela ambiental que amplia a proteção da saúde e segurança no meio ambiente laboral (PADILHA, 2015, p.118).

A hermenêutica “não conservadora” é comprometida com resultados, é interdisciplinar – quando necessário – e consegue perceber o Direito como um sistema dinâmico e conectado com a realidade social. A solução jurídica a ser alcançada vem pautada por uma perspectiva ética, preocupada com a justiça social e que busque bem-estar a quem clama pela tutela, procurando, de forma equilibrada, não olvidar a necessidade de manutenção da sustentabilidade e desenvolvimento econômico daquele a quem ela se dirige, na esteira da previsão contida no artigo 170 da CRFB.

Segundo Márcia N. Guedes, se aos juízes foi reservado o poder-dever de fazer justiça, cabe a eles transformar princípios abstratos em “*direito concreto*”, colocando sempre os direitos fundamentais da pessoa humana como fundamento central de suas decisões, pois:

Se considerarmos a Constituição como sistema aberto e que a dignidade da pessoa humana é o fundamento de todo o ordenamento jurídico, as normas de proteção à personalidade devem ser interpretadas como normas primárias de tutela de caráter geral em relação ao complexo de valores que formam o indivíduo e que se determinam pela leitura unitária e sistemática das fontes primárias nacionais e internacionais. Para julgar com justiça, podemos invocar validamente, não apenas a antiga e sábia lição prescrita no art.5º da Lei de Introdução ao Código Civil, mas, sobretudo, os princípios da eticidade, socialidade e operabilidade, sobre os quais, aliás, se assentou o novo Código Civil brasileiro (GUEDES, 2008, p.161-162).

Para Guilherme Feliciano, o conceito de jurisdição nos Estados Democráticos de Direito já não pode se limitar à fórmula chiovendiana de atuação concreta da lei, tampouco à ideia carnelutiana de “*composição de conflitos de interesses qualificados por pretensões resistidas*”. Diz o autor que o instituto, hoje, é “*vinculado mais diretamente ao rol de direitos fundamentais e à própria noção de justiça concreta*” e tem sustentáculo em três pilares: *i)* – revalorização do sentido de função de tutela, especialmente em relação aos direitos fundamentais do cidadão, para garantia de sua eficácia vertical e horizontal; *ii)* – reconhecimento do princípio da efetividade da jurisdição como corolário do *due process of law* (artigo 5º, *in fine*, CRFB); *iii)* – reconhecimento da jurisdição como espaço público legítimo para o diálogo social legitimador do fenômeno jurídico (FELICIANO, 2015, p.11-12).

Entende-se que o juiz comprometido com uma hermenêutica de resultados na defesa da higidez psicossocial labor-ambiental e na tutela preventiva do direito fundamental à saúde mental no trabalho deve prestigiar algumas condutas consideradas facilitadoras do alcance desses objetivos constitucionais. Os tópicos seguintes tratarão das características dessa atuação, sem pretensão ao exaurimento do tema.

5.4.1. Atuação judicial colaborativa, pautada por uma visão holística da saúde humana e do meio ambiente laboral

A atuação colaborativa do magistrado no curso do processo do trabalho tem amparo na regra do artigo 6º do Código de Processo Civil/2015, segundo o qual “*todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva*”. O juiz, sendo um desses sujeitos, deve atuar cooperativamente na busca do resultado processual útil, efetivo e rápido, objetivos cruciais em matéria de preservação e conquista da higidez labor-ambiental, devido à própria natureza do direito fundamental indiretamente tutelado (saúde humana), cuja recomposição é difícil, senão impossível, pelo sucedâneo monetário. O dever de colaboração judicial finca raízes não apenas no âmbito endoprocessual, mas deve ser um fim buscado para além da tríade autor-Estado-réu, envolvendo a participação de outros interlocutores sociais, convocados a acrescentar informação aos elementos dos autos e/ou a agir, repressiva ou preventivamente, cada qual em seu âmbito competencial. O teor do Enunciado nº1, aprovado por ocasião do “*I Fórum sobre perícias na Justiça do Trabalho*”, sob

coordenação da ENAMAT, evento integrante do Programa Nacional Trabalho Seguro, do Tribunal Superior do Trabalho – TST (2013), é exemplo de fomento a uma atuação judicial marcada por essa cooperação:

ENUNCIADO 1. PRINCÍPIO DA PARTICIPAÇÃO DO MAGISTRADO. ATUAÇÃO COLABORATIVA. Tendo em vista os termos do artigo 225 da Constituição Federal, que impõe ao Poder Público e à coletividade a defesa do meio ambiente e a sua preservação para as gerações presentes e futuras, assim como o caráter público do processo judicial, deve o magistrado trabalhista tomar todas as medidas necessárias para informar os órgãos administrativos participantes do sistema de saúde e segurança do trabalho e o Ministério Público de decisões judiciais proferidas envolvendo o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, para que estes órgãos possam tomar as medidas cabíveis conforme suas competências.

Essa colaboração interinstitucional do magistrado trabalhista pode implicar em ações como a expedição de ofícios aos órgãos competentes para denunciar a atuação dolosa ou culposa de empregadores no descumprimento das normas de Saúde e Segurança no Trabalho, para efeitos da previsão contida no artigo 120 da Lei n. 8.213/91¹⁸⁵, fornecendo elementos que subsidiem o ressarcimento, ao erário, das despesas realizadas pelo Órgão Previdenciário no tratamento das sequelas físicas e mentais acidentárias, as chamadas “ações regressivas”, dotadas de nítida finalidade pedagógica, de estímulo ao cumprimento da legislação de saúde e segurança do trabalho. Ainda, com respaldo na regra do artigo 631 da CLT¹⁸⁶, o juiz do trabalho tem o poder-dever de encaminhar peças processuais ou comunicações ao Ministério Público do Trabalho, noticiando as infrações legais que constate no exercício da jurisdição, o que pode dar ensejo à instauração do inquérito civil ou à propositura de ação civil pública (arts.6º e 7º da LACP), quando constatadas situações organizacionais em que uma acentuada degradação na esfera imaterial labor-ambiental possa estar colocando em risco a saúde mental dos trabalhadores, consubstanciando potencial lesão a interesses profissionais difusos e coletivos, na esteira da previsão contida na regra do artigo 81, incisos I e II do Código de Defesa do Consumidor – Lei n. 8.078/1990. Esse encaminhamento também pode ser feito a diversos outros órgãos administrativos fiscalizatórios, a depender do tipo de infração constatada.

¹⁸⁵Estabelece o artigo 120 da Lei n.8.213/91: “*Nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis*”.

¹⁸⁶Dispõe o artigo 631 da CLT: “*Qualquer funcionário público federal, estadual ou municipal, ou representante legal de associação sindical, poderá comunicar à autoridade competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, as infrações que verificar. Parágrafo único. De posse dessa comunicação, a autoridade competente procederá desde logo às necessárias diligências, lavrando os autos de que haja mister*”.

São exemplos singelos de medidas de cooperação interinstitucional que possuem alto grau de eficácia para prevenir a repetição do ilícito labor-ambiental e conscientizar os empresários acerca da importância do tema.

Na análise das “novas” enfermidades e dos emergentes fatores de risco psicossocial, convém também que o julgador evite uma visão atomizada dos problemas ocupacionais, atentando antes para a etiologia sempre multifatorial dos transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho. Deve abandonar as clássicas concepções de meio ambiente laboral como algo vinculado ao espaço físico fabril ou a dimensão geográfica *intra muros* da organização produtiva, pois essa visão de mundo, se tinha alguma validade sob o império da organização do trabalho de cunho fordista/taylorista, guarda pouquíssima semelhança com o atual panorama dos processos produtivos realizados em cadeias globais espalhadas por todos os continentes, com intensificação do trabalho imaterial, organizado sob as mais diversas formas precarizantes e precarizadas, em meio a fronteiras incertas de tempo-espaço, desenvolvido sob alta exigência de produtividade e qualidade, fiscalizado mediante controles altamente informatizados e invasivos da intimidade pessoal do trabalhador. A investigação dos TMCRT deve levar em conta a análise das disfuncionalidades organizacionais, em especial no que toca aos “novos” riscos psicossociais labor-ambientais, porque isso, além de representar uma avaliação mais precisa dos fatores subjacentes à eclosão ou agravamento das psicopatologias, pode surtir um retorno de aprendizado dotado de potencial efeito preventivista, já que os erros e equívocos apurados, relacionados às falhas no trato das questões de saúde e segurança do trabalho, podem servir para prevenir problemas similares. Essa é uma atuação alinhada com a moderna visão dos acidentes e incidentes organizacionais como “*eventos socialmente construídos*”, cujas causas devem ser investigadas para além das explicações simplistas, focadas na chefia, nos executores das tarefas ou em segmentos fabris isolados, para alcançar preferencialmente a própria história do evento, isto é, os determinantes ocultos organizacionais considerados “*fragilidades sistêmicas do empreendimento*” (LLORY; MONTMAYEUL, 2014).

O artigo 2º da Resolução n.1.488/98 do Conselho Federal de Medicina – CFM determina que, na investigação donexo causal entre os danos à saúde do trabalhador e suas atividades, seja realizado o “*exame clínico, físico e mental*”, além de outros complementares, devendo-se considerar, dentre outros fatores, a história ocupacional do trabalhador, o estudo do posto de trabalho e da organização do trabalho. Uma avaliação

desse porte deve, pois, ser empreendida em base investigativa transdisciplinar e multiprofissional, afastada de discursos preconcebidos como os da culpa exclusiva da vítima ou dos *human factors*, enquanto explicações monocausais para aquelas disfuncionalidades. Discursos culpabilizantes fazem recair sobre o próprio trabalhador a responsabilidade pelas enfermidades de que padecem e costumam ser escudados em falácias, como a da “susceptibilidade individual ao estresse”, em características isoladas da personalidade do trabalhador (pessoa irascível, tendente à depressão, esquizotímico, etc.), em fatores puramente genéticos (nexo sumariamente afastado em razão da existência de parente próximo acometido por esquizofrenia, alcoolista, suicida, etc.) ou em predisposições da faixa etária (climatério, menopausa, senectude) - sem antes analisar as condições da organização do trabalho e a presença, no contexto labor-ambiental, de outros trabalhadores acometidos pelos mesmos males, sem investigar os fatores de risco psicossocial ali presentes e as estratégias organizacionais adotadas (ou não) para seu controle. Argumentos culpabilizantes conduzem à banalização do sofrimento, induzem avaliações equivocadas da etiologia dos adoecimentos e podem ocasionar sérios prejuízos ao trabalhador, em termos de qualidade e eficácia do tratamento médico que a ele poderia ser propiciado pelo sistema de seguridade social e pelo óbice que opõem ao reconhecimento da garantia de emprego prevista no artigo 118 da Lei 8.213/91 ou em normas coletivas e regulamentos internos empresariais. Um equivocado reconhecimento de nexos ocupacionais pode também onerar injustamente o sistema previdenciário e/ou o empregador, gerando um indevido impacto social em razão do custeio de coberturas indevidas para problemas de saúde que não sejam verdadeiramente relacionados ao trabalho.

Uma adequada avaliação do nexo causal nos TMCRT exige a adoção de procedimentos mais elaborados do que a avaliação pericial médica às vezes empreendida por profissionais jejunos em Psiquiatria ou Psicologia e igualmente leigos na análise da dimensão psicossocial labor-ambiental e dos riscos imateriais nelas presentes. A obsoleta previsão do artigo 195 da CLT, que estabelece a perícia omniprofissional, a ser realizada por Médico ou Engenheiro do Trabalho, remonta ao tempo em que a organização do trabalho era a de talhe fordista, quando inimaginável o acometimento dos trabalhadores por agravos mentais relacionados ao trabalho, por doenças osteomusculares (LER-DORT) e quando sequer existia consciência da existência de uma dimensão psicossocial no meio ambiente laboral. A mentalidade do legislador, à época, era voltada para as doenças do trabalho e para os acidentes típicos e suas sequelas, fatores que impactavam a produção e

diminuíam os lucros empresariais. A medicina do trabalho pretendia apenas manter o empregado fisicamente hígido para que assegurasse a ampliação do mais-valor ao detentor dos meios de produção. Hoje, embora persista a estrutura básica capitalista, a diversa configuração dos modos de produção, da organização do trabalho e dos tipos de adoecimento (que migraram do corpo para o psiquismo dos trabalhadores), clama por uma nova compreensão dos riscos ocupacionais e por um novo modo de realizar a investigação do nexos entre as patologias e as condições do labor desempenhado¹⁸⁷. Silva e Sardá (2014) concordam com esse ponto de vista e defendem a realização de perícias *multiprofissionais*¹⁸⁸ para a aferição do nexos de causalidade entre os agravos à saúde e o trabalho, lembrando que isso é compatível com a compreensão do processo saúde-doença em um modelo *biopsicossocial*, isto é, que leve em conta as dimensões biológica, psicológica e social do ser humano trabalhador. Além disso, recomendam a realização de uma “*anamnese do ambiente laboral*” e a aplicação conjugada das tabelas CID e CIF¹⁸⁹, para uma melhor compreensão dos processos que conduziram à eclosão da enfermidade e da real dimensão da incapacidade funcional que acomete o trabalhador. Exemplificam que, em processos nos quais alegada doença mental relacionada ao trabalho, “*o ideal também seria a avaliação da organização do trabalho e dos agravos à saúde numa perícia multiprofissional, composta por médico, psicólogo, assistente social, dentre outros*”. Para situações mais complexas, reputam importante a realização de um estudo social para avaliar que impactos as lesões e enfermidades podem ter produzido na vida do trabalhador - em sua acessibilidade, relações familiares e sociais, etc. Depois dessas etapas, deve ser

¹⁸⁷Veja-se que o Código de Processo Civil 2015, diploma de aplicação subsidiária ao processo do trabalho, mostra-se mais avançado nessa questão da perícia multiprofissional, pois estabelece, em seu artigo 475, que “*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*”.

¹⁸⁸Os autores, que são respectivamente juiz do trabalho e procurador do trabalho, destacam que as disposições da chamada Lei do Ato Médico (Lei n.12.842 de 10.7.2013) não podem constituir óbice a essa atuação pericial multidisciplinar, porque não se trata de realizar múltiplos diagnósticos nosológicos (o que seria vedado pelo artigo 4º daquele diploma), mas de empreender diversos diagnósticos funcionais, direcionados ao exame das *funcionalidades do organismo* que possam ter sido afetadas pelo acidente ou doença ocupacional - o que envolve atribuições não privativas do profissional médico. Argumentam que interpretação diversa, i.e., que pretenda estabelecer uma “reserva de mercado” mais extensiva ao profissional médico, seria incompatível, por exemplo, com a continuidade de inúmeros programas do SUS – Sistema Único de Saúde, que funcionam a partir de uma atuação integrada de diversos profissionais de saúde (SILVA; SARDÁ, 2014, p.65-67).

¹⁸⁹Silva e Sardá observam que tal procedimento tem amparo no artigo 12 da Resolução nº428/2013 do COFITO – Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional, que estabelece: “*Artigo 12. Recomenda-se a utilização do modelo, da linguagem e da estrutura da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) da Organização Mundial de Saúde, para a descrição das alterações funcionais, alterações estruturais, limitações de atividades, restrições da participação social e envolvimento dos fatores ambientais nos prontuários e relatórios eventualmente necessários para a prática clínica fisioterápica*”.

elaborado um *laudo conjunto*, isto é, fruto de consenso entre os diversos profissionais envolvidos, para que a questão do nexa seja avaliada levando-se em conta todas as particularidades apuradas no decorrer do *iter* investigativo.

Sobre essa questão da multiprofissionalidade na perícia médica relacionada à saúde mental do trabalhador, ressalta-se a existência de Enunciado aprovado no último Congresso Nacional de Magistrados do Trabalho - CONAMAT, em 16.04.2016, fruto de nossa proposição, à época, com o seguinte teor:

PERÍCIAS. TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS RELACIONADOS AO TRABALHO (TMCRT). INTERDISCIPLINARIDADE NA AFERIÇÃO DO NEXO CAUSAL. Perícias. Transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho (TMCRT). Interdisciplinaridade a aferição do nexa causal. É prerrogativa do magistrado a livre nomeação, como perito, de profissionais diversos da área da saúde para a aferição do nexa causal, o que será feito conforme as peculiaridades do caso e a disponibilidade de profissionais no âmbito da jurisdição (ANAMATRA, 2016).

Antonio Gomes de Vasconcelos recomenda que o magistrado procure sempre detectar as reais condições do meio ambiente laborativo em que se precipitou o adoecimento, sem adotar a solução “*mais fácil*”, de acolher acriticamente o laudo pericial que se lhe apresenta em cada caso. Acrescenta que a presença de um antecedente de psicopatologia na vida do trabalhador, em época pregressa, não exclui a função determinante das condições de trabalho no desencadeamento recidivo da doença mental, pois tal possibilidade está expressamente autorizada pela ordem jurídica, no âmbito da legislação previdenciária, que reconhece a figura da concausalidade. Considera, por fim, que o legislador deu um passo adiante em relação ao modelo de racionalidade da ciência moderna, ao desvincular o reconhecimento da doença ocupacional ou acidente de trabalho do nexa causal exclusivamente trabalhista, i.e., da exigência de que as condições de trabalho sejam exclusivamente determinantes do infortúnio (VASCONCELOS, 2011, p.432).

De fato, a regra do artigo 21 da Lei n.8.213/1991¹⁹⁰ também considera acidente do trabalho o evento que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda da sua capacidade laborativa, ou produzido lesão que exija atenção médica para sua recuperação - sendo essa a definição jurídica da *concausa* no adoecimento ocupacional, equiparada, para fins previdenciários, aos acidentes típicos¹⁹¹. Portanto, se a lei não exige causa única ou exclusiva, admitindo a configuração da *concausa* entre a doença e o trabalho, nas condições mencionadas, não é dado ao juiz conferir uma interpretação reducionista a esse texto legal, para desconsiderar, sem maiores reflexões, a concausalidade. Interpretações desse jaez reduzem injustificadamente o patrimônio jurídico do trabalhador (em razão do conseqüente indeferimento das parcelas trabalhistas e indenizatórias correlatas ao alegado dano), abrem a possibilidade ao decreto de uma rescisão contratual imotivada e permitem que o indivíduo acometido pela psicopatologia retorne à dura competição interpessoal na “selva” do mercado de trabalho contemporâneo, restando duplamente penalizado: primeiro, porque sabidamente não irá concorrer em condições de igualdade com seus colegas de profissão mentalmente hígidos, sendo obrigado a enfrentar todas as formas de discriminação já tratadas alhures; segundo, porque terá ceifada a chance de obter um adequado tratamento médico e psicoterápico, pela perda da fonte do sustento e concomitante corte do seguro-saúde empresarial e até mesmo da própria condição de segurado da previdência social. São conseqüências bastante drásticas, que podem prejudicar enormemente um projeto de vida, e que exigem do magistrado sensibilidade, cautela, e acurado estudo das circunstâncias fáticas e técnicas abojadas ao substrato probatório, em cada processo que lhe chegue às mãos.

Grandes são, pois, as responsabilidades dos médicos peritos, juízes e demais operadores do direito, em zelar pela correta avaliação da causa e concausa no adoecimento mental, pois, subjacente a cada processo, existe a vida humana do periciado, que clama por um tratamento digno, célere e juridicamente correto. Essa temática vem paulatinamente sensibilizando o Tribunal Superior do Trabalho e tem promovido um progressivo avanço teórico-metodológico no trato das psicopatologias relacionadas às condições de trabalho, representado em inúmeros arestos que admitem o liame em morbidades para as quais

¹⁹⁰O artigo 21 da Lei n. 8.213/91 estabelece que “Equiparam-se também ao acidente de trabalho, para efeitos desta Lei: I – o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; [...]” O parágrafo 2º do mesmo dispositivo acrescenta que “Não é considerada agravação ou complicação de acidente de trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às conseqüências do anterior.”

¹⁹¹Sobre essa questão da concausalidade na aferição dos TMCRT, vide item 4.4 desta pesquisa.

seriam outrora sumariamente refutados, como em casos de esquizofrenia¹⁹² (doença até há pouco vista como originária exclusivamente de predisposições genéticas), depressão grave¹⁹³ (predominantemente tida como relacionada a vulnerabilidades pessoais das vítimas, supostamente inábeis em enfrentar as adversidades do mundo corporativo) ou nas deflagrações de Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT)¹⁹⁴.

¹⁹²Acórdão proferido pela SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho, em Recurso de Revista, com voto de Relatoria do Min. Lelio Bentes, reformou decisão em contrário do Tribunal Regional da 20ª Região (SE), para reconhecer concausalidade no caso de *esquizofrenia*, fundamentando que, embora houvesse uma condição predisponente de caráter degenerativo, as atividades desenvolvidas para a empresa “*atuaram como concausa para o desencadeamento da doença*”, porque as funções desempenhadas provocaram o aparecimento do quadro psiquiátrico que, embora anteriormente existisse, ainda não tinha sofrido um fator desencadeante. O Relator enfatizou que a doença mental é causada por uma série de fatores “*biopsicossociofamiliares*” e, no caso, foi desencadeada a partir das condições do ambiente de trabalho. Explicou que, conforme o artigo 21, inciso I da Lei n. 8.213/91 (Lei da Previdência Social), a concausa é suficiente para a caracterização da doença profissional. Assim, e por considerar a redução permanente da capacidade profissional em 80%, fixou o ressarcimento pelo dano moral em R\$60.000,00, além de indenização dos danos materiais, a ser paga enquanto perdurem, correspondente a 80% da última remuneração da trabalhadora, desde o afastamento, em 6/11/2003, atualizados de acordo com os reajustes salariais concedidos à categoria (Processo TST nº RR 189600-04.5.20.0005).

¹⁹³Veja-se como exemplo dessa evolução jurisprudencial o aresto: “*AGRAVO DE INSTRUMENTO - RECURSO DE REVISTA - PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 - 1- DOENÇA OCUPACIONAL - "SÍNDROME DE BURNOUT" OU "SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL" - RESPONSABILIDADE CIVIL - NEXO CONCAUSAL - DANOS MORAIS - 2- DANOS MORAIS - VALOR DA INDENIZAÇÃO – [...] Na hipótese, foi evidenciado o nexo concausal entre a patologia da qual a Reclamante era portadora (Síndrome de Burnout) e a atividade de bancária por ela desempenhada. O TRT consignou que a transição da carteira de clientes que decorreu da aquisição do Banco Nossa Caixa pelo o Banco do Brasil causou diversos problemas de ordem técnica na agência, que geraram conflitos entre os empregados e os clientes, tendo sido comprovado pela prova dos autos que a Reclamante sofreu graves ameaças e vivenciou momentos tormentosos decorrentes de reações agressivas de clientes insatisfeitos. Na verdade, conforme relatado na decisão recorrida, o grau de insatisfação entre os clientes foi tamanho, que, segundo as testemunhas ouvidas, o vigilante da agência passou a ter de se deslocar nos arredores das mesas de atendimento para evitar tumultos nos dias mais críticos. Com efeito, o TRT consignou, com base no laudo pericial, que há concausalidade entre a depressão grave da Autora (síndrome de "burnout") e o trabalho desenvolvido no Banco Reclamado, uma vez que "houve transição sem preparo, forma de atuação sobre sistema de metas de forma exagerada, cobranças em tom de ameaça no que diz respeito à retirada de seu cargo e etc". Observe-se que a Síndrome de Burnout (to burn out: queimar por inteiro) traduz doença ocupacional (ou profissional) caracterizada pelo esgotamento físico e/ou mental, o que restou configurado nos autos, dado o longo afastamento previdenciário (de 18/12/2011 até o segundo semestre de 2013) e a readaptação de função. Ademais, a Síndrome de Burnout é reconhecida pela Previdência Social como doença laboral, conforme Anexo II do regulamento da Previdência Social - Decreto 3.048/99. Nesse contexto, está clara a presença dos elementos dano (doença ocupacional) e nexo causal/concausal. Quanto ao elemento culpa, o Tribunal Regional assentou que esta emergiu da conduta negligente da Reclamada em relação ao dever de cuidado à saúde, higiene, segurança e integridade física do trabalhador (art.6º e 7º, XXII da CF,186 do CC/02), deveres anexos ao contrato de trabalho. O banco Reclamado não proporcionou ambiente e condições de labor que preservassem a saúde física e emocional de sua colaboradora. A partir das premissas fáticas lançadas na decisão recorrida, se as condições de trabalho a que se submetia o trabalhador, embora não tenham sido a causa única, contribuíram diretamente para a redução ou perda da sua capacidade laborativa, ou produziram lesão que exija atenção médica para a sua recuperação, deve-lhe ser assegurada a indenização pelos danos sofridos. Presentes o dano, o nexo concausal e a culpa, há o dever de indenizar. Agravo de instrumento desprovido”-(TST - AIRR 226-03.2013.5.15.0100 - 3ª T. - Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado - DJe 19.08.2016).*

¹⁹⁴Também exemplificativa dessa evolução jurisprudencial positiva é a ementa: “*RECURSO DE REVISTA - RESPONSABILIDADE CIVIL - DOENÇA OCUPACIONAL - ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICO - CONFIGURAÇÃO DE NEXO CAUSAL E CULPA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS - A indenização por dano moral, estético e material resultante de acidente do trabalho e/ou*

Essa questão da adequada metodologia investigativa no adoecimento mental relacionado ao trabalho também tem despertado grande interesse e atuação por parte das Escolas Judiciais, em todo o País. Por ocasião do “I Fórum sobre perícias na Justiça do Trabalho”, sob coordenação da ENAMAT, evento integrante do Programa Nacional Trabalho Seguro, do Tribunal Superior do Trabalho – TST (2013), foram aprovados dois Enunciados relacionados ao tema, a saber:

ENUNCIADO 2. PERÍCIA EM ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS. VISTORIA NO LOCAL E NO POSTO DE TRABALHO. ANÁLISE DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO. I - Nas perícias para avaliação donexo causal em acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, é necessária a vistoria no local e no posto de trabalho, a análise da organização do trabalho, a verificação dos dados epidemiológicos, os agentes de risco aos quais se encontram submetido o trabalhador, consoante estabelece a Resolução nº 1.488/1998 do Conselho Federal de Medicina e demais resoluções dos conselhos profissionais. II – Consideram-se agentes de risco decorrentes da organização do trabalho, também, horas extras habituais, ritmo intenso, metas abusivas, trabalho penoso, pagamento por produtividade, trabalho noturno, trabalho em turno de revezamento, pressão psicológica, monotonia, dentre

doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); B) nexocausal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; C) culpa empresarial, excetuadas as hipóteses de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Na hipótese, consta na decisão recorrida que, segundo o laudo pericial, a Autora é portadora de doença (transtorno por estresse pós-traumático- TEPT) desencadeada por eventos traumáticos ocorridos no trabalho (dois incêndios durante a atividade laboral, um dos quais teria destruído o seu local de trabalho). O perito judicial registrou que não há componente de assédio moral no quadro clínico de TEPT da Autora, destacando que a doença foi desenvolvida após os 2 incêndios ocorridos na Reclamada e que ensejou a redução parcial e temporária da capacidade laboral obreira em 25%. A conclusão pericial foi acolhida pelo Magistrado de 1º grau de Jurisdição, que reconheceu o nexocausalidade entre o labor exercido pela Autora para a Ré e a doença e considerou nula a rescisão contratual. O Tribunal Regional, contudo, sopesando as provas dos autos - A inexistência de assédio moral, a dinâmica dos incêndios narrada pela testemunha e os esclarecimentos genéricos do perito em relação ao histórico pessoal da Reclamante -, concluiu pela inexistência de nexocausal. Entretanto, a situação fática relatada no acórdão recorrida indica o caráter ocupacional da moléstia, pois evidencia que o transtorno de estresse pós-traumático desenvolvido pela Autora foi uma resposta a eventos traumáticos por ela vivenciados (dois incêndios), os quais, ao atentarem contra a sua integridade física, provocaram sofrimento clinicamente significativo atestado pelo perito judicial, com redução parcial e temporária em 25% da capacidade laboral. Além disso, houve gozo de auxílio doença no curso do contrato, no período de 27.8.2007 a 22.5.2009. Note-se que o depoimento da testemunha confirma a existência dos eventos estressantes (incêndios), sem, contudo, fornecer qualquer elemento quanto ao estado psicológico da Reclamante durante e após os incêndios ou informações que pudessem mitigar a conclusão pericial. Nesse contexto, constatado o nexocausal e o dano, e considerando-se que o empregador tem o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício, desponta a premissa da culpa presumida do Reclamado. Além de tudo, a ocorrência de dois sinistros de incêndio sucessivos no estabelecimento empresarial mitiga a presunção de caso fortuito e aponta para a desídia da Reclamada quanto à adoção de medidas para prevenir este tipo de sinistro. Constatados o dano, o nexocausal e a culpa, conseqüentemente há o dever de indenizar. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST - RR 170300-38.2009.5.02.0312 - 3ª T. - Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado - DJe 15.09.2017).

outros. III -A omissão do perito em vistoriar o local e o posto de trabalho atrai a aplicação do art. 437 do CPC, podendo ensejar a realização de segunda perícia, nos termos do art. 438 do CPC.

ENUNCIADO 13. PERÍCIA. SAÚDE MENTAL. ANÁLISE DO CONTEXTO SÓCIOECONÔMICO-FAMILIAR. I -Considerando que a definição de saúde pela Organização Mundial de Saúde envolve o completo bem-estar físico, mental e social, inclusive, nos caso específico da saúde mental, o art. 2o, caput, e, parágrafo único, inciso II, da Lei n. 10.216/2001, estabelece que nos atendimentos atinentes à saúde mental deve-se englobar o plexo sócio-econômico-familiar como forma de garantir o tratamento com humanidade e respeito dignidade do paciente, deve o expert, quando da realização de perícia judicial envolvendo adoecimento mental, realizar ampla investigação do periciado, inclusive considerando o contexto de inserção na família, no trabalho e na comunidade, considerados os riscos referentes à organização do trabalho previsto na NR 17.6.2. II – Em razão das peculiaridades que envolvem a perícia judicial referente ao adoecimento mental, especialmente no que se refere a análise percuente do contexto sócio-econômico-familiar na qual está inserido o periciado, torna-se legítimo o requerimento pelo senhor perito de ampliação do prazo concedido para elaboração do Laudo Pericial, ficando a critério do magistrado, dentro da análise do caso concreto, fixação de prazo que harmonize a efetividade da produção probatória e o princípio constitucional da razoável duração do processo (art. 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal).

Diante do ampliado panorama de adoecimento mental relacionado ao trabalho, urge que o Judiciário se reorganize, em termos administrativos, para que setores sejam criados, com competência material exclusivamente afeta a essas questões relacionadas à higidez psicossocial labor-ambiental e, sobretudo, ao trato dos pleitos decorrentes de agravos à saúde mental dos trabalhadores, temas da maior relevância social, e que, diante da afetação coletiva (caráter transindividual), exigem uma acurada investigação biopsicossocial dos processos saúde/doença, além de um tratamento especial, um olhar mais demorado e especializado do julgador. Para Silva e Sardá (2014), a criação de “*Varas Especializadas em Acidentes do Trabalho, Doenças Ocupacionais e Tutela ao Meio Ambiente de Trabalho*”¹⁹⁵ poderia ampliar significativamente a qualidade das tutelas preventivas e reparatórias em relação aos danos à saúde dos trabalhadores. Argumentam que, se no Judiciário Estadual já se trabalha, há décadas, com esse conceito de especialização de matérias – v.g., Varas da Fazenda Pública, de Acidentes de Trabalho, Varas da Infância e Adolescência, dentre outras – igual política Judiciária poderia ser adotada na esfera Federal, com ganho para os jurisdicionados. Essa modificação institucional exigirá uma diferenciada formação e aperfeiçoamento de magistrados, segundo explicam:

¹⁹⁵Silva e Sardá observam que a criação dessas Varas Especializadas, no âmbito da Justiça do Trabalho, foi objeto de deliberação pelo CSJT, que editou a Resolução nº 63/2010, aprovada em 23/3/2012, prevendo em seu artigo 9º, parágrafo 2º, a criação de Vara do Trabalho destinada à especialização em acidentes de trabalho. Já funcionam no TRT da 4ª Região (RS), até o momento, duas Varas Especializadas em acidentes do trabalho, a 30ª VT de Porto Alegre e a 6ª VT de Caxias do Sul.

Pensamos que a especialização trata inegáveis avanços, possibilitando o aprofundamento da matéria no tocante à efetivação dos princípios de direito ambiental (desenvolvimento sustentável, prevenção, educação ambiental, dentre outros); aprofundamento técnico com domínio de institutos consagrados e de documentos técnicos aplicáveis (NR's, notadamente a NR-17, Manual de Aplicação da NR-17, IN n.98, NTEP, INn.88/2010 do MTE e Guia de Análise de Acidentes do MTE, dentre outros); identificação dos procedimentos mais adequados à tutela preventiva e reparatória de danos à saúde dos trabalhadores; facilidade na identificação de peritos mais qualificados a atuar nos feitos; aprimoramento da atuação interinstitucional entre o Judiciário e os diversos agentes estatais que atuam na matéria, SUS (CEREST's), MTE, MPT, FUNDACENTRO, dentre outros; conhecimento aprofundado das medidas coletivas necessárias à adequação do meio ambiente do trabalho (ritmo, pausas, mobiliário, condutas médicas, duração do trabalho, proteção de máquinas e equipamentos, vasos de pressão); visão global das atividades econômicas e empresas que mais geram adoecimentos; domínio da matéria afeta à tutela coletiva e inibitória, *etc.* (SILVA, SARDÁ, 2014, p.92)

Análises açodadas ou perfunctórias, que tragam soluções simplistas, pautadas em investigações unicasais ou divorciadas do contrato-realidade, são um verdadeiro desserviço à Justiça, aqui concebida na clássica definição do “*dar a cada um o que é seu*” (*suum cuique tribuere*). Se a investigação técnico-pericial é falha, por incompleta, inexata ou divorciada da realidade complexa e multifacetada do adoecimento mental, o que se tem é um simulacro de laudo, um verdadeiro engodo aos direitos do trabalhador e desrespeito à própria dignidade do Judiciário. Os juízes precisam estar atentos a isso e devem buscar refletir se a conclusão pericial que se lhe apresenta, em cada caso, preenche os requisitos mínimos necessários de segurança, tecnicidade e confiabilidade, se o experto possui a formação mínima necessária ao trato com a complexa questão da saúde mental relacionada ao trabalho e se demonstra possuir conhecimentos sobre as recíprocas e complexas influências e confluências “indivíduo x ambiente laboral”.

O artigo 2º, inciso IV da Resolução n. 1488/98 CFM determina ao perito que realize a avaliação dos dados epidemiológicos relacionados ao caso – o que quase nunca é observado, na prática forense. Essa e outras omissões devem fazer com que o juiz comprometido com a busca da verdade real e com a concretização da tutela do direito fundamental à saúde mental relacionada ao trabalho, lance mão do poder-dever insculpido nas regras dos artigos 765 da CLT¹⁹⁶ e 480 do CPC 2015¹⁹⁷ para, convertendo o julgamento em diligência, impor a realização de nova prova técnica, buscando elementos

¹⁹⁶Estabelece a regra do artigo 765 da CLT que “*Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.*”.

¹⁹⁷Estabelece a regra do artigo 480 do CPC/2015 que “*O juiz determinará, de ofício ou a requerimento da parte, a realização de nova perícia quando a matéria não estiver suficientemente esclarecida.*”.

que lhe permitam ter uma compreensão mais adequada das razões do adoecimento obreiro, da efetiva extensão da enfermidade, das circunstâncias materiais e imateriais labor-ambientais subjacentes ao processo de adoecimento individual.

Não basta, porém, essa atuação voltada ao correto esclarecimento da etiologia da morbidez psíquica. É preciso que também haja preocupação, no aspecto processual, para com a questão da urgência na concessão de medidas cautelares, antecipatórias de mérito e de tutelas inibitórias, para evitar o perecimento de direitos cujo retorno ao *status quo ante* pode ser algo impraticável. Considera-se também recomendável que o magistrado se afaste, quando o caso permita, de uma visão financeirizada e individualizante dos riscos ocupacionais, procurando prestigiar as tutelas de índole coletiva e que permitam inibir as condutas nocivas à esfera imaterial dos ambientes de trabalho, de modo a preservar o direito fundamental *in natura*, em seu duplo aspecto: individual (a saúde mental do trabalhador) e coletivo (a hididez psicossocial labor-ambiental). Em outras palavras, deve o juiz, sempre que possível, prestigiar condutas voltadas à garantia da efetiva incolumidade biopsicossocial do trabalhador e da higidez material e imaterial dos ambientes de trabalho, para que não se tornem futuramente necessárias as tutelas reparatórias ou ressarcitórias aos direitos já lesados, aspectos que serão retomados mais aprofundadamente no tópico seguinte.

5.4.2. Primazia das tutelas jurisdicionais de caráter coletivo e de cunho preventivo-inibitório

A noção de que o trabalhador tem direito a uma “justiça preventiva” tem fonte de validade na regra do artigo 5º, XXXV da CRFB, segundo a qual, não apenas as lesões efetivas (i.e., os agravos consumados), mas também as ameaças a direitos podem ser levadas à apreciação do Judiciário¹⁹⁸.

Segundo Guilherme Feliciano, a tradição celetária legou ao Direito do Trabalho um viés contratualista, individualista e, sobretudo, patrimonialista, encaminhando respostas

¹⁹⁸A atuação materialmente prevencionista tem espeque na regra do artigo 5º, “b”, da Convenção nº 155 da OIT, segundo o qual, a política nacional em saúde e segurança do trabalhador e dos ambientes de trabalho deve determinar a “*adaptação das máquinas, dos materiais, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e dos processos de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores*”, princípio esse incorporado pela Norma Regulamentadora n.17, Portaria n. 3.214/78, que em seu item 17.6.1 determina a adaptação do trabalho “*às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado*”.

monetárias (com inúmeras previsões de multas, indenizações e reparações em pecúnia), em situações para as quais, em rigor, melhor seria a utilização de tutelas preventivas ou reparações específicas – i.e, a recomposição fática ao *statu quo ante* e a garantia do direito propriamente dito, em vez de seu sucedâneo monetário. Essa tendência à monetização não se mostra favorável à proteção do direito difuso ao meio ambiente trabalhista saudável e isento de riscos, cuja relevância humanística reclama uma forma diversa de proteção, calcada em instrumentos predominantemente preventivos e precaucionários e que se manifestam nos três planos de tutelas previstas no artigo 81, parágrafo único do Código de Defesa do Consumidor (Lei n.8.078/90), i.e., protetivas dos direitos individuais, coletivos e difusos relacionados ao meio ambiente do trabalho (FELICIANO, 2011, p.146-150).

A monetização dos riscos e agravos é duplamente perversa: além de obscurecer a importância das estratégias preventivas e precaucionárias, traz a ilusão de que as quantificações reparatorias (pela fixação dos adicionais de remuneração às condições adversas de trabalho ou pela indenização às lesões fisiopsíquicas consumadas) podem realmente alcançar a chamada *restitutio in integrum*. Essa premissa é mendaz, já que a saúde e a integridade psicofísica, uma vez abaladas, dificilmente permitem a exata recomposição ao estado anterior - de saúde plena biopsicossocial. E, se no cenário em que o juiz tinha a prerrogativa de fixar o *quantum* indenizatório com base no princípio da livre persuasão racional motivada já era bastante difícil alcançar a chamada “justa recomposição” do bem da vida atingido, isso agora tornou-se algo quase impraticável, em razão das alterações introduzidas na CLT por força da Lei n.13.467/2017, que a ela acrescentou o artigo 223-G¹⁹⁹, dispondo que ao julgar procedente o pedido de reparação, o juiz deve fixar a indenização conforme parâmetros imutáveis e escalonados, que apenas tomam por base proporções do “*último salário contratual do ofendido*” - como se a

¹⁹⁹Dispõe o artigo 223-G da CLT, introduzido pela Lei n.13.467/2017: “Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: I – a natureza do bem jurídico tutelado; II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III – a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - Os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou prejuízo moral; VII – o grau de dolo ou culpa; VIII – a ocorrência de retratação espontânea; IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X – o perdão, tácito ou expresso; XI – a situação social e econômica das partes envolvidas; XII – o grau de publicidade da ofensa. § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV – ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido; § 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor. § 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização”.

dignidade e honra humana sejam bens jurídicos mensuráveis a partir, unicamente, dos ganhos mensais ou da qualificação profissional da vítima. Essa alteração legislativa pretende sinalizar que a quantificação reparatória guarda relação com a capacidade econômico-financeira do ofendido, escalonando o *pretium doloris* pelo critério do poder de consumo - o que constitui gritante contrassenso e claro retrocesso na condição social geral dos trabalhadores, contrariando a regra do artigo 7º, *caput*, da CRFB²⁰⁰.

Para demonstrar a incoerência do novel regramento, tome-se como exemplo a clássica situação de roubo a agência bancária, com atrocidades psíquicas praticadas pelos meliantes, de modo uniforme, contra os funcionários presentes. Para aqueles que, em razão da exposição ao trauma, venham a desenvolver transtorno de estresse pós-traumático (TEPT), doença elencada no Anexo II do Decreto n. 3.048, de 6-5-1999, como relacionada ao trabalho (código F-43, inciso VIII), se aplicada a letra fria da nova lei, deverão ser fixados valores indenizatórios distintos, conforme se trate de uma ação reparatória a danos morais ajuizada pelo Gerente Geral da agência ou pela Auxiliar de Limpeza do estabelecimento - conquanto ambos expostos, em igual momento, com a mesma intensidade e sob idênticas condições, ao mesmo evento traumático, chegando a desenvolver o mesmo tipo de agravo à saúde. Esse é o exemplo, por excelência, de uma situação que trará grande dificuldade interpretativa aos magistrados comprometidos com o ideal de produzir justiça social por meio de suas decisões, clamando por uma hermenêutica que permita superar a iniquidade da norma-regra para alcançar uma justiça de equilíbrio no caso concreto.

Está definitivamente superado o tempo histórico em que o magistrado era concebido como “*la bouche de la loi*”, o juiz-boca-da-lei, cumpridor de seus deveres burocráticos e fazedor incansável de sentenças em série, mediante aplicação sistemática do texto frio (e por vezes equivocado) da legislação. A hermenêutica moderna não pode mais se alinhar a uma atividade robotizada, cumpridora de silogismos pré-concebidos e

²⁰⁰Esse dispositivo legal foi alterado pelo teor da Medida Provisória n.808, de 14.11.2017, que alterou pontos da Reforma Trabalhista e passou a parametrizar a indenização do dano extrapatrimonial por critérios que guardam relação com a gravidade da ofensa (art.223-G, parágrafo 1º), estabelecendo que para as ofensas de grau leve, a indenização deve ser de até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; grau médio, até cinco vezes; para ofensas graves, até vinte vezes e, gravíssima, até cinquenta vezes o mesmo patamar de cálculo. Ainda assim, prevalece a colisão com a regra do artigo 5º, inciso V e X da CRFB, porque não deixa de ser uma forma de tarifação do dano, já declarada inconstitucional pelo C. STF, quando do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.130, em abril de 2009, ocasião em que, ao apreciar a polêmica em torno da Lei de Imprensa (L. 5.250/1967) restou definida a inconstitucionalidade da fixação do valor da indenização de forma tarifada.

mantenedores do *status quo*. É preciso que o juiz busque também elementos éticos para a fundamentação de suas decisões, notadamente naqueles casos em que estejam em jogo bens jurídicos de elevado peso, como tradicionalmente são os relacionados às diversas esferas da personalidade do trabalhador. A relevância humanística da tutela do meio ambiente trabalhista saudável e isento de riscos exige uma forma diversa de proteção, calcada em instrumentos predominantemente preventivos e precaucionários, e que devem se manifestar nos três planos de concreção: *i*) - o individual, i.e., que atinge este ou aquele trabalhador, isoladamente considerado ou que atue em litisconsórcio ativo, na defesa de interesses individuais homogêneos (artigo 81, § único do CDC); *ii*) – o coletivo *stricto sensu*, i.e., que afeta titulares ligados por uma mesma relação jurídica-base, como a relação empregatícia (artigo 81, § único, II do CDC); *iii*) – o difuso, transindividual ou coletivo *lato sensu*, que atinge um grupo de modo indistinto e indivisível, como ocorre, por exemplo, quando pessoas indeterminadas, ligadas entre si apenas por circunstâncias de fato, são expostas a meio ambiente degradado (artigo 81, § único, I do CDC)²⁰¹.

Fausto Siqueira Gaia explica que técnicas processuais como a antecipação dos efeitos da tutela, as medidas cautelares, as tutelas de evidência, as ações cominatórias e as tutelas preventivas inibitórias, dentre outras, vêm sendo desenvolvidas e aperfeiçoadas pelo legislador, pela doutrina e pela jurisprudência, como instrumentos idôneos a assegurar a efetividade processual, a concreção do direito material e a atenuação dos efeitos danosos do tempo sobre os direitos substantivos. As três primeiras formas (antecipação de tutela, medidas cautelares e tutelas de evidência) se prestam a minimizar os efeitos nefastos da demora nos trâmites processuais, enquanto que as últimas podem funcionar como mecanismos de tutela preventiva de direitos materiais (GAIA, 2015, p.83-84). Essas tutelas diferenciadas visam conservar a integridade do direito, são voltadas para o futuro e ostentam natureza mandamental atípica, pois conjugam medidas de cognição e de execução antecipada, acopladas, conforme o caso, a multas processuais (*astreintes*) como formas de estimular o adimplemento da obrigação específica ou a adoção de providências cujo resultado prático seja equivalente ao seu cumprimento. Podem elas operar no plano

²⁰¹O artigo 81 do CDC – Lei n.8.078/1990 estabelece o seguinte: “A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo. Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de: I – Interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste Código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato; II – Interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste Código, os transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base; III – Interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

individual (quando provocadas pelo próprio trabalhador, isoladamente ou em litisconsórcio ativo, ou por seu sindicato, na condição de substituto processual) ou no plano transindividual (quando vindicadas para a tutela de ofensas ao meio ambiente laboral como um todo, visando beneficiar um grupo de trabalhadores, mediante atuação do Ministério Público do Trabalho ou de sindicatos profissionais em defesa dos chamados direitos metaindividuais²⁰²).

No plano do direito processual infraconstitucional, a noção de justiça preventiva encontra amparo na dicção dos seguintes dispositivos legais: *i*) – artigo 12 do Código Civil/2002²⁰³, que estabelece a possibilidade de tutela da *ameaça* contra direito da personalidade; *ii*) - artigos 497 e § único do CPC 2015²⁰⁴, que estabelecem a possibilidade de o juiz conceder a tutela específica nas obrigações de fazer ou não fazer, ou determinar providências equivalentes ao resultado prático desejado, i.e., a tutela específica, destinada a inibir a prática, reiteração ou continuação de um ilícito, ou a sua remoção; *ii*) - artigo 536 § 1º do CPC 2015, estabelecendo a possibilidade de o juiz, dentre outras medidas necessárias, impor multas, determinar busca e apreensão ou remoção de pessoas e coisas, o desfazimento de obras e o impedimento de atividade nociva, inclusive com requisição de força policial); *iii*) - artigo 84 da Lei n.8.078/90, a prever, em perspectiva coletiva, a concessão de tutela específica da obrigação de fazer ou não fazer inadimplida, ou determinar providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento desejado, com imposição de multa diária ao réu, fixando prazo razoável para o cumprimento do preceito; *iv*) - artigos 11 e 12 da Lei n.7.347/85- LACP²⁰⁵, prevendo a possibilidade de o juiz determinar, inclusive em sede liminar, o cumprimento

²⁰²Os direitos metaindividuais estão definidos no Código de Defesa do Consumidor – Lei n.8.078/90, em seu artigo 81, parágrafo único, incisos I a III. Segundo Édis Milaré, a pedra de toque que identifica um direito como difuso, coletivo ou individual homogêneo, não é propriamente a matéria, mas o “*tipo de pretensão de direito material e de tutela jurisdicional que se pretende quando proposta a competente ação judicial*”. Exemplifica que um mesmo fato, como um acidente nuclear, pode dar ensejo a: *i*) - uma ação coletiva para a defesa de direitos difusos mediante interdição da usina; *ii*) - a uma ação dos trabalhadores para a garantia de seus empregos, o que implica defesa de direitos coletivos; *iii*) – pedidos de indenização feitos por vários proprietários da região que tiveram prejuízos em suas lavouras em razão do acidente nuclear, envolvendo, portando, proteção de interesses individuais homogêneos (MILARÉ, 2002, p.610).

²⁰³O artigo 12 do Código Civil/2002 dispõe: “*Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.*”

²⁰⁴O artigo 497 § único do CPC 2015 estabelece que “*Para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo*”.

²⁰⁵O artigo 11 da LACP dispõe que “*Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer, o juiz determinará o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível, independentemente de requerimento do autor.*”. O artigo 12, estabelece, por seu turno, que “*Poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo.*”.

da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica ou multa; v) – artigo 765 da CLT c/c artigo 481 do CPC 2015, por força dos quais o juiz pode determinar qualquer diligência processual instrutória, o que inclui inspecionar pessoas ou coisas, a fim de se esclarecer sobre fato que interesse à decisão da causa.

Monetizar os riscos (pelo pagamento de adicionais) e as consequências dos danos à saúde (pelas indenizações judiciais deferidas aos agravos consumados) é solução que tem se mostrado insuficiente à proteção plena do direito fundamental à saúde do trabalhador. Conquanto dela não possa o magistrado, por vezes, se afastar, em razão do princípio processual da adstrição, correlação ou congruência (art.492 do CPC 2015), sua atuação deve ser guiada, sempre que possível, pela prevenção dos riscos psicossociais e agravos à saúde mental do trabalhador, com os olhos no objetivo último, que deve ser a eliminação desses perigos, na origem (i.e., no *habitat* laboral, compreendido em sua dimensão *gestáltica*), na medida do quanto for tecnicamente viável, em cada processo sob sua condução. Deve procurar fazer, ademais, com que “*o ônus do tempo do processo seja distribuído na medida da evidência do direito do autor e da fragilidade da defesa do réu*” (MARINONI, 2004), o que pode exigir o emprego de tutelas processuais diferenciadas para evitar que as marchas e contramarchas processuais ocasionem danos irreversíveis aos bens jurídicos objeto de estudo.

Em matéria de saúde mental do trabalhador, inúmeras são as hipóteses de atuação judicial preventiva aos danos e agravos, passíveis de utilização em caráter antecipatório (i.e., antes de consumados esses eventos) ou repressivo-inibitório (para evitar que tenha continuidade a conduta ilícita ou danosa já iniciada, prejudicando outros trabalhadores em situação assemelhada). Como exemplo de medidas processuais de natureza cautelar²⁰⁶ (instrumental) passíveis de deferimento em caráter antecedente ou incidental, podem ser citadas, dentre outras: *i*) - as determinações judiciais de exibição, em juízo, de documentos como LTCAT, PCMSO, PPRA, atas de reunião de CIPA e outros relacionados a medidas proteção labor-ambiental, na constatação de grande número de empregados acometidos psicopatologias potencialmente relacionadas ao trabalho; *ii*) - a determinação de exibição de resultados dos exames médicos periódicos e/ou demissional (art.168 CLT), na suspeita de conduta discriminatória proibida pela Lei n. 9.029/95; *iv*) - a determinação de que a empresa preste informação sobre a natureza dos produtos químicos aos quais expostos

²⁰⁶Essas medidas de natureza cautelar possuem respaldo nas regras dos artigos 294, 297, 299, 301 e 305/310 do CPC 2015.

trabalhadores, na suspeita de que possuam potencial neurotóxico (itens 1.7, “c” da NR 1 e 9.5.2 da NR 9, Portaria 3.214/78^{207 208}) e, v) - a realização de vistoria ou inspeção judicial na organização, para verificação de determinada situação fática denunciada como nociva à higidez do meio ambiente em sua dimensão imaterial, inclusive em casos de suicídio com suspeita denexo ocupacional.

As medidas processuais de natureza antecipatória²⁰⁹ podem compreender, exemplificativamente: i) - as ordens de reintegração de portador de TMCRT, quando dispensado de forma claramente discriminatória, com ofensa às regras do art.118 da Lei 8.213/91 ou do artigo 1º da Lei n.9.029/95; ii) – as tutelas de natureza metaindividual, proferidas à luz de pedidos formulados pelo MPT ou sindicato profissional²¹⁰, para obrigar a organização a diagnosticar, monitorar, intervir e controlar determinado fator de risco psicossocial (v.g. estresse, gestão assediada, *straining*) que esteja provocando adoecimento mental em massa de trabalhadores²¹¹; iii)- as medidas previstas no artigo 161 da CLT²¹², que impliquem interrupção de atividade fabril em setor de serviço, máquina ou

²⁰⁷O item 1.7, “c” da NR 1, Portaria 3.214/78, dispõe: “1.7 Cabe ao empregador: [...] c) informar aos trabalhadores: I – os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho; II – os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa; III – os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; IV – os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho” (essa alínea “c” foi acrescida ao dispositivo pela Port. SSMT nº, de 7-2-1988).

²⁰⁸O item 9.5.2, da NR 9, Portaria 3.214/78, estabelece que “Os empregadores deverão informar os trabalhadores de maneira apropriada e suficiente sobre os riscos ambientais que possam originar-se nos locais de trabalho e sobre os meios disponíveis para prevenir ou limitar tais riscos e para proteger-se dos mesmos.”

²⁰⁹A concessão de tutelas processuais antecipatórias ou provisórias tem respaldo nas regras dos arts.294 a 297, 303 e 311 do CPC 2015, no art.12 do Código Civil/2002 e no art.84 da Lei 8.078/90 – CDC, este último voltado à tutela dos interesses difusos.

²¹⁰Os sindicatos profissionais são colegitimados na defesa do meio ambiente de trabalho saudável e seguro, por aplicação das regras do artigo 8º, III e 129 § 1º da CRFB, artigo 5º da Lei n.7.374/85 (LACP) e artigo 82, IV da Lei n.8.078/90 – Código de Defesa do Consumidor.

²¹¹Nesse sentido, a Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, especifica ações promocionais da Saúde e Segurança no Trabalho e determina, no sub.item 16.1, que os empregadores, quando razoável e praticamente realizável, sejam obrigados a adotar as medidas necessárias para que os locais de trabalho, as máquinas, os materiais e os “processos de trabalho” sujeitos à sua fiscalização não apresentem risco para a segurança e saúde dos trabalhadores. A expressão destacada deixa claro que a organização do trabalho é um fator a ser levado em conta, na investigação dos níveis de ação adotados em cada organização, para mensuração e controle dos fatores de risco nela presentes.

²¹²A Norma Regulamentadora n.3, Portaria 3.214/78, disciplina os embargos e interdições, estabelecendo, no item 3.1, que “Embargo e interdição são medidas de urgência, adotadas a partir da constatação de situação de trabalho que caracterize risco grave e iminente ao trabalhador”. No item 3.1.1, considera “grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do trabalhador”. No item 3.2, explica que a interdição “implica a paralisação total ou parcial do estabelecimento, setor ou serviço, máquina ou equipamento”. No item 3.4, a norma explica que na constância da interdição, “podem ser desenvolvidas atividades necessárias à correção da situação de grave e iminente risco, desde que adotadas medidas de proteção adequadas dos trabalhadores envolvidos”. Por fim, o último item da norma (3.5) esclarece que durante a paralisação decorrente da interdição “os empregados devem receber os salários como se estivessem em efetivo exercício”.

equipamento²¹³, dentre outras.

Por fim, as tutelas preventivas inibitórias labor-ambientais prescindem da comprovação de dolo ou culpa do agente²¹⁴ e o pressuposto para sua concessão é o simples *risco* para a incolumidade fisiopsíquica do trabalhador. As condutas realizadas com abuso de direito patronal (art. 187 do Código Civil 2002²¹⁵) são particularmente aptas a atrair essa tutela inibitória, sendo exemplo delas, por excelência, as situações de gestão organizacional assediada, que provoquem desordem sistêmica ameaçadora de danos para a saúde e vida dos subordinados. Clarissa Ribeiro Schinestsck (2017) explica que a tutela inibitória coletiva constitui uma resposta do Direito aos reclamos de uma sociedade massificada e que evoluiu, de ação direcionada à proteção do patrimônio, para ações preventivas, destinadas à proteção da própria pessoa humana, em seus atributos intrínsecos, ostentando como principais características: *i)* - são voltadas para o futuro, tencionam uma antecipação à ocorrência do ilícito, sua continuação ou repetição, i.e., são cabíveis na presença da simples *ameaça* à violação de um direito; *ii)* – são voltadas contra a *antijuricidade*, i.e., condutas contrárias ao direito, atos dotados de ilicitude ou potencialmente geradores de danos, sem necessidade de que se ingresse na análise do elemento subjetivo da conduta do agente (dolo ou culpa); *iii)* – são idôneas para tutelar direitos extrapatrimoniais, categoria que contempla os direitos da personalidade e a maioria dos direitos fundamentais trabalhistas, inclusive os elencados no artigo 7º da CRFB e aqueles de natureza supraindividual, como é o caso da proteção ao meio ambiente de trabalho equilibrado; *iv)* – trata-se de um dever positivo, que engloba o direito à prevenção e à cessação do ilícito; *v)* – o campo de cognição a ser franqueado ao magistrado, no deferimento da medida, não é aprofundado e exauriente, o juízo que preside a demanda inibitória é o de probabilidade, verossimilhança, aparência e razoabilidade - como é típico aos vários tipos de tutela preventiva, em que o valor efetividade exige técnicas de sumarização das demandas e não o de certeza - próprio das tutelas ressarcitórias, que se ligam a fatos passados e que exigem cognição plena, com predomínio do valor segurança jurídica (SCHINESTSK, 2017, p.185-207).

²¹³Como exemplo de situação de risco ambiental ensejadora de medida dessa natureza, pode ser citada a exposição de trabalhadores a substâncias neurotóxicas (mercúrio e seus compostos, tolueno, sulfeto de carbono e demais elencados na lista do Anexo II do Decreto n.3.048/99).

²¹⁴Os fundamentos legais para a concessão das tutelas inibitórias *stricto sensu* encontram-se nas regras do artigo 497§ único do CPC 2015, que dispõe:

²¹⁵O artigo 187 do Código Civil/2002 dispõe que “*Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes*”.

Para assegurar a concreção dessas tutelas jurisdicionais diferenciadas, o juiz conta também com a possibilidade de aplicação das multas processuais (*astreintes*), para estimular o devedor ao cumprimento da medida específica deferida (obrigações de fazer ou não fazer), segundo a regra dos artigos 500 e 537 do CPC 2015²¹⁶. Conta, ademais, com a possibilidade de “*dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito, de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito*”, nos exatos termos da regra do artigo 139, inciso VI, do CPC 2015.

Todas essas possibilidades de atuação judicial demonstram que o princípio de proteção ao trabalhador hipossuficiente, tão caro ao Direito do Trabalho, pode ter, no âmbito processual, seus efeitos aplicados para a defesa do meio ambiente saudável, contemplando uma visão do direito metaindividual à saúde e segurança que justifique intervenções preventivas urgentes. Essa proposição de um papel *preventivo* da cognição judicial implica, é certo, alguma mitigação ao clássico princípio da inércia judicial (art. 2º do CPC 2015), mas é uma atuação que se tem por plenamente justificada, quando exercida de modo fundamentado (persuasão racional motivada, artigos 131 e 458, inc.II do CPC 2015), com respeito ao devido processo legal (especialmente sob a ótica do contraditório e ampla defesa, ainda que diferidos) e quando tenha em mira a preservação dos direitos fundamentais à vida, saúde e dignidade do trabalhador. Não se pretende defender soluções intervencionistas que conduzam à derrocada negocial ou à imposição de gravames que gerem revolta e resistência dos empregadores. Bem ao contrário, um Judiciário moderno, alinhado com seu tempo histórico e com o objetivo de conciliar os dois preceitos fundamentais insculpidos na regra do artigo 1º da Lei Maior, i.e., o respeito à dignidade da pessoa humana (inciso III) e aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV), deve ser ousado ao ponto de ponderar esses dois vetores jurídicos e, da análise do problema coletivamente considerado, ser capaz de extrair soluções afastadas do tradicional paradigma individualizador, monetizante e limitado a tutelas meramente repressivas, incidentes *post factum*, para, indo além dele, alcançar efetividade na proteção da qualidade física e relacional dos ambientes de trabalho, promovendo o bem-estar coletivo, para que a empresa continue a (bem) funcionar, preservando a saúde e dignidade

²¹⁶O artigo 500 do CPC 2015 estabelece que “A indenização por perdas e danos dar-se-á sem prejuízo da multa fixada periodicamente para compelir o réu ao cumprimento específico da obrigação.”. O artigo 537 do mesmo *codex* prevê, sobre a multa processual imposta para cumprimento da sentença que reconhece exigibilidade de obrigação de fazer ou de não fazer, que “A multa independe de requerimento da parte e poderá ser aplicada na fase de conhecimento, em tutela provisória ou na sentença, ou na fase de execução, desde que seja suficiente e compatível com a obrigação e que se determine prazo razoável para cumprimento do preceito.”.

de seus trabalhadores, sem onerar os cofres públicos e toda a sociedade com os pesados custos dos adoecimentos relacionados ao trabalho.

5.5. Prevenção e promoção da saúde mental do trabalhador: um desafio interinstitucional para as próximas décadas

Ricardo Antunes e Luci Praun consideram que vivemos hoje na “*sociedade dos adoecimentos no trabalho*” (ANTUNES; PRAUN, 2015). Os dados estatísticos colacionados nos capítulos anteriores parecem representar triste confirmação dessa proposição²¹⁷.

Para o economista inglês Guy Standing (2014), as novas formas de produzir estão provocando “*mudanças mentais, emocionais e comportamentais*” nos indivíduos, pois, quando a mente do trabalhador “*multitarefa*” passa a ser definida pelo “*curtoprazismo*”, isso impacta o próprio cérebro, reprogramado continuamente para a ação imediata e o pensamento superficial, para as reações e decisões rápidas. O mundo digitalizado não tem respeito pela contemplação ou reflexão, proporciona apenas estimulação e gratificação instantânea, danificando o processo de consolidação da memória de longo prazo, o qual, segundo o autor, “*é a base do que gerações de seres humanos vieram a considerar como inteligência, a capacidade de raciocinar mediante processos complexos e de criar novas ideias*”. Essa dinâmica nociva tende a criar “*mentes precarizadas*” e a acentuar o estresse na sociedade contemporânea, pois o ambiente eletrônico encoraja a multitarefa, uma característica da sociedade terciária. Na etapa atual da modernidade, a noção de dia e noite está sendo engolida pela voracidade do capital, prejudicando os ritmos biológicos do trabalhador e desfazendo até mesmo o antigo conceito de “*dia de trabalho*”²¹⁸, pois:

²¹⁷Em razão dessa magnitude global dos agravos mentais de natureza ocupacional, a Organização Internacional do Trabalho decidiu estabelecer, em 2016, como *prioridades* para suas futuras atuações em matéria de saúde e segurança no trabalho: *i*) - fomentar o reconhecimento dos fatores de risco psicossocial como causa do estresse relacionado ao trabalho e de outros transtornos mentais, nas políticas e legislação dos estados-membro; *ii*) - incentivar a inclusão do estresse ocupacional e dos transtornos mentais associados nas listas nacionais de enfermidades profissionais e apoiar o desenvolvimento de critérios diagnósticos relacionados a esse problema; *iii*) - promover a incorporação dos fatores de risco psicossocial nas medidas de avaliação e gestão de riscos organizacionais e a aplicação de medidas coletivas de prevenção (tal qual ocorre com os outros riscos tradicionais), de modo a adaptar a organização e as condições de trabalho à desejada melhoria; *iv*) - apoiar a aquisição de competências para essas formas de investigação e intervenção nos países em desenvolvimento (OIT, 2016, p.20).

²¹⁸Sobre esse fenômeno da fusão dos tempos de labor e tempos sociais, Dejours pondera que tem havido uma progressiva “*contaminação involuntária do tempo fora do trabalho*”, pois a relação subjetiva com o labor

[...] a economia global não tem nenhum respeito pela psicologia humana. O mercado global é uma máquina que funciona no esquema 24/7: nunca dorme ou relaxa; não tem nenhum respeito pela luz do dia ou escuridão, pela noite e pelo dia. Horários predeterminados são um estorvo, um rigor desnecessário, uma barreira ao comércio e ao totem da época – a competitividade – e são contrários ao ditame da flexibilidade. Se um país, empresa ou indivíduo não se adapta à cultura do tempo 24/7, haverá um preço a pagar. Não se trata mais de um caso de “Deus ajuda quem cedo madruga”; o ajudado, nesse caso, é o insone. (STANDING, 2014, p.178)

Entende o economista que, se outrora tarefa, trabalho e diversão eram atividades distintas, realizadas em momentos e fronteiras geográficas delimitadas, hoje isso tudo desapareceu, e nem mesmo a separação entre “*local de trabalho*” e “*local de moradia*” faz mais sentido, pois o sistema produtivo atual funciona como uma “*fábrica social*”, em que as tarefas são realizadas em todo e qualquer lugar – inclusive em cafeterias, carros ou em casa - e a disciplina ou controle sobre essas tarefas também são igualmente exercidos em qualquer lugar, o que resulta numa espécie de “*pressão para se estar atarefado o tempo inteiro*” (STANDING, 2014, p.182). Essas proposições teóricas têm sido fortemente comprovadas no cotidiano dos trabalhadores, por todo o globo terrestre, inclusive nos países do chamado mundo desenvolvido.

Pesquisas realizadas na França vinham indicando que a comunicação por correio eletrônico, em detrimento da presencial, propiciava toda sorte de incompreensões, degradação das relações de trabalho e baixa na satisfação dos trabalhadores. Profissionais da hierarquia intermediária e superior das organizações francesas declaravam que 25% a 50% dos e-mails recebidos eram inúteis, situação considerada preditora de *estresse tecnológico* (ou tecnoestresse), prejudicial à saúde dos operadores e à produtividade organizacional. Essa sobrecarga informacional e comunicacional foi apontada como responsável por um decréscimo de 28% no tempo de trabalho efetivo (computados os períodos de interrupção da jornada com recepção e trato da enxurrada informacional). O excesso de mensagem das chefias fora do horário regulamentar de trabalho passou a invadir o tempo de descanso, notadamente à noite e nos finais de semana. A “*crise de hiper-informação virtual*” que se instalou foi apontada como responsável, ao menos em parte, pelas estatísticas que apontavam 27% dos assalariados europeus acometidos por

vai muito além das oito horas diárias e “*estende seus tentáculos para além do espaço da fábrica ou do escritório, da oficina ou da empresa, e coloniza profundamente o espaço fora do trabalho*”. Por isso, e considerando-se que o homem não pode ser “*dividido em uma metade produtora e uma metade consumidora*”, quando finda a jornada laboral, fica ele, por inteiro, condicionado ao comportamento imposto pela organização do trabalho (DEJOURS, 1992, p.46; 2011, p.121).

estresse crônico, o que deflagrou demandas de modificação legislativa por parte dos sindicatos profissionais, resultando finalmente na alteração do Código do Trabalho francês, para acrescentar ao seu artigo 2242, o parágrafo 7º, dispositivo que entrou em vigor a partir de 1º de janeiro de 2017, e que ficou conhecido como “*lei do direito à desconexão*”²¹⁹. Desde então, empresas francesas com mais de 50 funcionários são obrigadas a elaborar carta de intenções especificando os horários nos quais os empregados ficam dispensados de enviar ou responder mensagens eletrônicas profissionais. Também tornou-se necessária a celebração de negociação coletiva para regulamentar o uso de ferramentas eletrônicas fora da jornada contratual (que, naquele país, é de 35 horas semanais), como forma de prevenção ao estresse e Síndrome de *Burnout*, problemas constatados como de altíssima incidência entre os trabalhadores europeus (SAUVAJOL-RIALLAND, 2014).

Embora essa lei francesa do “direito à desconexão” seja alvo de duras críticas em razão de seu baixo grau de efetividade (por alcançar apenas uma parte das empresas, além de não conter previsão de punições efetivas pelo seu descumprimento), ela permite exemplificar como as transformações no mundo do trabalho, vindas a reboque das modificações introduzidas nos métodos de produção e gerenciamento, estão produzindo adoecimento mental mesmo em países de economia avançada, e de como é necessário refletir, com urgência, sobre os impactos dessas inovações para que o regramento jurídico e as políticas públicas de prevenção à incolumidade fisiopsíquica dos trabalhadores também avancem, na mesma proporção²²⁰.

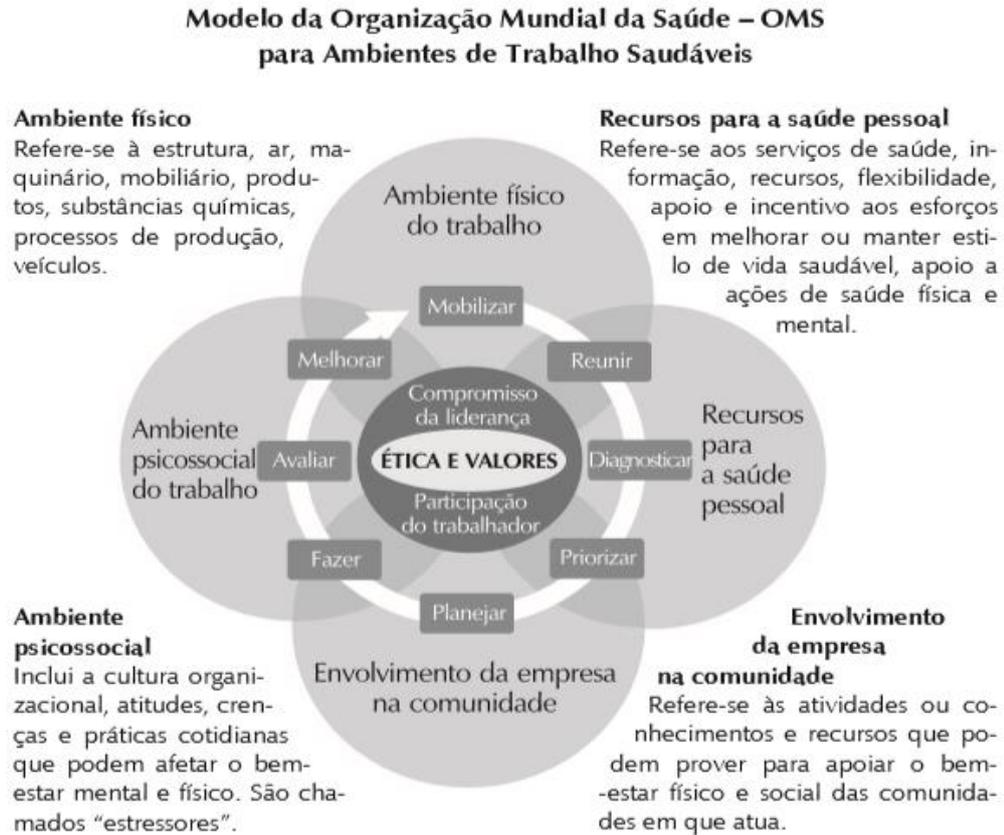
²¹⁹O parágrafo introduzido ao artigo 2242 do Código do Trabalho francês veio dispor o seguinte: “*Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l’entreprise de dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques, en vue d’assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d’accord, l’employeur élabore une charte, après avis du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l’exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d’encadrement et de direction, d’actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques*”.

²²⁰No Brasil, a preocupação com o tecnoestresse, sobrejornada cumprida fora do estabelecimento empresarial e uso de meios telemáticos para controle horário tem propiciado modificação legislativa, como a ocorrida na regra do artigo 6º da CLT (introduzida pela Lei n.12.436/2011), por força da qual foram equiparados os meios de controle e supervisão do trabalho a domicílio e à distância. Na jurisprudência nacional, também foi alterada a redação da Súmula n.428 do Tribunal Superior do Trabalho, que a partir de 14.09.2012, veio estabelecer, em seu inciso II, o seguinte: “II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.”. Não se pode dizer que as modificações jurídicas em destaque sejam propriamente promotoras de saúde mental para os trabalhadores, pois permanecem norteadas pelo mencionado paradigma da monetização dos riscos e agravos laborais. Paga-se algum acréscimo remuneratório em decorrência do fator de risco psicossocial que não se consegue (ou não se quer) manejar, seja no bojo das organizações, seja por meio de modernização legislativa. Com isso, amplia-se a precarização objetiva e subjetiva do trabalho, em um ciclo que tende a se perpetuar, porque a

Em pesquisa relacionada às melhores formas de promover essas modificações jurídico-políticas, Grácia Elisabeth Fragalá explica o caminho recomendado pela OMS – Organização Mundial da Saúde, inserido no contexto do Plano de Ação Global, aprovado em 2007 pela Assembleia Geral daquele órgão, que prevê uma atenção “*integral e integrada*” às necessidades do trabalhador: integral, porque contempla os vários aspectos envolvidos na atividade profissional, abrangendo o ambiente físico e psicossocial, os recursos para a saúde pessoal, assim como as múltiplas dimensões da saúde: física, emocional, social, profissional; integrada, porque exige uma interação entre os vários atores sociais, englobando as equipes de segurança e saúde (os SESMT), os setores de recursos humanos, de produção, as equipes jurídicas e outros setores da organização, criando uma verdadeira cultura voltada à prevenção dos ambientes de trabalho saudáveis. Esse modelo proposto pela OMS é sintetizado no seguinte esquema, que bem demonstra a dinamicidade das interações propostas para fomentar a higidez labor-ambiental em todo o mundo:

solução técnico-jurídica calcada nessa atuação *a posteriori* tem se mostrado ineficaz ao agir apenas na periferia do problema, medida paliativa que não impede a continuidade dos processos de sofrimento, dor, doença e até morte dos trabalhadores.

FIGURA 7: Modelo da Organização Mundial da Saúde – OMS para preservação de ambientes de trabalho saudáveis



Fonte: FRAGALÁ, 2015, p.105.

Falar em uma cultura de atenção “integral e integrada” à saúde mental ocupacional, na perspectiva dessa atuação recomendada pela Organização Mundial da Saúde, implica uma forte interinstitucionalidade e acentuado protagonismo dos próprios trabalhadores no processo de identificar e compreender como interagem os fatores que favorecem o adoecimento relacionado ao trabalho, o que implica sair da periferia do problema para atuar em suas verdadeiras causas, i.e., abandonar o paradigma patogênico, rumo à adoção de uma atitude prevencionista e salutogênica.

Para Luiz Carlos Fadel de Vasconcellos, a busca pela saúde plena no trabalho ainda não encontrou seu fim porque o desenvolvimento dos estudos e técnicas sobre o tema tem sido lento, e a regra jurídica não tem acompanhado sequer essa evolução. Importa, pois, que sejam disseminados conhecimentos “*integralizadores e totalizadores entre saúde, trabalho e direito*”, em uma perspectiva transdisciplinar, que harmonize esses elementos para divulgar à sociedade, de modo claro, que “*adoecer e morrer no trabalho*” não são

circunstâncias naturais ao processo produtivo, mas algo perverso e que precisa ser urgentemente modificado. Os elementos “*saúde, trabalho e direito*” devem estabelecer uma relação dialética adequada, enquanto elementos sociopolíticos interdependentes, pois, “*sem saúde não se trabalha, sem trabalho não se tem saúde*”. As regras de direito devem incidir como o terceiro elemento dessa relação, instrumentos de harmonização para alcançar um horizonte de justiça dessas relações (VASCONCELLOS, 2011, p.39, 62-79).

Na mesma linha, Rodrigo Goldschmidt (2009) defende a adoção de ações afirmativas da dignidade humana como forma de resistência à flexibilização precarizante dos direitos trabalhistas. Entende que o artigo 170 da CRFB²²¹, ao dispor que o poder econômico deve valorizar o trabalho humano com o objetivo de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, torna inconstitucional qualquer raciocínio que pretenda inverter essa ordem – i.e., que coloque o homem como um meio, como um fator de produção para fomentar o capital, sem dele participar ou se beneficiar. É preciso resistir – segundo diz – aos avanços do capital, por meio de ações afirmativas que imprimam força normativa ao princípio constitucional em foco, e que envolvam o Estado (por meio de políticas públicas e da jurisdição), assim como a sociedade civil e os particulares (mediante diversas formas de organização e mobilização), pois todos igualmente responsáveis pela proteção e promoção da dignidade da pessoa humana.

O que esses autores encorajam, em síntese, é a adoção de ações conjugadas nos campos político, jurídico e social, para que se assegure força normativa e eficácia ao princípio da dignidade da pessoa humana. Uma proposição perfeitamente alinhada com os desígnios da OMS em relação à construção de ambientes de trabalho saudáveis e também com as sugestões apresentadas nos tópicos antecedentes, acerca das estratégias interinstitucionais recomendáveis nos campos político, normativo e técnico, para o fomento à prevenção e promoção da saúde mental pela redução progressiva dos riscos psicossociais nos ambientes de trabalho.

É necessária uma ruptura epistemológica que altere o foco das ações institucionais, hoje voltadas à patogenia, rumo à implementação de medidas que estimulem a manutenção e prevenção da saúde em perspectiva biopsicossocial, dimensão transindividual, e que

²²¹Dispõe o artigo 170 da CRFB que “*A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] III – função social da propriedade; IV – livre concorrência; [...] VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; [...]*”.

venham inseridas em um processo de melhoria contínua, no bojo do qual o próprio trabalhador possa se assumir como sujeito político protagonista das respectivas ações preventivas, capaz de se manifestar em espaços diversos de poder social. É preciso retroagir à gênese do problema, concentrando esforços preventivistas em um ponto anterior ao início do adoecimento, i.e., aquele em que ainda não instalado o “desgaste” – um conceito da psicologia ocupacional ainda não tratado pela ciência jurídica, mas de crucial importância para a compreensão dos processos saúde x doença do trabalho.

Segundo Edith Seligmann-Silva, a noção de desgaste foi desenvolvida no México, pela médica e socióloga Asa Cristina Laurell, concebido como “*o produto de uma correlação desigual das forças que interagem no processo biopsicossocial saúde/doença*”. Nesse processo, o corpo e os potenciais psíquicos do empregado são “consumidos”, o que se torna tanto mais intenso quanto maiores forem a carga de trabalho e a precariedade das condições em que executado. O desgaste mental relacionado ao trabalho costuma ser identificado sob três formas, assim descritas pela autora:

a) - Desgaste *literal*: corresponde a um dano estrutural do cérebro ou de estruturas do sistema nervoso central, como no caso de acidente típico com impacto que danifique estruturas cerebrais, ou contato com substância neurotóxica, que destrua neurônios ou outras estruturas do sistema nervoso; b) - desgaste *psicofisiológico*: é funcional, suscita uma fragilização do todo psico-orgânico (mente-corpo) e pode afetar simultaneamente tanto as atividades intelectuais (cognitivas) como esfera psicoafetiva (sentimentos, impulsos e autocontrole emocional). Inclui manifestações como: fadiga, estresse, cansaço, distúrbios do sono, irritabilidade, nervosismo, diminuição de iniciativa, tensão, angústia, descontrole emocional, assim como as alterações psicossomáticas (hipertensão arterial, distúrbios digestivos, etc); c) - desgaste *simbólico*: decorre da percepção de perdas diversas, como perda de um projeto pessoal de desenvolvimento profissional; dos laços de confiança e reconhecimento, da autoestima e autoimagem²²², o que ainda mais se agrava se acompanhado de manifestações depressivas, o que pode conduzir até a ideações suicidas. Pode ocorrer também o *desgaste ético*, que corresponde a uma precarização ética, que ameaça o respeito entre companheiros de ofício e os cuidados voltados à segurança de todos (SELIGMANN-SILVA; FIGUEIREDO; FRANCO, 2015, p.519).

²²²A autora destaca que as situações laborativas propiciadoras de acentuada percepção de “*perda de liberdade*” são particularmente nocivas ao psiquismo humano, porque representam experiências de ataques à dignidade que suscitam grande sofrimento. Em contextos dessa natureza – explana -, trabalhadores relatam a vivência de uma transformação pessoal que representa “*uma espécie de perda de si mesmo*”, o indivíduo sente que “*deixou de ser dono de si*”, o que constitui uma condição bastante favorecedora da eclosão de patologias. A existência de alguma estratégia de enfrentamento desse tipo de situação é crucial para definir o desenvolvimento de transtornos mentais ou psicossomáticos (SELIGMANN-SILVA; FIGUEIREDO; FRANCO, 2015, p.523).

Atuar na organização do trabalho antes que se instale o “desgaste” do trabalhador, em quaisquer dos níveis acima tratados, exige a adoção de medidas antecipatórias, de identificação, controle e manejo dos fatores de risco psicossociais (vide item 5.2). É preciso conhecer a organização do trabalho para poder transformá-la positivamente, o que implica construir o saber operário por meio de informação, diálogo e treinamento. Nessa perspectiva prevencionista, a equação “trabalho x saúde mental” deve ser tratada não somente como um problema individual, não apenas no interior das organizações, mas como uma preocupação de toda a coletividade, a exigir políticas públicas específicas, efetivas e eficazes (vide item 5.3.3).

Considerando o rumo que a morfologia do trabalho tem adquirido na atual etapa do capitalismo, tudo indica que, ao longo dos próximas décadas, deve se acentuar a tendência a que ele se torne cada vez mais “*denso, tenso e intenso*” (OLIVEIRA, 2010). A ser confirmada essa previsão, os danos pessoais relacionados às psicopatologias de origem ocupacional podem afetar até mesmo a futura geração de trabalhadores, não apenas por força da desmesurada ampliação da precarização objetiva e subjetiva do trabalho (que, ao cabo, pode afetar cada vez mais intensamente o psiquismo das sucessivas gerações, conforme se agrave a superexploração do trabalho), mas também levando-se em conta a possibilidade de existir uma “*herança epigenética*”²²³, por força da qual passam a ser potencialmente transmissíveis intergeracionalmente determinados tipos de agravos psíquicos – uma concepção relativamente nova para a ciência, mas que a ser plenamente confirmada, passa a ser algo verdadeiramente assombroso, em termos de efeitos indiretos das degradações sistêmicas da esfera imaterial labor-ambiental. Conquanto os resultados

²²³A herança epigenética é a transmissão de experiências ocorridas com os pais para os filhos, o que não ocorre através do DNA. Pesquisas no ramo da epigenética indicam que também as modificações do genoma podem ser herdadas pelas próximas gerações. Segundo Marcelo Fantappié (2013), a herança epigenética depende de mudanças químicas em proteínas que envolvem o DNA (*epi = acima, perto, a seguir*) sem alterar as sequências basais da molécula de DNA (ácido desoxirribonucleico). Essa descoberta se contrapõe à teoria mendeliana predominante, segundo a qual os genes têm sido considerados a única forma de transmissão das características biológicas através de sucessivas gerações. Estudos evidenciam a existência de uma herança não-genética, o que traz implicações profundas para o estudo da evolução e reforça argumentos da teoria de Lamarck acerca da evolução dirigida, em parte, pela transmissão de características adquiridas durante a vida. Este aspecto assume maior importância se considerarmos que as mudanças genômicas são vagarosas, ocorrem por mutações randômicas (ao acaso), levando muito tempo para que um traço genético (ou fenótipo) se instale numa população, enquanto que o “epigenoma”, por outro lado, pode mudar rapidamente em resposta aos sinais que a célula possa receber, dentre as quais experiências vividas pelos pais, como deficiências nutricionais, maus tratos e abusos, submissão a tratamentos hormonais e outros. Estudos sugerem que essas vivências deixam “marcadores químicos epigenéticos” identificáveis nos genes dos filhos, o que ainda demande pesquisa para a confirmação definitiva da tese, como o desenvolvimento de técnicas de sequenciamento do epigenoma (FANTAPPIÉ, 2013).

das investigações em psicopatologia desenvolvimental²²⁴ ainda não sejam plenamente conclusivos acerca da forma de transmissão epigenética intergeracional, são ora trazidos à baila para, primeiramente, reforçar o argumento de que a *multicausalidade* etiológica dos transtornos mentais exige o incessante recurso à interdisciplinaridade para que não se incorra no erro de incidir em explicações unilaterais ou simplistas a um fenômeno de tamanha complexidade, e para que o avanço do estado da técnica seja sempre incorporado também pela ciência jurídica, a fim de evitar defasagem no patamar de proteção ao ser humano trabalhador; segundo, para levantar a hipótese de que, se modificações ambientais nocivas ao ser humano trabalhador podem realmente provocar danos intergeracionais, não apenas quando envolvam seus aspectos tangíveis, i.e., do meio ambiente natural (passíveis de mais fácil mensuração e controle), mas também quando digam respeito à sua dimensão imaterial, psíquica ou relacional (dentre os quais, destacam-se os emergentes riscos psicossociais labor-ambientais), lutar pelo meio ambiente de trabalho seguro e saudável significa, sobretudo, dar cumprimento ao princípio n.1 da Declaração ECO-1992 do Rio de Janeiro, que reafirma a Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente (Estocolmo, 1972), segundo a qual “*os seres humanos devem estar no centro da preocupação para com o desenvolvimento sustentável*”, assim como ao mandamento contido na regra do artigo 225 da CRFB, no sentido de que cabe ao Poder Público e à coletividade, o dever de defender e preservar o meio ambiente ecologicamente equilibrado “*para as presentes e futuras gerações*”.

Proteger a higidez psicossocial labor-ambiental significa, mais do que apenas assegurar a saúde mental do trabalhador no curso da relação de trabalho em vigor, um

²²⁴Um ramo da psiquiatria intitulado “*psicopatologia desenvolvimental*”, formado pela integração de perspectivas epidemiológicas, sociais, genéticas, desenvolvimentais e de psicopatologia, cujo objeto é a compreensão das origens e curso dos transtornos mentais, englobando a investigação de causalidade entre eventos ambientais e aquelas enfermidades, tem produzido, segundo o psiquiatra Guilherme V. Polanczyk (2009), resultados indicativos de uma tendência inata de adaptação dos indivíduos ao ambiente, por força da qual, se o ambiente é patológico, “*é provável que a adaptação também o seja*”. Desse modo, fatores de risco ambientais potencialmente promotores de transtornos mentais “*atuam através de múltiplos mecanismos e níveis e usualmente estão correlacionados a uma cadeia de fatores de risco*”. O desafio do atual estado da técnica é, segundo o autor, compreender os mecanismos através dos quais eventos ambientais nocivos ultrapassam a pele (*get inside the skin*), promovendo o desenvolvimento de transtornos mentais nos indivíduos, e de como os genes também ultrapassam a pele (*get outside the skin*) no sentido oposto, levando a comportamentos observáveis na geração seguinte. Por ora, três correntes predominam como explicação para a causalidade entre fatores ambientais e o desenvolvimento de transtornos mentais intergeracionais: *i)* – eventos ambientais estressores produzem efeitos neuroendócrinos sobre o eixo hipotálamo-hipófise-adrenal; *ii)* – fatores ambientais atuam no período perinatal e apresentam influências persistentes ao longo do desenvolvimento (programação biológica), conduzindo a uma ou outra trajetória pelo fenômeno da plasticidade desenvolvimental; *iii)* – os estressores ambientais provocam a modificação da expressão gênica através dos efeitos epigenéticos, alterando a forma como os genes são expressos, alterando o seu funcionamento e contribuindo para o desenvolvimento de transtornos mentais (POLANCZYK, 2009, p.7-9).

imperativo promocional da qualidade de vida para as presentes e futuras gerações de trabalhadores, resguardando-se, ademais, o cumprimento dos projetos existenciais eleitos, sem que seja preciso interrompê-los por intercorrências ocupacionais promotoras de estigma, dor, sofrimento, desgaste, redução do potencial de empregabilidade, frustração pessoal, incapacidade ou ócio forçado (v.g., nos casos de aposentadorias precoces em razão de transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho). Defender essa ambiência imaterial laboral implica assegurar que, pela manutenção de plena saúde biopsicossocial, possa o ser humano alcançar progressivos graus de aperfeiçoamento pessoal, desenvolvendo interrelações saudáveis e profícuas à sua autoconstrução, em meio a uma organização do trabalho que respeite seus limites psicofísicos e suas reais potencialidades. Essa busca deve se dar em um processo contínuo, para que o trabalho, em sua dialeticidade, assuma uma dimensão ôntica positiva, algo oposto ao trabalho estranhado, alienado e alienante, tratado no início desta exposição (item 1.1).

Guilherme Guimarães Feliciano pondera que o grande desafio contemporâneo é o de (re)descobrir no trabalho o seu valor intrínseco, não apenas no plano da objetividade, mas também no aspecto da subjetividade, isto é, “*redescobrir seu sentido de prazer e a liberdade, para que o ser humano possa se reaproximar do paradigma do homo faber, afastando-se do antípoda (animal laborans)*” (2013, p.23). Entendemos que essa sugerida redescoberta constitui algo muito próximo do que a Psicodinâmica do Trabalho intitula “*trabalho vivo*”, aquele que permite ao sujeito “*honrar a vida*” em sua multidimensionalidade, como descrevem Dejours, Lancman e Sznelwar:

No centro da essência genérica do homem há o poder e o querer trabalhar. Isso, contudo, caso o trabalho seja entendido rigorosamente no sentido filosófico proposto por Marx, qual seja: o sentido do *trabalho vivo*. No conceito marxista de trabalho vivo há essa ideia de realização da essência do homem-ser cultural [...]. Para Marx, o trabalho é fundamentalmente vivo, individual e subjetivo. A alienação não designaria um estado em si, designaria um rumo, uma orientação que o ser humano toma ao engajar-se em um caminho que o conduz para a negação de sua essência – em outros termos, o repúdio à vida, a desonra à vida. Assim, mais que uma renúncia à liberdade, a alienação designaria um afastamento, ou até mesmo o esquecimento da dimensão axiológica do trabalho vivo (DEJOURS; LANCMAN; SZNELWAR, 2008, p.284).

Essa redescoberta e conquista do “trabalho vivo” (consoante concepção *dejouriana*) assume, na perspectiva promocional da saúde ocupacional individual e coletiva, enquanto processo biopsicossocial progressivo, tríplice conotação. A primeira delas diz respeito a assegurar saúde mental “*no*” trabalho: atua na dimensão individual, de subsistência pessoal

e familiar; a execução laborativa deve ser realizada livre de constrangimentos fisiopsíquicos que impeçam o ser humano de exercer suas atividades cotidianas em razão de adoecimento, acidentes, disfuncionalidades; a ocupação profissional deve propiciar, pelo menos, a manutenção do mesmo grau de saúde que o indivíduo já ostentava ao nela ingressar, sem que os agravos de uma organização deficiente ou marcada por forte presença de fatores psicossociais de risco venha prejudicar o patamar de higidez biopsicossocial já conquistado pelo trabalhador, o que guarda relação com a cláusula de incolumidade (física, psíquica e moral) inerente a qualquer relação empregatícia, implícita na regra do artigo 157, I da CLT; na dimensão coletiva, tem relação com ações que assegurem sadia qualidade de vida, no sentido do que dispõe a CRFB, em seus artigos 200, inciso VIII, e 7º, XXII e XXVIII e com o fomento de uma cultura prevencionista em SST.

A segunda conotação relaciona-se a assegurar saúde mental “*pele*” trabalho: o ingresso em determinada ocupação profissional deve propiciar ao sujeito o “*mais elevado nível possível de saúde física e mental*” que possa alcançar em dado momento de sua existência (PIDESC, art.12, I); é o trabalho em sua dimensão ôntica de autorrealização e crescimento pessoal; implica a conquista de uma vida digna e significativa, que alcance o processo emancipatório humano em sua multidimensionalidade econômica, social, ética, cultural e psíquica; tem relação com a aquisição do saber-fazer (*savoir-faire*) e com as dinâmicas intersubjetivas do “*reconhecimento*” pelos pares; atua na dimensão simbólica, do “*transformar-se a si próprio*” (DEJOURS, 2012) e da aquisição do “*direito a ser dono de si mesmo*” (SELIGMANN-SILVA, 2011); garante ao trabalhador, em suma, o direito de ser artífice de sua própria existência.

A terceira e última conotação implica assegurar saúde mental “*para*” o trabalho: a perspectiva, aqui, é de labor como processo contínuo, a ser desenvolvido ao longo de toda a vida produtiva do indivíduo, o que guarda relação com a dimensão transindividual do direito (3ª geração), pois a conquista de uma saudável qualidade de vida para as presentes e futuras gerações de trabalhadores (art.225, *caput*, CRFB), exige esforços direcionados à melhoria progressiva da higidez psicossocial labor ambiental, além de ações educativas visando esse objetivo (art.225, VI, CRFB), algo que também se relaciona com os conceitos de sustentabilidade ambiental (art.4º, I da Lei n.6.938/81), de responsabilidade social empresarial e de equidade intergeracional. Nesse sentido também opina Vasconcellos:

Ao se manter o referencial conceitual das relações saúde-trabalho centrado na hegemonia do saber médico e do assistencialismo, perdeu-se o referencial da saúde do trabalhador como ponto de partida para discutir a mudança dos processos e ambientes de trabalho e, a partir daí, discutir os processos produtivos, suas consequências ambientais e o próprio modelo de desenvolvimento. Nesse contexto, consideramos que o conceito de desenvolvimento sustentável deva ter como ponto básico de fundamento e primeira instância de abordagem a questão da saúde-trabalho. Ao se afunilar o olhar técnico para a relação produção-saúde, redimensiona-se o conceito para um entendimento mais totalizante de desenvolvimento dos sistemas produtivos na sua relação com a saúde humana.” (VASCONCELLOS, 2011, p.532).

Assegurar saúde biopsicossocial *no* trabalho, *pelo* trabalho e *para* o trabalho deve ser o norte de intervenções preventivas e precaucionárias junto às organizações, executadas em múltiplos níveis de ação, para melhorar contínua e progressivamente a qualidade da dimensão imaterial do meio ambiente ocupacional e promover saúde mental individual e qualidade de vida a todo o coletivo de trabalho. Deve ser também o foco de ações interinstitucionais e interdisciplinares, guiadas por políticas públicas consistentes, coerentes e abrangentes (integrais e integradas), para que seja contida a epidemia galopante de sofrimento, desgaste e adoecimento mental relacionados ao trabalho. Não é o caso de exigir que o homem adapte seu corpo e psiquismo às novas e cada vez mais perversas transformações impostas à organização do trabalho (algo inclusive impossível para a biologia humana), mas de buscar a constituição de novos paradigmas éticos, políticos e normativos relacionados ao tema, de modo a implementar medidas que garantam atenção integral e integrada às reais necessidades dos trabalhadores.

Como a mitológica figura bifronte de Janus, o trabalho sempre teve e sempre terá duas faces, uma delas triste, sombria e desestruturante; a outra, iluminada, radiante e promotora de bem-estar e autorrealização pessoal. Saber qual delas prevalecerá, na vida de cada ser humano, depende menos de suas predisposições fisiopsíquicas individuais e, mais acentuadamente, do grau de resguardo ao princípio da dignidade humana que ações conjugadas nos campos político, jurídico e econômico consigam alcançar, em cada comunidade. Como diz Dejours, “*o problema não é, absolutamente, criar novos homens, mas encontrar soluções que permitam pôr fim à desestruturação de um certo número deles pelo trabalho* (DEJOURS, 1992, p.139).

Que o presente estudo colabore, de algum modo, para o vislumbre de caminhos que obstaculizem a escalada da desestruturação do ser humano no bojo das relações laborativas é o nosso mais profundo anseio.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Enfrentamos tempos de tecnologias disruptivas, que impõem novas formas de trabalhar e diversos modos de sofrer. A modernização dos sistemas produtivos trouxe conforto ergonômico para alguns tipos de trabalho mas, paradoxalmente, também fez com que, em certos tipos de atividade, o sofrimento do corpo fosse transmutado em agruras para o psiquismo (algo mais cruel, porque menos visível e dificilmente mensurável de forma objetiva), mas que opera de forma igualmente intensa e prejudicial à saúde transindividual dos trabalhadores.

A globalização econômica, ao impor competitividade empresarial acirrada, exige dos trabalhadores cada vez maior produtividade e perfeição técnica, além de um forte engajamento subjetivo aos objetivos empresariais. A necessidade de alcançar o menor custo de produção conduz ao corte de gastos e enseja dispensa massiva; a produção se desenvolve com quadro de pessoal cada vez mais reduzido e precarizado; há diminuição de empregabilidade, concorrência interpessoal acirrada, queda geral de rendimentos. Entram em cena trabalhadores informais, temporários, *part-time*, *pseudocooperados*, *pejotizados*, *uberizados*, *teleworkers* e tantos outros precarizados. Banaliza-se a gestão por estresse, que incrementa os ritmos e a pressão de tempo, impõe longas jornadas, monotonia de tarefas, conflitos de papéis e baixo poder de decisão. A atividade realizada em meio aos constrangimentos de uma organização do trabalho que não cede espaço à invenção, criatividade e auto-expressão individual, torna “*normopáticos*” os trabalhadores – ainda não doentes, mas espécies de mortos-vivos, zumbis à mercê de um processo produtivo que não respeita seus limites psicofísicos. Tornam-se insensíveis ao sofrimento próprio e alheio para não ter que suportar, conscientemente, as agruras de ambientes neurotizantes, rotinas estafantes, chefias abusivas e desrespeitosas. Recorrem a soníferos, calmantes, psicoestimulantes (legais e ilegais), a todo tipo de recurso químico, enfim, que prometa alguma dose de felicidade instantânea ou amortização ao sofrimento e desgaste acentuado. Para “tolerar o intolerável”, criam estratégias defensivas (individuais e coletivas), até o ponto em que seja possível essa esQUIVA. Essa é, segundo a teoria *dejouriana*, a etapa do “sofrimento”, correspondente ao campo do pré-patológico. Sem que haja uma adequada elaboração de estratégias defensivas individuais ou coletivas e, restando superado o limite biopsicofisiológico de tolerância individual ao fator específico de agressividade laboral,

existe a possibilidade de transbordamento de grau, adentrando-se o campo do patológico, propriamente dito.

Esse complexo cenário sócio-econômico da atual etapa da modernidade impõe uma nova compreensão do fenômeno saúde ocupacional e uma nova interpretação para a configuração do meio ambiente de trabalho e suas múltiplas confluências.

Resta claramente ultrapassada a concepção “únicausal” do adoecimento mental; a particular etiologia dos agravos mentais relacionados ao trabalho exige estudo multifatorial dos agentes deflagradores das enfermidades, devendo ser levados em conta os determinantes sociais e as questões subjetivas relacionadas ao exercício laboral, agrupados em quatro grandes categorias: estilo de vida, ambiente, organização dos cuidados à saúde e biologia humana. As investigações relacionadas à higidez mental ocupacional devem sempre levar em conta a multidimensionalidade do ser (biológica, social, histórica), com ênfase nos aspectos relacionados à *Gestalt* labor-ambiental, a cujas confluências o indivíduo permanece exposto durante pelo menos um terço de sua vida útil.

Uma visão sistêmica e dinâmica do *habitat* laboral exige nele vislumbrar uma dimensão imaterial, psicológica ou relacional (dimensão psicossocial), no seio da qual encontram-se fatores de risco ditos “emergentes” (os riscos psicossociais labor-ambientais - RPSLA), ainda uma novidade para o mundo do Direito do Trabalho, mas já bastante estudados em outras áreas do conhecimento. Esses riscos envolvem circunstâncias relacionadas às próprias condições de desenvolvimento laborativo, à forma de organização do trabalho e à qualidade das interações socioprofissionais, elementos que, unidos, formam uma constelação passível de provocar desequilíbrio sistêmico, tornando adversas as características do meio ambiente laboral para a saúde dos trabalhadores. A hipótese que restou confirmada neste estudo é a de que essa forma de degradação da dimensão psicossocial labor-ambiental não constitui um fenômeno irreversível, ao qual cabe o trabalhador simplesmente se submeter, passivamente. Tal qual ocorre com os tradicionais fatores de risco, é possível promover adequada identificação e mensuração dos RPSLA, com sua inclusão no mapa geral de riscos, além de sua oportuna consideração nas estratégias preventivas e corretivas organizacionais, mediante sua adequada abordagem e manejo por meio de ferramentas apropriadas.

Considera-se demonstrada, ademais, a importância de incorporar uma visão prevencionista-precaucionária em relação a esses riscos psicossociais, guiada por uma atuação integral e integrada de órgãos governamentais e outros interlocutores sociais na

conquista de saúde mental e qualidade de vida no trabalho, num *continuum* que pode beneficiar a todos: indivíduo, organizações, Estado e sociedade. Essa forma de atuação tem respaldo no modelo concebido pela Organização Mundial de Saúde para conquista de ambientes saudáveis. Fala-se em atuação “integral”, porque deve contemplar os vários aspectos envolvidos na atividade profissional, abrangendo o ambiente físico (material) e o psicossocial, além dos recursos para a saúde pessoal, levando em conta as múltiplas dimensões da saúde: física, emocional, social, profissional; é uma atuação “integrada”, porque envolve interação entre vários atores sociais, englobando as equipes de segurança e de saúde (SESMT), os setores de recursos humanos, a equipe de produção, as equipes jurídicas, sindicatos e outros setores da organização social, criando uma verdadeira cultura voltada à prevenção dos ambientes de trabalho saudáveis. Essas ações integrais e integradas devem ser baseadas em forte interinstitucionalidade e acentuado protagonismo dos próprios trabalhadores no processo de identificar e compreender como interagem os fatores que favorecem o adoecimento relacionado ao trabalho, o que implica sair da periferia do problema para atuar em suas verdadeiras causas, i.e., abandonar o tradicional paradigma patogênico (focado na medicamentação da vida e na correção dos danos, depois de consumados), rumo à adoção de uma atitude salutogênica, que evite os problemas de saúde quando isso ainda seja possível e que promova qualidade de vida no trabalho.

Para que essa atuação integral e integrada, promotora e prevencionista da saúde mental ocupacional seja uma realidade no Brasil, muito ainda é preciso evoluir. O estudo destaca diversos fatores considerados entraves à conquista da SMRT plena, dentre os quais, a obsolescência e insuficiência do arcabouço protecionista nacional, uma cultura disseminada de estigmatização dos portadores de psicopatologias relacionadas ao trabalho, a ineficácia do aparato governamental fiscalizatório às infrações patronais, uma preferência cultural pela monetização dos agravos e danos já consumados. Para que esses problemas sejam superados, muito há a fazer.

O tratamento das questões relacionadas ao bem-estar dos trabalhadores no local de trabalho precisa evoluir significativamente, de um mero cipoal desconexo de normas parcialmente protetivas – esparsas e insuficientes a uma proteção integral - para uma formulação mais coerente, dotada de organicidade e integração, que constitua propriamente um *microsistema jurídico*, subordinado ao bem da vida constitucionalmente tutelado nas regras do artigo 6º, artigo 7º, inc. XXII, artigo 200, inc. VIII e artigo 225, todos da Lei Maior. Reputa-se urgentemente necessária uma regulamentação legal dotada de

organicidade e coerência, e que, a exemplo do quanto já realizado em relação aos tradicionais riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e acidentários, estabeleçam parâmetros para o reconhecimento, avaliação e controle dos riscos psicossociais ocupacionais, com ênfase na questão da organização do trabalho, para que seja ela adaptada ao homem (e não o contrário, como tem ocorrido na prática), com a determinação de práticas que preservem a saúde do trabalhador em sua inteireza, i.e., em sua dimensão biopsicossocial.

Também urge que sejam editadas políticas públicas específicas quanto ao tema, eis que as existentes, além de serem voltadas à saúde em geral (e não à saúde mental dos trabalhadores) consubstanciam algo mais próximo de um “protocolo de intenções”, composto por previsões abstratas e desprovidas de força cogente para incentivar os empresários à adoção de medidas concretas de prevenção e precaução ao adoecimento mental. Devem ser implementadas novas práticas governamentais e patronais, guiadas pelo paradigma salutogênico, que prestigiem a investigação, reconhecimento e manejo dos múltiplos fatores determinantes do adoecimento, que difunda gradativamente nova cultura entre os profissionais envolvidos na questão da Saúde e Segurança do Trabalho, envolvendo um treino interdisciplinar e transversalizante, compreendendo diversas áreas do saber, como as da Psicologia da Saúde Organizacional (PSO), da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT) e da Psicodinâmica do Trabalho (PDT ou escola *dejouriana*), tratados no decorrer desta pesquisa. Precisam ser formuladas e implantadas medidas preventivas e de disseminação de informações sobre boas práticas nos ambientes de trabalho e para além deles, criando-se uma rede ampla em vigilância à saúde mental do trabalhador.

Entendemos ter também demonstrado que a sugerida implementação de melhorias labor-ambientais pode alcançar maior eficácia se for guiada pela aplicação da malha principiológica do Direito Ambiental (com ênfase nos princípios da informação, colaboração, transdisciplinaridade, prevenção e precaução), realizada em níveis progressivos de intervenção no coletivo de trabalho (primária, secundária, terciária) e que permita a incorporação do mais avançado estado da técnica haurido em cada ramo do conhecimento (princípio da melhoria contínua), tudo direcionado à busca de um patamar protetivo mais efetivo e eficaz à jusfundamentalidade da saúde mental do trabalhador. Imperioso que se conheça a fundo a organização do trabalho, para poder transformá-la positivamente e para construir o saber operário por meio de informação, diálogo,

treinamento e participação ativa de trabalhadores e seus sindicatos, a fim de que também se assumam protagonistas desse processo de construção da melhoria contínua labor-ambiental.

Embora não seja possível reverter os efeitos da tendência crescente à superexploração do trabalho humano na atual etapa do capitalismo predatório, certo é que adoecimento mental e sofrimento não podem continuar a ser vistos como simples “danos colaterais” dos processos de produção. Normalizar o sofrimento e aviltar a dignidade do trabalhador em nome da competitividade e lucro empresarial são formas intoleráveis de banalização do mal. A obsolescência programada de produtos não pode ser transposta para os seres humanos. Aposentação precoce, adoecimento e descartabilidade daqueles que, depois de maltratados pelas agruras de um trabalho realizado sem respeito aos limites psicofísicos da “máquina” humana, passam a ser considerados redundantes ao processo produtivo, é um fenômeno cruel e que impõe pesado fardo sobre toda a sociedade, em razão dos custos diretos e indiretos da epidemiologia dos adoecimentos, expostos minudentemente neste estudo.

É preciso compreender que não existe desenvolvimento sustentável sem respeito aos direitos humanos fundamentais. A saúde mental do trabalhador, enquanto fração dessa jusfundamentalidade, é dotada de irrenunciabilidade e deve ser protegida e promovida em suas diversas dimensões, i.e, enquanto direito individual de manutenção da saúde *no* trabalho, *pelo* trabalho e *para* o trabalho, de modo a assegurar não apenas o direito à conservação do grau de saúde mental já conquistado, mas também o de ir sempre adiante, rumo à autorrealização profissional, crescimento pessoal e consecução dos projetos existenciais individualmente eleitos, mantidos a salvo de intercorrências acidentárias ou adoecedoras. Como assegurar efetividade a esse desiderato constitui enorme desafio contemporâneo para juristas e demais profissionais envolvidos com o tema da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho.

Entende-se necessário um novo olhar do Judiciário para a regulação jurídica das relações entre capital e trabalho. É chegado o tempo de, em vez de lamuriar a incompletude e insuficiência do arcabouço jurídico-normativo em relação ao tema, ao confrontar-se o magistrado com tal deficiência, buscar extrair o melhor resultado possível em matéria de proteção à dignidade do ser humano trabalhador, afastando-se do improfícuo conservadorismo hermenêutico e recorrendo, quando necessário, aos princípios gerais de direito e aos princípios específicos do Direito do Trabalho e do Direito Ambiental

(dentre outros), guiando-se pela bússola dos juízos valorativos que prestigiem a máxima eficácia dos preceitos constitucionais e alcancem justiça social e bem estar a quem clama pela tutela jurisdicional, prestigiando, sempre que possível, as medidas de caráter coletivo e de cunho preventivo-inibitório, tendencialmente mais favoráveis à proteção do meio ambiente de trabalho saudável e isento de riscos, com benefício para as presentes e futuras gerações de trabalhadores.

É preciso, em suma, reconhecer a essencialidade e centralidade do trabalho na vida social e na busca da autorrealização pessoal, para que a sentença insculpida em ferro sobre os portões de Auschwitz (*arbeit macht frei* – o trabalho liberta) jamais soe como nefasta ironia, a pesar sobre os ombros de quem, ao fim e ao cabo, apenas encontra no trabalho fonte de sofrimento, dor e morte. Por meio do labor digno e saudável, equilibrante e vitalizador, deve haver a oportunidade de conquista de efetivo processo emancipatório individual, o que significa “honrar a vida” em toda a sua multidimensionalidade.

Lutar pelo meio ambiente de trabalho seguro e saudável significa, sobretudo, dar cumprimento ao princípio n.1 da Declaração-1992 do Rio de Janeiro, segundo o qual “*os seres humanos devem estar no centro da preocupação para com o desenvolvimento sustentável*”, assim como ao mandamento contido na regra do artigo 225 da CRFB, que impõe ao Poder Público e à coletividade, o dever de defender e preservar o meio ambiente ecologicamente equilibrado “*para as presentes e futuras gerações*”. A palavra de ordem deve ser o respeito máximo à dignidade da pessoa humana, núcleo irreduzível de toda a ordem jurídica. Somente um esforço prevencionista e precaucionário conjugado, com adoção de ações nos campos político, jurídico e social, guiadas por interinstitucionalidade, transdisciplinaridade e pelos princípios de direito destacados nesta pesquisa permitirá algum dia dizer que, em nossa nação, o trabalho deixou de ser fonte de adoecimento, loucura e morte.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. *Directiva-quadro relativa à SST*. Disponível em: <<http://osha.europa.eu/pt/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>>. Acesso em: 03 maio 2017.

_____. *Previsão dos peritos sobre os riscos psicossociais emergentes relacionados com a segurança e saúde no trabalho (SST): FACTS 74 PT*. 2007. Disponível em: <<http://osha.europa.eu>>. Acesso em: 01 nov. 2017.

ALEVATO, Hilda Maria Rodrigues. Estilos de gestão de pessoas e sofrimento psíquico: a importância da sociodinâmica do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al (Orgs.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2015. v. 2.

_____. *Trabalho e neurose: enfrentando a tortura de um ambiente em crise*. Rio de Janeiro: Quartet, 1999.

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. 2. ed. 3. tir. São Paulo: Malheiros Ed., 2014.

ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho e saúde mental do trabalhador sob a perspectiva labor-ambiental. In: RAZZOUK, Denise; LIMA, Mauro Gomes Aranha de; CORDEIRO, Quirino (Orgs.). *Saúde mental e trabalho*. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo - Cremesp, 2015.

ALVES, Giovanni. Precarização do trabalho, qualidade de vida e saúde dos magistrados trabalhistas no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região*, Campinas, n. 47, p.243-258, jul. 2015.

_____. Produção do Capital e a degradação da pessoa humana: notas críticas sobre a barbárie social e a precarização do homem-que-trabalha. In: VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana; ALVES, Giovanni (Orgs.). *Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do homem-que-trabalha*. São Paulo: LTr, 2012.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. *Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5*. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004. 948 p.

ANDALUCIA. Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales - UGT. *Guía de prevención de riesgos psicossociales en el trabajo*. Andalucía: Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2010. 115 p.

_____. Ley nº 31/1995, de 08 de novembro de 1995. *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Gobierno de España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 10 nov. 1995. Disponível em: <www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/LeyPrevencion/PDFs/leydprevencionderiesgoslaborales.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2018.

ANTUNES, Ricardo. *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005. 136 p.

_____; DRUCK, Graça. A epidemia da terceirização. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e miséria do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2014. (Col. Mundo do Trabalho – v. 3).

_____; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social*, São Paulo, v. 123, p.407-427, set. 2015.

AREOSA, João. Comentário ao artigo 'a sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho' - Christophe Dejours e a psicodinâmica do trabalho. *Revista Portuguesa de Psicanálise*, v. 33, n. 2, p.29-41, ago. 2013. Disponível em: <<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/26902/1/Christophe%20Dejours%20e%20a%20Psicodin%C3%A2mica%20do%20Trabalho.pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2017.

_____; VELOSO NETO, Hernâni. Sociedade dos riscos emergentes. In: VELOSO NETO, Hernâni; AREOSA, João; AREZES, Pedro (Eds.). *Manual sobre riscos psicossociais no trabalho*. Porto: Varzea da Rainha Impressores, Sa, 2014. Cap. 1. p. 5-23. (Coleção RICOT - Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho - Instituto de Sociologia da Universidade do Porto).

ARTUR, Karen. Saúde do trabalhador: desafios da institucionalização de um direito humano. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. (Coords.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2015. v. 2, Cap. 3. p. 55-62.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). 18º CONAMAT Salvador/BA. *ANAMATRA 40 anos: Magistratura, Independência e Direitos Sociais*. 27-30 abr. 2016. Disponível em: <<http://www.conamat.com.br/listagem-teses-aprovado.asp>>. Acesso em: 30 abr. 2016.

AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO - ACT. *Campanha de Segurança e Saúde no Trabalho da Condução Automóvel Profissional*. 2015. Disponível em:

<http://www.acisb.pt/pt/images/MANUAL_SST_CONDUÇÃO_AUTOMÓVEL_PROFISIONAL_FINAL.pdf>. Acesso em: 12 maio 2017.

BARRETO, Margarida Maria Silveira; HELOANI, José Roberto. As doenças psicossomáticas decorrentes do ambiente de trabalho: prevenção e boas práticas. In: DEVONALD, Silvia Regina Pondé Galvão; NAHAS, Thereza Christina (Coords.). *Desafios para alcançar o trabalho seguro no Brasil: um estudo das situações adversas à relação de trabalho*. São Paulo: LTr, 2015. Cap. 5. p. 49-56.

_____; _____. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social e Sociedade*, São Paulo, n. 123, p.1-10, 01 set. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br.php?script=sci_arttext&pid=S0101-6628201500003000544&Ing>. Acesso em: 14 jan. 2017.

BARROS, Juliana de Oliveira. *Interfaces entre produção de saúde e coordenação do cuidado: perspectiva da psicodinâmica do trabalho na compreensão do trabalho de médicos inseridos em um hospital universitário*. 2015. 242 f. Tese (Doutorado) - Curso de Medicina, Ciências da Reabilitação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo*. São Paulo: LTr, 2015.

BEAUDONNET, Xavier (Ed.). *Direito internacional do trabalho e direito interno: manual de formação para juízes, juristas e docentes em direito*. Colaboradores Xavier Beaudonnet, International Training Centre of the ILO. Tradução de Sieni Campos Traduções. Brasília: ANAMATRA/ALJT, 2011.

BERNARDO, Marcia Hespanhol; GARBIN, Andréia de Conto. A atenção à saúde mental relacionada ao trabalho no SUS: desafios e possibilidades. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 36, n. 123, p.103-117, 2011.

BERTOLINO, Osvaldo. A crise do Fordismo [2015]. *RET - Rede Estudos do Trabalho*. Disponível em: <www.estudosdotrabalho.org/artigo-osvaldo-bertolino-crise-fordismo.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2016.

BIT - BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo do trabalho em mudança*. Genebra: Palmigráfica Artes Gráficas, 2010. 17 p. Disponível em: <<http://ilo.org/lisbon>>. Acesso em: 11 jan. 2017.

_____. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde do Brasil. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Org. por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. 580 p. (Série A. Normas e Manuais Técnicos; n.114). Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf>.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT). Curso de Formação Continuada (CFC). *Prova Pericial em Acidentes e Doenças Ocupacionais*. Modalidade de educação à distância. Brasília, 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT). *Propostas de Enunciados e Diretrizes sobre perícias judiciais em acidente do trabalho e doenças ocupacionais*. 2013. Comissão Trabalho Seguro - Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho. Disponível em: <http://www.enamat.jus.br/?page_id=9717>. Acesso em: 15 fev. 2015.

BUTIERRES, Maria Cecília. *O direito à saúde do trabalhador e a Convenção 187 da OIT: elementos para uma transição de paradigmas na prevenção*. 2015. 148 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/121897/000970811.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 23 jan. 2017.

CABRAL, Angelo Antonio. *Direito ambiental do trabalho na sociedade do risco*. Curitiba: Juruá, 2016. 224 p.

CAMACHO, Sebastián Segura. *Normatividade Colombiana de Riesgos Psicosociales*. 2015. Disponível em: <<http://www.prax.com.co/2015/11/09/normatividade-colombiana-de-riesgos-psicosociales/>>. Acesso em: 09 nov. 2015.

CAMARGO, Duílio Antero de; CAETANO, Dorgival; GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães (Orgs.). *Psiquiatria ocupacional: aspectos conceituais, diagnósticos e periciais dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho*. São Paulo: Atheneu, 2010.

CANADA. Bureau de Normalisation du Québec – BNQ. Commissioned by the Mental Health Commission of Canada. *Psychological health and safety in the workplace: prevention, promotion and guidance to staged implementation*. 2013. Editado por Mental Health Commission of Canada (MHCC). Disponível em: <http://www.csagroup.org/documents/codes-and-standards/publications/CAN_CSA-Z1003-13_BNQ_9700-803_2013_EN.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2018.

CATALDI, Maria José Gianella. *Stress no meio ambiente do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. 182 p.

CECCARELLI, Paulo. O sofrimento psíquico na perspectiva da psicopatologia fundamental. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 10, n. 3, p.471-477, dez. 2015. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/%OD/pe/v10n3/v10n314.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2016.

CHRISTOPHE Dejours. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Christophe_Dejours>. Acesso em: 26 jan. 2017.

CID10. Disponível em: <www.cid10.com.br>.

CONSELHO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS - CCE. Diretiva nº 89/391, de 12 de junho de 1989. *Relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores*. Directiva 89/391 - CCE. Luxemburgo, 11 dez. 2008. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=EN>>. Acesso em: 04 jan. 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. *Resolução nº 106, de 06 de abril de 2010*. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br//images/atos_normativos/resolucao/resolucao_106_06042010_11102012191157.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2017.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007. 160 p.

_____. *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Orgs. Selma Lancman, Laerte Idal Sznelwar. 3. ed. Brasília: Paralelo 15, 2011. 512 p.

DEJOURS, Christophe. *O fator humano*. Tradução Maria Irene Stocco Betiol, Maria José Tonelli. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005. 104 p.

_____. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992. 168 p.

_____. *Trabalho vivo: sexualidade e trabalho*. Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012. v. 1. 216 p.

_____. *Trabalho vivo: trabalho e emancipação*. Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012a. 222 p. v. 2.

_____; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. 15. reimpr. São Paulo: Atlas, 2014. 145 p.

_____; BÈGUE, Florence. *Suicídio e trabalho: o que fazer*. Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2010. 128 p.

_____; DESSORS, Dominique; DESRIAUX, François. Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 3, n. 33, p.98-104, 30 jun. 1993. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/rae/v33n3/a09v33n3>. Acesso em: 18 dez. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. 142 p.

DEPRESSÃO é tema de campanha da OMS para Dia Mundial da Saúde de 2017. *Nações Unidas no Brasil*, 19 dez. 2016. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/depressao-e-tema-de-campanha-da-oms-para-dia-mundial-da-saude-de-2017/>>. Acesso em: 03 jan. 2017.

DINIZ, Maria Helena. *Compêndio de introdução à ciência do direito*, 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

DI NUBILA, Heloisa B.V. Uma introdução à CIF: classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 35, n. 121, p.1-3, jun. 2010. Semestral. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n121/13.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2016.

DRUCK, Graça. A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo, 2013.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. A presunção juris tantum dos limites de tolerância fixados na NR -15: O caso emblemático do mercúrio. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. (Orgs.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2015. v. 2.

EU-OSHA. Agência Europeia Para a Segurança e Saúde no Trabalho (Ed.). *Legislação: Directiva-quadro 89/391/CEE. 1989. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/pt/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>>. Acesso em: 03 jan. 2018.*

FACAS, Emílio Peres. *Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho: contribuições da psicodinâmica do trabalho*. 2013. 191 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/15420/1/2013_EmilioPeresFacas.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2017.

FANTAPPIÉ, Marcelo. Epigenética e memória celular. 2013. Disponível em: <<http://revistacarbono.com/artigos/03-epigenetica-e-memoria-celular-marcelofantappie/>>. Acesso em: 30 out. 2017.

FANTINI, Lorenzo. A regulamentação do estresse relacionado ao trabalho na Itália. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. (Orgs.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2015. v. 2.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2013. 298 p.

_____. O meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (Orgs.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2013. p. 11-25.

_____. Tutela inibitória em matéria labor-ambiental. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 77, n. 4, p.140-160, out./dez. 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/28316/2011_rev_tst_v077_n004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 maio 2017.

_____. Tutela processual dos direitos humanos nas relações de trabalho. *Evocati*, [s.L.], v. 27, p.1-24, 17 mar. 2008. Disponível em: <http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=199>. Acesso em: 30 maio 2016.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Assédio moral organizacional: o poder diretivo pode adoecer e causar feridas. In: GEDIEL, José Antonio Peres et al (Orgs.). *Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública*. Curitiba: Kairós, 2015. p. 31-51.

FONTES, Maria. Normopatia. *Knoow Enciclopédia Temática*, 2016. Disponível em: <<http://knoow.net/ciencsocioishuman/psicologia/normopatia/>>. Acesso em: 18 jul. 2016.

FOUCAULT, Michel. *História da loucura na Idade Clássica*. 10. ed. São Paulo: Perspectiva, 2014. 551 p.

FRAGALÁ, Grácia Elisabeth. O ambiente de trabalho e o adoecimento do trabalhador. In: RAZZOUK, Denise; LIMA, Mauro Gomes Aranha de; CORDEIRO, Quirino (Orgs.). *Saúde mental e trabalho*. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo - Cremesp, 2015. Cap. 5. p. 91-110.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional: RBSO*, São Paulo, v. 122, n. 35, p.229-248, out. 2010. Disponível em: <<http://redalyc.org/articulo.oa?id=100515726006>>. Acesso em: 19 maio 2016.

FUNDACENTRO. Disponível em: <www.fundacentro.gov.br>.

GAIA, Fausto Siqueira. *A tutela Inibitória de ofício e a proteção do meio ambiente do trabalho*: limites e possibilidades da atuação jurisdicional. São Paulo: LTr, 2015. 151 p.

GAIOLA, Vera et al. *Segurança e saúde no trabalho da condução automóvel profissional*: riscos profissionais e medidas preventivas. Lisboa: ACT, 2016. Disponível em: <http://www.acisb.pt/pt/images/MANUAL_SST_CONDUÇÃO_AUTOMÓVEL_PROFISIONAL_FINAL.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2018.

GEDIEL, José Antonio Peres; MELLO, Lawrence Estivalet de. Estatuto jurídico do trabalho, formas de regulação e assédio moral. In: GEDIEL, José Antonio Peres et al (Orgs.). *Estado, poder e assédio*: relações de trabalho na administração pública. Curitiba: Kairós, 2015. p. 93-126.

GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther. Aspectos preventivos em psiquiatria ocupacional. In: CAMARGO, Duílio Antero de; CAETANO, Dorgival; GUIMARÃES, Liliana Andolpho (Orgs.). *Psiquiatria ocupacional*: aspectos conceituais, diagnósticos e periciais dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho. São Paulo: Atheneu, 2010. p. 153-166.

GOBIERNO DE ESPAÑA. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*. BOE nº 269 10- 11- 1995. Disponível em: <<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/LeyPrevencion/PDFs/leydeprevencionderiesgoslaborales.pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2016.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. São Paulo: LTr, 2009. 216 p.

GORZ, André. *O imaterial*: conhecimento, valor e capital. Tradução de Celso Azzan Jr. São Paulo: Anablume, 2005. 108 p.

_____. *Misérias do presente, riqueza do possível*. Tradução de Ana Montoia. São Paulo: Anablume, 2004. 164 p.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. 175 p.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães et al. Hardiness (personalidade resistente) e trabalho. In: GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; GRUBITS, Sonia (Orgs.). *Saúde mental e trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. v. 34, p. 43-56.

_____ et al. Psicologia da saúde ocupacional (PSO): um campo emergente. In: GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; GRUBITS, Sonia (Orgs.). *Saúde mental e trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. v. 34. p. 23-32.

_____ et al. Saúde mental do trabalhador e contemporaneidade. In: GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; CAMARGO, Duílio Antero de; SILVA, Myryam C. Maziero Vergueiro da (Orgs.). *Temas e pesquisas em saúde mental e trabalho*. Curitiba: CRV, 2015. Cap. 1. p. 15-36.

_____; RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, Brasília, v. 22, n. 2, p.1-12, maio 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722006000200008>. Acesso em: 03 maio 2017.

GUIVANT, Julia Silvia. O legado de Ulrich Beck. *Ambiente e Sociedade*, São Paulo, v. 19, n. 1, p.1-7, 19 dez. 2015. Disponível em: <<http://scielo.php?pid=pid=S1414->>. Acesso em: 06 nov. 2017.

HAMANN, Renan. *A traumatizante rotina de um moderador de conteúdo nas redes sociais*. 2014. Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/bizarro/64973-vida-ingrata-moderador-conteudo-redes-sociais.htm>>. Acesso em: 15 out. 2015.

HARNOIS, Gaston; GABRIEL, Phyllis (Org.). *Mental health and work: impacts, issues and good practices*. Geneva: World Health Organization, 2000. 67 p. Department of Mental Health and Substance Dependence. Noncommunicable diseases and Mental Health. Disponível em: <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/skills/documents/publication/wcms_108152.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2014.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 24. ed. São Paulo: Loyola Jesuítas, 2013. 348 p.

HASSARD, Juliet; COX, Tom. Work-related stress: nature and management. 2017. *OSHWiki*. Disponível em: <https://oshwiki.eu/wiki/Work-related_stress:Nature_and_management>. Acesso em: 11 jan. 2017.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio moral nas relações sociais no âmbito das instituições públicas. In: GEDIEL, José Antonio Peres et al (Org.). *Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública*. Curitiba: Kairós, 2015. p. 145-162.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução Rejane Janowitz. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011. 352 p.

HUPKE, Marlen. Psychosocial risks and workers health. 2017. *OSHWiki*. Disponível em: <https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_risks_and_workers_health>. Acesso em: 11 jan. 2017.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. 2016. Día Mundial de la Seguridad Y La Salud en el Trabajo. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2016.

_____. *Workplace stress: a collective challenge*. World day for safety and health at work. 28 April 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang--en/index.htm>. Acesso em: 11 mar. 2017.

_____. *World day for safety and health at work: 28 Apr. 2016*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 20 jun. 2016.

JAKUTIS, Paulo. *Manual de estudo da discriminação no trabalho: estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o Direito do Brasil e dos Estados Unidos*. São Paulo: LTr, 2006. 349 p.

KARASEK JUNIOR, Robert A. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, Cornell, v. 24, n. 2, p.285-308, jun. 1979. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2392498?seq=1#page_scan_tab_contents>. Acesso em: 04 jan. 2018.

KIRKLAND, Allegra. Moderadores relatam impacto psicológico de exposição a conteúdos impróprios na Internet. *Opera Mundi*. Disponível em: <<http://operamundi.uol.com.br/conteudo/samuel/38479/moderadores+relatam+impacto+psicologico+de+exposicao+a+conteudo+improprio+na+internet.shtml>>. Acesso em: 11 nov. 2014.

LEÃO, Luís Henrique da Costa; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de. Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST): uma rede que não enreda. In: VASCONCELOS, Luiz Carlos Fadel de; OLIVEIRA, Maria Helena Barros de. *Saúde, trabalho e direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória*. Rio de Janeiro: Educam, 2011. Cap. 10. p. 453-490.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Manual de direitos humanos*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014. 181 p.

_____. Tutela coletiva inibitória para proteção do meio ambiente do trabalho saudável. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al (Orgs.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2015. v. 2, p. 137-151.

LINHART, Danièle. *A desmedida do capital*. Tradução Wanda Caldeira Brant. São Paulo: Boitempo, 2007. 244 p.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes (Org.). *O stress está dentro de você*. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2000.

LLORY, Michel; MONTMAYEUL, René. *O acidente e a organização*. Tradução de Marlene Machado Zica Vianna. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2014. 157 p.

LUKÁCS, György. *Para uma ontologia do ser social II*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. São Paulo: Boitempo, 2012.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. A ação civil pública como instrumento de controle judicial das chamadas políticas públicas. In: MILARÉ, Édís (Org.). *Ação civil pública: lei 7.347/1985 - 15 anos*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. p. 753-797.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. *Revista LTr*, São Paulo, v. 80, n. 4, p.420-430, abr. 2016.

_____. *Poluição labor-ambiental: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017. 304p.

MARINONI, Luiz Guilherme. O direito à tutela jurisdicional efetiva na perspectiva da teoria dos direitos fundamentais. 2004. *E.Gov. Portal de e-governo, inclusão digital e sociedade do conhecimento*. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/15441-15442-1-PB.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2016.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. 894 p. (Livro I).

_____. *Manuscritos econômicos filosóficos*. Tradução, apresentação e notas Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2010. 190 p.

_____; ENGELS, Friedrich. *A ideologia alemã*. São Paulo: Hucitec, 1999. 115 p.

_____; _____. *Manifesto do Partido Comunista*. Tradução de Sueli Tomazini Barros Cassal. Porto Alegre: LPM, 2011. 132 p.

MELHADO, Reginaldo. *Metamorfoses do capital e do trabalho: relações de poder, reforma do judiciário e competência da justiça laboral*. São Paulo: LTr, 2006. 302 p.

MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; CASSINI, Meire Rose de Oliveira Loureiro; LOPES, Ana Lúcia Magri. Do estresse e mal-estar gerencial ao surgimento da Síndrome de Estocolmo Gerencial. *Revista Psicologia: organizações e trabalho*, Brasília, v. 11, n. 2, p.84-89, dez. 2011. Disponível em: <<http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>>. Acesso em: 19 dez. 2017.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance / prescrição*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010. 559 p.

MERLO, Alvaro Crespo. Psicodinâmica do trabalho. In: JACQUES, Maria da Graça; COCO, Wanderlei (Orgs.). *Saúde mental & trabalho: leituras*. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 130-142.

_____; BOTTEGA, Carla Garcia; PEREZ, Karine Vanessa. *Atenção ao sofrimento e ao adoecimento psíquico do trabalhador e da trabalhadora: cartilha para profissionais do Sistema Único de Saúde - SUS*. Porto Alegre: Evangraf, 2014. 28 p.

MILARÉ, Édís. *Ação civil pública: lei 7.347/1985 - 15 anos*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. 895 p.

MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º ao 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência*. São Paulo: Atlas, 2013. 413 p.

MOTA, Miriam Cristina Zaidan. *Psicologia aplicada em segurança do trabalho: destaque nos aspectos comportamentais e trabalho em equipe da NR-10*. São Paulo: LTr, 2015. 108 p.

NDJABOUÉ, Ruth et al. Effort-reward imbalance and medically certified absence for mental health problems: study of white-collar workers. *Occupational and Environmental Medicine*, Québec, v. 71, n. 1, p.40-47, jan. 2014. Groupe Interdisciplinaire de Recherche sur L'Organisation et la Santé au Travail (GIROST), Québec, C. Disponível em: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24174636>>. Acesso em: 04 jan. 2018.

NEVES, Ingrid Cruz de Souza; NEVES, Isabelli Cruz de Souza; SILVA, Rinaldo Mouzalas de Souza e. Direito ambiental do trabalho: o meio ambiente do trabalho, uma aproximação disciplinar. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. (Orgs.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2015. v. 2, p. 13-20.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Fundamentos da tutela labor-ambiental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. (Orgs.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2015. v. 2, p. 91-117.

_____. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. 549 p.

_____. *Proteção Jurídica à saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010. 519 p.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Oficina Internacional del Trabajo. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. 3. ed. Madrid: Sociedad Española Oara Ek Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS), 2001. Disponível em: <<http://www.mtas.es/es/publica/enciclo/default.htm>>. Acesso em: 01 nov. 2017.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD – OMS. *Plan de acción sobre salud mental 2013-2020*. 2013. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/97488/1/9789243506029_spa.pdf>. Acesso em: 19 maio 2016.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. *Revista do TST*, Brasília, v. 77, n. 4, p.231-256, dez. 2011. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/21256>>. Acesso em: 09 maio 2017.

_____. Meio ambiente do trabalho: o diálogo entre o direito do trabalho e o direito ambiental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al (Orgs.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2015. v. 2, p. 105-121.

PAPARELLI, Renata; SATO, Leny; OLIVEIRA, Fábio de. A saúde mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais da saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 36, n. 123, p.118-127, 2011.

PENIDO, Laís de Oliveira; PERONE, Giancarlo. Saúde mental no trabalho: esclarecimentos para juristas. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al (Orgs.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2015. v. 2, p. 499-506.

PILEGIS, Olga Regiane. Danos labor-ambientais: o caso "Recanto dos Pássaros" à luz dos princípios informadores do direito ambiental do trabalho. *Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social*, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 252-276, jul. 2015/jun. 2016.

PINHEIRO, Marcelo de Andrade. Estratégias para a redução do impacto econômico dos transtornos mentais no ambiente de trabalho. In: RAZZOUK, Denise; LIMA, Mauro Gomes Aranha de; CORDEIRO, Quirino (Orgs.). *Saúde mental e trabalho*. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo - Cremesp, 2015. Cap. 12. p. 181-191.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Ambientes saudáveis de trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al (Orgs.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2015. v. 2, p. 81-87.

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. *Mobbing: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho*. São Paulo: Edições Loyola, 2003. 313 p.

POLANCZYK, Guilherme V. Em busca das origens desenvolvimentais dos transtornos mentais. *Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul*, Porto Alegre, v. 31, n. 1, p.6-12, 16 abr. 2009.

PONTES, Nádia. Informalidade, a cara da crise no Brasil. *DMT em debate - democracia e mundo do trabalho*, 05 mar. 2017. Disponível em: <<http://www.dmtdebate.com.br>>. Acesso em: 22 fev. 2017.

PORTUGAL. Lei nº 102/2009, de 10 de setembro de 2009. *Regime Jurídico da Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho*. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/82534/90431/F521393552/Ley_102.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2018.

PRATA, Marcelo Rodrigues. *O direito ambiental do trabalho numa perspectiva sistêmica: as causas de inefetividade da proteção à ambiência laboral e o que podemos fazer para combatê-la*. São Paulo: LTr, 2013. 254 p.

RAMAZZINI, Bernardino. *As doenças dos trabalhadores*. Tradução de De morbis artificum diatribe. 4. ed. São Paulo: Fundacentro, 2016. 321 p.

RAZZOUK, Denise. Capital mental, custos indiretos e saúde mental. In: RAZZOUK, Denise; LIMA, Mauro Gomes Aranha de; CORDEIRO, Quirino (Orgs.). *Saúde mental e trabalho*. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo - Cremesp, 2015. Cap. 3. p. 63-110.

_____. Promoção de saúde mental no trabalho. In: RAZZOUK, Denise; LIMA, Mauro Gomes Aranha de; CORDEIRO, Quirino (Orgs.). *Saúde mental e trabalho*. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo - Cremesp, 2015a. Cap. 11. p. 171-180.

REIMBERG, Cristiane Oliveira. *O exercício da atividade jornalística na visão dos profissionais: sofrimento e prazer na perspectiva teórica da psicodinâmica do trabalho*. 2015. 376 f. Tese (Doutorado) - Curso de Ciências da Comunicação, Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

RIBEIRO, Wallace Carvalho; LOBATO, Wolney; LIBERATO, Rita de Cássia. Notas sobre fenomenologia, percepção e educação ambiental: *Revista Sinapse*, 2009. Disponível em: <www.pucminas.br/graduação/cursos/arquivos>. Acesso em: 16 nov. 2015.

RIOS, Roger Raupp. Assédio moral sexual: conceito jurídico e prova. In: GEDIEL, José Antonio Peres et al (Orgs.). *Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública*. Curitiba: Kairós, 2015. p. 73-91.

ROCHA, Fábio Lopes; HARA, Cláudia; PAPROCKI, Jorge. Doença mental e estigma. *Revista Médica de Minas Gerais*, Belo Horizonte, v. 25, n. 4, p.1-10, mar. 2015. Disponível em: <<http://www.rmmg.org/artigo/detalhes/1876>>. Acesso em: 4 jan. 2018.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. Direito ambiental do trabalho: reflexo da contemporaneidade. *Revista de Direito Sanitário*, São Paulo, v. 3, n. 1, p.118-133, 30 mar. 2002.

RODRIGUES JUNIOR, Edson Beas (Org.). *Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. 727 p.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014. 509 p.

ROVER, Tadeu. Para juiz, fotógrafo é culpado por levar tiro em protesto que o deixou cego de um olho. *Consultor Jurídico*, 17 ago. 2016. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-ago-17/fotografo-culpado-tiro-deixou-cego-protesto-juiz?>>. Acesso em: 17 ago. 2016.

RUIZ, Valéria Salek; ARAUJO, André Luis Lima de. Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 37, n. 125, p.170-180, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n125/a20v37n125.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2016.

SAUVAJOL-RIALLAND, Caroline. Droit à la déconnexion: inventer un nouveau modèle de gouvernance. *Le Monde.fr*. 2014. Disponível em: <http://www.lemonde.fr/idees/article/2014/10/2016/droit-a-la-deconnexion-inventer-un-nouveau-modele-degouvernance_4507659_3232.html>. Acesso em: 17 out. 2014.

SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. A tutela inibitória coletiva como instrumento de efetivação do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. In: GUIMARÃES, Lílíana Andolpho Magalhães et al (Orgs.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2017. p. 181-222.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. A Organização Internacional do Trabalho: uma agência das Nações Unidas para a efetividade dos direitos trabalhistas. In: SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (Orgs.). *Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010. Cap. 23. p. 464-480.

_____. Trabalho e saúde mental na visão da OIT. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p.489-516, jun. 2010-a.

SELIGMANN-SILVA, Edith. A precarização contemporânea: a saúde mental no trabalho precarizado. In: VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana; ALVES, Giovanni (Orgs.). *Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do homem-que-trabalha*. São Paulo: LTr, 2012. Cap. 4. p. 87-111.

_____. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011. 622 p.

_____; FIGUEIREDO, Marcelo; FRANCO, Tânia. As relações contemporâneas entre meio ambiente, trabalho e saúde mental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al (Orgs.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2015. p. 507-547.

SIEGRIST, Johannes. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, Düsseldorf, v. 1, n. 1, p.27-41, 1996. Disponível em: <<https://pdfs.semanticscholar.org/79da/fe09b439dff93d0cf4f4a0d231fff321e0a4.pdf>>. Acesso em: 04 jan. 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado: saúde e segurança do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. 349 p. (Coleção curso de direito do trabalho aplicado; v.3).

SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira; SARDÁ, Sandro Eduardo. Perícias judiciais multiprofissionais e a lei do ato médico: por uma interpretação que leve em conta a unidade do sistema e a efetividade da prestação jurisdicional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 44, p.61-96, 2014.

SILVA-JUNIOR, João Silvestre da. Transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho: a aplicação do nexa técnico epidemiológico previdenciário (NTEP). In: RAZZOUK, Denise; LIMA, Mauro Gomes Aranha de; CORDEIRO, Quirino (Orgs.). *Saúde mental e trabalho*. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo - Cremesp, 2015. Cap. 21. p. 291-300.

_____; FISCHER, Frida Marina. Absenteísmo-doença por transtornos mentais e comportamentais: fatores associados ao afastamento, tempo para retorno ao trabalho e impacto na Previdência Social. In: RAZZOUK, Denise; LIMA, Mauro Gomes Aranha de; CORDEIRO, Quirino (Orgs.). *Saúde mental e trabalho*. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo - Cremesp, 2015. Cap. 10. p. 159-166.

_____; _____. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, São Paulo, v. 18, n. 4, p.1-8, dez. 2015a. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1980-549720150000400005>>. Acesso em: 07 fev. 2017.

SILVEIRA, Marco Antonio; KIKUCHI, Letícia Sayuri. Aspectos psicossociais nas organizações: desempenho competitivo com saúde para o trabalhador. In: RAZZOUK, Denise; LIMA, Mauro Gomes Aranha de; CORDEIRO, Quirino (Orgs.). *Saúde mental e trabalho*. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo - Cremesp, 2015. Cap. 2. p. 47-62.

SPERB, Paula. Bomba-relógio de suicídios: como uma mescla de agrotóxicos, depressão e dívidas abala grupo de agricultores gaúchos. *UOL Notícias*, 04 out. 2016. Disponível em: <noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/bbc/2016/10/04>. Acesso em: 30 out. 2016.

STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica, 2014. 285 p.

SUMI, Leika Garcia et al. Conceitos sobre perícias médicas psiquiátricas no mundo do trabalho. In: RAZZOUK, Denise; LIMA, Mauro Gomes Aranha de; CORDEIRO, Quirino (Orgs.). *Saúde mental e trabalho*. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo - Cremesp, 2015. Cap. 19. p. 263-289.

SZABÓ JUNIOR, Adalberto Mohai. *Manual de Segurança, higiene e medicina do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Rideel, 2015. 1133 p.

SZNELWAR, Laerte et al (Orgs.). *Trabalhar na magistratura, construção da subjetividade, saúde e desenvolvimento profissional*. Equipe de Pesquisa Fundação Vanzolini. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2015. 136 p. (Justiça e Pesquisa).

TOLEDO, Tallita Massucci. *A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia*. São Paulo: LTr, 2011. 144 p.

TRABALHO SEGURO. *Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/apresentacao2>>.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 24ª REGIÃO - Mato Grosso do Sul. *História: a criação da CLT*. 2013. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>>. Acesso em: 03 jan. 2018.

VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de. Entre a saúde ocupacional e a saúde do trabalhador: as coisas nos seus lugares. In: VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; OLIVEIRA, Maria Helena Barros de (Orgs.). *Saúde, trabalho e direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória*. Rio de Janeiro: Educam, 2011. Cap. 8. p. 401-422.

_____. As relações saúde-trabalho-direito e a justiça injusta. In: VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; OLIVEIRA, Maria Helena Barros de (Orgs.). *Saúde, trabalho e direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória*. Rio de Janeiro: Educam, 2011. Cap. 1. p. 33-83.

_____; CAVALIERE, Ivonete. Relações saúde-trabalho fora de foco: o desenvolvimento insustentável. In: VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; OLIVEIRA, Maria Helena Barros de (Orgs.). *Saúde, trabalho e direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória*. Rio de Janeiro: Educam, 2011. Cap. 11. p. 491-557.

VENEZUELA. Congreso de la República de Venezuela. Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela. *Decreto N° 8.938*. 30 de abril de 2012. Disponível em: <<http://www.defiendete.org/html/de-interes/LEYES%20DE%20VENEZUELA/LEYES%20DE%20VENEZUELA%20II/LEY%20ORGANICA%20DEL%20TRABAJO.htm>>.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. *Traumas no trabalho: uma nova leitura do Transtorno de Estresse Pós-traumático*. Curitiba: Juruá, 2014. 296 p.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). *World Health Day 2017*. Disponível em: <<http://www.who.int/campaigns/world-health-day/2017/toolkit.pdf?ua=1>>.

ZAHER, Vera Lucia; SILVA-JUNIOR, João Silvestre da; LUZ, Leonardo Sérgio. Bioética, saúde mental e trabalho. In: RAZZOUK, Denise; LIMA, Mauro Gomes Aranha de; CORDEIRO, Quirino (Orgs.). *Saúde mental e trabalho*. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo - Cremesp, 2015. Cap. 18. p. 249-262.