

MEIO AMBIENTE, PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO E RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR^(*)

Zeno Simm^(**)

O respeito pela dignidade humana é considerado hoje um princípio geral de direito comum a todos os povos civilizados, afirma Chaïm Perelman, que, tratando da salvaguarda e do fundamento dos direitos humanos, faz uma associação entre estes e a dignidade da pessoa humana, dizendo mais que “a noção de direitos humanos implica que se trata de direitos atribuíveis a cada ser humano enquanto tal, que esses direitos são vinculados à qualidade do ser humano, não fazendo distinção entre eles e não se estendendo a mais além”.¹

Tal como acontece no ordenamento constitucional da maioria dos países, a Constituição brasileira estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República, citando-a já no seu art. 1º. Por isso, Rizzatto Nunes afirma que diante dessa norma “o principal direito fundamental constitucionalmente garantido é o da dignidade da pessoa humana”, sendo ela “o primeiro fundamento de todo o sistema constitucional posto e o último arcabouço da guarida dos direitos individuais”.²

¹(*) Tese apresentada (não aprovada) no XIV Conamat (Manaus, abril/2008). (A matéria foi mais examinada em: SIMM, Zeno. *Acosso psíquico no ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.)

^(**) Desembargador aposentado do TRT/9ª.Região. Professor do Centro Universitário Curitiba.

PERELMAN, Chaïm. *Ética e Direito*. p. 400.

² NUNES, R. *O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência*. p. 45.

Apresentando-se a dignidade da pessoa humana como o mais importante princípio constitucional e sendo a vida o mais relevante direito fundamental, a correlação de ambos leva à inarredável conclusão de que o principal direito do cidadão é o direito a uma vida digna. Esse direito a um tratamento digno não se exclui pela circunstância de o trabalhador colocar-se sob as ordens do empregador por meio de um contrato de trabalho, posto que a dignidade é **qualidade** e **valor** que o empregado conserva mesmo transpassando os portões da empresa, onde igualmente – talvez até com maior razão, dada a relação de poder e sujeição que se forma entre as partes – continua a merecer o devido respeito à sua pessoa. As organizações onde se desenvolvem atividades laborativas configuram um centro de poder social, cravado nas mãos do empregador ou dirigente e conhecido como **poder diretivo**, mas que não é absoluto nem ilimitado, ao contrário: encontra barreira no respeito aos direitos fundamentais do trabalhador e à sua dignidade pessoal.

Ingo Sarlet lembra que Konrad Hesse “advoga uma maior relevância da eficácia dos direitos fundamentais nas relações jurídico-privadas quanto maior for a necessidade de proteção da liberdade individual contra o exercício de poder social ou econômico”, evidenciando-se a necessidade de “uma atuação protetiva do legislador e, na ausência ou insuficiência dessa, uma interpretação das normas jurídico-privadas incidentes à luz dos direitos fundamentais (eficácia mediata), admitindo, quando também isso não se afigurar suficiente, uma realização direta pelos órgãos judiciais com base no dever de proteção diretamente deduzido dos direitos fundamentais.”³

O psiquiatra espanhol José Luis González de Rivera, traçando uma conexão entre a dignidade da pessoa humana e o

³ SARLET, I. W. *Direitos fundamentais e direito privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais*. p. 68-9.

Direito do Trabalho sob a ótica da sanidade psíquica do ambiente de trabalho, brada que “ninguém pode violar impunemente a dignidade da pessoa e portanto ninguém pode ser humilhado, menos ainda no lugar de trabalho do qual a pessoa, por necessidade econômica de subsistência, não se possa afastar livremente”, salientando, a seguir, que “a vulneração de direitos ou as agressões físicas e psíquicas infligidas por uma pessoa com a qual se tem uma dependência hierárquica têm uma maior agravante”.⁴

Deve ser ressaltado que não apenas a **pessoa** do empregado merece tratamento digno como ser humano que é, como também seu **trabalho** ou **atividade** merece igual tratamento como um dos fatores de dignificação do indivíduo e em razão do papel que desempenha na sociedade moderna. Por força dessa proeminência do ser humano e da centralidade do trabalho é que a ordem jurídica deve garantir decisivamente o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador e a sua dignidade nas duas vertentes, a pessoal e a profissional. Conclui-se daí pela necessidade de dar-se especial atenção ao meio ambiente de trabalho, entendido este como o “*habitat* laboral, isto é, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema”,⁵ representando “todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho” e constituindo “o *pano de fundo* das complexas relações biológicas, psicológicas e sociais a que o trabalhador está submetido”.⁶ Arremata Soraya Canasiro: “o *meio ambiente de trabalho* sadio

⁴ GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, José Luis. *El maltrato psicológico: cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. p. 223.

⁵ MANCUSO, Rodolfo de Camargo, *apud* MELO, Sandro Nahmias. *Meio ambiente do trabalho: direito fundamental*. p. 29 (grifo do original).

encontra-se inserido entre os valores mais preciosos para o ser humano, a ser preservado pelas diversas instituições sociais”.⁷

Assim como outros autores, diz Amauri Mascaro Nascimento que “dentre os direitos fundamentais do trabalhador está a *proteção à vida e integridade física*, que começa pela preservação do meio ambiente do trabalho”, acrescentando que “a primeira condição que o empregador está obrigado a cumprir é assegurar aos trabalhadores o desenvolvimento das suas atividades em ambiente moral e rodeado de segurança e higiene”.⁸ Em sentido semelhante é o magistério de Sandro Nahmias Melo, para quem “é inafastável a conclusão no sentido de que o direito ao meio ambiente equilibrado é, sim, direito fundamental, materialmente considerado, uma vez que está inexoravelmente ligado ao direito à vida”, salientando que “é como aspecto integrante e indissociável do meio ambiente geral que o meio ambiente do trabalho caracteriza-se como direito fundamental, na medida em que é indispensável para o alcance do direito à vida com qualidade”.⁹

Inegável, por conseguinte, que esse ambiente onde o trabalhador passa cerca de um terço de sua vida produtiva deve ser saudável sob todos os aspectos, a fim de que nele não se produzam agressões à saúde física e psíquica do empregado. Na realidade, entretanto, não é isso o que ocorre, posto que são muito freqüentes, lamentavelmente, as ocasiões em que o ambiente de trabalho, ao contrário de promover a dignificação da pessoa pelo exercício de uma atividade e ser um local de bem-estar e de

⁶ ROCHA, Julio Cesar de Sá da. *Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*. p. 127 (grifos do original).

⁷ CANASIRO, Soraya. Apresentação. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho: Direito, Segurança e Medicina do Trabalho*. p. 11 (grifos do original).

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 433-5 (grifos do original).

⁹ MELO, S. N. Op.cit. p. 68-9.

crescimento, se transforma em espaço favorável à aquisição de enfermidades de toda ordem, inclusive e especialmente as que afetam a mente do indivíduo. A subordinação do empregado ao empregador não pode, por certo, levar à situação em que os poderes que este exerce sobre aquele culminem por afetar a higidez (física e psíquica) do trabalhador.

Com efeito, além das condições laborais deverem respeitar a dignidade do trabalhador como ser humano que é (cabendo ao empregador, como autoridade na organização, observar e fazer observar essa garantia), é também obrigação do empregador “prover aos seus empregados um ambiente de trabalho sadio, com condições físicas e psicológicas ideais para o desenvolvimento das atividades laborais”.¹⁰ Julio Cesar Rocha invoca o princípio da proteção plena ao trabalhador para sustentar que, qualquer que seja o regime de trabalho, o empreendedor “tem responsabilidade direta e imediata em implementar medidas preventivas e medidas protetivas de matriz coletiva, para salvaguardar a salubridade dos ambientes de trabalho”.¹¹

“O local de trabalho é um ambiente volúvel, habitado por criaturas emocionais que muitas vezes irritam umas às outras”, afirmam Catherine Crowley e Kathi Elster.¹² Por isso, quando se trata da saúde do trabalhador, é imperiosa uma abordagem psicossomática, pois, como lembram Ana Cristina Limongi França e Avelino Luiz Rodrigues, “o ser humano reage sempre como um todo complexo, interligado em profundas e complexas relações que, embora pouco compreendidas, são permanentes e fundamentais

¹⁰ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. p. 96.

¹¹ ROCHA, J. C. de S. da. Ob. cit. p. 286-7.

¹² CROWLEY, Catherine; ELSTER, Kathi. *Trabalhar com você está me matando*. p. 9.

em nossa vida. O corpo humano não deve ser dividido”.¹³ Trata-se aqui de uma inter-relação das dimensões biológica, psicológica e social, sendo que “com essas dimensões básicas, o corpo humano reage às situações da vida – dentro ou fora da empresa”.¹⁴ Por isso, o local de trabalho é um ambiente carregado de riscos psicossociais, entendidos como tais “*aqueles aspectos da concepção, organização e gestão do trabalho assim como de seu contexto social e ambiental que têm o potencial de causar danos físicos, sociais ou psicológicos nos trabalhadores*”.¹⁵

Segundo Christophe Dejours, no ambiente de trabalho o indivíduo padece de certos sofrimentos, isto é, daquilo que “*no afrontamento do homem com sua tarefa, põe em perigo sua vida mental*”.¹⁶ Para ele, o sofrimento mental resulta da organização do trabalho, entendida esta como “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa [...], o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc.”.¹⁷ Ressalta o autor que a organização do trabalho exerce uma ação sobre o homem, cujo impacto é o aparelho psíquico, emergindo, em certas condições, um sofrimento que pode ser “atribuído ao choque entre uma *história individual*, portadora de projetos, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora”.¹⁸

¹³ FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. *Stress no trabalho: uma abordagem psicossomática*. p. 19.

¹⁴ Idem, *ibidem*. p. 21.

¹⁵ URRUTIKOETXEA BARRUTIA, Mikel. *Reflexiones en torno a la prevención de los riesgos psicosociales*. p. 73 (grifos do original). O autor extraiu o conceito de uma decisão do Tribunal Superior de Justiça de Madrid (n. 796/2005, de 5-10-2005, Seção 2ª. da Sala do Social).

¹⁶ DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. p. 11 (grifos do original).

¹⁷ Idem, *ibidem*. p. 25.

¹⁸ Idem, *ibidem*. p. 133 (grifos do original).

No direito positivo brasileiro, porém, as normas relativas ao ambiente laboral (arts. 154 e seguintes da CLT) são voltadas precipuamente para as agressões à saúde do trabalhador decorrentes de agentes físicos, químicos e biológicos, não havendo referência às investidas psicológicas, o que poderia dificultar o enquadramento das ofensas psíquicas naquele capítulo da lei trabalhista, sendo útil a invocação da legislação previdenciária, segundo a qual “a empresa é responsável pela adoção e uso de medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador”,¹⁹ entendendo-se por *saúde* tanto a higidez física quanto a psíquica. Além disso, parece fora de qualquer dúvida que o ingresso do indivíduo na atividade laboral é um fator de dignificação, de realização pessoal, de crescimento e de desenvolvimento, e não de deterioração. Por isso, pode-se afirmar que ao fim da relação de trabalho o empregado deve deixar o emprego pelo menos tão saudável como estava no momento da sua admissão.

Fernando Noronha divide os deveres fiduciários de uma relação jurídica em quatro categorias, dentre as quais coloca os deveres de **cuidado** (também chamados de **proteção** ou **segurança**, significando que cada parte da relação obrigacional deve “cuidar para que a outra não sofra lesões, nem em sua pessoa nem no seu patrimônio”) e os de **assistência** (que obrigam as partes a, ao longo do tempo, prestar auxílio à contraparte).²⁰ Não é difícil transpor-se tais deveres à relação de emprego, destacando-se os deveres do empregador de dar proteção e segurança ao empregado, a fim de que este, na execução do contrato, não sofra ataques à sua integridade física e psíquica, além de prestar-lhe a devida assistência caso se verifique alguma agressão. O dever do empregador de evitar circunstâncias e procedimentos que caracterizem um risco do

¹⁹ Lei n. 8.213/91, art. 19, § 1º.

²⁰ NORONHA, Fernando. *Direito das obrigações*. p. 84-5.

trabalho, ou seja, a existência de “um dever geral de segurança e higiene no trabalho permite concluir pela responsabilidade empresarial quando, pela deficiente atuação preventiva na unidade produtiva, ocorra um dano à segurança ou saúde do trabalhador, pois em tal caso aquela terá descumprido seu dever de proteção”.²¹

Há que se ressaltar ainda a **função social** das obrigações, lembrando que o contrato de trabalho é um negócio jurídico de caráter *social* por sua própria natureza e finalidade e os direitos do credor da prestação de serviços (vale dizer, o empregador) devem ser exercidos conforme essa finalidade social.

No marco das relações de trabalho, pois, incidem amplamente direitos fundamentais próprios e específicos dessa área (como o direito de greve e a liberdade sindical), ao lado de outros gerais e inespecíficos, dentre os quais o da igualdade e da não discriminação, os direitos de personalidade, as liberdades de crença e de expressão, a inviolabilidade da vida privada, o sigilo das comunicações, a proteção à saúde e à integridade física e psicológica e muitos outros. Estudos relativamente recentes na área da Psicopatologia do Trabalho mostram a estreita ligação entre a atividade profissional e a saúde mental, particularmente em razão da influência que os aspectos organizacionais e as relações interpessoais exercem sobre o corpo e a mente do trabalhador. É também por esta razão que ao empregado deve ser assegurado um ambiente de trabalho **sadio**, preservando-se a sua **saúde psicofísica** e, em última análise, sua própria vida, impondo-se ao empregador o dever de proteção da vida e da higidez física e psicológica daquele que, dispondo-se a lhe prestar serviços, colocou-se sob suas ordens, seu comando e seu controle.

Referências:

²¹ AGRA VIFORCOS, B; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R; TASCÓN LÓPEZ, R. *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*. p. 129.

AGRA VIFORCOS, Beatriz; FERNÁNDEZ FERNÁNDEEZ, Roberto; TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo. *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*. Murcia: Laborum, 2004.

CANASIRO, Soraya. Apresentação. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho: Direito, Segurança e Medicina do Trabalho*. São Paulo: Método, 2006. p. 11-2.

CROWLEY, Catherine; ELSTER, Kathi. *Trabalhar com você está me matando*. Trad. Carlos Irineu da Costa e Juliana Lemos. Rio de Janeiro: Sextante, 2007.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampl. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

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

FRANÇA, Ana Crista Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. *Stress no trabalho: uma abordagem psicossomática*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, José Luis. *El maltrato psicológico: cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. 2. ed. Madrid: Espasa Calpe, 2003.

MELO, Sandro Nahmias. *Meio ambiente do trabalho: direito fundamental*. São Paulo: LTr, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. S. Paulo: Saraiva, 2003.

NORONHA, Fernando. *Direito das obrigações: V. I. Fundamentos do direito das obrigações: introdução à responsabilidade civil*. São Paulo: Saraiva, 2003.

NUNES, Rizzatto. *O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência*. São Paulo: Saraiva, 2002.

PERELMAN, Chaïm. *Ética e Direito*. Trad. Maria E. Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. *Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: LTR, 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais e direito privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. *Revista Jurídica*, Porto Alegre, a. 55, n. 352, p. 45-94, fev., 2007.

URRUTIKOETXEA BARRUTIA, Mikel. Reflexiones en torno a la prevención de los riesgos psicosociales. *Revista de Derecho Social*, Albacete, n. 39, p. 73-100, jul./set., 2007.