

REVISTA ELETRÔNICA



TRABALHO E SAÚDE MENTAL

Expediente

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO

PRESIDENTE

Desembargador
SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
CÉLIO HORST WALDRAFF

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargadora
NAIR MARIA LUNARDELLI RAMOS

CONSELHO ADMINISTRATIVO BIÊNIO 2018/2019

Desembargador Arnor Lima Neto (Diretor)
Desembargador Aramis de Souza Silveira (Vice-Diretor)
Juiz Titular Fernando Hoffmann (Coordenador)
Juiz Titular Luciano Augusto de Toledo Coelho (Vice-Cordenador).
Desembargador Arion Mazurkevic
Desembargador Cássio Colombo Filho
Juíza Titular Ana Paula Sefrin Saladini
Juíza Titular Sandra Mara Flügel Assad
Juíza Substituta Vanessa Maria Assis de Rezende
Juiz Substituto Roberto Wengrzynowski
Juiz Roberto Dala Barba Filho (Presidente da AMATRA IX)

CURITIBA - PARANÁ
ESCOLA JUDICIAL

GRUPO DE TRABALHO E PESQUISA

Adriana Cavalcante de Souza Schio
Cristiane Budel Waldraff
Flávia Matos de Almeida Gonçalves
Larissa Renata Kloss

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral
Assessoria de Comunicação Social

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos online (Creative Commons)

APOIO À PESQUISA

Daniel Rodney Weidman Junior

SETOR DE DIAGRAMAÇÃO E PUBLICAÇÕES DIGITAIS

Patrícia Eliza Dvorak

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal
ISSN 2238-6114
Modo de acesso: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.
I. Título

EDIÇÕES PUBLICADAS

CLIQUE PARA ACESSAR



1ª edição
Ação Civil Pública



2ª edição
Revista Íntima



3ª edição
Normas Internacionais



4ª edição
Substituição Processual



5ª edição
Acidente de Trabalho



6ª edição
Normas Coletivas



7ª Edição
Conciliação



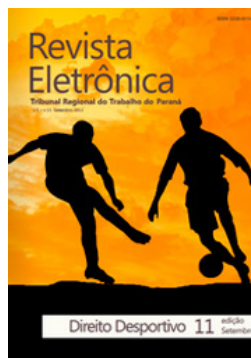
8ª edição
Execução Trabalhista



9ª edição
Conciliação II



10ª edição
Terceirização



11ª edição
Direito Desportivo



12ª edição
Direito de Imagem



13ª edição
Semana Institucional



14ª edição
Índice



15ª edição
Processo Eletrônico



16ª edição
Assédio Moral e
Assédio Sexual



17ª edição
Trabalho Doméstico



18ª edição
Grupos Vulneráveis



19ª edição
Correio Eletrônico



20ª Edição
Aviso Prévio Proporcional



21ª edição
Dano Moral



22ª edição
Dano Existencial



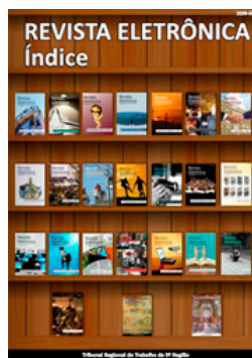
23ª edição
Meio Ambiente
do Trabalho



24ª edição
70 anos da CLT



25ª edição
Ética



26ª edição
Índice



27ª edição
Trabalho e HIV



28ª edição
Direito e Sustentabilidade



29ª edição
Copa do Mundo



30ª edição
Trabalho Infantil e Juvenil



31ª edição
Ações Anulatórias



32ª Edição
Trabalho da Mulher



33ª edição
Teletrabalho



34ª edição
Execução Trabalhista II



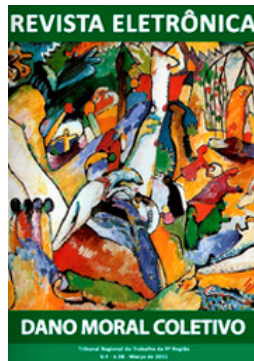
35ª edição
Terceirização



36ª edição
Índice



37ª edição
Equiparação Salarial



38ª edição
Dano Moral Coletivo



39ª edição
Novo Código de
Processo Civil



40ª edição
Recursos Trabalhistas



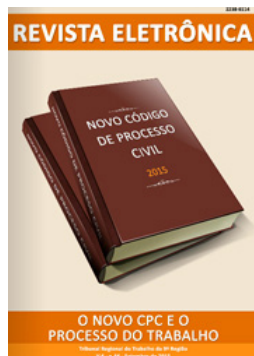
41ª edição
O FGTS e a Prescrição



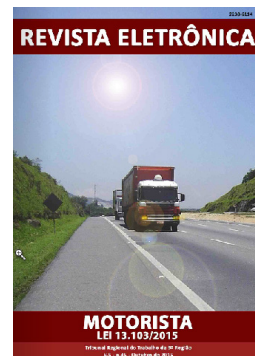
42ª edição
Discriminação no Trabalho



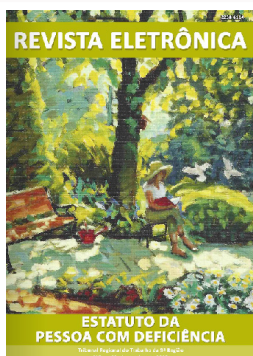
43ª edição
Dumping Social



44ª Edição
O Novo CPC e o
Processo do Trabalho



45ª edição
Motorista



46ª edição
Estatuto da Pessoa
com Deficiência



47ª edição
Índice



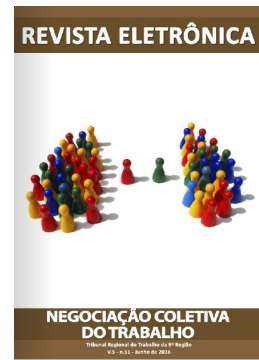
48ª edição
Convenção 158 da OIT



49ª edição
Precedentes, Súmulas
e Enunciados



50ª edição
Execução Trabalhista
e o Novo CPC



51ª edição
Negociação Coletiva
do Trabalho



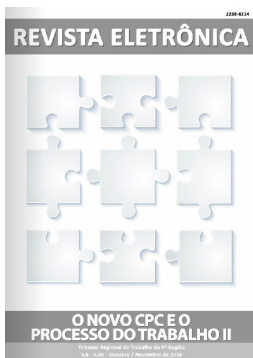
52ª edição
Trabalho Doméstico II



53ª edição
Mediação



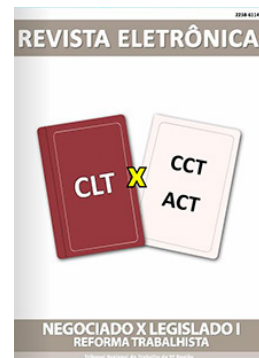
54ª edição
Súmulas Trabalhistas



55ª edição
O Novo CPC e o
Processo do Trabalho II



56ª Edição
Índice



57ª edição
Negociado x Legislado I



58ª edição
Negociado x Legislado II



59ª edição
Rerum Novarum



60ª edição
O Trabalho do Preso



61ª edição
Reforma Trabalhista



62ª edição
Reforma Trabalhista II



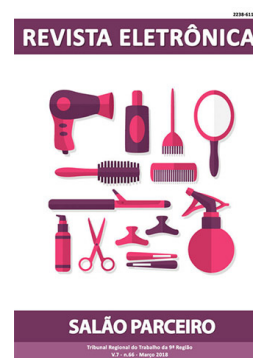
63ª edição
Reforma Trabalhista III



64ª edição
Segurança e Saúde
no Trabalho



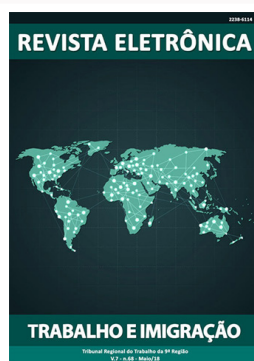
65ª edição
Índice



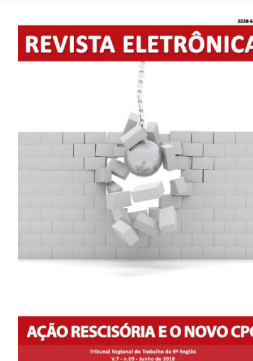
66ª edição
Salão Parceiro



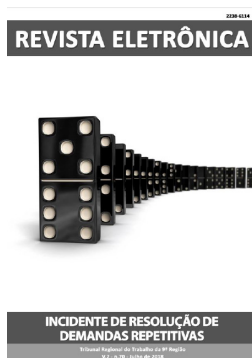
67ª edição
Reforma Trabalhista IV



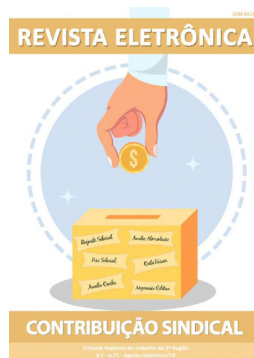
68ª edição
Trabalho e Imigração



69ª Edição
Ação Rescisória e o Novo CPC



70ª edição
Incidente de Resolução de
Demandas Repetitivas



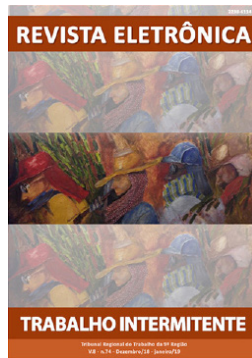
71ª edição
Contribuição Sindical



72ª edição
Terceirização: Antes e Depois
da Reforma Trabalhista



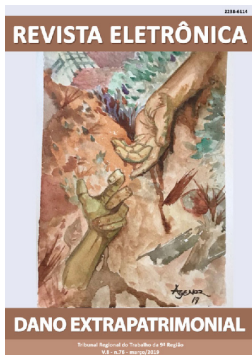
73ª edição
Arbitragem Trabalhista



74ª edição
Trabalho Intermitente



75ª edição
Teletrabalho e a
Reforma Trabalhista



76ª edição
Dano Extrapatrimonial



77ª edição
Execução Trabalhista
e a Reforma de 2017



78ª edição
Direitos Humanos
Trabalhistas



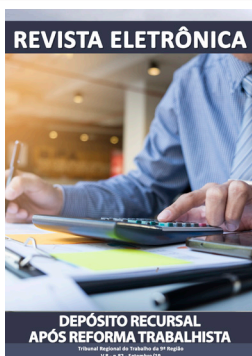
79ª edição
Incidente de Assunção
de Competência



80ª edição
Pejotização



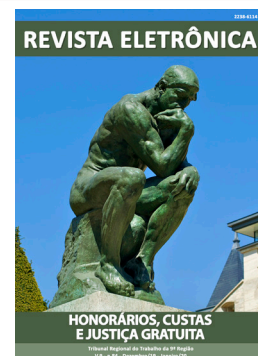
81ª edição
100 Anos da OIT



82ª edição
Depósito Recursal após
Reforma Trabalhista



83ª edição
A Mulher e o Direito do
Trabalho



84ª edição
Honorários, Custas e Justiça
Gratuita



85ª edição
 Transação Extrajudicial



86ª edição
 4ª Revolução Industrial



87ª edição
 Trabalho Rural

Número de Acessos das edições

05/2019

Edição	Tema	O
1	Ação Civil Pública	66056
2	Revista Íntima	46089
3	Normas Internacionais	85181
4	Substituição Processual	58288
5	Acidente de Trabalho	52601
6	Normas Coletivas	43707
7	Conciliação	45519
8	Execução Trabalhista	54291
9	Conciliação II	24201
10	Terceirização	40002
11	Direito Desportivo	42196
12	Direito de Imagem	22847
13	Semana Institucional	6433
14	Índice	21046
15	Processo Eletrônico	19726
16	Assédio Moral e Sexual	19450
17	Trabalho Doméstico	31488
18	Grupos Vulneráveis	20760
19	Correio Eletrônico	17195
20	Aviso Prévio	12513
21	Dano Moral	21030
22	Dano Existencial	28245
23	Meio Ambiente do Trabalho	19488
24	70 Anos da CLT	9470
25	Ética	13797
26	Índice	12862
27	Trabalho e HIV	17521
28	Sustentabilidade	20970
29	Copa do Mundo	19100
30	Trabalho Infantil	35112
31	Ações Anulatórias	35116
32	Trabalho da Mulher	49924
33	Teletrabalho	24648
34	Execução Trabalhista	32162
35	Terceirização II	35328
36	Índice	16545
37	Equiparação Salarial	29720
38	Dano Moral Coletivo	41427
39	Novo Código de Processo Civil	53332
40	Recursos Trabalhistas	13251
41	O FGTS e a Prescrição	18163
42	Discriminação no Trabalho	25470
43	Dumping Social	13853
44	O Novo CPC e o Processo do Trabalho	27361

45	Motorista	35231
46	Estatuto da Pessoa com Deficiência	17708
47	Índice	10254
48	Convenção 158 da OIT	13977
49	Precedentes, Súmulas e Enunciados	9828
50	Execução Trabalhista e o Novo CPC	14044
51	Negociação Coletiva do Trabalho	9177
52	Trabalho Doméstico II	7045
53	Mediação	3364
54	Súmulas Trabalhistas	4443
55	O Novo CPC e o Processo do Trabalho II	4492
56	Índice	5756
57	Negociado x Legislado I	7442
58	Negociado x Legislado II	6471
59	Rerum Novarum	3532
60	O Trabalho do Preso	3717
61	Reforma Trabalhista	13315
62	Reforma Trabalhista II	14344
63	Reforma Trabalhista III	8345
64	Segurança e Saúde no Trabalho	3206
65	Índice	3782
66	Salão Parceiro	2840
67	Reforma Trabalhista IV	4550
68	Trabalho e Imigração	2016
68	Ação Rescisória e o Novo CPC	3031
70	Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas	4210
71	Contribuição Sindical	2731
72	Terceirização: Antes e Depois da Reforma Trabalhista	2661
73	Arbitragem Trabalhista	2034
74	Trabalho Intermitente	3508
75	Teletrabalho e a Reforma Trabalhista	2783
76	Dano Extrapatrimonial	4037
77	Execução Trabalhista e a Reforma de 2017	2589
78	Direitos Humanos Trabalhistas	2107
79	Incidente de Assunção de Competência	1159
80	Pejotização	2223
81	100 Anos da OIT	2458
82	Depósito Recursal após Reforma Trabalhista	1882
83	A Mulher e o Direito do Trabalho	1159
84	Honorários, Custas e Justiça Gratuita	1591
85	Transação Extrajudicial	2120
86	4ª Revolução Industrial	1531
87	Trabalho Rural	701

Carta ao leitor

A Revista Eletrônica da Escola Judicial apresenta neste mês o tema Trabalho e Saúde Mental. Com abordagem interdisciplinar, fatores relacionados à organização do trabalho e seus impactos na saúde mental dos trabalhadores são debatidos nos estudos realizados pelos autores.

Nesta perspectiva, Adriana Campagnoli e Silvana Madalosso analisam a “existência de mecanismos legais de proteção dos trabalhadores frente às situações causadoras de sofrimento”.

Saulo Soares ressalta, em seus estudos, “a necessidade de uma investigação sucinta a respeito da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT) e suas interconexões com o Direito do Trabalho”.

Bruna de Sá Araújo examina “os impactos da tecnologia na saúde mental do cidadão, enquanto trabalhador, partindo de uma análise das regulamentações realizadas na legislação trabalhista quanto ao uso de meios tecnológicos”.

Jéssica Lima Brasil Carmo apresenta estudos com a finalidade de “compreender os aspectos psíquicos que envolvem a relação entre assediador e assediado”.

Cindi Marjorie Trindade Palma trata da premissa de que “o trabalho causa sofrimento sempre, numa realidade capitalista. Sendo abordada, portanto, a questão da potencialização desse sofrimento, decorrente das alterações realizadas no âmbito da jornada, pela Reforma Trabalhista”.

Ana Cláudia de Jesus Vasconcellos Chehab analisa o “sofrimento psíquico e as estratégias de mediação do sofrimento dos trabalhadores para suportar o trabalho em condições análogas à de escravo”

Para finalizar, Roberto Heloani e Selma Lancman apresentam e discutem uma teoria e um método particular bastante utilizado nesse campo, a Psicodinâmica do Trabalho.

A Revista traz também Artigos Especiais dos autores José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva que apresenta uma compreensão mais acurada sobre a possibilidade de a Covid-19 ser considerada como doença ocupacional e Rodrigo Castilho que analisa o enquadramento jurídico dos trabalhadores de aplicativos.

Do ponto de vista jurídico, acórdãos analisam o Direito do Trabalho e a Saúde Mental.

Nesta edição também é possível conferir o vídeo do “II Encontro Saúde Mental no Trabalho”, realizado pelo TRT-PR e o vídeo “Saúde Mental e Trabalho” da Fundação Oswaldo Cruz.

Notícia da OMS encerra o tema trazendo informações a respeito dos riscos do Trabalho na Saúde Mental dos Trabalhadores.

Boa leitura!

Grupo de Pesquisa da Revista Eletrônica.

Sumário

ARTIGOS

- A Concepção de Sofrimento e o Direito como Mecanismo de Proteção do Trabalhador - Adriana de F. Pilatti Ferreira Campagnoli e Silvana Souza Netto Mandalozzo 17
- Saúde Mental Relacionada ao Trabalho - Saulo Cerqueira de Aguiar Soares 24
- O Vínculo entre o uso Excessivo da Tecnologia e as Doenças Ocupacionais Psicossociais - Bruna de Sá Araújo 66
- O Trabalho como Sofrimento: o Adoecimento Mental Causado pelo Assédio Moral, suas Fases, Formas de Desenvolvimento e Normatização no Brasil - Jéssica Lima Brasil Carmo 73
- Sofrimento e Trabalho: Análise das alterações da regulação da jornada na Lei 13.467/17 sob a perspectiva da preservação da saúde física e mental do trabalhador - Cindi Marjorie Trindade Palma 80
- Sofrimento Psíquico no Trabalho Escravo: contribuições da Psicodinâmica do Trabalho - Ana Cláudia de Jesus Vasconcellos Chehab 87
- Psicodinâmica do Trabalho: o Método Clínico de Intervenção e Investigação - Roberto Heloani e Selma Lancman 100

ARTIGOS ESPECIAIS

- A COVID-19 como Doença Ocupacional: nexos Causal e Concausal - José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva 117
- O Trabalho Via Aplicativo - Rodrigo Castilho 139

ACÓRDÃOS

Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Cassio Colombo Filho, publicado no DJE em 08/03/2016. (PROCESSO Nº 29328-2013-029-09-00-3 (RO))..... 154

Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Arion Mazurkevic, publicado no DJE em 25/05/2016. (PROCESSO Nº 07410-2012-663-09-00-6 (RO))..... 183

Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Francisco Roberto Ermel, publicado no DJE em 29/05/2020. (PROCESSO nº 0001330-29.2017.5.09.0012 (ROT))..... 203

VÍDEOS

II Encontro Saúde Mental no Trabalho - Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (agosto-2016).... 219

Saúde Mental e Trabalho - Sala de Convidados - Fundação Oswaldo Cruz (16/01/2019)..... 220

NOTÍCIAS

OMS: empresas devem promover saúde mental de funcionários no ambiente trabalho..... 221

A CONCEPÇÃO DE SOFRIMENTO E O DIREITO COMO MECANISMO DE PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Adriana de F. Pilatti Ferreira Campagnoli

Silvana Souza Netto Mandalozzo

1. Introdução

Ao longo da história se pode verificar discussões que buscam relacionar trabalho, saúde e doença, seja no campo da saúde, seja na área das Ciências Sociais. Dentre os estudos, ressaltam-se as análises sobre as condições de trabalho realizadas por Marx, ao desvendar, na primeira metade do século XIX, a dinâmica do desenvolvimento capitalista, a acumulação de capital a partir da extração da mais-valia, trazendo à baila não apenas a lógica da exploração do trabalho assalariado, mas também seus efeitos.

A discussão teve sua intensificação no início do século XX, com novos modelos organizacionais do trabalho, que se baseavam

no aprofundamento da alienação do trabalho, a partir de uma rígida divisão de tarefas.

Contudo, foi somente no final dos anos 1960, quando por força do movimento operário desencadeado na França, que se passou a criticar duramente as condições de trabalho, baseado em princípios que inauguraram um novo paradigma teórico, ao considerar que o estudo das condições de trabalho somente pode ser feito a partir da consideração da organização do processo de trabalho e os diferentes tipos de sofrimento físico e psíquico que ela impõe aos trabalhadores.

Sob tal concepção e ao se considerar que o trabalho representa uma dimensão fundamental da vida, será constituída a preocupação com a problemática da saúde no



Adriana de F. Pilatti Ferreira Campagnoli

Doutora em Direito Econômico e Social pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUC/PR. Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG. Professora Adjunta do Departamento de Direito do Estado, do Curso de Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG. Advogada.



Silvana Souza Netto Mandalozzo

Mestre e Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná - UFPR. Professora Associada do Departamento de Direito das Relações Sociais, do Curso de Direito e do Mestrado e Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG.

meio ambiente laboral. Paratanto, será abordada a relevância da preservação da saúde e da segurança no ambiente laboral, através da busca de elementos indispensáveis à manutenção de tal higidez. Para o cumprimento dessa proposta, será procedida uma análise da relação homem, saúde-doença e trabalho, utilizando-se como referencial a ótica dejouriana e tratando do aludido liame na sociedade capitalista. A ênfase estará na preservação da dignidade da pessoa do trabalhador e a concretização do valor social do trabalho, preceitos fundamentais do Estado Democrático de Direito, consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), de 1988.

O caminho trilhado no presente estudo, utilizado em Ciências Sociais, pauta-se pela pesquisa qualitativa, através do método hermenêutico-dialético, utilizando somente dados retirados de fontes bibliográficas.

Como objetivo, pelo presente estudo se busca analisar a existência de mecanismos legais de proteção dos trabalhadores frente às situações causadoras de sofrimento, decorrente da organização do trabalho.

2. O Relação Homem-Trabalho-Saúde na Sociedade Capitalista

O interesse que move o estudo em questão é a restauração da integridade e dignidade do trabalhador, no papel de produtor de bens e serviços necessários à satisfação das necessidades humanas. Para atender a esta proposta, se parte da psicopatologia do trabalho, que estuda o conflito entre organização do trabalho e sofrimento do trabalhador, que não se mostrava passivo em face das exigências e pressões organizacionais,

mas capaz de se proteger dos efeitos nefastos, através da construção de *sistemas* defensivos, fundamentalmente coletivos. Nesse sentido, mister se faz a utilização, como referencial teórico, de Christophe Dejours.

Ao focar a psicopatologia do trabalho, Dejours analisa a forma como o trabalho é organizado e os respectivos riscos potenciais ao equilíbrio psíquico e à saúde mental do indivíduo. Assim, tem-se que a organização do trabalho representa o insumo básico para se discutir o prazer e o sofrimento, pois concretiza a possibilidade do trabalho se apresentar como uma fadiga ou um equilíbrio, como fonte de alienação ou realização para o trabalhador.

Trazendo este entendimento para o presente artigo e como meio de análise do comportamento do trabalhador em situações que desrespeitem a sua integridade e dignidade, tem-se que os impactos da organização do trabalho sobre os indivíduos derivam de determinadas condições físicas, químicas, biológicas e psíquicas presentes no ambiente laboral. Isso significa que a forma e a condição como o trabalho é realizado, bem como o ambiente no qual é prestado, determinam o tipo e o montante de desgaste causado ao trabalhador e isso impactará diretamente sobre a produtividade e todo o contexto socioeconômico.

Desta forma, e baseando-se em premissas laborais, aliadas às contribuições dejourianas com relação à abordagem do prazer e sofrimento vinculados ao trabalho, se pretende analisar o processo de prazer e desgaste vivenciado pelos trabalhadores que prestam serviços em condições nocivas, sejam estas ambientais, como por exemplo a exposição a agentes insalubres ou perigosos, sejam estas

relacionadas a exploração do trabalhador, com baixos salários, pressões, excessivas jornadas, dentre outras.

Em primeiro lugar, merece ser considerado que o trabalho representa um valor muito importante em face das importantes transformações vivenciadas na atualidade, com o aparecimento de novas tecnologias e modos de organização das tarefas. A realidade que se enfrenta é paradoxal, pois ao mesmo tempo em que milhares de pessoas sofrem pela falta de uma vaga de trabalho, outras sofrem pelo trabalho excessivo.

Vale ressaltar que o avanço tecnológico e a automação contribuíram para essa redefinição da divisão do trabalho, ao imporem novas formas de gerenciamento que buscam produtividade e qualidade, aliadas a um baixo custo. Isso faz com que se normalizem situações de trabalhos em condições adversas, pois o labor sob tais circunstâncias, muito embora se trate de uma solução precária, é visto como se fosse a normalidade, ou seja, considera-se melhor trabalhar em condições adversas do que não trabalhar.

Dejours, ao analisar o sofrimento no trabalho, estabelece os elementos que põem em risco a saúde mental e os constrangimentos alusivos à saúde física (que também afetam àquela, evidentemente). Afirma que as pressões do trabalho que afetam o equilíbrio psíquico e a saúde mental derivam da organização do trabalho, esta entendida enquanto divisão de tarefas e divisão dos homens. A divisão de tarefas diz respeito ao modo operatório, atingindo diretamente a questão do interesse e do tédio no trabalho, enquanto que a divisão dos homens se refere a questões de hierarquia, comando, submissão, afetando as relações que

os trabalhadores estabelecem entre si próprios no local de trabalho.

No que diz respeito aos constrangimentos alusivos à saúde física, Dejours os relaciona às condições de trabalho, ou seja, aos agentes químicos, físicos e biológicos, fatores que conduzem para que as situações no ambiente de trabalho se tornem adversas. Este contexto, aliado à necessidade de alta produtividade a baixo custo, torna-se um inimigo a ser enfrentado em uma batalha diária. Ao se conceber que o indivíduo passa uma parte considerável de sua existência no ambiente de trabalho, há necessidade da busca de estratégias para lidar com esse sofrimento e transformar o trabalho em fonte de prazer.

Interpretando-se a concepção dejouriana, constata-se que o sofrimento não tem origem na realidade exterior, mas nas *relações* que o sujeito estabelece com esta realidade. E o trabalho, como parte deste mundo externo ao sujeito, representa uma fonte de prazer e de sofrimento, desde que as condições externas oferecidas atendam ou não à satisfação dos desejos inconscientes. Desta forma, merece consideração que a busca do prazer e a fuga do desprazer no trabalho se constituem como um desejo permanente para o trabalhador, em face das exigências contidas no processo, nas relações e na organização do trabalho.

Contudo, há ocasiões em que o trabalho se realiza em ambientes onde as condições são degradantes à dignidade e integridade do trabalhador, gerando perda da saúde e, por consequência, sofrimento, ainda que não de imediato. Neste sentido, o labor se transforma em mera atividade para prover a necessidade de sobrevivência, afastando-se de qualquer

consideração como fonte sublimatória de prazer. A questão a ser respondida com base na análise da teoria dejouriana é: por que os trabalhadores se sujeitam ao labor em ambientes nocivos à sua integridade e por que os empregadores insistem em manter tal tipo de labor, ou, nas palavras do autor, “por que uns consentem em padecer de sofrimento, enquanto outros consentem infringir tal sofrimento aos primeiros”?

O autor apresenta como ponto central para a tratativa do assunto a noção política de guerra econômica, ou seja, a necessidade do aumento da produtividade a um custo reduzido, o que acaba retirando do mercado pequenas e médias empresas, que são eliminadas pelos gigantes lucrativos. Trata, também, da banalização do mal no sistema liberal econômico, afirmando que por detrás das vitrines da contemporaneidade, do progresso tecnológico, que deveria resultar na melhoria da qualidade de vida, surgem imposições de horário, ritmo, produção, dentre outros fatores que resultam em precarização das condições e sacrifício do trabalhador. Mas como o desemprego é uma situação indesejável, para conservar seu posto de trabalho o indivíduo participa conscientemente de tais atos injustos.

Para desbanalizar o mal, Dejours enfatiza que se deve abandonar tudo aquilo que é dissimulado, o que significa conduzir-se de modo a combater a distorção, através de medidas individuais e coletivas desenvolvidas nos espaços disponíveis na empresa, sindicato e espaços públicos, ou seja, não mais suprimir a faculdade de pensar e se expressar do trabalhador.

Assim, merece importante consideração o papel do trabalho na vida humana, pois não se trata apenas de um meio de manter a

sobrevivência, mas é o local onde o ser humano passa uma parcela importante de sua vida e por isso não deve ser enfrentado como algo que o desgasta, mas como um fator essencial de seu equilíbrio e desenvolvimento. Dessa forma, o labor não deve ser avaliado apenas como uma máquina de produzir o mal e a injustiça, mas como um elo mediador insubstituível da reapropriação e da realização do ego. Para que isso seja viabilizado, há que se atribuir importância ao meio ambiente em que é realizado, a fim de que possa ser prestado de forma digna e socialmente valorizado, atendendo a princípios fundamentais insculpidos na CRFB, que serão a seguir abordados.

3. O Direito como Instrumento de Proteção a Dignidade do Trabalhador

A CRFB ao trazer a dignidade da pessoa humana como um de seus fundamentos, reconheceu a prerrogativa de todo ser humano ser respeitado como pessoa, de não ser prejudicado em sua existência e de fruir de um âmbito existencial próprio. Sua finalidade, como princípio fundamental, é assegurar ao homem um mínimo de direitos que deve ser respeitado pela sociedade e pelo poder público, de forma a preservar a valorização do ser humano. Também se considera como alicerce de todo o ordenamento jurídico pátrio, não podendo ser mitigada ou relativizada, sob pena de gerar instabilidade no regime democrático.

Quando a CRFB adotou a dignidade como valor básico do Estado brasileiro, reconheceu o ser humano como o centro e o fim do direito, prerrogativa esta que assume valor absoluto e torna esse princípio uma barreira não passível de remoção, pois zela da dignidade da pessoa

humana, que é um valor absoluto cultivado pela Lei Maior. Considera-se, assim, a dignidade da pessoa humana como um sobredireito e o núcleo axiológico de todo o ordenamento jurídico, o que faz com que o Poder Público e toda a sociedade tenham o dever de promovê-la e torná-la efetiva. Esse princípio se constitui num critério unificador de todos os direitos fundamentais, pois todos estes se reportam a ele, em maior ou menor grau.

Ao se abordar o princípio sob um viés justrabalhista, tem-se que o universo social, econômico e cultural dos direitos fundamentais passa por este ramo, à medida que ele regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas que, regra geral, por sua própria força ou habilidades isoladas, não alcançariam. Diante disso, a conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana envolvem a sua conquista e afirmação da individualidade no meio econômico social, o que gera reflexos no plano cultural e o que se alcança, de maneira geral, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego.

A dignidade, enquanto fundamento do Estado brasileiro, concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente às pessoas humanas, afastando a ideia de predomínio das concepções transpessoalistas de Estado e Nação, em detrimento da liberdade individual. É um atributo intrínseco do indivíduo e, como tal, expressa valor absoluto, pois não pode ser desconsiderada, mesmo cometendo o sujeito as mais indignas ações.

Portanto, tem-se que a dignidade da pessoa humana não gera total imunidade a qualquer espécie de restrição, pois a prática de

atos indignos por um indivíduo não lhe acarreta a perda da dignidade, mas o coloca numa condição de desigualdade com seus semelhantes, o que gera a necessidade de proteção da dignidade do ofendido ou até mesmo de toda a sociedade.

Quanto à saúde do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho tem-se que são direitos protegidos por regras constitucionais e infraconstitucionais e por princípios, visando proporcionar melhores condições de trabalho e de vida aos trabalhadores. Dentre os referidos princípios está o da dignidade da pessoa humana, ora em discussão.

Contudo, uma discussão que se trava é como conceber a proteção da dignidade do trabalhador frente ao desenvolvimento e à livre iniciativa, também consagrados pela CRFB. No contexto em análise, tem-se que o direito à vida, à integridade física e mental, à dignidade deve preceder a tais. Não que estes fundamentos não tenham importância, pois somente através deles é que se concretiza o direito ao trabalho, corolário da dignidade. Contudo, o desenvolvimento e a livre iniciativa devem ser contextualizados tendo como linha mestra a proteção à vida, à saúde, à integridade física e mental e à dignidade dos trabalhadores.

Cabe ao Estado atuar, inclusive de forma preventiva, zelando pela proteção da dignidade do trabalhador contra os poderes públicos e agressões de particulares. Para isso são necessárias tomadas de medidas positivas, ou seja, normatizar, fiscalizar, orientar, estimular e punir qualquer violação a tal princípio, inclusive sobrepujando qualquer interesse de ordem econômica, isso significando que a proteção à saúde e integridade do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho não podem ser vistos ou usados como moeda de troca, pois são

inegociáveis, por maior importância que se dê à livre iniciativa.

Ante ao exposto, e como a CRFB elevou o valor social do trabalho à categoria de princípio constitucional estruturante, anunciado está que a ordem econômica deve ter seu fundamento na valorização do trabalho humano. Dessa forma, mesmo numa sociedade capitalista, a ordem econômica deverá priorizar o valor do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado. A justificativa de tal prevalência deverá servir de norte à intervenção Estatal na economia, que não poderá priorizar o capital em detrimento do fator humano.

4. Conclusão

O trabalho é uma categoria fundante do ser social, através do qual se viabilizam as transformações nas relações materiais de produção e reprodução humana. A partir do desenvolvimento dessas forças produtivas, tem-se o ponto de partida para a criação de novas necessidades, modificando o homem nas dimensões objetiva e subjetiva, determinando a relação complexa entre existência e consciência.

No sistema capitalista, as transformações no mundo do trabalho ganham contorno diferenciado, dado que as relações naturais e tradicionais são dissolvidas e convertidas em relações mercantis, isso significando que, devido ao modo de apropriação do trabalho, no qual o homem se apresenta alienado dos frutos por ele produzidos, os meios de vida e o trabalho são transformados em mercadorias.

Mesmo nessa lógica exploratória, o trabalho permanece como elemento estruturador da sociedade, pois é fonte de subsistência do indivíduo e de seus dependentes.

Contudo, o que se prega é que, além do sustento, o labor precisa ser fonte de satisfação pessoal e não pode se constituir numa forma de destruição pessoal, daí a necessidade de sua proteção.

Nessa seara, merece consideração que os impactos da organização do trabalho sobre os indivíduos derivam de como as tarefas são realizadas e das condições do meio ambiente laboral, fatores que determinam o tipo e o montante de desgaste causado ao trabalhador. Isso impactará diretamente sobre a produtividade e todo o contexto socioeconômico. Portanto, os efeitos negativos de uma tarefa executada em condições ambientais de risco, ou de forma a ferir a dignidade e integridade do trabalhador geram reflexos na sua saúde e, por consequência, sobre todo o sistema produtivo, o que justifica a importância atribuída no presente estudo ao fator humano e suas implicações.

Os sintomas estão presentes no dia a dia da prestação laboral. Por isso, necessário se faz que sejam observados os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, prescritos na CRFB, atentando-se ao fato de que esta norma vinculou a ordem econômica e produtiva ao liame que se forma entre os sujeitos da relação de emprego. Isso quer afirmar que os poderes empresariais devem ser limitados, ou seja, o empregador está obrigado a respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores, proporcionando-lhe condições dignas e saudáveis quando da prestação laboral. As novas tecnologias, metas e atividades desenvolvidas e adotadas devem estar a serviço do homem e devem ser reguladas para impedir o potencial risco de redução da dignidade humana,

devem ser construídas de forma a assegurar a integridade física e psíquica dos trabalhadores e garantir a função social do trabalho. Essas são algumas das medidas necessárias para retomar o passo no sentido do cumprimento do compromisso constitucional de fazer Justiça Social, garantindo a todos o direito a buscar o progresso material e seu desenvolvimento espiritual com liberdade, dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades, atendendo o preceito Dejouriano de que o trabalho deve proporcionar ao indivíduo uma maneira de traçar a sua história.

5. Referências

- ALKIMIN, M. A. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008.
- BALERA, W. O Valor Social do Trabalho. In: **Revista LTr**, n. 10, p. 1.167-1.178, out. 1994.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Trad. Luiz Alberto Monjardim. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2000.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. Trad. Ana Isabel Paraguay e Letícia Leal Ferreira. 3. ed. ampl. São Paulo: Cortez, 1992.
- DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François (Coord.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. Org. ed. brasileira Ofélia de Lanna Sette Tôrres. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- FORRESTER, V. **O horror econômico**. Trad. Álvaro Lorencini. 4. reimp. São Paulo: UNESP, 1997.
- MARQUES, R. S. **Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição Brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007.
- MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Trad. Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004.
- MORIN, E. Os sentidos do trabalho. In: WOOD JUNIOR, T. (Ed.). **Gestão empresarial: o fator humano**. São Paulo: Atlas, 2002.
- SARLET, I. W. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.
- SARLET, I. W. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SAÚDE MENTAL RELACIONADA AO TRABALHO

Saulo Cerqueira de Aguiar Soares

O campo da saúde mental relacionada ao trabalho (SMRT) é multidisciplinar, interessando gradualmente ao Direito, diante do incremento de doenças ocupacionais relacionadas com o trabalho e os acidentes do trabalho.

Para tanto, cabe uma investigação sucinta a respeito da SMRT e suas interconexões com o Direito do Trabalho, que tem como um dos objetivos a proteção à saúde mental dos trabalhadores e a prevenção dos riscos psicossociais no trabalho, ressaltando-se que o direito fundamental à saúde do trabalhador engloba sua saúde mental, de reconhecida eficácia diagonal, quando da relação trabalhador-empregador.

É preciso compreender para transformar as condições atuais causadoras do sofrimento prejudicial no trabalho, sendo papel do Direito estabelecer normas, a partir dos fatos e valores expressos, em defesa do direito à vida digna e à saúde integral dos trabalhadores.

1 Teorias Clínicas do Trabalho: Clínica da Atividade, Psicossociologia do Trabalho, Psicodinâmica do Trabalho e Ergologia

As clínicas do trabalho são abordagens científicas, cada qual com bases epistemológicas, teóricas e metodológicas próprias, com o propósito de estudar a realidade do sujeito no trabalho, em suas vivências concretas, por meio de pesquisas e intervenções. O campo da saúde mental relacionada ao trabalho (SMRT) é multidisciplinar.

Ana Magnólia Mendes (2007b) elucida que a clínica do trabalho é:

[...] um modo de colocar o trabalho em análise, é um processo de revelação e tradução dos seus aspectos visíveis e invisíveis, que expressam uma dinâmica particular, inserida numa subjetividade própria a cada contexto, e que permite o acesso aos processos de subjetivação, às vivências do prazer-sofrimento, às mediações e ao processo saúde-adoecimento. (MENDES, 2007b, p. 65).



Saulo Cerqueira de Aguiar Soares

Professor efetivo Adjunto do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Piauí (UFPI). Doutor em Direito Privado, com distinção acadêmica Magna cum Laude, pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MINAS) (Conceito CAPES 6). Mestre em Direito Privado, com distinção acadêmica Magna cum Laude, pela PUC Minas.

Podem ser citadas como quatro teorias clínicas do trabalho: clínica da atividade, psicossociologia do trabalho, psicodinâmica do trabalho e ergologia.

Louis Le Guillant e Paul Sivadon foram dois dos precursores da corrente da psicopatologia do trabalho, sendo o primeiro destacado pelo contributo do estudo da neurose das telefonistas acerca do trabalho das empregadas domésticas.

Já a psicodinâmica do trabalho (PDT) é uma abordagem científica de origem do médico do trabalho e psiquiatra Christophe Dejours, oriunda da psicopatologia, e consiste numa metodologia em que os trabalhadores podem se expressar acerca dos seus sentimentos e das contradições do trabalho.

O objeto de estudo da PDT é “o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação” (MENDES, 2007a, p. 30).

Christophe Dejours (2008) aponta que em uma primeira análise da clínica do trabalho, são cinco as barreiras para perceptibilidade do trabalho efetivo:

O constrangimento da clandestinidade associado à artimanha e ao zelo; os desafios na estratégia de poder; o déficit semiótico e a dominação simbólica, a *métis* ou o conhecimento do trabalho pelo corpo; e as estratégias de defesa contra o sofrimento. Todos esses obstáculos concorrem à ocultação do que, no fim das contas, aparece como a parte mais importante do trabalho: a parte submersa do iceberg é mais importante do que a parte visível ou observável acima da água. (DEJOURS, 2008, p. 51).

Assinala Gilbert Cardoso Bouyer (2010, p. 250) que são noções centrais da CPDT: “reconhecimento; identidade; compromisso entre sofrimento e defesa; sublimação; racionalidade pática (*pathique*); alienação social”.

O trabalho forma a identidade do sujeito. A clínica psicodinâmica do Trabalho (CPDT) estuda a questão da normalidade (“enigma da normalidade”), a fim de compreender as estratégias para evitar descompensações mentais. A CPDT busca descobrir como as pessoas conseguem se manter trabalhando, suportando todo o sofrimento na “normalidade enigmática”¹, em que parecem estar normais diante dos outros, mas intimamente estão em sofrimento; avaliando a organização do trabalho e a relação prazer-sofrimento-trabalho.

Singulariza Cristophe Dejours (2008) acerca do trabalho das secretárias, que são “*secret-taire*”²

[...] o que remete precisamente ao fato de, em muitos locais de trabalho, serem um tipo de lata de lixo no qual cada um vem derramar tudo de negativo que pensa da própria situação, sobretudo o que pensa dos colegas. Mal acaba de ouvir histórias infames sobre um colega, este entra na sala. E cabe à secretária manter-se sorridente! Há

1 Esclarece Dejours (2014, p. 127): “Será necessário, neste caso, considerar a ‘normalidade’ como um enigma: como fazem estes trabalhadores para resistir às pressões psíquicas do trabalho e para conjurar a descompensação ou a loucura?”

2 Em um neologismo estrangeiro fruto da união de *secret* (segredo) com *taire* (calar).

momentos em que elas só pensam em uma coisa: não ouvir nada. Além disso, precisam ser discretas, manter-se caladas. Se a secretária começa a falar, os outros dirão que ela não sabe guardar segredos. E é bem verdade que não é necessário falar muito para desencadear catástrofes diplomáticas ou organizacionais. (DEJOURS, 2008, p. 57).

Vê-se, com esse exemplo das secretárias, o que os trabalhadores sofrem no trabalho pela conduta dos demais colegas que as utilizam como “lata de lixo” para despejar todos os seus murmúrios pessoais e maledicências contra os colegas de trabalho, fazendo com que elas tenham um trabalho amargurado, tornando-se mascaradas diante de todos.

Os sofrimentos do trabalho não atingem somente o trabalhador; mas também seu cônjuge, filhos, pais e parentes, que sofrem conjuntamente, certas vezes, sendo vítimas da violência de que sofre no trabalho, num ciclo impiedoso, em decorrência da raiva reprimida e do ressentimento do trabalhador.

Apontam Dejours e Bègue (2010) que:

[...] repercute também na organização e divisão das tarefas domésticas, e o preço a pagar por todos pode ser exorbitante. É assim que, para os engenheiros de centrais nucleares responsáveis pela condução de processos, submetidos à cadência do trabalho e às obrigações domésticas, foi possível mostrar que a capacidade de suportar o ritmo imposto pelo papel desempenhado só é possível caso a cônjuge renuncie a uma vida profissional, mesmo no caso em que sua qualificação e remuneração sejam

superiores às do engenheiro nuclear. O trabalho de um leva, inevitavelmente, ao sacrifício do trabalho do outro. (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 32, grifo nosso).

Constatam-se os efeitos potenciais do trabalho sofrido, gerando consequências até para as esposas dos trabalhadores que têm de renunciar à sua vida profissional, a fim de se permitirem gerir a vida doméstica e familiar.

Prosseguindo, frise-se: sob o ângulo da amplitude de atingidos, essa corrente familiar que sofre alcança a comunidade e, por sua vez, a sociedade. Quando um trabalhador sofre violência no trabalho, não é só ele quem padece, mas todos.

Acerca desse ressentimento, Edith Seligmann-Silva (2011) demarca que:

foi possível identificar como o temor de perder o emprego e a necessidade de garantir a sobrevivência estavam subjacentes a essas dinâmicas voltadas para a repressão e o ocultamento da raiva. Em trabalhadores mais antigos, essa raiva era muitas vezes designada pela palavra mágoa e apresentava-se mesclada à decepção e tristeza, configurando um profundo ressentimento. A origem desse ressentimento era a percepção da falta de reconhecimento. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 273).

Existe uma exploração do fatalismo nos locais de trabalho, fazendo acreditar que os acidentes do trabalho são inevitáveis; que ocorrem por destino, em uma estratégia racional do empregador de controlar os trabalhadores, para assumirem uma visão

fatalista e não terem interesse em cobrar da empresa uma postura preventiva em relação aos riscos ocupacionais. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 274-275).

Os dirigentes empresariais usam manipular a desinformação, de forma determinada, com o objetivo de garantir o controle sobre os trabalhadores, “para uma tentativa de sistematização do uso da desinformação junto aos trabalhadores”, por meio da omissão de informações sobre os riscos ocupacionais a que os trabalhadores estão expostos; pela desinformação quanto aos direitos dos trabalhadores e quanto aos critérios para pagamento por produção. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 276-278).

Mesmo profissionais de alto nível de escolaridade, como médicos do trabalho, podem sofrer ataques à sua saúde mental, tanto por parte de gestores e administradores, de empresas públicas ou privadas, como pela prática de definir que o profissional será “ambulante”, sem local estabelecido para trabalho e com consultórios que não atendem aos requisitos mínimos de funcionamento, aumentando a insatisfação do trabalhador, o sentimento de injustiça e a falta de reconhecimento, evidenciando o nexo do adoecimento com o trabalho.

O trabalhador que passa por assédio moral³,

3 Roberto Heloani e Margarida Barreto (2014, p. 39) apontam algumas das características do assédio moral: I a “temporalidade; intencionalidade; direcionalidade; repetitividade e habitualidade; localização; degradação deliberada das condições de trabalho”.

*mobbing*⁴, violência psicológica⁵, terror psicológico ou psicoterror acaba se dissociando do seu grupo de trabalho; sofre em razão do silêncio dos colegas que começam a tratá-lo com rejeição no transcorrer dos dias.

Destaca Vicent de Gaulejac (2007):

Podemos acusar o ‘capitalismo’, o ‘liberalismo’, o ‘sistema’, mas não temos nenhum meio de agir contra ele. A hierarquia, assim como os colaboradores e os subordinados, são também pegos em uma pressão permanente que não conseguem controlar. Cada um tenta descarregar sua agressividade sobre o outro, contribuindo assim para reforçar a lógica do ‘salve-se quem puder’. [...] Cada um sofre e exerce pressões em uma corrente sem fim, em que cada elo pode encontrar-se em uma posição de assediador e de assediado. (GAULEJAC,

4 De acordo com o Glossário Temático da Saúde do Trabalhador do MERCOSUL, conceitua-se *mobbing* como: “Palavra inglesa traduzida como ‘ataque, atropelamento’. Define todas as ações de hostilidade contínuas e reiteradas exercidas no âmbito do trabalho pelo empregador, pelos superiores hierárquicos, por aqueles que têm função de comando ou por terceiros, direta ou indiretamente ligados a eles, que manifestem abuso de poder, com o objetivo de afetar a dignidade do trabalhador, seu direito de não ser discriminado, o respeito à sua honra e à sua integridade física, psíquica e moral e/ou o compromisso de seu futuro laboral. Essas ações provocam isolamento, perda da autoestima, desqualificação, humilhação, violação da intimidade, difamação, supressão de direitos, intimidação, agressão verbal etc.; em casos extremos, causam perda do emprego e danos psicológicos graves que, inclusive, podem levar ao suicídio.” (BRASIL, 2014a, p. 39).

5 A Organização Mundial da Saúde (2002, p. 4) define violência psicológica como “O uso deliberado do poder, ou ameaças de recurso à força física, contra outra pessoa ou grupo, que podem prejudicar o desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social. Inclui abuso verbal, intimidação, abuso, assédio e ameaças.”

2007, p. 226).

Nessa reflexão, cabe ressaltar a conduta de mútua hostilidade em que um trabalhador pode se encontrar; ser assediado pelo seu chefe ou por um trabalhador do mesmo grau de hierarquia e estar assediando também, ao mesmo tempo, um outro trabalhador, numa “corrente sem fim”. A desumanização e o congelamento dos sentimentos, entre os trabalhadores, faz ampliar os casos de assédio, em que todos são colocados contra todos, numa inimizada constante, evidente ou velada, acabando com a solidariedade e o amor por luta de lugares.

É preciso uma intervenção do Direito, no âmbito nacional⁶, para combater o assédio moral, por meio também de uma legislação federal que institua uma mediação a ser requerida pela vítima do assédio moral e/ou do assédio sexual, com a participação da figura do *ombudsman* que seria o responsável a tomar conhecimento dos casos e promover soluções.

Existe uma rejeição social ao desemprego, por “uma confusão entre desempregado e desocupado”. Quando se é demitido em massa ou por fechamento do estabelecimento, “o desempregado já não pode se autoacusar de fracassado”, havendo

6 O Estado de São Paulo avançou com a Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006, em que veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas; dispondo o art. 2º que configura assédio moral “toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor”.

na situação de crise, assim, uma “banalização do desemprego” que não leva a tão grande sofrimento psíquico do trabalhador nessa condição. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 452-454).

Devem ser adotadas estratégias de prevenção do estresse, por meio do controle dos riscos e das exposições, a partir da prevenção primária (eliminando ou reduzindo os riscos estressores), da prevenção secundária (identificando os trabalhadores com sinais que irão desenvolver transtornos mentais, gerenciando o estresse e fortalecendo o *coping*) e pela prevenção terciária (identificando e tratando os trabalhadores que já apresentam transtornos mentais, bem como facilitando o seu retorno ao trabalho após o afastamento). Assim, “a prevenção primária é proativa ao passo que a secundária e terciária são reativas”. (GLINA; ROCHA; 2014, p. 115-116).

Assinala Christophe Dejourns (2014) que a partir da análise da carga psíquica, pode-se classificar um trabalho como fatigante ou equilibrante, sendo que “uma organização do trabalho autoritária, que não oferece uma saída apropriada à energia pulsional, conduz a um aumento da carga psíquica”, e que “um trabalho intelectual pode se revelar mais patogênico do que um trabalho manual”. A conversão de um trabalho fatigante em trabalho equilibrante deve perpassar pela avaliação da organização do trabalho que deve ser flexível. Em verdade, as empresas buscam trabalhadores líquidos para uma organização do trabalho sólida. O capital investe na publicidade da flexibilização negativa da legislação trabalhista, mas em seu território quer distante a flexibilização da organização do trabalho e o respeito aos direitos da personalidade dos trabalhadores.

Trata, ainda, a CPDT da “psicodinâmica do reconhecimento”, que deve integrar o julgamento de utilidade que o trabalhador faz de seu labor, diante das repercussões técnicas, sociais ou econômicas e pelo julgamento de beleza, realizado pelos seus pares a respeito da qualidade de suas atividades. (DEJOURS, 2008, p. 85-86).

A psicodinâmica do trabalho funda-se em conferir se o trabalho busca uma autorrealização no trabalho, se existe uma lacuna entre o trabalho prescrito e o trabalho real e se o trabalhador busca reconhecimento do seu trabalho pelo julgamento do outro.

Yves Clot trabalha com uma clínica da atividade na clínica do trabalho, ressaltando a função psicológica do trabalho e desenvolvendo a capacidade dos trabalhadores agirem sobre eles próprios e seu gênero profissional; engloba atividade e subjetividade de maneiras interconectadas, estudando a atividade real e o real da atividade. (CLOT, 2006; CLOT, 2010).

Yves Schwartz apresentou uma visão ergológica do trabalho.

Esclarece Jussara Cruz de Brito (2011) que:

A ergologia não se caracteriza como uma nova disciplina ou um novo campo do saber, mas sim como uma perspectiva de análise e de intervenção sobre o trabalho gestada entre o final dos anos 60 e o início dos anos 80. [...] Como perspectiva de análise e intervenção sobre os problemas que emergem do trabalho, a ergologia explora o ponto de vista da atividade humana em suas circulações, entendendo que a atividade do trabalho opera como uma matriz. (BRITO, 2011, p. 479).

A Ergologia amplia os estudos da

Ergonomia de trabalho prescrito e real⁷ e também analisa as normas gerais do trabalho, entendidas como “normas antecedentes” do trabalho que são definidas antes do início do trabalho, vinculadas às experiências coletivas do trabalho, à divisão social do trabalho e à luta pelo poder.

Tem como uma das ferramentas o dispositivo dinâmico de três polos (DD3P), que são o das disciplinas constituídas (as quais têm como objeto o trabalho e entre elas pode-se adicionar o Direito do Trabalho), o dos saberes da prática e o ético-epistêmico (ATHAYDE et. al., 2014, p. 231).

Destaca Jussara Cruz de Brito (2011, p. 487) que “[...] para a Ergologia, a atividade é entendida como um debate de normas e valores. Diante das normas antecedentes, na situação real de trabalho, os trabalhadores (re) criam estratégias, em um movimento contínuo de (re)normatização”.

Disciplinam Admardo Bonifácio Gomes Júnior e Yves Schwartz (2014) que o DD3P é “um dispositivo clínico de intervenção,

7 Dejours e Bègue (2010) fazem uma reflexão acerca do trabalho vivo, a conferir: “Realmente, a clínica do trabalho e, sobretudo, a ergonomia mostraram, já há um bom tempo, que o trabalho ordinário é incansável e inexoravelmente perturbado por incidentes, panes, disfunções, imprevistos e acidentes. Em outros termos: as ciências do trabalho mostram que, mesmo quando o trabalho é rigorosamente organizado por pessoas que sabem o que é o trabalho - notadamente engenheiros -, pelo serviço dos métodos ou pelos projetistas, em realidade a previsibilidade do trabalho é inevitavelmente desmentida por imprevistos, ou seja, por aquilo que justamente foge à previsão (incidentes, panes, disfunções, imprevistos, acidentes). Esta é a razão pela qual é necessário - e será necessário sempre - o trabalho vivo.” (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 50).

produção e circulação de saberes que visa ampliar a margem de manobra na lacuna entre as normas antecedentes do trabalho e as possibilidades de renormalização dos sujeitos expressas nas dimensões do uso do corpo-si (por si e pelo outro).”

Assim, a clínica ergológica conjuga esses diferentes saberes, dedicando-se à lacuna entre o trabalho prescrito e o real. Os trabalhadores devem assumir um papel central para transformar os sistemas de saúde e segurança do trabalho, catalisando um processo de transformação.

Cabe tratar do Modelo Operário Italiano (MOI) de saúde do trabalhador, formado por um agrupado ordenado de pesquisadores, sindicalistas e profissionais da saúde que deram importante contributo ao desenvolvimento do campo da saúde do trabalhador, combatendo a nocividade no trabalho. Pode-se citar como exemplo significativo a investigação do MOI sobre os riscos ocupacionais, que permitiu a criação do mapa de risco – atualmente norma no Brasil – por meio do item 5.16 da NR-5.

Outro significativo aporte do MOI foi a concepção de comunidade científica ampliada (CCA), inspirando a comunidade ampliada de pesquisa (CAP), privilegiando o diálogo com os trabalhadores.

É preciso incentivar a gestão cooperativa entre empregador e trabalhadores e entre serviços de saúde e segurança no trabalho e trabalhadores para formar uma comunidade no trabalho direcionada a melhorar as condições de trabalho, e não manter a produção à custo de vidas humanas.

2 Transtornos mentais relacionadas ao trabalho: trabalhadores desolados

Em seara mundial, os impactos da globalização atingem o trabalhador. Por exemplo, a Economia GIG ou *Freelance Economy* vem se difundindo, marcada pela precarização das relações de trabalho⁸, sem qualquer proteção do Direito do Trabalho. O contrato de zero hora⁹ no Reino Unido não garante ao trabalhador a carga horária que irá trabalhar no mês e o recebimento de salário, agravando a insegurança do trabalho e segurança remuneratória do trabalhador.

Os trabalhadores públicos também são afetados. Em que pese aos aspectos parcialmente positivos ao cidadão do movimento da *New Public Management* (NPM) ou Nova Gestão Pública (NGP) desburocratizar o Estado e ampliar a *accountability*, consistente em uma abordagem dos serviços públicos, pode causar efeitos deletérios aos trabalhadores, pela cobrança aumentada e cobranças individualizadas.

A dimensão do trabalho é identificada por Ulrich Beck (2016) de uma forma peculiar, ao dispor que:

8 Patrícia Maeda (2017, p. 46) assinala que a precarização do trabalho é “[...] resultado direto da reestruturação produtiva, que, por sua vez, fundada em princípios como o da flexibilidade, implica em modelos de contratação de forma atípica (contrato temporário, subcontratação ou terceirização, contrato a tempo parcial ou com horário flexível) e no agravamento das condições de trabalho, de modo que temos verificado nas formas de organização do trabalho uma forte tendência ao que preferimos denominar de precarização do emprego e das condições de trabalho, subdividindo a precarização do trabalho em duas vertentes [...]”.

9 Disposto nos artigos 27A e 27B do *Employment Rights Act* 1996.

Talvez não haja qualquer outra situação em que a importância adquirida pelo trabalho assalariado na vida das pessoas no mundo industrial se revele tão claramente como quando dois desconhecidos se encontram e perguntam: ‘o que você é?’, e não respondem como o que fazem nas horas vagas: criador de pombos, nem com a confissão religiosa: católico, nem com alusão ao ideal de beleza: como você pode ver, ruivo e musculoso – mas, com a maior naturalidade de um mundo que a bem da verdade parece meio fora dos eixos com uma tal resposta, com a profissão: técnico da Siemens. Se sabemos a profissão do nosso interlocutor, acreditamos saber quem ele (ela) é. A profissão serve de parâmetro mútuo de identificação, com cujo auxílio contamos para avaliar as necessidades e capacidades pessoais e a posição econômica e social daquele que a ‘tem’. Por mais curioso que seja, produz-se a equivalência da pessoa com sua profissão. Na sociedade em que a vida se alinha pela trama da profissão, se revela de fato algumas informações-chave: renda, status, conhecimentos linguísticos, interesses possíveis, contatos sociais etc. (BECK, 2016, p. 204).

Essa constatação de Beck manifesta a centralidade do trabalho ainda hoje, que define a pessoa para o outro, ao mesmo tempo em que expõe a curiosidade alheia, de tentar identificar a posição econômica e social do outro a partir dessa pergunta: “o que você é”? Como diz Beck, acaba-se por estabelecer parâmetros de distinção ou identificação de alguém pela profissão que exerce, revelando informações-chave. Logo o trabalhador percebe que é digno de ser respeitado ou desrespeitado pela

profissão que exerce na sociedade, ao invés de ser estimado pela honestidade com que exerce o seu trabalho. Disso, o trabalhar assume posição crucial na saúde mental dos sujeitos.

Os transtornos mentais são estigmatizados no trabalho. Edith Seligmann-Silva (2011) revela que os trabalhadores têm receio de exteriorizar os sintomas dos transtornos mentais¹⁰ relacionadas ao trabalho, pois:

[...] a resistência em assumir que não havia suportado, suficientemente, o trabalho, **conjugada ao receio de ser considerado ‘vagabundo’ e simulador de doença para obter vantagens**. O chefe geralmente lhes transmitem a insatisfação e o menosprezo com que encaravam ‘os que só viviam indo ao médico e arranjando atestado para não trabalhar’. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 272, grifo nosso).

A citação da autora evidencia um problema grave, que é o sofrimento, negado pelo próprio trabalhador, decorrente do receio de revelar sua condição de saúde, por medo. Foi difundido falaciosamente, mesmo no meio da saúde, o relatado pela autora, ou seja, que quem sofre de algum transtorno ou doença pode ou poderia estar simulando uma doença.

Configura atitude discriminatória contra o doente, acusá-lo de estar praticando simulação sem apresentação de provas concretas da alegação, por quem a imputa, o que caracteriza, na realidade, um meio de humilhar, silenciar e

10 Ressalta-se a incorreção do termo “doença mental”, devendo ser utilizada transtorno mental. Nesse sentido, a American Psychiatric Association (2014) faz uso da expressão “transtornos mentais” e a OPAS/OMS (2003) no CID-10 faz uso do termo “transtornos mentais e comportamentais”.

desprezar o doente – embora ele se mantenha sofrendo em silêncio – a fim de que não exponha as falhas da organização; tal conduta objetiva um ganho secundário para aquele que injustamente acusa o outro de simulação, como forma de fugir da responsabilidade de sua atribuição profissional, além de revelar a sua incompetência de compreender o doente e tentativa de justificar a omissão quanto à não adoção de qualquer medida preventiva para adaptar o trabalho à condição do ser humano. É uma estratégia calculada acusar o paciente/trabalhador doente de simulador, pois, quem assim o faz, acredita estar se protegendo diante da própria conduta omissa de não ouvir as queixas do doente, de não promover as melhorias necessárias, de não realizar um tratamento, de não o afastar dos riscos que agravam a doença etc.

Ademais, existe o transtorno factício autoimposto, que é um transtorno mental (não uma simulação) reconhecido pela CID, que também exige tratamento e atenção ao que sofre. E, de toda forma, mesmo esse diagnóstico requer obrigatoriamente comprovação de que o paciente não está agindo com simulação, não por mera alegação leviana do perito (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014, p. 325)

Vicent de Gaulejac (2007) reconhece que muitos trabalhadores silenciam o sofrimento mental no trabalho, dispondo que as empresas promovem:

[...] pressão, pelo tempo, pelos resultados, mas também pelo medo, que tem consequências terríveis. Ele gera comportamentos de adição, estresse cultural, sentimento de invasão, contra o qual é difícil de

se defender, e sofrimentos que o indivíduo esconde; do contrário, se fossem expressos, ele ficaria visado. (GAULEJAC, 2007, p. 214).

Aqui fica compreensível a conduta do trabalhador de esconder seu sofrimento mental, como forma de se defender para não ficar visado pelo empregador.

Christophe Dejours e Christian Jayet (2014) expõem o descrédito do sofrimento dos trabalhadores pelos executivos, sendo que:

os executivos questionam a interpretação dos dados clínicos: eles são considerados anedóticos e sem significação geral. Os executivos, às vezes, pensam que se trata apenas de choramingos e lamentações confinados ao serviço médico. Às vezes, pensam que se trata de queixas isoladas e não a expressão de um problema coletivo. Eles pensam, também, que existe no local, ‘maus elementos’, quer dizer, pessoal de má qualidade, concentrados no setor por razões históricas (envelhecimento do pessoal, seleção deplorável de personalidades frágeis etc.). **Os executivos, às vezes, questionam o médico do trabalho, sugerindo que ele estaria dando atenção excessiva a queixas banais e, finalmente, que ele estaria provocando um problema sem consistência real, chegando mesmo a questionar a qualidade profissional, sugerindo que o médico estaria muito indulgente em relação ao pessoal, até mesmo com animosidade intencional em relação a empresa**”. (DEJOURS; JAYET, 2014, p. 72, grifo nosso).

Nessa conjuntura, empresas possuem *icebergs* de transtornos mentais. Os dirigentes,

parte perversos, sádicos, psicóticos, dizem que as queixas referentes à saúde mental, que se dão nos consultórios médicos da empresa, não passam de lamentações dos trabalhadores, não lhes dando a atenção devida por isso; que os trabalhadores que sofrem adoecimento mental são indivíduos a serem expurgados da empresa. E, o mais grave, que o médico do trabalho que tudo isso evidencia, simplesmente cumprindo o seu dever legal, ético e moral de proteger a saúde dos trabalhadores, é tachado de estar provocando o problema. Assim, quem diagnostica a relação causal entre o trabalho e o transtorno mental do trabalhador é considerado o culpado, não os responsáveis pela definição da organização do trabalho e da gestão da empresa. Além do que, como visto, os médicos do trabalho ainda sofrem o desrespeito de terem a sua qualidade questionada pelos dirigentes empresariais e serem vistos como pessoas que intencionalmente querem prejudicar a empresa, enquanto na realidade é exatamente o contrário.

Exatamente é o que ocorre com o profissional do SESMT o que Dejours e Jayet (2014) afirmam que o trabalhador constata:

se quebro-galhos, corro o risco de ser puindo; se não o faço, corro o risco de ser acusado de falta de iniciativa. É exatamente essa injunção paradoxal, que é: causa de sofrimento, mal-entendidos, sonegação e má circulação de informações, fechamento sobre si mesmo e de desconfiança individual, sentimento de injustiça, fechamento de coletivos face a outros coletivos e de constituição de antagonismos e conflitos intequipes. [...] A fraude conduz o sujeito a uma posição psicológica extremamente

desconfortável. Estar fora da lei é por si só desagradável. Para a maioria das pessoas isso é ameaçador. [...] Estar na ilegalidade é, às vezes, tão insuportável que as pessoas, frequente ou sistematicamente, tentam se desembaraçar da responsabilidade da fraude remetendo-a ao vizinho. (DEJOURS; JAYET, 2014, p. 102-103).

Essa revelação dejouriana é essencial para se compreender os acidentes do trabalho e as doenças ocupacionais que, na realidade cotidiana dos médicos do trabalho, são visualizados pelas empresas como os culpados pelos acidentes e doenças físicas, além dos transtornos mentais, pelo fato de os evidenciarem às claras. Não se tem como prevenir acidentes com essa concepção empresarial, de considerar que o médico do trabalho deve praticar clandestinidades para proteger a empresa, sob pena de ser visto como inimigo da empresa. Assim, o bom médico do trabalho para a empresa é aquele que a defende a qualquer custo, pelas falcatruas e manipulações documentais. É preciso que a sociedade tenha conhecimento disso, para decidir, politicamente, que tipo de médico do trabalho irá permitir que uma empresa possua. Ressalta-se que o atual modelo brasileiro é fracassado, com médicos do trabalho submissos aos dirigentes empresariais, pelo medo do desemprego diante da falta da garantia provisória de emprego, e ainda assim por serem empregados, não servidores públicos do Estado, em serviço nas empresas, para, aí sim, terem total independência profissional.

A desestruturação social do trabalho, a ceifar a solidariedade e a cooperação, “os principais componentes do viver-junto no

trabalho”, desqualificando os empregos e obrigando os trabalhadores a cometerem fraudes na suas atividades, fizeram o aumento das patologias relacionadas à saúde mental do trabalho e o suicídio no trabalho. (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 53).

Vejamos que até os trabalhadores que sofrem acidentes do trabalho são discriminados no meio ambiente do trabalho e doenças ocupacionais, como evidencia Edith Seligmann-Silva (2011):

Trabalhadores que sofreram acidentes passam frequentemente a sofrer discriminação e desqualificação, sob alegações geralmente mal esclarecidas e de caráter depreciativo, como a de que estariam com menor capacidade laborativa, ou de que talvez fossem desatentos e ‘propensos a acidentes’. Uma causa real, porém ocultada, seria possivelmente o fato de que a presença do acidentado poderia pôr em risco as defesas psicológicas de repressão e negação do medo, presentes no coletivo dos trabalhadores. Os portadores de doenças decorrentes do trabalho sofrem, em geral, a mesma discriminação. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 228).

Assume essa realidade uma óptica nefasta, visto que os acidentados e doentes são discriminados quando do retorno do trabalho, mesmo que com capacidade para o trabalho e, muitas vezes, pelos seus próprios superiores, em uma estratégia de desqualificação dos que sofrem acidentes.

Em face disso, a OMS (2010) assinala as consequências dos trabalhos precários:

Maus resultados de saúde mental estão associados ao emprego precário

(por exemplo, trabalho informal, contratos a termo incerto e trabalho a tempo parcial) (Artazcoz et al., 2005; Kim et al., 2006). Os trabalhadores que sentem precariedade no seu trabalho sofrem efeitos adversos significativos na sua saúde física e mental (Ferrie et al., 2002). [...] A falta de qualidade de trabalho pode afetar a saúde mental tanto quanto a perda de trabalho (Bartley, 2005; Muntaner et al., 1995; Strazdins et al., 2007). (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2010, p. 77).

Edith Seligmann-Silva (2011) destaca acerca de aspectos que podem ser considerados biopsicossociais que envolvem os portadores de transtorno mental e o determinante social trabalho, declarando que:

A discriminação dos ‘nervosos’ emerge, assim, como um outro fato de superexploração vinculado à desqualificação. Pessoas estigmatizadas como ‘desviantes’, especialmente após hospitalizações psiquiátricas, encontram dificuldades para serem aceitas no mercado formal de trabalho e frequentemente são exploradas em subempregos ou, mesmo, em trabalhos não pagos ou subremunerados, prestados a familiares. Algumas empresas, ao receberem de volta empregados que passaram por hospitalização psiquiátrica, os recolocam em postos de trabalho desqualificantes. [...] Alessi identificou que, em pessoas marginalizadas que viviam uma situação de ‘rotulação psiquiátrica’, a desqualificação desempenhava importante papel na dinâmica social vinculada à produção de comportamentos que conduzem a essa rotulação.”. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 227-228).

Pelo que se examina, os que sofrem de transtornos mentais, relacionados ao trabalho, encontram dificuldades de se recolocarem no mercado de trabalho, sendo submetidos a trabalhos precários e subempregos, o que pode agravar ainda mais sua condição mental, com repercussão por toda a vida.

Christophe Dejours e Christian Jayet (2014, p. 89-90) indicam as expressões diretas do sofrimento vivenciado pelos trabalhadores, que os levam a “atitudes agressivas, medo de boatos, sentimento de não reconhecimento dos méritos específicos, vivência de injustiça, destruição da confiança recíproca entre trabalhadores; desenvolvimento de um individualismo, o fechamento de cada um em sua esfera privada etc”. Já as defesas contra esse sofrimento são evidenciadas quando o trabalhador se “desvencilha das responsabilidades, a adotar a conduta de ‘cada um por si’, à desconfiança sistemática, em enfrentar o sofrimento no silêncio e só verbalizá-lo no consultório médico, recusar a cumprimentar os colegas, denunciar outros grupos de incompetentes no trabalho, etc”. (DEJOURS; JAYET, 2014, p. 90-92).

A realidade evidencia que ampla parcela das empresas propositadamente não tem interesse de criar um ambiente de trabalho saudável na seara mental dos trabalhadores, pois adota conscientemente a gestão pelo medo. Destaca Christophe Dejours (1992, p. 96) que “a erosão da vida mental individual dos trabalhadores é útil para a implantação de um comportamento condicionado favorável à produção. O sofrimento mental parece como intermediário necessário à submissão do corpo”.

Destaca Dejours (1992, p. 102-113) que

a empresa busca de forma dolosa a exploração do sofrimento dos trabalhadores, como forma de aumento da produção do trabalho; assim como explora a ansiedade dos trabalhadores, pois o “medo é também um instrumento de controle social na empresa”. Há uma desolação nos trabalhadores, em parte promovida pelas avaliações individualizadas de desempenho, que ocasiona concorrência entre os colegas de trabalho e deslealdade (DEJOURS, 2008, p. 80).

Não se trata de repelir as avaliações e o controle de qualidade, mas de amplificá-los “[...] aos próprios avaliadores, para que fosse feita por pesquisadores com qualidades específicas para realizá-la, pesquisadores que saberiam ajudar e não punir as pessoas avaliadas, que saberiam treinar e estimular os profissionais em vez de desencorajá-los e desmoralizá-los. (CHAMPAGNE, 2008, p. 16)

O sofrimento acarreta o desenvolvimento de estratégias defensivas, individuais e coletivas, de proteção, adaptação ou exploração, acabando por se tornar uma ideologia defensiva, fruto de uma alienação.

Dejours (2008) reflete acerca das estratégias de defesa contra o sofrimento:

O trabalho também provoca uma série de sofrimentos em razão de constrangimentos deletérios, como os constrangimentos de cadências ou de qualidade; os constrangimentos sociais da dominação, injustiça, desprezo, humilhação; as exigências de usuários e clientes – eventualmente sua violência, um vez que esta entrou na ordem do dia. Trabalhar é também suportar esse sofrimento. Isso faz parte do trabalho. Para tanto, os agentes constroem estratégias coletivas e individuais de defesa que fazem parte, sem sombra

de dúvida, do trabalho efetivo. Mas todas essas estratégias, mesmo sendo custosas e pacientemente construídas pelos agentes, têm a propriedade de ter um funcionamento inconsciente. (DEJOURS, 2008, p. 50).

Deve-se adotar um protocolo para prevenção e investigação de casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho (TMRT). Para tanto, cabível apurar os riscos ocupacionais de cada local de trabalho, com a participação ativa dos trabalhadores. Nesse ínterim, devem ser levantados todos os riscos ocupacionais: físicos, químicos, biológico, ergonômicos e de acidentes, com destaque para os riscos químicos, que podem estar ocasionando intoxicações neurotóxicas e para os de natureza psicossocial.

O Protocolo de Investigação do Nexo Causal dos TMRT, proposto por Duílio Antero de Camargo et. al. (2010, p. 132-137), é um importante instrumento para compreensão dos riscos que possam gerar danos à saúde mental dos trabalhadores, ao investigar os riscos de natureza ocupacional relacionados à empresa e ao trabalhador (envolvendo o seu grau de relacionamento com colegas e chefia; grau de satisfação e realização no trabalho); os riscos de natureza social; os riscos de natureza psíquica, os episódios de TMRT atuais e anteriores e os principais indicadores de transtornos para a saúde mental relacionados aos riscos psíquicos. Adverte-se, todavia, que a aplicação do protocolo é operador-dependente; então, deve ser aplicado e registrado por um profissional com independência profissional completa, em relação ao empregador, e imparcial, para evitar que seja usado inadvertidamente como meio de culpabilidade do trabalhador desolado.

É importante estabelecer um equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada. Nesse sentido a OMS (2010) apontou que:

Reconhece-se crescentemente que o excesso de trabalho e conseqüente desequilíbrio entre a vida profissional e a vida privada tem efeitos negativos para a saúde e o bem-estar (Felstead et al., 2002). Reequilibrar o trabalho e a vida privada exige apoio legislativo e relativo às políticas do governo, que permitam que os pais tenham o direito de tomar conta dos seus filhos, e a garantia de cuidados às crianças independentemente da capacidade financeira, para além de benefícios como horário de trabalho exível, férias pagas, licença de maternidade e paternidade, emprego partilhado e licença prolongada (Lundberg et al., 2007). Este tipo de políticas já começou a ser implementado, sobretudo em países de rendimento elevado. Os trabalhadores informais, como acontece com outras legislações de protecção, são excluídos destes benefícios. É chegado o momento dos governos, com a participação dos trabalhadores, tanto formais como informais, desenvolver incentivos para promoção das políticas de equilíbrio de vida profissional e privada apoiar e políticas de protecção social, que incluam mecanismos claros para financiamento e responsabilização. (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2010, p. 85).

Determina a OMS (2010, p. 89) que “[...] a informação existente sugere a necessidade de expansão do alcance da SHST [Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho] para inclusão do *stress* relacionado com o trabalho e comportamentos prejudiciais”.

Sobressai que os agentes patogênicos e os sintomas psiconeurológicos não são somente os relacionados com riscos psicossociais, mas também de substâncias químicas e até de ruído, conforme Quadro VIII, o que indica a necessidade de investigação.

Quadro I – Agentes Patogênicos e Sintomas Psiconeurológicos

Agentes Patogênicos	Sintomas Psiconeurológicos
Benzeno	Delírio, excitação e depressão, embriaguez, desorientação
Chumbo	Alucinações, excitação e depressão, insônia, convulsão, coma
Manganês	Riscos impulsivos, tremores, hipomímica facial, queixas sensoriais
Mercúrio ¹	Alucinação, excitação e depressão, paralisia
Monóxido de carbono	Tetania, embriaguez, cefaleia, paralisia, coma
Sulfeto de carbono	Cefaleia, coma
Ruído	Estresse, instabilidade neurovegetativa (distúrbios digestivos), estado de angústia, distúrbios psíquicos, aumento de depressão.

Fonte: CAMARGO et. al., 2010, p. 140.

1 No Brasil, o Decreto Legislativo n° 99/2017 Brasil aprovou o texto da Convenção de Minamata sobre Mercúrio, com o objetivo de “proteger a saúde humana e o meio ambiente das emissões e liberações antropogênicas de mercúrio e de compostos de mercúrio”. (BRASIL, 2017a)

Quanto ao estresse ocupacional, definem Dúlio Antero de Camargo et. al. (2010, p. 60) que:

o estresse ocupacional pode influenciar o comportamento, desencadeando ou agravando o absenteísmo, a drogadição, os distúrbios do sono, o tabagismo e o consumo de cafeína. Além disso, pode levar a alterações dos sistemas musculoesqueléticos, vegetativo (autônomo), endocrinológico e imunológico. (CAMARGO et. al, 2010, p. 60)

Detemina a Organização Mundial da Saúde (2010) que:

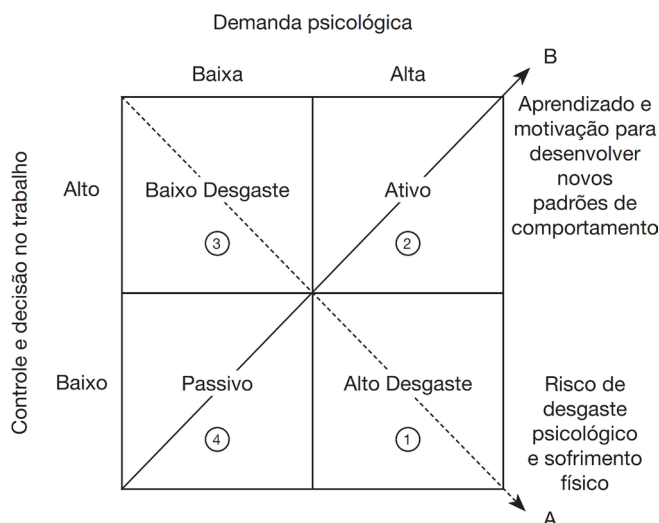
O stress no trabalho está ligado a um aumento de 50% do risco de aterosclerose coronariana (Marmot, 2004; Kivimäki et al., 2006) e existem provas consistentes segundo as quais a elevada exigência no trabalho, baixo nível de controle e desequilíbrio entre esforço e recompensa são fatores de risco para problemas de saúde mental e física (Stansfeld & Candy, 2006). (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2010, p. 78).

Assim, são diversas as repercussões decorrentes dos estressores mentais, podendo atingir além do aparelho psíquico. Há casos de morte pelo excesso de trabalho (*karoshi*)¹¹, em uma morte súbita pelos estressores ocupacionais físicos e/ou psíquicos.

11 Esclarece a Enciclopédia de Saúde e Segurança no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho que “Karoshi é uma palavra japonesa que significa morte por excesso de trabalho. Este fenômeno foi inicialmente reconhecido no Japão”, e que uma análise de ocorrências apontou que “os casos de karoshi eram de trabalhadores entusiasmados e dedicados, então eles tenderam a esquecer sua necessidade de descanso periódico, e até mesmo a necessidade de atenção médica”. (HARATANI, 1998, p. 5.20).

O modelo Demanda-Controle de Karasek (Figura 8) é uma teoria para esclarecer o estresse no trabalho que se baseia na demanda psicológica e na demanda do controle e tomada de decisões no trabalho.

Figura 1 - Modelo Demanda-Controle de Karasek



Fonte: PEREIRA et. al (2014).

Esclarecem Dúlio Antero de Camargo et. al. (2010, p. 58) que:

a carga de trabalho, quando demasiado baixa, pode levar o trabalhador a uma hipoprosexia (diminuição da atenção), a aborrecer-se e perder a motivação. Em contrapartida, exigências demasiadamente elevadas acabam acarretando uma fragmentação dos processos cerebrais e deterioração da capacidade de julgamento. (CAMARGO et. al, 2010, p. 58).

Tal modelo é condizente ao determinar a capacidade do sujeito de controlar as exigências no trabalho. O modelo envolve a apuração da demanda psicológica e da latitude da decisão, sendo classificadas como:

Demanda psicológica: reflete quão duro o indivíduo trabalha, inclui a presença de prazos-limite, o esforço mental e o estímulo necessário ao cumprimento da tarefa, ou a coordenação de cargas, estressores provenientes de conflitos interpessoais, medo de perder o emprego e de obsolescência, turnos alternados.

Latitudes de decisão: refere-se à habilidade do trabalhador de controlar suas atividades e usar as habilidades. Inclui dois componentes: autoridade da tarefa (autonomia) e discricção de habilidade (controle sobre o uso das habilidades). (GLINA, 2014, p. 10, grifo nosso)

Conforme a teoria, o trabalho pode ser classificado de quatro formas: baixo desgaste, trabalho passivo; alto desgaste e trabalho ativo. Assim, é possível conferir que trabalhadores com altas demandas psicológicas e baixo controle e decisão no trabalho são mais propensos a desenvolverem sofrimento psíquico e físico, estando em alto desgaste¹².

O trabalho passivo leva a prejuízos a saúde mental do trabalhador, quando se tem uma baixa demanda psicológica concomitante

12 A Declaração de Luxemburgo sobre Promoção da Saúde no Local de Trabalho na União Europeia, atualizada em 2007, reconhece a dicotomia do trabalho para a saúde: "O local de trabalho influencia a saúde e a doença de várias formas. O trabalho pode provocar alterações da saúde quando os trabalhadores exercem atividades em condições lesivas para a saúde, se as capacidades individuais disponíveis são inadequadas, ou se o suporte mútuo dos colegas é insuficiente. Mas, no entanto, o trabalho pode ser fonte de desenvolvimento pessoal e reforçar as competências e as capacidades individuais". Ainda, indica que um dos princípios de uma empresa deve ser instituir "códigos de conduta e diretrizes da empresa que vêem os funcionários não como fatores de custo, mas como fatores de sucesso importantes". (UNIÃO EUROPEIA, 2007)

com um baixo poder de controle e decisão no trabalho. E, certas vezes, o assédio ao trabalhador é promovido obrigando-se este a se deslocar para um trabalho passivo, desmotivado.

Um trabalho ativo permite aprendizado e motivação, decorrentes de sua demanda psicológica alta (com moderação) e também o controle no trabalho.

Conforme a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, em sua décima revisão, (CID-10), da Organização Pan-americana de Saúde (OPAS) e da Organização Mundial da Saúde (OMS), é a seguinte, a classificação geral dos transtornos mentais e de comportamento: (F00-F09) transtornos mentais orgânicos, inclusive os somáticos; (F10-F19) transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de substância psicoativa; (F20-F29) esquizofrenia, transtornos esquizotípicos e delirantes; (F30-F39) transtornos do humor; (F40-F48) transtornos neuróticos, transtornos relacionados com o “stress” e transtornos somatoformes; (F50-F59) síndromes comportamentais associadas com distúrbios fisiológicos e a fatores físicos; (F60-F69) transtornos da personalidade e do comportamento do adulto; (F70-F79) retardo mental; (F80-F89) transtornos do desenvolvimento psicológico; (F90-F98) transtornos do comportamento e transtornos emocionais que aparecem habitualmente na infância ou na adolescência; (F99) transtorno mental não especificado. (OPAS/OMS, 2003, p. 303).

Cabe uma análise dos principais transtornos citados: os transtornos mentais orgânicos (F00-F09) são caracterizados pela

existência de uma doença, lesão cerebral ou outra afecção que justifique a disfunção cerebral; os transtornos mentais e de comportamento decorrentes do uso de substâncias psicoativas (F10-F19) são definidos como transtornos relacionados à intoxicação e uso nocivo de substâncias psicoativas, como álcool, canabinoides, cocaína, tabaco, uso de solventes voláteis, múltiplas drogas e outras substâncias; a esquizofrenia, transtornos delirantes, outros (F20-F29) têm como considerações gerais serem qualificados por sintomas alucinatorios, delirantes, modificações do comportamento, sem lesão cerebral comprovada; os transtorno de humor (F30-F39) são especificados por alterações do humor e afetos, como transtorno afetivo bipolar, mania, depressão, transtornos depressivos, transtornos persistentes do humor; os transtornos mentais neuróticos, relacionados ao estresse e somatoformes (F40-F48) são descritos por sintomas ansiosos, depressivos, fóbicos, obsessivos-compulsivos, dissociativos e somatoformes; as síndromes comportamentais associadas a transtornos fisiológicos e fatores físicos (F50-F59) têm predomínio de distúrbios de alimentação, sono, função sexual, puerpério e outros; os transtornos de personalidade (F60-F69) são definidos por padrões de comportamento permanente, sendo os principais tipos de personalidade a paranoide, esquizoide, antissocial, emocionalmente instável, histriônica, anancástica, ansiosa e dependente. (CAMARGO et. al., 2010, p. 23-29).

O CID-10 ainda especifica fatores que influenciam o estado de saúde e o contato dos serviços de saúde, como nítida repercussão no mundo do trabalho, especificados entre os códigos Z00-Z99. São exemplos destes: Z56

– problemas relacionados com o emprego e com o desemprego, entre eles o 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 (Z56.4); má adaptação ao trabalho (Z56.5); outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho (Z56.6); outros problemas e os não especificados relacionados com o emprego (Z56.7); Z57 – exposição ocupacional a fatores de risco, entre eles o ruído (Z57.0); radiação (Z57.1); poeira (Z57.2); outros contaminantes do ar (Z57.3); agentes tóxicos na agricultura (Z57.4); agentes tóxicos em outras indústrias (Z57.5); temperaturas extremas (Z57.6); vibração (Z57.7); outros fatores de risco (Z57.8); fator de risco não especificado (Z57.9); Z58 – problemas relacionados com o ambiente físico; Z59 - problemas relacionados com a habitação e com as condições econômicas, entre outros a baixa renda (Z59.6); seguro social e medidas de bem-estar social insuficientes (Z59.7); Z60 – problemas relacionados com meio social, entre eles por exclusão e rejeição sociais (Z60.4); discriminação e perseguição (Z60.5); Z65 – problemas relacionados com outras circunstâncias psicossociais; Z73 – problemas relacionados com a organização do modo de vida, entre eles o esgotamento (Z73.0), falta de repouso e de lazer (Z73.2); “stress” não classificado em outra parte (Z73.2); habilidades sociais inadequadas (Z73.4); conflito sobre o papel social (Z73.5); limites impostos às atividades por invalidez (Z73.6); outros problemas relacionados com a organização do modo de vida (Z73.8). (OPAS/OMS, 2003, p. 1077-1125).

O Manual de Procedimentos para os

Serviços de Saúde sobre Doenças Relacionadas ao Trabalho, do Ministério da Saúde (2001), apresenta, entre outras doenças, as referentes a transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, reconhecendo que assim são: demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8); *delirium*, não sobreposto a demência (F05.0); transtorno cognitivo leve (F06.7); transtorno orgânico de personalidade (F07.0); transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado (F09); alcoolismo crônico relacionado ao trabalho (F10.2); episódios depressivos (F32); estado de estresse pós-traumático (F43.1); neurastenia (inclui “Síndrome de Fadiga”) (F48.0); outros transtornos neuróticos, incluindo “neurose profissional”; transtorno do ciclo vigília-sono, devido a fatores não orgânicos (F51.2) e sensação de estar acabado (síndrome de *burnout*, síndrome do esgotamento profissional) (Z73.0). (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001, p. 161-194).

Deve-se discernir entre as síndromes psiquiátricas orgânicas relacionadas ao trabalho (SPORT) e as síndromes psiquiátricas não orgânicas relacionadas ao trabalho (SPNORT). A primeira é referente a distúrbios que têm como desencadeador agentes neurotóxicos¹³ ou consumo excessivo de bebidas alcólicas. (CAMARGO et. al., 2010, p. 41).

Segundo a Lista B do Decreto n° 3.048, de 6 de maio de 1999 (Quadro IX), e a Portaria de Consolidação n° 5/2017, do Ministério da Saúde, os agentes etiológicos mais

13 Neste grupo das intoxicações ocupacionais se classificam as doenças profissionais, em que o trabalho é causa necessária e há o nexo com o trabalho.

frequentes nos locais de trabalho que possam causar SPORT são o manganês; brometo de metila; sulfeto de carbono; tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos, chumbo; tricloroetileno, tetracloroetileno, tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos, além de mercúrio e seus compostos tóxicos.

Diante dessa condição, a primeira análise a ser realizada em caso de trabalhador apresentando suposto transtorno mental e do comportamento relacionado com o trabalho, antes de adentrar na apuração de riscos psicossociais, é a averiguação dos riscos de natureza orgânica a que está exposto, a exemplo dos referidos agentes neurotóxicos.

Quadro II – Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho (Grupo V da CID-10).

Doenças	Agentes Etiológicos ou Fatores de Risco de Natureza Ocupacional
I - Demência e outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8)	1. Manganês X49.-; Z57.5) (Quadro XV) 2. Substâncias asfixiantes: CO, H ₂ S, etc. (seqüela) (X47.-; Z57.5) (Quadro XVII) 3. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)
II - Delirium, não sobreposto a demência, como descrita (F05.0)	1. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII) 2. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)

III - Outros transtornos mentais decorrentes de lesão e disfunção cerebrais e de doença física (F06.-): Transtorno Cognitivo Leve (F06.7)	1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III) 2. Chumbo ou seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro VIII) 3. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII) 4. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII) 5. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV) 6. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI) 7. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX) 8. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)
IV - Transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão e de disfunção de personalidade (F07.-): Transtorno Orgânico de Personalidade (F07.0); Outros transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão ou disfunção cerebral (F07.8)	1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III) 2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII) 3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII) 4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV) 5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI) 6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX) 7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)

<p>V - Transtorno Mental Orgânico ou Sintomático não especificado (F09.-)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III) 2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII) 3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII) 4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV) 5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI) 6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX) 7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5) 	<p>VIII - Reações ao "Stress" Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de "Stress" Pós-Traumático (F43.1)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho: reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6) 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
<p>VI - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (Relacionado com o Trabalho) (F10.2)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Condições difíceis de trabalho (Z56.5) 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96) 	<p>IX - Neurastenia (Inclui "Síndrome de Fadiga") (F48.0)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III) 2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII) 3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII) 4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV) 5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI) 6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX) 7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)
<p>VII - Episódios Depressivos (F32.-)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III) 2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII) 3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII) 4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV) 5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI) 6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX) 7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5) 	<p>X - Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui "Neurose Profissional") (F48.8)</p>	<p>Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-): 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 (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)</p>

<p>XI - Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2)</p>	<p>1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Má adaptação à organização do horário de trabalho (Trabalho em Turnos ou Trabalho Noturno) (Z56.6) 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)</p>
<p>XII - Sensação de Estar Acabado (“Síndrome de Burn-Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) (Z73.0)</p>	<p>1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3) 2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)</p>

Fonte: Elaborado pelo autor com dados extraídos da Lista B do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.

Quanto às SPNORT não são derivadas de intoxicações por agentes neurotóxicos ou por lesões cerebrais. As SPNORT são as mais conhecidas doenças de natureza psiquiátrica relacionadas ao trabalho, pois estão vinculadas às condições de trabalho, à organização do trabalho e aos conflitos no trabalho.

Dispõem Duílio Antero de Camargo et. al. (2010) como estressores psicossociais do trabalho:

Excesso de atividades, pressão de tempo e trabalho repetitivo; Conflito de papéis entre subordinados e superiores; Falta de apoio social, por parte da chefia, colegas e família; Estressores físicos: produtos químicos, ruídos, altas temperaturas e outros; tecnologia de produção em série e processos de trabalho extremamente automatizados; trabalho em turnos. (CAMARGO et. al., 2010, p. 58-59).

Destaca Dejours (2008) uma realidade

francesa:

[...] todos os profissionais de saúde – a começar pelos médicos do trabalho – estão de acordo em um ponto: as patologias mentais ligadas ao trabalho não param de crescer e essa evolução é indissociável do impacto no trabalho provocado pelas novas formas de avaliação e gestão que foram introduzidas há cerca de quinze anos na França. (DEJOURS, 2008, p. 80).

Com a evolução da proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, nos processos industriais, reduziram-se as SPORT; mas com a precariedade no trabalho e o aumento de conflitos, ampliaram-se as SPNROT atualmente pelos trabalhadores com os referidos estressores acima.

3 Síndrome de *Burnout*

A Síndrome de *Burnout* (SB) foi inicialmente manifestada em 1970 e é definida pela literatura como uma combinação de exaustão emocional (falta de energia), despersonalização (falta de sensibilidade e distrato às pessoas) e baixa realização pessoal (diminuição do sentimento de competência) causada pelo estresse ocupacional crônico. (MASLACH; JACKSON, 1986).

Seu surgimento técnico foi oriundo de estudos na tentativa de se descobrir os fatores envolvidos no adoecimento dos profissionais de saúde, “pois essa é uma categoria profissional que reconhecidamente possui alto risco de adoecimento mental”. (CODO; LAGO, 2010, p. 179).

Destacam Duílio Antero de Camargo et. al. (2010, p. 67) que o *Burnout* é vinculado

a “[...] uma exposição contínua a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho”. Para seu diagnóstico, além do exame clínico, pode-se utilizar uma escala de avaliação específica: a *Maslach Burnout Inventory* (MBI).

É reconhecida pela OPAS/OMS no CID-10, pelo código Z73.0 (esgotamento), definido como um estado de exaustão vital, fator que influencia o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde, podendo um trabalhador de qualquer profissão sofrer da referida síndrome que é mais comum em trabalhadores que têm contato de forma direta e contínua com outras pessoas.

Sair do local de trabalho não significa necessariamente sair do trabalho, visto que o trabalhador continua submerso pelos assuntos do trabalho. Dejours (2008, p. 65) destaca que no meio hospitalar já se comprovou “[...] a dificuldade encontrada em especial pela equipe de enfermagem para deixar de pensar em seus pacientes quando saem do hospital”.

Tais condições reveladas agravam a degeneração da saúde mental dos profissionais de saúde que têm contato cotidiano com pessoas doentes em ambiente hospitalar, principalmente quando do setor oncológico e de cuidados paliativos. Nessas profissões é essencial que o empregador desenvolva estratégias coletivas para prevenção dos riscos psicossociais, com programas de qualidade de vida que envolvam a espiritualidade, com livre arbítrio do trabalhador para sua participação.

Os aspectos epidemiológicos do *Burnout* revelam que professores são afetados em razão da desvalorização profissional, assim como médicos, enfermeiras, dentistas. (CAMARGO et. al., 2010, p. 68).

E a SB tem interconexão com demais

transtornos. Trata Dejours (2008) da interligação entre as doenças osteomusculares e as ordem psíquica:

Entre as patologias de sobrecarga, os distúrbios osteomusculares trazem questões muito interessantes do ponto de vista da etiologia, isto é, dos processos fisio-patológicos e psicopatológicos subjacentes: **o burn-out, o Karôshi (morte súbita, descrita no Japão)**, mas também o uso de remédios, as toxicomanias – boa parte dos toxicomânicos, principalmente entre os executivos, tem relação com a sobrecarga do trabalho – e, evidentemente, as depressões. (DEJOURS, 2008, p. 81, grifo nosso).

Cabe destacar a despersonalização na SB, definindo Klayne Leite de Abreu (2002) como:

[...] o resultado do desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas, por vezes indiferentes e cínicas em torno daquelas pessoas que entram em contato direto com o profissional, que são sua demanda e objeto de trabalho. Num primeiro momento, é um fator de proteção, mas pode representar um risco de desumanização, constituindo a dimensão interpessoal de *burnout*. (ABREU et. al., 2002).

Ainda sobre o referido componente na SB, destacam Cristiane da Rosa e Mary Sandra Carlotto (2005) que “a despersonalização faz com que o profissional passe a tratar os clientes, colegas e a organização como objetos, de maneira que pode desenvolver insensibilidade emocional”.

Os supracitados excertos demonstram que esse trabalhador frustrado desenvolve

o componente da despersonalização que é sentido não somente pelos seus colegas de trabalho, mas, especialmente, pelas pessoas que ela tem contato e são seu objeto de trabalho. Assim, professores tornam-se desumanizados com seus alunos; médicos(as), enfermeiros(as), técnicos de enfermagem tornam-se desumanizados com seus pacientes; secretárias tornam-se desumanizadas com os clientes. Logo, para quem deveriam prestar melhor tratamento e atenção, por ser o seu objeto de trabalho, o qual lhe possibilita ter o sustento financeiro e o seu trabalho, é onde depositam seu cinismo e um conjunto de atitudes más com a intenção de prejudicar o próximo.

O trabalhador com despersonalização transmuda-se num inimigo do seu objeto de trabalho, muitas vezes prejudicando-o deliberadamente, para atender a interesse ou sentimento pessoal. Nessa perspectiva, o risco psicossocial do trabalho não atinge somente os trabalhadores, mas é sentido por toda a coletividade que se acostumar a receber o pior de cada um.

E essa coletividade, por exemplo, são os pacientes de médicos em hospitais e ambulatórios, que sofrem violência simbólica e verbal, violência obstétrica, erro médico, inclusive com mortes e graves sequelas. Entre os médicos não é incomum sofrerem de despersonalização, tratando os pacientes como objetos, sem sensibilidade pela sua doença, fragilidade e condição.

Entende Wanderley Codo e Kennyston Lago (2010, p. 68) que “o componente emocional da empatia refere-se à habilidade de perceber os estados emocionais internos e subjetivos de outra pessoa. Dito de outra

forma, sentir o que os outros estão sentindo”. A falta de empatia entre os seres humanos vem arruinando a tessitura social, cada vez mais marcada pela rivalidade entre as pessoas, desconfiança mútua e a banalidade do mal.

Nesses exemplos evidencia-se claramente o risco para todos diante de um risco ocupacional psicossocial, pelo que “[...] os clientes mal atendidos arcam com prejuízos emocionais, físicos e financeiros, que podem, por sua vez, estenderem-se aos seus familiares e até ao seu ambiente de trabalho”. (TRIGO, 2014, p. 169).

A Síndrome de *Burnout* é reconhecidamente um transtorno relacionado ao trabalho, pelo Decreto nº 3.048/1999 - Listas A e B, e pela Portaria de Consolidação nº 5/2017 do Ministério da Saúde, sendo os agentes etiológicos determinados no Decreto: ritmo de trabalho penoso (Z56.3); outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6).

Deve-se acrescentar, a título de debate, que não é unânime o entendimento científico de que a Síndrome de *Burnout* seja um diagnóstico médico próprio, podendo não ser assim uma categoria nosológica. Acreditam Renzo Bianchi *et. al.* (2015) que “o estado atual da ciência sugere que o *burnout* é uma forma de depressão do que um tipo de patologia diferenciado”, fundamentando sob os seguintes argumentos: “a base sobre a qual a construção de *burnout* se sente é tênue; o desgaste se sobrepõe substancialmente com a depressão; a estrutura tridimensional da síndrome de *burnout* não é realista; o simples fato de definir o *burnout* como relacionado ao trabalho não é nosologicamente discriminante”.

Diante do exposto, evidencia-se a

divergência na literatura científica quanto à categoria nosológica da SB, indicando que mais estudos médicos são necessários. De todo modo, um eventual futuro entendimento no sentido exarado pelos supracitados autores não permite considerar que os trabalhadores que a sofrem não estejam necessitando de atenção médica ou que não seja relacionada ao trabalho, diante de que, ainda assim, seria uma forma de depressão relacionada ao trabalho, com nexos causal ou concausal reconhecido.

Cabe ainda pontuar a existência da “fadiga por compaixão”, que é diversa da SB, resultado da exposição crônica à dor e ao sofrimento, promovendo o estresse por compaixão, que desemboca na fadiga por compaixão, prevalente nos profissionais da saúde. Esclarecem essa diferenciação entre doenças Wanderley Codo e Kennyston Lago (2010):

O Burnout trata de uma síndrome que afeta aqueles trabalhadores que lidam com algum tipo de clientela; trata da dinâmica do trabalho dos ‘cuidadores’, ou seja, toda e qualquer atividade que está ligada à prestação de algum serviço. Tais atividades englobam desde o trabalho da recepcionista até o do professor. Já a Fadiga por Compaixão refere-se a uma síndrome que atinge aqueles trabalhadores que lidam, não com qualquer clientela, mas com pessoas em sofrimento e que necessitam de socorro. Assim, a Fadiga por Compaixão trata da dinâmica do trabalho dos ‘socorristas’, englobando toda e qualquer atividade ligada à prestação de serviços de ajuda/socorro. (CODO; LAGO; 2010, p. 180).

Asseveram os supracitados autores que

se deve alcançar a “satisfação por compaixão”, sendo que “[...] o ato de ajudar é algo que permeia todas as religiões e está fortemente enraizado como um dos símbolos mais claros de que uma pessoa possui uma ‘boa alma’, levando a pessoa a ter empatia e compaixão por quem lida no seu trabalho. (CODO; LAGO, 2010, p. 199).

A precarização das condições de trabalho, em panorama mundial e sobretudo nos Estados Partes do MERCOSUL, juntamente com o desamor das pessoas pelas outras, apresenta sinais de que a Síndrome de *Burnout* e a Fadiga por Compaixão cada vez mais serão uma realidade entre os trabalhadores, diante do agravamento das dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho.

4 Depressão

Definem Duílio Antero de Camargo et. al. (2010, p. 60) que “a depressão é caracterizada pela presença de humor deprimido, perda de interesse e prazer, e energia reduzida, levando ao fadigamento aumentado baixa autoestima, alterações do sono e do apetite”.

Vêm crescendo vertiginosamente o estresse e a depressão no meio ambiente de trabalho. Como visto alhures, são duas as naturezas dos riscos ocupacionais que podem estar relacionados com a depressão: os de ordem orgânica e os relacionados a fatores psicossociais, sendo que os primeiros podem ser decorrentes de intoxicação por neurotóxicos manipulados nos locais de trabalho, como as substâncias delimitadas no Quadro IX.

Já quanto aos fatores psicossociais relacionados a trabalho, são exemplos: “decepções sucessivas em situações de trabalho frustrantes; exigências excessivas

de desempenho geradas pelo excesso de competição; ameaças de perda do lugar na hierarquia da empresa; perda do posto de trabalho; demissão; situações de desemprego prolongado”. (CAMARGO et. al., 2010, p. 61).

O diagnóstico de depressão, positivo ou negativo, deve ser realizado de maneira objetiva, principalmente quando de exames periciais, para evitar-se que o subjetivismo do perito deixe contaminar a análise por suas convicções pré-concebidas.

Para tanto, são os testes recomendados para o diagnóstico da depressão: *Minnesota Multiphasic Personality Inventory* (MMPI), o teste de Rorschach, o teste de apercepção temática (TAT), o teste de Zulliger, o teste de Bender e o HTP (teste da casa, árvore, pessoa)”. E, entre as escalas para averiguação, são os principais: “inventário de depressão de Beck (BDI), a escala de autoadministração de Zung e a escala de avaliação para depressão de Hamilton (HAM-D)”. (CAMARGO et. al., 2010, p. 61-62).

Desse modo, o trabalhador, tanto no campo administrativo, dentro da empresa e na perícia da previdência, bem como no âmbito judicial tem o direito de ter sua doença avaliada com critérios científicos. Não é aceitável que o médico do trabalho da empresa, o perito previdenciário e o perito judicial tomem a conclusão a partir do ponto de vista pessoal no sentido de que determinado trabalhador não possui depressão, mesmo sem realizar os exames acima expostos e ainda mais quando o trabalhador apresenta relatórios médicos comprobatórios, receituários e medicamentos em uso psiquiátrico.

Verifica-se que tais condições ainda existem, diante da psicofobia que os

trabalhadores com transtornos de ordem mental sofrem, pela estigmatização dos transtornos mentais, até mesmo pelos profissionais da saúde, que tentam associar os transtornos mentais, no local de trabalho, a supostas simulações dos trabalhadores; ou que são “pessoas fracas”, que buscam ganhos secundários, uma condição recorrente que são dramas pessoais; que possuem problemas na vida privada, em uma tentativa dos zelosos colaboradores do mal de proteger a empresa, ao invés de investigarem os fatores de risco orgânico e psicossociais a que o trabalhador está exposto, que são sempre silenciados.

A tentativa reiterada do empregador é de promover um abafamento dos transtornos mentais relacionadas ao trabalho, pelo receio da apresentação de novos casos em outros trabalhadores. Em verdade, nessas situações o que pode ocorrer é o *iceberg* de transtornos mentais emergir, evidenciando o sofrimento mental dos trabalhadores. E a empresa tenta com colossal potência manter esse *iceberg* submerso, para afastar a evidência donexo causal ou concausal, pelo silêncio, omissão, fraude e clandestinidade, quando deveria investir eficazmente em programas de prevenção de transtornos mentais e programas de qualidade de vida, dando suporte imediatamente aos casos de adoecimento mental no trabalho, para evitar catástrofes.

Nessa trajetória, os trabalhadores demoram para buscar tratamento psicológico e psiquiátrico e agravam sua condição mental, pois o serviço médico da empresa não lhe ampara; ao contrário, degenera-se ainda mais, diante de que um trabalhador com episódio de depressão leve, mal assessorado, pode evoluir para grau moderado e grave.

5 Transtorno do Estresse Pós-traumático

Casos em que trabalhadores sofrem de transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) vêm-se ampliando no mundo do trabalho, o que requer atenção, também, dos aplicadores do Direito.

Dispõem Duílio Antero de Camargo et. al. (2010, p. 62) que “este transtorno é caracterizado pela sensação de entorpecimento, embotamento emocional, anedonia e principalmente pelos episódios de repetidas vivências do trauma, sob a forma de memórias intrusas (*flashbacks*)”.

O TEPT pode conjuntamente estar associado a sintomas de depressão e ansiedade. Dispõe a OPAS/OMS (2003, p. 337) que “em uma pequena proporção de casos, o transtorno pode apresentar uma evolução crônica durante numerosos anos e levar a uma alteração duradoura da personalidade (F62.0)”, impondo, portanto, atenção especial do serviço médico da empresa e dos seus dirigentes.

Situações no trabalho que podem provocar o TEPT como eventos estressores são, por exemplo: assalto à mão armada e outras situações de ameaça à vida; testemunho pessoal de um acidente de trabalho grave ou fatal; vivência de um acidente de trabalho grave; acompanhamento frequente de pessoas acusadas de furto para prestar depoimento à delegacia como responsável pela empresa recebendo ameaças de morte; violência sexual, entre outros.

“Os sintomas geralmente se manifestam

dentro dos primeiros três meses depois do trauma, embora possa haver um atraso de meses, ou até anos, antes de os critérios para o diagnóstico serem atendidos”. (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014, p. 276). Tal evidência médico-científica deve ser de ciência, pelos aplicadores do Direito, do reconhecimento do nexos causal ou concausal entre o evento estressor ocorrido no trabalho e o aparecimento de sintomas, que pode ocorrer mesmo após anos, com uma expressão tardia do TEPT para preencher integralmente os critérios de diagnóstico.

Já no que tange à duração dos sintomas do TEPT¹⁴ “[...] também varia, com a recuperação completa em três meses ocorrendo em aproximadamente metade dos adultos, enquanto alguns indivíduos permanecem sintomáticos por mais de 12 meses e às vezes por mais de 50 anos”. (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014, p. 276).

Novamente se faz necessária a instrução dos juristas em considerar que a duração dos sintomas pode ser bastante longa, diante de um estressor originado no trabalho da vítima.

Quanto ao risco de suicídio do trabalhador, assinala-se que o “TEPT está associado à ideação suicida e tentativas de suicídio, e a presença do transtorno pode

14 São escalas auxiliares para o diagnóstico de TEPT, além da anamnese e do exame mental: “Escala de avaliação de TEPT administrada pelo clínico ou *Clinician Administered TEPT Scale* – CAPS (Blake, 1990), *Impact of event scale (IES)*; *Mississippi Rating Scale for Combat Related PTSD* e *MISS – Civilian Version*; *Significant Others Scale – SOS*, [...] Questionário de Sequelas do Trauma (QST)”. (CAMARGO et. al., 2010, p. 63).

indicar quais indivíduos com essa ideiação acabam elaborando um plano de suicídio ou de fato tentam cometer suicídio”. (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014, p. 278).

À vista disso, deve-se aclarar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho para prevenção do TEPT, que pode ocasionar até mesmo o suicídio da vítima. Ressalta-se que, conforme o Quadro IX, o TEPT é reconhecidamente um transtorno mental relacionado ao trabalho, pela Decreto nº 3.048/1999, pela Portaria de Consolidação nº 5/2017 do Ministério da Saúde e expressamente pela Recomendação 194 da OIT.

6 Trabalho e suicídio

O suicídio^{15 16} do trabalhador também

15 “No Brasil, dados do Sistema de Informação sobre Mortalidade (SIM) apontam que, por ano, 11 mil pessoas tiram a própria vida. O suicídio já é a quarta maior causa de morte de jovens entre 19 e 29 anos e a terceira maior entre homens dessa faixa etária no país. [...] idosos de 70 anos ou mais apresentaram as maiores taxas de mortalidade por suicídio: 8,9 casos para cada 100 mil habitantes, sendo a taxa geral de 5,5 por 100 mil habitantes de 2011 a 2016 no país”. (CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA, 2017, p. 11).

16 A Organização Mundial da Saúde (2014) anuncia que “estima-se que 804.000 mortes por suicídio ocorreram em todo o mundo em 2012 [...] Em países mais ricos, três vezes mais homens morrem de suicídio do que as mulheres, mas, nos países de baixa e média renda, a relação entre homens e mulheres é muito menor em 1,5 homens para cada mulher. [...] Em alguns países, as taxas de suicídio são mais altas entre os jovens e, globalmente, o suicídio é a segunda principal causa de óbito entre 15 a 29 anos. [...] A ingestão de pesticidas, enforcamento e armas de fogo estão entre os métodos de suicídio mais comuns em todo o mundo. [...] Restringir o acesso aos meios de suicídio é um elemento-chave dos esforços de prevenção do suicídio. No entanto, significa políticas de restrição (como limitar o acesso a pesticidas e

tem contornos de uma sociedade de risco, que envolve a todos. Como exemplo, destaca-se o caso do voo Germanwings 9525 (uma empresa aérea de baixo custo do Grupo Lufthansa), em 2015, que partiu da Espanha, com destino à Alemanha, e caiu matando todos os 144 passageiros e 6 integrantes da tripulação, por uma atitude intencional do copiloto, conforme investigação oficial do Ministério Público de Düsseldorf (2017), sendo que o trabalhador copiloto já havia passado por consulta em aproximadamente 40 médicos, incluindo psiquiatras, sem conhecimento por parte da empresa, pelo receio de os médicos serem processados por quebra do sigilo médico. A repercussão mundial fez com que fossem alterados os regulamentos de aviação em diversos países¹⁷.

Já na França, de 2006 a 2007 ocorreram suicídios entre funcionários da Renault, com recrudescimento após 2013.

Entre 2008 e 2009 uma onda de suicídios ocorreu na France Télécom (atual

armas de fogo ou colocar barreiras nas pontes) [...] Há indícios de que, para cada adulto que morreu de suicídio, pode haver mais de 20 outros tentando suicidar. Os suicídios são evitáveis. Para que as respostas nacionais sejam efetivas, é necessária uma estratégia multisetorial abrangente de prevenção do suicídio [...] O comportamento suicida geralmente ocorre como uma resposta ao estresse psicológico pessoal em um contexto social onde faltam fontes de apoio e podem refletir uma maior ausência de bem-estar e coesão.”

17 A Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC), do Brasil, em 2015, recomendou as companhias aéreas “[...] implementar procedimentos que assegurem a permanência de pelo menos duas pessoas autorizadas na cabine de comando, em todos os momentos do voo, sendo que pelo menos uma delas seja sempre um piloto. Essa recomendação está em consonância com a de outras autoridades reguladoras da aviação civil do mundo, com base nas informações atualmente disponíveis sobre o acidente com o voo 4U9525, da empresa Germanwings [...]” (ANAC, 2015).

Orange S.A.), do ramo de telecomunicações. Ivan du Roy (2009) registra que a empresa promovia a gestão por estresse com o objetivo de forçar trabalhadores à demissão¹⁸, pela sua privatização e enxugamento de pessoal. Admitiu-se que a France Télécom se tornou um laboratório de sofrimento, especialmente entre 2008 e 2009, com uma onda de trabalhadores se suicidando; dezenas, mesmo após esse período. Alguns suicídios chegaram a ser praticados em frente aos colegas, no local de trabalho.

Registra Edith Seligmann-Silva (2011) que

No Japão, é corrente o reconhecimento jurídico de suicídios associados a situações de trabalho que sejam caracterizadas por sobrecarga continuada, prolongamento das jornadas concomitante a ausência de folgas e exiguidade de horas destinadas ao sono. A problemática tem sido denominada *karojisatu*. [...] No Brasil, entretanto, pouco se divulga sobre a escalada de suicídios que ocorrem no país em algumas categorias de trabalhadores, nem tampouco sobre o desespero e desalento dos que se matam em situações de desemprego [...]”. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 548).

Constata-se que as tragédias de trabalhadores se suicidando vêm ocorrendo com mais intensidade, como na França, no Japão. Todavia, no Brasil, atenção inadequada

18 A Organização Mundial da Saúde (2014) revela que perder um emprego “[...] e a incerteza financeira levam a um aumento do risco de suicídio através da comorbidade com outros fatores de risco como depressão, ansiedade, violência e uso prejudicial do álcool”.

é dada a essa temática¹⁹.

Christophe Dejours e Florence Bègue (2010, p. 13) relatam as dificuldades nas apurações sobre suicídio, pois “as investigações sobre suicídio, e tudo o que precedeu o trágico desfecho, terminam geralmente, antes mesmo de iniciadas”; indicando a ausência de interesse em descobrir as causas reais do suicídio de trabalhadores.

Esclarecem Dejours e Bègue (2010) acerca dessa condição que:

Em muitos casos que tomamos conhecimento, nenhuma investigação clínica pôde ser realizada após o suicídio de um assalariado no local de trabalho. Só a polícia interveio para soltar o enforcado ou registrar as características do cadáver e seus ferimentos. O inquérito policial limita-se ao laudo pericial: morte natural, suicídio ou homicídio. Depois, se limpa o ambiente, uma boa faxina no canteiro ou no escritório, e o trabalho dos colegas sobreviventes volta à rotina de sempre. A falta de reação coletiva, logo após o suicídio, pode ter consequências desastrosas. Seria possível retomar o trabalho normalmente, em seguida ao espetáculo de um suicídio? O que significa o silêncio que impera então? Se o suicídio é um ato de acusação indicando que o trabalho está em causa neste desfecho fatal, a ausência de reação significa, de fato, que nada

19 No campo trabalhadores se suicidam utilizando os próprios pesticidas, agrotóxicos e demais venenos que manipulam no seu trabalho. Tendo ciência dessa realidade, é obrigação dos trabalhadores tomarem medidas efetivas de controle dessas substâncias, como uma intervenção preventiva. A epidemiologia já demonstrou em R. Bonita et. al. (2011, p. 158) o aumento dos casos de suicídio diante da fácil disponibilização de substâncias mortais, tendo o número de suicídios reduzido após medidas de controle.

será feito para elucidar a mensagem, que nada será feito para transformar a organização do trabalho e extirpar o que pode levar ao suicídio. Ademais, isso significa que a situação é a mesma, permanece intocada, que o risco perdura. ‘Quem é o próximo?’ é a pergunta inevitável que todos os sobreviventes confessam deparar-se. [...] A ausência de reação coletiva após um suicídio não pode ser considerada como neutra. Ela tem um impacto inevitável, agrava o sentimento de impotência, de resignação, mesmo de desespero. Essa ausência sela, ainda mais do que antes do evento, um pacto de silêncio entre os colegas sobreviventes. (DEJOURS, BÈGUE, 2010, p. 22-23).

Ao que se examina, as investigações policiais são omissas quando da apuração dos suicídios ocorridos no próprio local de trabalho da vítima. Ademais, a falta de reação coletiva dos trabalhadores que não é neutra, transparece o pacto de silêncio existente, podendo gerar em alguns até a síndrome do sobrevivente.

Apontam Christophe Dejours e Florence Bègue (2010):

Que um suicídio possa ocorrer no local de trabalho indica que todas essas condutas de ajuda mútua e solidariedade – que não era nem mais nem menos que uma simples prevenção das descompensações, assumidas pelo coletivo de trabalho – foram banidas dos costumes e da rotina da vida de trabalho. Em seu lugar, instalou-se a nova fórmula do cada um por si; e a solidão de todos tornou-se regra. Agora, um colega afoga-se e não se lhe estende mais a mão. [...] **um único suicídio no local**

de trabalho - ou manifestamente em relação ao trabalho - revela a desestruturação profunda da ajuda mútua e da solidariedade. Ou seja: a intensa degradação do viver-junto em coletividade. Quando um assalariado se suicida por razões que estão relacionadas ao trabalho, é toda a comunidade de trabalho que já está sofrendo. (DEJOURS, BÈGUE, 2010, p. 21, grifo nosso).

Não há qualquer dúvida, então, da lógica que assume a organização de trabalho de empresas que apresentam um suicídio no local de trabalho, que é a da degeneração da solidariedade.

A adoção de avaliações individualizadas de desempenho vem gerando adoecimentos mentais nos trabalhadores, ao apontarem Dejours e Bègue (2010) que:

A avaliação individualizada dos desempenhos introduz a concorrência entre serviços, departamentos, entre sucursais, mas também entre os próprios assalariados. [...] se acrescentarmos à avaliação individualizada do desempenho a ameaça de ser colocado na ‘geladeira’, da transferência sumária, da queda em desgraça, da demissão, então o método gera não apenas o cada-um-por-si, mas ainda faz surgir rapidamente, para além da ‘emulação saudável’, condutas de concorrência e de rivalidade que derivam em condutas desleais: retenção de informações, boatarias, ‘rasteiras’, etc. A lealdade e a confiança são corroídas e são trocadas pela desconfiança e o constrangimento de vigiar o comportamento dos colegas, logo considerados como adversários. [...] **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. (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 45-46, grifo nosso).

É grave a situação contemporânea da avaliação individualizada do desempenho dos trabalhadores; está na gênese da competição entre eles, com rivalidades entre assalariados que chegam a praticar condutas desleais reprovadas em seu próprio âmago, com agravamento de um padecer ético consigo mesmos e uma violência psicológica contra o outro. Desse modo, destaca-se que pode ocorrer entre os trabalhadores a crise de identidade e a descompensação psicopatológica. Quanto aos que possuem comportamentos que no fundo reprovam, são atingidos pelo sofrimento ético, por adquirirem hábitos no trabalho que repudiavam e negavam.

Destacam os supracitados autores que “[...] O faturamento nada tem a ver com o trabalho despendido. Este método de avaliação quantitativa é assim falso e gera, conseqüentemente, sentimentos de injustiça que causam efeitos deletérios à saúde mental”. (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 45).

Contudo, os suicídios perpetrados pelos trabalhadores são vistos pelos dirigentes empresariais e acionistas como dramas pessoais, problemas derivados de traumas da infância, na tentativa de não serem responsabilizados de qualquer forma.

Ora, definem Dejourns e Bègue (2010) que:

Para muitos sujeitos, o trabalho é um poderoso operador de construção e estabilização da identidade e da

saúde mental. Todos os estudos epidemiológicos o mostram: a privação de trabalho, a demissão, o desemprego de longa duração aumentam consideravelmente o risco de descompensação psicopatológica, expressa por alcoolismo, toxicomania, depressão, violência, suicídio etc. **Assim, se o trabalho pode gerar o melhor e permitir a muitos sobrepor com eficácia as falhas no terreno psicológico - assentadas pela hereditariedade e pela infância - deve-se admitir que também pode, ao inverso, desempenhar um papel preponderante nas descompensações.** (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 30-31).

Então, inequívoco que se o trabalho permite parcela dos trabalhadores superar tendências de hereditariedade e traumas da infância, construindo sua identidade favoravelmente, admite-se também que pode gerar o inverso, descompensar trabalhadores inclusive com boas vivências de infância e hereditariedade saudável.

Nesse contexto da fuga da responsabilização por parte dos dirigentes, afirmam Dejourns e Bègue (2010) que:

A diretoria da empresa procura isentar-se de sua responsabilidade, imputando, geralmente, o gesto suicidário a um ‘temperamento’ depressivo ou psicopatológico próprio ao suicida, ou ainda a conflitos afetivos que o mesmo desenvolvia na esfera privada. (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 12).

Nesse aspecto, uma responsabilização não só da empresa, mas dos dirigentes certamente teria papel não só de repressão da tragédia ocorrida, mas da prevenção de outros

casos. Enquanto as diretorias continuarem a juridicamente não serem responsabilizadas pelos suicídios no trabalho, não se terão medidas efetivas por parte dos que controlam o funcionamento e a definição da gestão das empresas.

Não se há de negar que o trabalhador possua outros vínculos, entre eles, a sua saúde mental, além do trabalho; sem embargo, elucidam Dejours e Bègue (2010) que:

Efetivamente, numerosos indivíduos que chegam ao suicídio no local de trabalho sofreram, em um passado recente, ou sofrem no momento do trágico evento, uma experiência particularmente difícil: conflitos conjugais, mais particularmente a separação e o divórcio, luto de dor extrema etc. **Encontrar comumente elementos como esses no histórico *post mortem* não significa que sejam sempre a causa do suicídio.** De uma perspectiva psíquica – assim como de uma perspectiva social – a separação dos espaços entre trabalho e “fora-do-trabalho” releva de uma conceituação errônea. O trabalho, em todos os casos clínicos estudados pela psicopatologia do trabalho, tem incidências importantes sobre a economia das relações no espaço privado. [...] **Realmente, os conflitos no espaço privado só podem ser responsabilizados como causa de um suicídio se for anteriormente constatado clinicamente que o agravamento do estado do paciente não se deve a uma sobrecarga na esfera do trabalho.** (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 31-33).

Fica evidente então que a existência de dificuldades fora do trabalho não se traduz em elementos ensejadores do evento, capazes de contribuir diretamente como causa do

suicídio no local de trabalho, pois só podem ser classificados como condições para tanto, se comprovado que antes do fato – suicídio – a condição de saúde do trabalhador não era decorrente do âmbito do trabalho.

Assim, definem precisamente Dejours e Bègue (2010) que:

Os suicídios perpetrados no local de trabalho estão seguramente vinculados ao trabalho, pois o suicídio, como toda conduta humana, está sempre endereçada. Ele participa da ordem da mensagem, mesmo se sua tradução integral é impossível. [...] A discussão deste vínculo tampouco é complicada quando o suicídio é cometido longe do local de trabalho, mas a vítima deixou um bilhete, uma carta ou escrevia um diário no qual, para explicar o seu gesto, ele incrimina a degradação de sua relação com o trabalho ou descreve as injustiças que acredita ter sido vítima. (DEJOURS, BÈGUE, 2010, p. 25, grifo nosso).

Ressalta-se que as condições da organização do trabalho podem mudar repentinamente, “de um dia para o outro”, iniciando o desenvolvimento de difamações, perseguições, discriminação, assédio moral, críticas ofensivas, exclusão; poderá até vir a configurar uma das razões a chegada da pessoa de um novo chefe; a recusa do trabalhador de mudar o local de trabalho ou não aceitar uma promoção, compreendidas essas últimas, pela organização, como “um ato de resistência” do trabalhador, diante de que o empregador espera “sinais ostentatórios de submissão” dos trabalhadores. (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 30).

Demarca o Enunciado nº 39, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na

Justiça do Trabalho, promovida pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA que:

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. SAÚDE MENTAL. DEVER DO EMPREGADOR. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização. (1ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2008, p. 41).

As mudanças na organização do trabalho que têm envolvimento com as patologias mentais, relacionadas ao trabalho, podem ser caracterizadas pela adoção dos novos métodos de gestão, enfocados nos resultados: a qualidade total, o controle de qualidade, a flexibilização, o trabalho temporário, contratos de prazo determinado, precarização generalizada, com o *slogan* “fim do trabalho”; e pela ausência do reconhecimento simbólico²⁰ de utilidade ou de beleza do trabalho; essa última promovida pelos pares, ocasionando tal falta de reconhecimento um enfraquecimento da identidade do trabalhador e destruição da sua saúde mental. (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p.

20 Um exemplo dado por Dejours e Bègue é que na França do século XIX professores de ensino fundamental tinham baixos salários, tendo que sobreviver inclusive de alimentos doados pelos pais dos alunos; mas tinham a recompensa pelo prestígio de serem professores junto a um povo e uma instituição. Atualmente, os professores de ensino fundamental na França têm salários razoáveis, mas sofrem pela falta de reconhecimento social. Assim, o reconhecimento social simbólico tem mais influência para a saúde mental que o próprio reconhecimento por meio de gratificações salariais, pois o que vale é o sentido. (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 39).

34-40).

São três as concepções das relações entre o suicídio e o trabalho na abordagem etiológica, a saber: a noção do estresse – diante do ambiente de trabalho considerado conjuntamente com as condições particulares do indivíduo – pelo conceito de *coping* e a auto-capacidade de administrar o estresse; a análise estruturalista, que visa a conferir toda a conduta patológica – entre elas o suicídio, as vulnerabilidades do indivíduo, com fundamento em alegações de fatores genéticos, hereditários, personalidade – buscando dados no espaço privado; e a noção sociogenética que define ter o trabalho papel crucial – pela governança, organização do trabalho na saúde mental do trabalhador – devendo ser objeto de suspeição até prova em contrário; portanto, necessário apurar-se os constrangimentos sofridos pela organização do trabalho. Evidenciam-se as três concepções conflitantes entre si, não se podendo adotar um sincretismo da “causalidade multifatorial”, com o objetivo de desfalecer as concepções tratadas. (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 26-28).

De capital relevância, para a prevenção dos suicídios relacionados ao trabalho, é a formação de uma rede de ajuda entre os trabalhadores. Porém, deslindam Dejours e Bègue (2010) uma realidade cruel:

A multiplicação da incidência de suicídios no trabalho não é apenas decorrente de injustiças, quedas em desgraça ou assédios morais. Resulta, principalmente, da terrível experiência do silêncio dos outros, do abandono pelos outros, da recusa de testemunho pelos outros, da covardia dos outros. A injustiça e o assédio que outrora teriam sido considerados experiências

árduas ou dolorosas podem, no atual contexto, degenerar brutalmente em crise de identidade. **Ser traído pelos colegas, pelos próximos, é mais doloroso do que o próprio assédio moral.** Assediada, mas beneficiando do apoio moral e da atenção dos outros, a vítima resiste muito mais psiquicamente. Por quê? Porque esses sinais de solidariedade moral significam uma comunidade de interpretação das críticas e das acusações vindas da chefia contra a vítima: sendo assim, essas são coletivamente qualificadas como injustiças, como assédio. **Já se encontrando só diante da saraivada de golpes, a vítima não sabe se deve compreender a covardia dos outros como traição ou, ao contrário, como um julgamento negativo compartilhado por todos, até mesmo pelos mais próximos, sobre a qualidade de seu trabalho. [...] Aí, se instala a espiral da depressão. Os sentimentos de impostura, de erro, de decadência etc. podem se amparar do assalariado com tal violência que ele chega a cometer o gesto suicidário.** (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 33, grifo nosso).

Nesse norte, os autores primorosamente expressam uma das condições mais estressoras no ambiente de trabalho: o silêncio, o abandono covarde dos colegas e o sofrimento negado. São situações de trabalhadores que diariamente presenciam colegas sofrendo assédio moral e violência psicológica e ficam somente na posição de espectadores de plateia em silêncio. A injustiça degrada a mente dos que sofrem violências psicológicas e veem os seus colegas desumanizados, sem solidariedade. Aparenta a vítima que os demais colegas, então, estão concordando com as atitudes violentas e que realmente é merecedor disso. Não tendo mais

nenhum apoio na empresa, vê-se sozinho e pode cometer o suicídio pelo trabalho.

Para que esse trabalhador conseguisse enxergar não estar só, mesmo sem a ajuda de qualquer humano e, também, para que os seus colegas percebessem que deveriam adotar uma conduta de solidariedade, bem atrás poderiam ter sido implementados programas de qualidade de vida efetivos na área da espiritualidade²¹, justamente o próximo tema.

7 Noologia, Espiritualidade e Trabalho

O ser humano é um ser transcendente²²; possui em si um vazio que busca na vida preencher. O trabalhador, antes de ser um trabalhador, é um cidadão²³ e uma pessoa

21 Averte a Organização Mundial da Saúde (2014, p.44) que: “Ao considerar as crenças religiosas ou espirituais como conferindo proteção contra o suicídio, é importante ser cauteloso. A própria fé pode ser um fator protetor, uma vez que tipicamente fornece um sistema de crenças estruturado e pode defender comportamentos que podem ser considerados fisicamente e mentalmente benéficos. No entanto, muitas crenças e comportamentos religiosos e culturais também contribuíram para o estigma relacionado ao suicídio devido a suas posições morais sobre o suicídio, o que pode desencorajar os comportamentos de busca de ajuda. O valor protetor da religião e da espiritualidade pode resultar do acesso a uma comunidade socialmente coesa e solidária com um conjunto compartilhado de valores. Muitos grupos religiosos também proíbem fatores de risco suicidas, como o uso de álcool. No entanto, as práticas sociais de certas religiões também encorajaram a autoimolação pelo fogo entre grupos específicos, como as mulheres do sul da Ásia que perderam seus maridos. Portanto, enquanto a religião e as crenças espirituais podem oferecer alguma proteção contra o suicídio, isso depende de práticas e interpretações culturais e contextuais específicas.”

22 O preâmbulo da Constituição de 1988 revela que o constituinte originário a promulgou “sob a proteção de Deus”. (BRASIL, 1988).

23 O art. 1º da CR/88 define que constitui como um dos fundamentos do Brasil a cidadania. (BRASIL 1988).

que traz consigo todas as suas inquietudes existenciais e as suas crenças pessoais.

É preciso esclarecer inicialmente qual o sentido cristão do trabalho, diante dos inúmeros equívocos ocorridos quanto a indevidamente afirmar-se que significa castigo.

O sentido cristão do trabalho é de benção, marcado pelo chamamento do homem por Deus para cultivar e guardar o Jardim do Éden (Gn 2,15), antes do pecado original. Com a queda, condenado que foi o homem a comer o pão com o suor do próprio rosto (Gn 3,19), o trabalho então ficou sendo um meio de redenção do homem. Com o trabalho de Jesus na carpintaria, sobreveio a reformulação do sentido cristão do trabalho. Muito questionaram a Sua autoridade, ao vê-Lo como trabalhador carpinteiro. “Não é Ele o carpinteiro?” (Mc 6,3), assim como: “Não é Ele o Filho do carpinteiro?” (Mt 13,55). Jesus, trabalhando como carpinteiro, tornou o trabalho “santo” e “meio de santificação”. Nesse sentido, estabelece o Catecismo da Igreja (§ 2427) que o trabalho do homem é colaboração com a criação e pode ser um meio de santificação.²⁴

Ressalta-se que o sentido do trabalho cristão passa necessariamente pela honestidade do trabalho e no trabalho, ao dispor São Paulo: “Procura ganhar honestamente pelo trabalho das próprias mãos” (Ef 4, 28). E todos devem respeitar a manutenção do trabalho honesto do próximo, pois “Quem tira de um homem o pão do seu trabalho é como um assassino do seu próximo” (Eclo 34,26).

24 Ressalta Anderson Francisco Faenello (2014, p. 119) que “o homem, pelo trabalho, não está a cumprir uma penitência ou um castigo, mas tornando-se partícipe de Deus, estendendo sua ação ao largo da história”.

Inicialmente, elucida-se a escolha do estudo da Doutrina Social da Igreja por sua influência no desenvolvimento, entre outras áreas, do Direito do Trabalho no mundo, no Brasil e no MERCOSUL²⁵. Realçam Luiz Eduardo Gunther e William Franklin Lira dos Santos (2012, p. 99) que a fase de consolidação do Direito do Trabalho no mundo caracteriza-se “[...] sobretudo pela publicação da Encíclica Papal *Rerum Novarum* (Coisas Novas) [...]”.

A Igreja Católica Apostólica Romana, por meio de sua Doutrina Social, influenciou diretamente a melhoria das condições de trabalho no mundo, integrando o rol de marco material em matéria de prevenção de riscos ocupacionais e na proteção da dignidade da pessoa trabalhadora.

A DSI consiste em uma doutrina que engloba um conjunto, das Sagradas Escrituras, às Encíclicas e ao Compêndio da DSI.

Ressalta-se que o sentido do trabalho²⁶

25 A vigente Constituição Nacional da Argentina de 1994, estabelece no art. 2º que “O governo federal apoia o culto Apostólico Católico Romano” (ARGENTINA, 1994, tradução nossa).

26 Esclarece o Catecismo da Igreja Católica a respeito do sentido do trabalho: “[...] O trabalho é, pois, um dever: ‘Quem não quer trabalhar também não coma’ (2Ts 3,10). O trabalho honra os dons do criador e os talentos recebidos. Pode também ser redentor. [...] O trabalho pode ser meio de santificação e de animação das realidades terrestres no Espírito de Cristo. No trabalho a pessoa exerce e realiza uma parte das capacidades inscritas em sua natureza. O valor primordial do trabalho está ligado ao próprio homem, que é seu autor e destinatário. O trabalho é para o homem, e não o homem para o trabalho”. (§ 2427 e 2428); e determina que a comunidade política tem o dever de garantir o direito ao trabalho e a proteção da segurança e da saúde. (§ 2211). Verifica-se que a Declaração de Filadélfia da OIT estabelece no parágrafo III (b) que “cada trabalhador deve ter o direito de ter uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral” (ORGANIZAÇÃO

para a Igreja Católica, não é de punição, instrui o Catecismo da Igreja Católica no § 378, ao dispor que “[...] o trabalho não é uma penalidade, mas a colaboração do homem e da mulher com Deus no aperfeiçoamento da criação visível”.

O Catecismo da Igreja Católica ensina que:

Os responsáveis pelas empresas têm, perante a sociedade, responsabilidade econômica e ecológica por suas operações. Têm o dever de considerar o bem das pessoas e não apenas o aumento dos lucros, ainda que estes sejam necessários, pois permitem realizar os investimentos que asseguram o futuro das empresas, garantindo o emprego. (Catecismo da Igreja Católica, § 2432).

Como se vê, a Igreja Católica define diretamente a responsabilidade das empresas no aspecto ecológico e ambiental, tendo em vista o bem das pessoas – por consequência, dos trabalhadores – pela proteção à sua vida e saúde. Define ainda o Catecismo “que a vida e a saúde física são bens preciosos doados por Deus” (§ 2288).

A Encíclica *Rerum Novarum* (RN), de 1891, de autoria da Sua Santidade, o Papa Leão XIII, é um símbolo da DSI, tendo inaugurado as Encíclicas Sociais e influenciado as constituições do trabalho, em diversos países do mundo, baseadas na garantia dos direitos fundamentais do trabalho.

A Encíclica RN, no § 20, aponta a necessidade da intervenção do Estado quando

.....
INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1944), em similitude com o expresso pelo Catecismo.

“[...] os patrões esmagam os trabalhadores sob o peso de exigências iníquas, ou desonram neles a pessoa humana por condições indignas e degradantes que atentam contra a sua saúde por um trabalho excessivo e desproporcionado com a sua idade e sexo”. (ENCÍCLICA RERUM NOVARUM, 1891).

A supracitada Encíclica abordou também o direito de proteção da saúde dos trabalhadores pela duração do trabalho adequada, com repouso, garantindo as condições físicas dos trabalhadores nos trabalhos, entre eles os penosos, em uma análise que pode ser considerada que serviu de base para a construção dos conceitos da Ergonomia, a saber no §25:

o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser proporcionada à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e **saúde dos operários**. O trabalho, por exemplo, de extrair pedra, ferro, chumbo e outros materiais escondidos debaixo da terra, sendo mais pesado e **nocivo à saúde**, deve ser compensado com uma duração mais curta. (ENCÍCLICA RERUM NOVARUM, 1891, grifo nosso).

O Papa Leão XIII definiu na Encíclica RN que “não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital” (§ 9), desejando uma concórdia entre as classes, ao considerar que “vergonhoso e desumano é usar dos homens como vis instrumentos de lucro, e não os estimar senão na proporção do vigor dos seus braços” (§ 10).

A Encíclica *Quadragesimo Anno* (QA),

de 1931, foi promulgada pela Sua Santidade, o Papa Pio XI, por comemoração aos quarenta anos da magistral Encíclica RN; revela que as legislações trabalhistas no mundo sofreram influência da RN, como na temática dos acidentes do trabalho. A Encíclica QA reitera o princípio da subsidiariedade, ressaltando a intervenção do Estado para garantir o bem-estar; alerta para os riscos do socialismo, dispondo que “ninguém pode ser ao mesmo tempo bom católico e verdadeiro socialista”.

Em prosseguimento da DSI, a Encíclica *Mater et Magistra* (MM), de 1961, da Sua Santidade o Papa João XXIII, promove esclarecimentos e ampliações da Encíclica RN, reiterando o contexto em que a RN foi promulgada; “nenhuma consideração tinham pela saúde física, pela moral e pela fé religiosa”.

A Constituição Pastoral *Gaudium et Spes* (GS), de 1965, do Concílio Vaticano II, ensinou que são infames “as condições degradantes de trabalho, em que os operários são tratados como meros instrumentos de lucro e não como pessoas livres e responsáveis” (§ 27).

Determina a Encíclica MM no §23 que “Operários e empresários devem regular as relações mútuas, inspirando-se no princípio da solidariedade humana e da fraternidade cristã, uma vez que, tanto a concorrência de tipo liberal, como a luta de classes no sentido marxista, são contrárias à natureza e à concepção cristã da vida”. Desse modo, elucida os riscos sociais do capitalismo selvagem e do marxismo à sociedade e aos próprios trabalhadores.

A Encíclica *Laborem Exercens* (LE), de 1981, de autoria da Sua Santidade o Papa João Paulo II, por ocasião do 90º aniversário da *Rerum Novarum* elucidou que são elementos

de exploração “a falta de segurança no trabalho e também com a ausência de garantias quanto às condições de saúde e de vida dos mesmos operários e das suas famílias” (§ 11); que “As despesas relacionadas com as necessidades de cuidar da saúde, especialmente em caso de acidentes no trabalho, exigem que o trabalhador tenha facilmente acesso à assistência sanitária” (§ 19); que “há que ter sempre presente o direito a dispor de ambientes de trabalho e de processos de laboração que não causem dano à saúde física dos trabalhadores nem lesem a sua integridade moral” (§ 19).

Vale observar que a Encíclica LE revelou a mensagem cristã de exigir uma postura que não pode o trabalho causar danos à saúde dos trabalhadores e que se deve ter uma óptica abrangente, incluindo não só o trabalhador, mas também a saúde e a vida de sua família. Afirma, ainda, que o trabalho não é mercadoria (§ 7).

Em 1991, a Sua Santidade o Papa João Paulo II promulgou a Encíclica *Centesimus Annus* (CA), no centenário da RN, e definiu a necessidade de implantar-se uma ecologia social do trabalho, prestando o seguinte reconhecimento em relação a Encíclica RN:

A Encíclica e o Magistério social, a ela conexo, tiveram uma múltipla influência naqueles anos entre os séculos XIX e XX. Essa influência é visível em numerosas reformas introduzidas nos setores da previdência social, das pensões, dos seguros contra a doença, **da prevenção de acidentes**, no quadro de um maior respeito dos direitos dos trabalhadores. (IGREJA CATÓLICA, 2014, grifo nosso).

Tal excerto lastreia o fundamento exposto de que a DSI é um verdadeiro marco

material para a prevenção de acidentes do trabalho em todo o mundo.

A CA é precisa a respeito da responsabilidade da empresa, no §34:

A Igreja reconhece a justa função do lucro, como indicador do bom funcionamento da empresa: quando esta dá lucro, isso significa que os fatores produtivos foram adequadamente usados e as correlativas necessidades humanas devidamente satisfeitas. **Todavia o lucro não é o único indicador das condições da empresa. Pode acontecer que a contabilidade esteja em ordem e simultaneamente os homens, que constituem o patrimônio mais precioso da empresa, sejam humilhados e ofendidos na sua dignidade.** Além de ser moralmente inadmissível, isso não pode deixar de se refletir futuramente de modo negativo na própria eficiência econômica da empresa. Com efeito, o objetivo desta não é simplesmente o lucro, mas sim a própria existência da empresa como comunidade de homens que, de diverso modo, procuram a satisfação das suas necessidades fundamentais e constituem um grupo especial ao serviço de toda a sociedade. O lucro é um regulador da vida da empresa, mas não o único; a ele se deve associar a consideração de outros fatores humanos e morais que, a longo prazo, são igualmente essenciais para a vida da empresa. (IGREJA CATÓLICA, 2014)

O parágrafo mencionado estabelece claramente que a Igreja não é contrária de forma alguma ao lucro honesto, mas instrui os empregadores no sentido de que o lucro não é um indicador solitário das condições da empresa, pois pode existir mesmo estando os

trabalhadores ofendidos em sua dignidade, o que é inaceitável; adiciona, ainda, que tal condição, até mesmo sob o aspecto econômico, é prejudicial para a empresa e seus lucros em manter trabalhadores humilhados. Para tanto, institui que o maior patrimônio de uma empresa são os seus trabalhadores.

A Santa Igreja reuniu o conjunto dos seus ensinamentos sociais no Compêndio da Doutrina Social da Igreja (CDSI) que destina todo o capítulo VI a tratar do trabalho humano. Dispõe a CDSI que é um direito do trabalho “dispor de ambientes de trabalho e de processos de laboração que não causem dano à saúde física dos trabalhadores, nem lesem a sua integridade moral” (301). Define ainda o papel do empresário e do dirigente de empresa que “é também um preciso dever deles o concreto respeito da dignidade humana dos trabalhadores que atuam na empresa. Estes últimos constituem “o patrimônio mais precioso da empresa, o fator decisivo da produção” (344). (IGREJA CATÓLICA, 2012b).

A DSI revela a consciência cristã dos problemas sociais que afligem as pessoas e foi fortemente influenciadora do reconhecimento dos direitos dos trabalhadores, permitindo alcançar novos patamares de proteção.

A Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (DADDH) ressalta a permissão do progresso espiritual do ser humano para o alcance da felicidade; a Declaração de Filadélfia determina o direito do desenvolvimento espiritual do trabalhador; e a Declaração de Sundsvall reconhece a dimensão da espiritualidade para o homem como importante para a construção da saúde.

Dispõe a DADDH, no seu preâmbulo que:

É dever do homem servir o espírito com todas as suas faculdades e todos os seus recursos, porque o espírito é a finalidade suprema da existência humana e a sua máxima categoria. É dever do homem exercer, manter e estimular a cultura por todos os meios ao seu alcance, porque a cultura é a mais elevada expressão social e histórica do espírito. (OEA, 1948).

A Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento – CNUMAD (1992, p. 5), conhecida como Eco-92 ou Rio-92, reconheceu, na “A Carta da Terra” o direito de todas as pessoas ao “bem-estar espiritual”.

Portanto, é preciso compreender as ações voltadas para a espiritualidade no trabalho, tendo efeito de prevenção das doenças/transtornos ocupacionais, especialmente as de natureza mental decorrentes dos riscos psicossociais. Ressalta-se que a espiritualidade é um conceito mais abrangente do que religiosidade²⁷, sendo o primeiro inerente a todos os seres humanos, em virtude de constituir-se o homem como um ser espiritual. Assim, a religiosidade pode ser aderente à espiritualidade, mas a espiritualidade não é atrelada à religiosidade.

A Organização Mundial da Saúde - OMS, reconheceu, em 1998, o componente espiritualidade como integrante da avaliação da qualidade de vida e no conceito multidimensional de saúde²⁸. A espiritualidade,

27 Dispõe o art. 5º, inc. VI da CR/88 que “é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias”. (BRASIL, 1988).

28 A OMS define “a Qualidade de Vida como a percepção dos indivíduos sobre sua posição na vida no contexto da cultura e dos sistemas de valores

religiosidade e crenças pessoais interferem na qualidade de vida das pessoas, conforme a OMS²⁹.

Determina a OMS (1998) o conceito de espiritualidade:

conjunto de todas as emoções e convicções de natureza não material, com a suposição de que há mais no viver do que pode ser percebido ou plenamente compreendido, remetendo a questões como o significado e sentido da vida, não se limitando a qualquer tipo específico de crença ou prática religiosa. (OMS, 1998, p. 7, tradução nossa)³⁰.

A OMS deixa transparecer uma aproximação entre a espiritualidade e a medicina, sobretudo a psiquiatria, em face de considerar a “saúde espiritual como parte da saúde holística ou integral” (OMS, 1998, p. 9, tradução nossa)³¹.

.....
em que vivem e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. É um conceito abrangente afetado de maneira complexa pela saúde física da pessoa, estado psicológico, nível de independência, relações sociais, crenças pessoais e sua relação com os recursos salientes de seu ambiente.” (OMS, 1998, p. 4, tradução nossa).

29 Ressalta a OMS que “É importante enfatizar que a consolidação e qualquer módulo que possa resultar do estudo não se destinem a abordar quaisquer religiões específicas e se destinam a todas as formas de espiritualidade, seja praticada em uma religião formal ou não. Para aqueles que não se afiliam ou reconhecem uma religião ou uma dimensão espiritual, o domínio se referirá a crenças ou códigos de comportamento pessoais.” (OMS, 1998, p. 4, tradução nossa).

30 “Thus, spiritually would include beliefs of a non-material nature with the assumption that there is more to life what can perceived or fully understood. Spirituality address questions such as meaning of life and purpose in life and is not necessarily limited to any specified types of beliefs os pratics.”

31 “Spiritual health as a part of holistic or

Explicitam Anselm Grun e Friedrich Assalander (2014) que a sociedade encontra-se abalada, com tantas pessoas traumatizadas por experiências vividas desde a concepção, repletas de sentimentos de autorrejeição, de inferioridade, de autoinsegurança, pelo que substituem a autoconsciência pela arrogância ou presunção, sendo que:

As pessoas se deixam impressionar facilmente pela intervenção enérgica e por palavras fortes, que, porém, na realidade, servem apenas para disfarçar a insegurança. **A arrogância e a presunção são indícios exteriores muito seguros de que essas pessoas, no fundo, estão cheias de insegurança própria e sentimos de inferioridade.** A fachada serve apenas para compensar os déficits anímicos, e custa muita energia manter essa fachada. (GRUN; ASSALANDER, 2014, p. 160-161, grifo nosso).

Do que se infere, muitos comportamentos indesejados praticados por dirigentes contra trabalhadores; entre trabalhadores; e de trabalhadores a clientes, são provenientes de uma arrogância que camufla a insegurança do próprio indivíduo e seus sentimentos de inferioridade. Tal evidência é relevante para desmascarar a falsa percepção de que pessoas com esses comportamentos são “fortes”, enquanto, na realidade, utilizam uma fachada para compensação de frustrações, despendendo muita energia vital para tanto, com a obtenção de um desgaste capaz de conduzi-las a sério abalo mental..

Diante dessa evidência, imperioso

.....
integral health”.

reconhecer a necessidade de intervenção no campo psicológico. Uma das vias é pelo método da Abordagem Direta do Inconsciente e Terapia de Integração Pessoal (ADI/TIP), uma intervenção terapêutica criada pela psicóloga Gisela Renate Jost de Moraes (2009) ao nível do inconsciente psicológico, tratando do sentido da vida e de questões existenciais.

Adentrando na dimensão psicológica ou espiritual do trabalhador, o supracitado método permite que ele próprio construa matrizes efetivas para o seu desenvolvimento e encontre sentido na vida, dentro e fora do trabalho; leva-o a reavaliar as percepções sobre os fatos vivenciados, permitindo que tenha um tratamento dos sofrimentos percebidos e se reposicione com novas atitudes para as suas próximas vivências.

Com base no exposto, as empresas, especialmente as que possuem riscos psicossociais, devem investigar a necessidade de instalação de programas de qualidade de vida envolvendo a espiritualidade no ambiente de trabalho (EAT), com a prática de meditação, oração e apoio espiritual, o que seguramente auxiliaria os trabalhadores a encontrarem um significado na vida; a formarem a sua identidade de maneira construtiva; a terem esperança e vontade de viver; a redefinirem e enfrentarem algum sofrimento no trabalho³²; a melhorarem o trabalho em equipe; a aumentarem a

.....
32 Destacam Dúlio Antero de Camargo et. al. (2010, p. 59) que são condições individuais os “[...] fatores protetores de enfrentamento ou coping (estratégia de enfrentamento), caracterizados como o ‘esforço para reduzir os efeitos negativos do estresse (pensamentos, crenças e comportamentos) no bem-estar do indivíduo e o apoio social – que incrementa a capacidade de enfrentamento, facilitando a adaptação.’” (CAMARGO et. al, 2010, p. 59).

satisfação na vida e no trabalho; enfim, a serem instrumento de paz.

Abraham Verghese (2008, tradução nossa)³³ revela que “a espiritualidade produz qualidades no homem, como amor, honestidade, paciência, tolerância, compaixão, sensação de desapego, fé e esperança” e prosseguindo que:

A religião é importante, direta e indiretamente, na etiologia, diagnóstico, sintomatologia, tratamento e prognóstico de distúrbios psiquiátricos. A falta de espiritualidade pode interferir nas relações interpessoais, o que pode contribuir para a gênese do distúrbio psiquiátrico. Os sintomas psiquiátricos podem ter um conteúdo religioso. Por exemplo, a perda de interesse em atividades religiosas é um sintoma comum de depressão. Muitas e distorcidas práticas religiosas são comuns na esquizofrenia. (VERGHESE, 2008, tradução nossa)³⁴.

Sandra Maria Alexandre Volcan et. al. (2003) realizaram um estudo transversal que concluiu que:

[...] o bem-estar espiritual atua como fator protetor para transtornos psiquiátricos menores [...] Em

33 “Spirituality produces in man qualities such as love, honesty, patience, tolerance, compassion, a sense of detachment, faith, and hope.”

34 “Religion is important, directly and indirectly, in the etiology, diagnosis, symptomatology, treatment and prognosis of psychiatric disturbances. Lack of spirituality can interfere with interpersonal relationships, which can contribute to the genesis of psychiatric disturbance. Psychiatric symptoms can have a religious content. For example, the loss of interest in religious activities is a common symptom of depression. Too much and distorted religious practices are common in schizophrenia.”

pacientes idosos com câncer, o bem-estar espiritual representou um fator de proteção, estando relacionado a atitudes positivas de combate à enfermidade, diminuição da ansiedade e das demandas impostas pela doença. Em estudantes universitários, esteve associado à diminuição do risco de depressão e suicídio. (VOLCAN et. al., 2003, p. 440-441).

Nessa perspectiva, é desejável alcançar-se uma sociedade com pessoas humanizadas; tanto é, que se torna patente cientificamente ser o bem-estar espiritual um fator protetor para transtornos mentais, como depressão, ansiedade e protetor para redução do suicídio.

Com todas essas qualidades referidas (pessoas com amor, honestidade, paciência, tolerância, compaixão, sensação de desapego, fé e esperança), promovidas pelo desenvolvimento da espiritualidade, a sociedade de risco iria se transformar em sociedade de amor, em sociedade de perdão³⁵!

REFERÊNCIAS

ABREU, Klayne Leite de et al. Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 22, n. 2, Jun. 2002, p. 22-29.

AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL. **ANAC emite recomendação às companhias aéreas.** Disponível em: < <http://www.anac.gov.br/noticias/2015/anac-emite-recomendacao-as-companhias-aereas>> Acesso em: 21 jan. 2018.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos**

35 Axel Honneth (2003) assinala que o amor compõe uma das três esferas: reconhecimento, conjuntamente com o direito e a solidariedade.

Mentais: DSM-5. 5 ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ATHAYDE, Milton et. al. A perspectiva da ergologia e o campo da saúde mental e trabalho. In: GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther. **Saúde mental no trabalho:** da teoria a prática. São Paulo: Roca, 2014. Cap. 12, p. 229-247.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco:** rumo a uma outra modernidade. Tradução de Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2016. 384p.

BIANCHI, Renzo; SCHONFELD, Irvin Sam; LAURENT, Eric. Is it Time to Consider the “Burnout Syndrome” A Distinct Illness? **Front Public Health**. n. 3, 2015.

BONITA, R.; BEAGLEHOLE, R.; KJELLSTROM, T. **Epidemiologia**. 2 ed. São Paulo: Santos, 2011.

BOUYER, Gilbert Cardoso. Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o debate: “o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador”. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 35, n. 122, Dez. 2010, p. 249-259.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Senado, 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out. 1988.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 99, de 2017. Aprova o texto da Convenção de Minamata sobre Mercúrio, adotada em Kumamoto, Japão, em 10 de outubro de 2013. **Diário Oficial da União**, Brasília, 7 jul. 2017.

BRASIL. **Glossário Temático da Saúde do Trabalhador do MERCOSUL**. 2014a. Disponível em: < http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/glossario_tematico_saude_trabalhador_mercosul.pdf> Acesso em: 28 jan. 2018.

BRITO, Jussara Cruz de. A Ergologia como

perspectiva de análise: a saúde do trabalhador e o trabalho em saúde. In: GOMES, Carlos Minayo; MACHADO, Jorge Mesquisa Huet; PENA, Paulo Gilvane Lopes. **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011. Cap. 22, p. 479-493.

CAMARGO, Dúlio Antero de; CAETANO, Dorgiva; GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães. **Psiquiatria ocupacional:** aspectos conceituais, diagnósticos e periciais dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho. São Paulo: Atheneu, 2010.

CATECISMO da Igreja Católica. São Paulo: Loyola, 2017.

CHAMPAGNE, Patrick. Prefácio à edição francesa. In: DEJOURS, Christophe. **Trabalho, tecnologia e organização:** avaliação do trabalho submetida à prova do real – crítica aos fundamentos da avaliação. São Paulo: Blucher, 2008. p.15-21.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. Rio de Janeiro: Vozes, 2006.

CLOT, Yves. **Trabalho e poder de agir**. Tradução de Guilherme João Freitas Teixeira e Marlene Machado Zica Vianna. Belo Horizonte: FabreFactum, 2010.

CODO, Wanderly; LAGO, Kennyston. **Fadiga por compaixão:** o sofrimento dos profissionais da saúde. Rio de Janeiro: Vozes, 2010.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Parecer nº 3/2017**. Disponível em: < <https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/pareceres/BR/2017/3>> Acesso em: 26 jan. 2018.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho:** contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2014.

DEJOURS, Christophe; FLORENCE, Bègue.

Suicídio e Trabalho: o que fazer? Tradução de Frank Soudant. Brasília: Paralelo 15; 2010.

DEJOURS, Christophe. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho:** contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2014.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho.** 5 ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho, tecnologia e organização:** avaliação do trabalho submetida à prova do real – crítica aos fundamentos da avaliação. São Paulo: Blucher, 2008.

GAULEJAC, Vicent de. **Gestão como doença social:** ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida: Ideias e Letras, 2007.

GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther. Prevenção do estresse no trabalho. In: GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther. **Saúde mental no trabalho:** da teoria a prática. São Paulo: Roca, 2014. Cap. 6, p. 113-135.

GOMES JUNIOR, Admardo Bonifácio; SCHWARTZ, Yves. Psicologia, saúde e trabalho: da experiência aos conceitos. **Psicol. estud.**, Maringá, v. 19, n. 2, Jun. 2014. p. 345-351.

GRUN, Anselm; ASSLANDER, Friedrich. **Trabalho e espiritualidade:** como dar novo sentido a vida profissional. Petrópolis, Vozes, 2014.

HARATANI, Takashi. Karoshi: muerte por exceso de trabajo. In: STELLMAN, Jeanne Mager (Org.). **Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo de la OIT.** 4 ed. Ginebra: OIT, 1998. Cap. 5.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental: assédio moral e violência psicológica. In: GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys

Esther. **Saúde mental no trabalho:** da teoria a prática. São Paulo: Roca, 2014. Cap. 2, p. 31-48.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento:** a gramática moral dos conflitos sociais. Trad. de Luiz Repa. São Paulo: Ed. 34, 2003.

IGREJA CATÓLICA. **Compêndio da Doutrina Social da Igreja.** 7 ed. São Paulo: Paulinas, 2012b. 527p.

IGREJA CATÓLICA. Papa (1857-1939: Pio XI). **Carta Encíclica Quadragesimo Anno** : 40º aniversário da Rerum Novarum. São Paulo: Paulinas, 2012a.

IGREJA CATÓLICA. Papa (1878-1903: Leão XIII). **Carta encíclica de Sua Santidade o Papa Leão XIII “Rerum Novarum” sobre a condição dos operários.** 18 ed. São Paulo: Paulinas, 2012. 58p. (A voz do Papa, 6).

IGREJA CATÓLICA. Papa (1978-2005 : João Paulo II); **Carta encíclica “Laborem exercens”:** sobre o trabalho humano: no 90º aniversário da Rerum Novarum. 11. ed. São Paulo: Pia Sociedade Filhas de São Paulo, 1999. 97p.

IGREJA CATÓLICA. Papa (1978-2005: João Paulo II). **Carta Encíclica “Centesimus Annus” do Sumo Pontífice João Paulo II.** 7 ed. São Paulo: Paulinas, 2014. 110p. (A voz do Papa, 126).

IGREJA CATÓLICA. Papa (1978-2005: João Paulo II). **Carta Encíclica de João Paulo II sobre o trabalho humano “Laborem Exercens”:** 90º aniversário da “Rerum Novarum”. São Paulo: Paulinas, 2015. 104p. (A Voz do Papa, 99).

MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos:** trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora. São Paulo: LTr, 2017.

MASLACH, Cristina; JACKSON, Susan E. **Maslach Burnout Inventory.** Palo Alto: Consulting Psychologists, 1986.

MENDES, Ana Mangnólia. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, Ana Mangnólia. (Coord). **Psicodinâmica do trabalho:** teoria, métodos e pesquisas. São

Paulo: Casa do Psicólogo, 2007a. Cap. 1.

MENDES, Ana Mangnólia. Pesquisa em psicodinâmica: a clínica do trabalho. In: MENDES, Ana Mangnólia. (Coord). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007b. Cap. 3.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Caderno de atenção básica 5: saúde do trabalhador**. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

MONTESSO, Cláudio José; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges; ELY, Leonardo. (Coord.). **1ª Jornada De Direito Material e Processual na Justiça Do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

MORAES, Gisela Renate Jost de. **As chaves do inconsciente**. 27 ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento**. 1992. Disponível em: < <http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/rio92.pdf>> Acesso em: 24 jan. 2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Ambientes de trabalho saudáveis: Um modelo para ação para empregadores, trabalhadores, formuladores de políticas e profissionais**. Brasília: SESI, 2010.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud**. 2002. Disponível em: < http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/workplace/es/> Acesso em: 31 jan. 2018.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE/ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, décima revisão**. 9ed. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2003

ROY, Ivan de. **Orange Stressé: le management par la stress à France Telecom**. Paris: La Découverte, 2009.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

TRIGO, Telma Ramos. Síndrome de burnout ou esgotamento profissional: como identificar e avaliar. In: GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther. **Saúde mental no trabalho: da teoria a prática**. São Paulo: Roca, 2014. Cap. 8, p. 160-175.

UNIÃO EUROPEIA. **Declaração de Luxemburgo. 2007**. Disponível em: < http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf> Acesso em: 06 fev. 2018.

VERGHESE, Abraham. Spirituality and mental health. **Indian J Psychiatry** . 2008, Out-Dez; 50(4): 233–237.

VOLCAN, Sandra Maria Alexandre et al. Relação entre bem-estar espiritual e transtornos psiquiátricos menores: estudo transversal. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 37, n. 4, p. 440-445, 2003.

Publicado originalmente no Capítulo “Saúde Mental relacionada ao Trabalho” (pg 417-467) do Livro Direito da Prevenção de Riscos Ocupacionais. Editora Lumen Juris.

O VÍNCULO ENTRE O USO EXCESSIVO DA TECNOLOGIA E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS PSICOSSOCIAIS

Bruna de Sá Araújo

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 1 – AS REGULAMENTAÇÕES DO USO DA TECNOLOGIA NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO. 2 – A RELAÇÃO ENTRE A TECNOLOGIA E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS PSICOSSOCIAIS. 3 – AS CONSEQUÊNCIAS DO USO EXCESSIVO DA TECNOLOGIA AOS TRABALHADORES. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

INTRODUÇÃO

É notório que somos testemunhas de mudanças substanciais em todos os setores, marcadas pelo surgimento de novos modelos de negócios, pela descontinuidade dos operadores e pela reformulação da produção, do consumo, dos transportes e dos sistemas logísticos globais. Na sociedade, há uma mudança de paradigma em curso no modo como trabalhamos, nos comunicamos, nas maneiras de nos expressarmos, nos informarmos e nos relacionarmos.

A tecnologia e a digitalização estão revolucionando o exercício de praticamente

todas as profissões, desde as manuais com baixa qualificação, como nos setores da construção civil e na agricultura, até em profissões que exigem maior escolaridade e especialização, tais como médicos, advogados, engenheiros e arquitetos.

Atualmente máquinas agrícolas como tratores, colheitadeiras, pulverizadores e equipamentos de preparo do solo fazem o mesmo serviço que centenas de funcionários, as betoneiras substituíram o penoso processo humano de se misturar argamassa com pás e enxada, e os profissionais liberais utilizam softwares cada vez mais avançados, organizando e facilitando o desempenho das suas atividades profissionais.

Diferentes categorias de trabalho, particularmente aquelas que envolvem o trabalho mecânico repetitivo e o trabalho manual de precisão, já estão sendo automatizadas. Outras categorias seguirão o mesmo caminho, enquanto a capacidade de processamento continuar a crescer exponencialmente. Antes do previsto pela maioria, o trabalho de diversos profissionais



Bruna de Sá Araújo

Advogada, especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo IPOG e pela Universidade Federal de Goiás, pós-graduanda em Direito Previdenciário pela Fasam e Coordenadora do Núcleo de Direito do Trabalho do IEAD – Instituto de Estudos Avançados em Direito.

diferentes poderá ser parcial ou completamente automatizado, a saber, advogados, analistas financeiros, médicos, jornalistas, contadores, corretor de seguros ou bibliotecários. (SCHWAB, 2016, p. 45).

As novas maneiras de usarmos a tecnologia para o desempenho das profissões estão promovendo uma mudança de comportamentos e sistemas de produção. É preciso aprender, compreender e principalmente, se preparar para os impactos que a utilização de meios tecnológicos trarão ao trabalhador, tanto no campo físico como também à sua saúde mental.

As doenças ocupacionais que antes se limitavam a doenças físicas, tais como LER, tendinites, conjuntivites, surdez, doenças pulmonares, agora perdem espaço para doenças ocupacionais psicológicas, tais como depressão, Síndrome de Burnout, Síndrome do Pânico, ansiedade generalizada e transtorno do estresse pós-traumático.

Estudiosos atribuem a eclosão de doenças ocupacionais eminentemente psicológicas ao aumento da utilização da tecnologia no ambiente laboral, uma vez que o aumento exponencial deste tipo de doença acompanha o mesmo crescimento da tecnologia e digitalização no âmbito das profissões.

É certo que as Revoluções Industriais causaram profundas transformações no mundo, e uma dessas transformações deu-se no processo produtivo e no estilo de vida dos trabalhadores. Fruto da mais recente Revolução Industrial, a hiperconectividade traz consequências físicas e emocionais ao ser humano, sendo os mais frequentes: problemas ortopédicos (mãos, pulsos e coluna), oftálmicos (ressecamento da córnea) e psicológicos (depressão, ansiedade e estresse).

O presente artigo irá abordar especificamente os impactos da tecnologia na saúde mental do cidadão, enquanto trabalhador, partindo de uma análise das regulamentações realizadas na legislação trabalhista quanto ao uso de meios tecnológicos, a relação entre o uso da tecnologia no ambiente de trabalho e a eclosão de doenças psicossociais, principalmente se levar em consideração a intensa tentativa do ser humano em se igualar à máquina, em termos de produtividade, e por fim, as consequências do uso excessivo da tecnologia aos trabalhadores, bem como a necessidade do empregador em adotar medidas de saúde e segurança do trabalho, voltadas para a saúde mental dos seus empregados.

1 – AS REGULAMENTAÇÕES DO USO DA TECNOLOGIA NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

É cediço que o Direito do Trabalho, devido ao objeto que tutela, têm a necessidade de atualização permanente, sob pena de, no decorrer do tempo, ter diminuído o seu valor protetivo. Em decorrência deste aspecto dinâmico, devido à simbiose entre os fatores econômicos, sociais e tecnológicos+, inerente à este ramo jurídico, tem-se como consequência frequentes alterações legislativas.

A tecnologia não está presente apenas nas profissões, a própria legislação trabalhista brasileira tem acompanhado essa tendência mundial, e aos poucos tem regulamentado situações que envolvem o uso de meios tecnológicos no ambiente de trabalho.

O parágrafo único do art. 6º da CLT, incluído pela Lei nº 12.551/2011, adequou a norma consolidada às modernas tecnologias

da informação, ao determinar que os meios telemáticos e informatizados possam permitir um controle mais rígido e eficaz sobre os empregados, assim, o texto legal equiparou-os aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão. Desta maneira, não importa se o poder diretivo é exercido de forma pessoal e direta ou à distância por meio de ferramentas tecnológicas, em ambos os casos haverá subordinação jurídica entre as partes.

No mesmo sentido a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, também trouxe importantes regulamentações quanto ao uso da tecnologia no ambiente de trabalho, posto que passou a prever expressamente a figura do teletrabalho nos artigos 75-A a 75-E, da CLT.

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, é verificada através de meios telemáticos e informatizados que também permitem a supervisão do trabalho.

Todavia, há que se reconhecer que as alterações legislativas tão burocráticas e demoradas não acompanham a mesma velocidade das inúmeras novidades tecnológicas que surgem frequentemente no mercado. Ademais, além da ausência de regulamentação de todas as situações envolvendo o uso da tecnologia no ambiente de trabalho, também não existe no atual cenário brasileiro qualquer tipo de limitação ao uso destas tecnologias.

Quando o empregado vincula-se à fonte produtiva por intermédio de instrumentos

tecnológicos, as fronteiras entre os períodos de trabalho e descanso ficam mais fluídas, confundindo tanto empregados quanto empregadores. Não sabemos o impacto real que o excesso do uso de tecnologias poderá provocar na saúde física e mental dos trabalhadores, mas o aumento dos casos de doenças ocupacionais psicológicas é um sinal preocupante que emerge deste atual cenário.

2 – A RELAÇÃO ENTRE A TECNOLOGIA E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS PSICOSSOCIAIS

Não há dúvidas dos benéficos que a tecnologia trouxe à vida de toda a sociedade em geral, que proporcionou inúmeras facilidades, oportunidades e aumento da produtividade. No entanto, assim como qualquer remédio em excesso pode se tornar um veneno, a tecnologia em excesso pode ocasionar inúmeros problemas à pessoa que a utiliza, seja na vida particular ou no meio ambiente de trabalho.

O abuso da tecnologia traz consequências ao ser humano, como o isolamento do convívio social pessoal – ainda que virtualmente possa estar socializando –, a diminuição da produtividade no trabalho, escola ou faculdade, trocas frequentes de emprego e abandono de atividades de lazer para navegar em redes sociais.

Os especialistas apontam quatro principais riscos do uso excessivo da tecnologia para a saúde mental das pessoas, sendo: estresse elevado, ansiedade, insônia, nomofobia (medo irracional de ficar “desconectado”) e FOMO – “Fear of missing out”, que trata-se de uma patologia psicológica decorrente do sentimento constante de que deveríamos estar vivendo, sentindo ou tendo algo que não temos, sendo

que essa percepção é agravada atualmente pelo alto consumo de informações nas redes sociais.

A tecnologia mudou substancialmente a forma como exercemos uma determinada profissão, e também trouxe a concepção de que com ela podemos estender nossos limites humanos, e conseqüentemente, o trabalho e a produtividade.

Partindo deste raciocínio, ao acompanharmos o ritmo da tecnologia, inevitavelmente nos enxergamos como parte dela, no entanto, evidente que o trabalhador não é uma máquina, e justamente por isso nunca irá alcançar a mesma produtividade que esta, em razão das suas necessidades biológicas, físicas, sociais e pessoais.

Numa sociedade tradicional o trabalho era ditado principalmente por um ritmo natural a ser seguido, com o crescimento da utilização da tecnologia no exercício das profissões houve um aumento da produtividade no trabalho, mas não necessariamente do próprio trabalhador.

A ideia de flexibilidade e aumento da produtividade que a tecnologia traz enseja conseqüências prejudiciais, uma vez que as pessoas ficam sobrecarregadas já que elas assumem mais responsabilidade do que elas realmente podem, em uma ilusão de que com a tecnologia elas poderão acompanhar tudo. Em razão do ritmo natural do ser humano jamais seremos capazes de ter o mesmo rendimento que uma máquina, mesmo com a ajuda da tecnologia.

Entender que, ao contrário das máquinas, o trabalhador humano tem suas limitações físicas e biológicas, é importante para evitar sobrecargas que se revelam através do surgimento de doenças ocupacionais psicossociais, sendo este um dos maiores

desafios da atualidade em matéria de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista o impacto significativo na saúde de pessoas, organizações e economias nacionais.

A contribuição do trabalho para as alterações da saúde mental das pessoas dá-se a partir de diversos aspectos: desde fatores pontuais, como a exposição a um agente tóxico, até a complexa articulação de aspectos relativos à organização do trabalho, como a divisão e fragmentação das tarefas, as políticas de gerenciamento das pessoas e a estrutura hierárquica organizacional. (BRASIL, 2001)

Os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho resultam, assim, não de fatores isolados, mas de contextos de trabalho em interação com o corpo e a mente dos trabalhadores. As ações no ato de trabalhar podem atingir o corpo dos trabalhadores, e situações de trabalho patogênicas podem motivar reações psíquicas que desencadeiam processos psicopatológicos relacionados às condições do trabalho. (BRASIL, 2001)

No início desse século, a Organização Mundial de Saúde apontava a depressão como a quinta maior questão de saúde pública do mundo, e como a doença mental mais recorrente nos trabalhadores. Além disso, projetava uma estimativa de que até o ano 2020, essa seria a doença mais incapacitante para o trabalho, perdendo apenas para as doenças cardíacas. Somem-se a isso algumas evidências – mostradas por pesquisas realizadas em países desenvolvidos e em desenvolvimento – de que mais de 25% das pessoas apresentam um ou mais transtornos mentais e comportamentais durante sua vida (OMS, 2001).

De acordo com informativo do Ministério

da Previdência Social (BRASIL, 2016), em 2016, 75,3 mil trabalhadores foram afastados por causa de depressão no território brasileiro. Esse grupo corresponde a 37,8% de todas as licenças médicas apresentadas no ano passado e que deram direito a recebimento de auxílio-doença em casos eventuais ou recorrentes. Ademais, só nos primeiros nove meses de 2018, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) concedeu 8.015 licenças por transtornos mentais e comportamentos adquiridos no trabalho, o que representa um aumento de 12% em comparação ao mesmo período de 2017.

O estabelecimento do nexos causal entre transtorno mental e trabalho tem produzido entendimentos judiciais divergentes, não somente pela ausência de um regramento específico, como também pelas diferentes concepções a respeito da gênese da doença. Assim como acontece em outras questões relacionadas com a saúde mental, as doenças ocupacionais psicossociais são frequentemente objeto de incompreensão e estigmatização.

Os problemas de saúde mental decorrentes do trabalho também representam um desafio para a saúde pública. Os trabalhadores costumam procurar assistência médica com maior frequência e rapidez em casos de distúrbios osteomusculares, pois identificam com maior facilidade os aspectos da organização do processo de trabalho no surgimento da doença. O mesmo não ocorre no surgimento de doenças psicossociais, posto que o diagnóstico e a procura por um tratamento costumam demorar mais tempo, se comparado com as doenças físicas.

3 – AS CONSEQUÊNCIAS DO USO EXCESSIVO DA TECNOLOGIA AOS TRABALHADORES

A pressão de estar conectado 24 horas por dia vem mudando o perfil das doenças do trabalho, as pessoas em geral trabalham mais e têm sua vida pessoal e profissional fundidas pelo mundo digital e virtual, inevitavelmente são atingidas por uma crise de sociabilidade e veem suas vidas encolherem, a despeito do tempo médio de vida da população aumentar.

A cultura do trabalho contínuo e da disponibilidade permanente têm produzido estragos na saúde física e mental de inúmeros trabalhadores. Estudos mostram que processar avalanches de informações causa confusão e exaustão mental, comprometendo o aprendizado e a criatividade do funcionário, qualidades tão importantes quanto a produtividade, afinal o cérebro precisa de um tempo de inatividade para absorver e processar os dados. (HUFFPOST, 2018).

Uma pesquisa realizada nos Estados Unidos concluiu que os profissionais estão trabalhando ao equivalente a seis semanas a mais por ano por causa dos dispositivos digitais. E o teletrabalho, já regularizado pela nossa legislação trabalhista, tende a agravar ainda mais esse quadro, dado o uso praticamente obrigatório dos meios telemáticos e informatizados no exercício do trabalho.

A exigência de constante conectividade e conhecimento das ferramentas tecnológicas no desempenho das profissões tem sido debatida pelos juristas trabalhistas. Em uma polêmica decisão, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região considerou válida uma dispensa por justa causa de um engenheiro de 73 anos por desatualização tecnológica.

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DESINTERESSE DO EMPREGADO EM SE ATUALIZAR COM AS NOVAS FERRAMENTAS DE TRABALHO E RECUSA EM CUMPRIR ORDENS DO SUPERIOR HIERÁRQUICO. DESÍDIA CONFIGURADA. Restando demonstrado nos autos, mormente diante da apuração realizada por intermédio de processo administrativo instaurado pela ré, que o empregado se recusava a se atualizar quanto às novas técnicas e ferramentas de trabalho, tornando-se, pela sua própria inação, um trabalhador sem nenhuma produtividade, resta caracterizada a desídia capaz de ensejar a sua despedida por justa causa, nos termos da alínea “e” do art. 482 da CLT, principalmente considerando a natureza do serviço prestado pela empresa ré, concessionária de serviço público.

(TRT-12 – RO: 0001624-59.2016.5.12.0036, Relatora: Maria Aparecida Ferreira Jeronimo, Data de Julgamento: 28/01/2020, Data de Publicação: 04/02/2020)

Deveras, em que pese a necessidade cada vez mais premente dos profissionais em aprenderem a utilizar as novas ferramentas tecnológicas para a consecução do seu trabalho, tanto os empregadores quanto os legisladores e juristas precisam impor limites quanto ao uso dessas tecnologias para preservar a saúde física e mental destes trabalhadores.

O próprio indivíduo pode não perceber o seu limite, é preciso tomar cuidado em relação ao adoecimento que esses recursos tecnológicos estão causando no mundo inteiro. No Brasil estima-se que entre 6 a 15% da população usa compulsivamente os celulares.

A este respeito, Manal Azzi, especialista em segurança e saúde no trabalho da OIT, sustenta que 36% dos trabalhadores trabalham mais de 48 horas por semana devido a um aumento na conectividade. “Várias pessoas trabalham com mídias diferentes, como telefones ou laptops que podem ser carregados em qualquer lugar. A Internet está disponível para todos, e as chamadas telefônicas globais, chamadas do Skype permitem conectividade de pessoas em todos os momentos”, disse ele. As consequências dessa hiperconectividade são os efeitos sobre a saúde mental que afetam o equilíbrio entre vida profissional e não profissional, já que não há descanso¹.

Da mesma forma que a empresa adota medidas preventivas para evitar ou reduzir a incapacidade laborativa decorrente de doenças ocupacionais físicas, tais como conceder pausas ergonômicas, ginástica laboral e evitar movimentos repetitivos, também é preciso desenvolver uma cultura corporativa que englobe a saúde emocional, para assim, evitar o surgimento de doenças ocupacionais psicossociais, tais como depressão, Síndrome de Burnout e ansiedade generalizada.

De fato, a melhor forma de acompanhar o bem-estar psíquico e emocional dos trabalhadores é preparar a empresa para tratar depressão, estresse, Síndrome de Burnout e outros transtornos mentais como qualquer outra doença do corpo. É preciso entender os fatores desencadeadores das doenças ocupacionais psicossociais, bem como o impacto das tecnologias, do excesso de informações e aumento da produtividade para o adoecimento mental do trabalhador.

1 Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_690142/lang--pt/index.htm. Acesso em 13.04.2020

CONCLUSÃO

É incontroverso que a 4ª Revolução Industrial e o mundo digital são irreversíveis, mas seus frutos devem e deverão ser utilizados com bom-senso, parcimônia e equilíbrio. Reconhecendo a complexidade das relações possíveis entre saúde e trabalho, o presente artigo buscou justificar o crescimento das doenças ocupacionais psicossociais na presente época, bem como sua relação com o aumento da utilização da tecnologia no desempenho das profissões.

Considerando o trabalho como lugar de produção de saúde ou de adoecimento, ou uma mistura dos dois, entende-se que as doenças ocupacionais psicossociais são apenas a emergência de outros processos que as subsidiam. Resultam, portanto, não de fatores isolados, mas de contextos de trabalho em interação com o corpo e aparato psíquico e tecnológico dos trabalhadores.

Com a abordagem correta, os riscos psicossociais e o estresse relacionado com o trabalho podem ser prevenidos e geridos com sucesso, independentemente da dimensão ou tipo de empresa. Nesse sentido, podem ser tratados da mesma forma lógica e sistemática que outros riscos de saúde e segurança no local de trabalho.

A gestão das doenças ocupacionais psicossociais constitui não só uma obrigação moral e um bom investimento para as entidades empregadoras, como também um imperativo legal dado ao dever do empregador de zelar pelo bem estar físico e mental dos seus empregados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Ministério da Saúde. Organização

Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde / Organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

BRASIL. Ministério da Previdência. Previdência em questão – Informativo eletrônico do Ministério da Previdência Social. Editado pela Assessoria de Comunicação Social Brasília, 2016.

HUFFPOST BRASIL. Cansaço mental: Por que precisamos respeitar os sinais de estresse da nossa mente. Disponível em: < https://www.huffpostbrasil.com/2018/09/19/cansaco-mental-por-que-precisamos-respeitar-os-sinais-de-estresse-da-nossa-mente_a_23532911/> Acesso em: 17 abr. 2020

OIT. Segurança e Saúde no Centro do Futuro do Trabalho: tirando partido de 100 anos de experiência. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_690142.pdf> Acesso em: 17 abr. 2020

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Relatório sobre a saúde no mundo 2001- Saúde Mental: nova concepção, nova esperança. Disponível em: < http://www.who.int/whr/2001/en/whr01_djmessage_po.pdf> Acesso em: 17 abr. 2020

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial; tradução: Daniel Moreira Miranda, São Paulo: Edipro, 2016.

O TRABALHO COMO SOFRIMENTO: O ADOECIMENTO MENTAL CAUSADO PELO ASSÉDIO MORAL, SUAS FASES, FORMAS DE DESENVOLVIMENTO E NORMATIZAÇÃO NO BRASIL

Jéssica Lima Brasil Carmo

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Ao longo da história, a concepção subjetiva e coletiva sobre trabalho alternou-se entre a ideia de ativação por meio da qual se alcança a divindade¹ até o trabalhar como instrumento de tortura, pena e sofrimento². Independentemente da visão predominante em cada cultura e suas influências e ao longo dos séculos, fato é que o trabalho humano é criador das relações entre homens e entre estes e a natureza. Essa ativação caracteriza-se, portanto, como instrumento de manutenção e reprodução da vida e que permite ao trabalhador criar e transformar-se também

por esse processo.

Ainda que a centralidade do trabalho humano aponte para sua essencialidade na sociedade, como produção de valor, ressalta-se que o cuidado com o homem que se ativa e a preocupação com meio ambiente do trabalho e saúde remontam à história mais recente e são dotados de fases. Enquanto o desenvolvimento do capitalismo industrial caracterizou-se por jornadas longas, condições precárias de trabalho e moradia, acidentes de trabalho graves, sem o desenvolvimento de meios para proteção da saúde do trabalhador, em momento posterior, as políticas higienistas e de protagonismo estatal assumiram destaque.

Assim, o surgimento das primeiras normas trabalhistas, os pactos para redução de jornada de trabalho e as primeiras leis europeias sobre acidente de trabalho e indenização foram o mote da primeira fase do movimento em prol da saúde do trabalhador – com o marco temporal de destaque a Primeira Guerra Mundial e as bases então criadas para a

1 Cf. MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 40. Mas, vale ressaltar que os escritos do antigo testamento já definiam, antes desse movimento de dignificação, o trabalho como um castigo pela desobediência a Deus (FELICIANO, 2013, p. 23).

2 Assim, considera-se que a origem etimológica da expressão “trabalho” é o instrumento de tortura *tripalium*.



Jéssica Lima Brasil Carmo

Mestranda em Direito do Trabalho e Previdenciário (PPGD/UERJ). Pós-Graduada em Direito Processual Civil e do Trabalho (UVA). Graduada em Direito (UERJ). Advogada e Professora.

medicina do trabalho, segundo Dejours³. A luta pela sobrevivência do início da industrialização do século XIX deu lugar a luta pela saúde do corpo. Nesse primeiro momento o foco era a saúde física da classe operária (o corpo dócil), assumindo relevo o aspecto mental apenas a contar da segunda onda de proteção ao meio ambiente e saúde do trabalhador – cujo ápice se deu a partir dos acontecimentos de 1968⁴, como os movimentos sociais contrários à sociedade de consumo e as greves selvagens do período.

Para a compreensão do adoecimento mental, é preciso definir a organização do trabalho como um dos fatores que podem desencadeá-lo⁵. Nesse sentido, a busca por produtividade e os comandos empresariais podem travestir-se de elementos causadores de assédio moral e adoecimento psíquico dos trabalhadores.

Considerando esses aspectos, e a guerra psicológica que pode ser formada pelo assédio moral, inclusive ensejando consequências como absenteísmo, depressão, ansiedade e suicídio, este artigo tem como objetivo inicial a abordagem dos aspectos psíquicos que envolvem a relação entre assediador e assediado. Serão verificados tanto o desenvolvimento dos comportamentos de assédio, como fatores que propiciam o

3 Cf. DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay, Lúcia Leal Ferreira. 6ª ed. São Paulo, Cortez, 2015. p. 20

4 Cf. *Ibid.*, p. 28.

5 Sobre organização do Trabalho, Dejours (*ibid.*, p. 28) a define como: “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc.”

surgimento dessa forma de dominação e terror psicológico no estabelecimento empresarial.

Na sequência, serão verificados os diferentes tipos de assédio moral e possíveis repercussões a depender da posição das partes na empresa. Por fim, será abordado o conjunto normativo que envolve a proteção de trabalhadores nessas condições, com enfoque sobre a legislação brasileira recente sobre o tema e peculiaridades dela decorrentes. Para tanto, se utilizará o método bibliográfico, tendo como referência o conceito de psicodinâmica do trabalho, como desenvolvidos por Christophe Dejours, e os estudos de assédio moral capitaneados por Marie-France Hirigoyen.

1. O RELACIONAMENTO ENTRE ASSEDIADOR-ASSEDIADO E ELEMENTOS PROPÍCIOS AO SEU DESENVOLVIMENTO

O assédio moral é fenômeno que pode se apresentar em diversos contextos, como escolar, familiar, no trabalho. Geralmente têm relação com vínculos de poder desiguais, ou que se estabelecem necessariamente assim no contexto fático a depender de fatores como a personalidade de cada um dos atores. Na doutrina estrangeira recebe diversos nomes como bullying, “mobbing”, além de psicoterror.

De acordo com os casos clínicos estudados por Marie-France Hirigoyen⁶, a formação da relação de assédio se descortina em duas etapas: inicialmente com sedução e, posteriormente, com violência manifesta. A primeira fase constitui-se ao longo do tempo

6 HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 17ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

e envolve-se pela atmosfera de sedução e com o objetivo de retirar qualquer resistência da vítima. A transformação da vítima em objeto dócil e sem resistência auxilia na perda paulatina da sua confiança própria.

Assim, a primeira fase é uma preparação para as perversidades que ocorrem no segundo momento. A sedução se descortina sob bases narcisistas, com a averiguação dos interesses da vítima e sobre aquilo que tem potencial para fasciná-la e de exercer influência sobre ela, ou seja, busca-se identificar naquele que será assediado o que seria “a imagem ideal de si.”⁷

Toda essa movimentação tem por objetivo aumentar a influência do assediador sobre o assediado, explorando a sensibilidade da vítima, seus pontos fracos, fazendo com que suas decisões e atos sejam manipulados – todos aparentemente livres, porém diferentes do que seriam feitos pelo alvo em outros momentos e sem manipulação.

Não há discussão, embate, resistência. Todo procedimento de sedução é sutil e psicológico, desarmando a autoestima e toda a capacidade da vítima de constatar o procedimento perverso a ela destinado. Assim, alcança-se um estado de total “cegueira” quanto à dominação sofrida, seja ela apenas moral ou intelectual, ou de ambas as modalidades até o ponto de considerar-se verdadeiro fenômeno de dissociação da personalidade⁸.

Ana Magnólia Mendes relata essas técnicas utilizadas pelo assediador ao indicar que

(...) desde a Antiguidade até os atuais modos capitalistas de produção, os gestores já sabiam aquilo que a

psicologia industrial viria aconselhar aos empresários, especialmente a partir do movimento das “relações humanas”: não basta disciplinar, vigiar e punir o trabalhador, a fim de que ele desempenhe suas tarefas com a maior eficácia, no menor tempo e ao menor custo. É preciso também estimulá-lo, às vezes até valorizá-lo, discursivamente, assim como inventar relações aparentemente amistosas com ele.

Esse jogo de poder não tem por objetivo o aniquilamento imediato da vítima, apenas submetê-la a sua dependência, manipulação e jogos de poder. Sem resistência aos comandos do algoz, estabelece-se um paradoxo que Hirigoyen⁹ narrou nos seguintes termos: “os perversos estabelecem um controle tanto mais forte quanto mais eles próprios lutam contra o medo do poder do outro – medo quase delirante quando sentem o outro como superior.”

A fase subsequente, de enredamento, caracteriza-se pela tranquilidade em que a vítima do assédio se coloca (e aceita, sem perceber) como alvo da violência. E esta desenvolve-se como um estado de estresse permanente, pela relação formada, com sentimentos de medo e tensão entre as duas partes. Enquanto o assediador não consegue enxergar claramente a situação de sofrimento e a teia de dominação sobre o assediado, este, por sua vez, não consegue reagir e, por causa da manipulação e medo do sofrimento, acaba se calando sem reação.

Toda a teia de assédio, em geral, se mantém em segredo, sob o sofrimento unilateral da vítima, não sendo perceptível

7 Cf. *Ibid.* p. 108.

8 Cf. *Ibid.* p. 109.

9 Cf. *Ibid.* p. 111.

aos que estão próximos dessa relação. Esses, por sua vez, apenas acompanham a mudança de comportamento daquele que sofre pelos atos, pelo posicionamento na defensiva, pelas mudanças de humor e pela dificuldade no convívio social com os demais. É o agravamento do adoecimento mental.

Ainda, há que se destacar que nessa fase a comunicação começa a se deteriorar, sendo truncada, com falhas, ironia – tudo a facilitar a dominação e aprofundar o processo de adoecimento do assediado. Assim, a fala do ofendido é subtraída e a comunicação que parte do assediador é recheada de sarcasmo, mentiras, ironias – comportamento que confunde, atormenta e atrai para o próprio assediado questionamentos sobre quais dos seus próprios atos poderia ter causado o comportamento do agressor.

Após ultrapassadas as duas etapas, já consolidado o assédio, é possível que se chegue no momento do despertar do ódio, quando a vítima então reage e se torna consciente de toda teia perversa na qual se envolvia. A reação da vítima pode causar fúria no assediador, uma vez que ele percebe que o objeto da sua manipulação pode estar dele se desvencilhando – pondo fim a todo um procedimento de perversidade narcísica por ele instaurado.

Toda a máscara que encobria o assédio é, então, despida e a raiva desde sempre sentida pelo assediador não é mais disfarçada, expondo-se friamente para conhecimento de todos que possam presenciar suas cenas de fúria, de violência verbal e, até mesmo, de violência física – indicadas por Hirigoyen, no sentido até mesmo de medidas extremas, como assassinatos¹⁰.

10 Cf. *Ibid.* Pg. 134.

O assédio moral pode despertar diversas consequências nocivas sobre a parte assediada, em especial sobre a sua saúde mental. Logo, em quaisquer de suas fases, o indivíduo pode apresentar comportamentos que são indício do progressivo (ou agressivo) comprometimento do seu equilíbrio psíquico.

Entre tais manifestações estão: a confusão sobre o cenário que se desenrola, dúvida sobre o que de fato está acontecendo ou se se trata de ilusão ou fantasia criada pela própria vítima, estresse e ansiedade pelos novos comportamentos e possíveis diálogos com o agressor, diversos (e em várias intensidades) tipos de medo – inclusive de perda do emprego, quando configurado no ambiente de trabalho, isolamento pela forma disfarçada que o assédio se desenvolve. Todas essas reações e pequenos desequilíbrios podem levar a descompensação psíquica do assediado a longo prazo.

No ambiente de trabalho, de acordo com a cartilha elaborada pelo Ministério Público Federal¹¹,

“O objetivo do assediador, em regra, é motivar o trabalhador a pedir desligamento, exoneração ou remoção, mas o assédio pode configurar-se também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador simplesmente visando, por exemplo, à humilhação perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões, atitudes manifestadas ou por discriminação.

11 MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>> Acesso em 07 mai 2020.

2. OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL E A REGULAMENTAÇÃO PELA LEI BRASILEIRA

Sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, a Convenção 190 da OIT, aprovada em 2019, prevê uma série de medidas para se conter essa forma de agressão e a piora nas condições de saúde mental das pessoas que laboram – preocupação baseada no número crescente de trabalhadores que sofrem com adoecimento mental por esse motivo.

Nesse aspecto, a Convenção pretende ser aplicada não apenas nas relações de emprego, mas a todos que se ativam, ou seja, empregados, estagiários, cooperativados, trabalhadores informais e sem vínculo, autônomos e representantes comerciais não subordinados (artigo 2º da Convenção da OIT). A Organização Internacional do Trabalho reconhece que o fenômeno não está relacionado necessariamente ao contrato de trabalho, indo além das suas fronteiras nas medidas preventivas por ela recomendadas.

A convenção da OIT também é compatível com a Lei Antibullying brasileira (Lei 13.185/2015), que não indica quem são as partes da relação do assédio, mas também prevê como requisito uma relação de poder com desequilíbrio, ou seja, se adequa perfeitamente às relações de trabalho *lato sensu*, em que não há isonomia (art. 1º da Lei 13.185/2015¹²).

12 Dispõe o artigo 1º da Lei Antibullying (BRASIL, 2015) que: “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.

Ressalte-se que a inexistência de isonomia de poder entre cada uma das partes é um dos elementos que fundamenta toda a normatização heterônoma das relações de trabalho, cuja base é o princípio da proteção – a despeito dos questionamentos sobre a subsistência desse princípio na atualidade. Também em outras relações de trabalho há desequilíbrio nas relações de poder, como nos casos de estagiários, aprendizes e com certos trabalhadores autônomos (que estão numa zona grise – como o representante comercial autônomo).

Dessa forma, o assédio moral se sustenta nessa falta de paridade de armas entre as partes, fazendo com que os atos daquele que assedia sejam amparados pelo medo de atitudes repressivas, como advertência e suspensão nos contratos pactuados nos ambientes de trabalho. Logo, há um elemento facilitador do chamado assédio moral vertical e, pela preponderância do assédio nas relações com superiores hierárquicos, chama-se esse assédio moral vertical de descendente, ou seja, daquele que tem poderes de direção ou se aproxima mais da figura do empregador na empresa.

Por outro lado, há que se ressaltar que, a despeito do elemento da desigualdade de poderes como indicado no artigo 1º da Lei antibullying em comento, o assédio moral também pode se instaurar no ambiente de trabalho nas relações verticais ascendentes e relações horizontais. Ou seja, apesar de menos comum, o assédio pode partir do trabalhador subordinado em face do seu superior hierárquico.

Também pode se configurar entre trabalhadores com a mesma hierarquia, ou

seja, o assédio moral horizontal. Nesse caso, a desigualdade de poder pode derivar da personalidade dos envolvidos ou mesmo dos momentos vividos por cada um, que propiciam maior fragilidade e envolvimento na teia perversa analisada acima. Sobre essas hipóteses de configuração do psicoterror na relação de trabalho, Bobroff e Martins¹³ indicam que

Considera-se assédio moral vertical aquele que decorre de conduta abusiva de superior hierárquico para constranger os subalternos, e horizontal quando os trabalhadores, entre si, têm o objetivo de excluir um ou outro colega não desejável ao grupo. Há também o mobbing combinado – união do chefe e dos colegas para excluir o indivíduo – e o mobbing ascendente – um ou vários trabalhadores julgam-se merecedores do cargo do seu chefe e passam a boicotá-lo.

Além da definição das partes envolvidas no assédio moral no ambiente de trabalho e das características da relação em que ele está mais propenso a ocorrer, existem outros elementos para sua delimitação – como bem expostos na Lei 13.185/2015.

Como mencionado, o assédio moral é vivenciado de forma isolada, solitária e intensa pela vítima. As atitudes do assediador, em regra, não são expostas a terceiros alheios a essa relação perversa, inclusive sendo esse o motivo do fortalecimento do assediador e enfraquecimento e desestabilização da vítima –

13 BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Rev. Bioét.** Brasília, v. 21, n. 2, p. 251-258, ago. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-80422013000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 mai, 2020. p. 252.

que começa a duvidar de si mesma e questionar os motivos desse comportamento. É possível, no entanto, que o assédio seja direcionado a um certo grupo de trabalhadores, no que se denomina de assédio moral coletivo.

Assim, para a caracterização do assédio, inclusive pela forma como é desenvolvido, se requer que as atitudes nocivas se prolonguem no tempo. Um ato isolado, por si só, não denuncia uma relação assediadora. Interessante destacar que a norma positivada na legislação brasileira – que, registre-se, apenas foi elaborada em 2015 – prevê diversas hipóteses e tipos de assédio moral, além de meios para seu exercício. Dessa forma, de acordo com o conceito legal acima exposto, o assédio pode se concretizar por agressões psicológicas e/ou físicas, desde que intencionalmente praticadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como abordado, o assédio moral é uma forma de relação perversa, que pode ser externada em qualquer ambiente e relação – ainda que mais comum naquelas em que não há isonomia de poder. Assim, sua manifestação nas relações de trabalho é estimulada pela tônica neoliberalista atual, de maior produtividade do trabalhador e flexibilização das relações trabalhistas.

Esse cenário de precarização das relações sociais e maior apelo por resultados que incrementem o lucro empresarial¹⁴ fornece

14 FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 367-380, Out. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462008000200009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 Mai 2020.

estímulos ao sujeito ativo do assédio moral, para que, diante dessa realidade possa tecer uma teia com fases que vão envolver o trabalhador (*lato sensu*) e fragilizá-lo psicologicamente.

Diante disso, como se demonstrou, o assédio moral se desenvolve de forma sorrateira, estando a vítima sozinha e isolada no processo de prejuízo à sua saúde mental (e física). Quando os resultados do assédio se tornam públicos, aqueles que estão a volta da vítima não entendem suas reações e desequilíbrio, diminuindo suas dores ou desacreditando das suas narrativas.

Podendo se desenvolver entre quaisquer trabalhadores, não apenas com empregados com relação subordinada, o assédio moral em regra vai desenvolver-se sob a proteção do superior hierárquico da vítima (relação vertical descendente), mas também pode ocorrer sob comando do subordinado em face do seu superior, apesar de menos comum (relação vertical ascendente).

Por fim, também é passível de ocorrer entre pares (assédio moral horizontal) e na modalidade coletiva – mantido o requisito da continuidade do processo, com sua manutenção durante algum tempo, refutados os atos únicos, ainda que capazes de violar os direitos imateriais da vítima.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Lei 13.185/2015, de 6 de novembro de 2015. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm>. Acesso em 06 mai, 2020.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Rev. Bioét.** Brasília, v. 21, n. 2, p. 251-258, ago. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-80422013000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 mai, 2020.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: um estudo de psicopatologia do trabalho.** Tradução de Ana Isabel Paraguay, Lúcia Leal Ferreira. 6 ed. São Paulo: Cortez, 2015.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso Crítico de Direito do Trabalho: Teoria Geral do Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2013.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 367-380, Out. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462008000200009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 Mai 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano.** Tradução de Maria Helena Kühner. 17ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual.** Disponível em: < <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>> Acesso em 07 mai 2020.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho.** 11 ed. São Paulo: LTr, 2014.

SOFRIMENTO E TRABALHO: ANÁLISE DAS ALTERAÇÕES DA REGULAÇÃO DA JORNADA NA LEI 13.467/17 SOB A PERSPECTIVA DA PRESERVAÇÃO DA SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR

Cindi Marjorie Trindade Palma

Resumo: O objetivo deste artigo é discutir o sofrimento no trabalho. Tal interesse justifica-se pela desregulação promovida pela Reforma Trabalhista, no âmbito da jornada de trabalho. O método de pesquisa utilizado foi o dedutivo, sendo a exploração bibliográfica a principal técnica adotada.

Palavras-chave: Sofrimento. Trabalho. Jornada. Reforma Trabalhista.

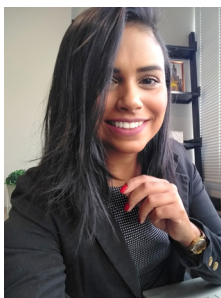
1. Introdução

O caráter fundamental do Direito do Trabalho é uma conquista histórica, que resulta tanto da luta produzida pela classe operária, quanto das necessidades do próprio sistema do capital.

As revoluções industriais e as próprias características do sistema do capital elevaram ao ápice a indignidade do trabalho assalariado. Os trabalhadores tiveram suas

vidas suprimidas por jornadas excessivas e degradadas, por condições subumanas de trabalho. Diante dos abusos que vinham sendo cometidos pelos empregadores passou, portanto, a existir um intervencionismo do Estado, principalmente para promover o bem social e garantir melhores condições de trabalho. Em tempos de retrocesso, como os de hoje, em que direitos conquistados são retirados, através de uma reforma que tem a justificativa de “modernizar” a legislação brasileira diante dos novos fluxos da economia, a potencialização do sofrimento no trabalho é inquestionável.

A Lei 13.467/17, conhecida como a “Reforma Trabalhista”, recentemente aprovada pelo Congresso Nacional, suprime direitos como a gratuidade da justiça, autoriza que a trabalhadora gestante labore em atividade insalubre, possibilita ao empregado quitar todo o contrato de trabalho sem assistência do sindicato da categoria,



Cindi Marjorie Trindade Palma

Advogada trabalhista. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Fundação Escola da Magistratura do Trabalho do Rio Grande do Sul – FEMARGS.

autoriza a jornada de doze horas, a supressão do intervalo mínimo de uma hora, além de potencializar a terceirização.

Esse artigo tratará justamente da premissa de que o trabalho causa sofrimento sempre, numa realidade capitalista. Sendo abordada, portanto, a questão da potencialização desse sofrimento, decorrente das alterações realizadas no âmbito da jornada, pela Reforma Trabalhista.

2. Retrospecto sociológico

Marx já sustentava que, na perspectiva econômica, o trabalhador é considerado mercadoria. “A economia nacional considera o trabalho abstratamente como uma coisa; o trabalho é uma mercadoria: se o preço é alto, a mercadoria é muito procurada; se é baixo, [a mercadoria] é muito oferecida”¹.

No capitalismo o trabalho é livre, o trabalhador vende sua força de trabalho e o capitalista a compra. É uma sociedade organizada fundamentalmente na produção de mercadorias. Entretanto,

A força de trabalho não foi sempre uma mercadoria, o trabalho não foi sempre trabalho assalariado, isto é, trabalho livre. O escravo não vendia sua força de trabalho ao escravista, do mesmo modo que o boi não vende seu trabalho ao lavrador. O escravo é vendido de uma vez para sempre, com sua força de trabalho, a seu amo. É uma mercadoria que pode passar das mãos de um dono às mãos de outro. Ele é uma mercadoria, mas sua força de trabalho não é uma mercadoria que lhe

pertença (...) O servo da gleba só vende uma parte de sua força de trabalho. Não é ele que obtém um salário do proprietário do solo, pelo contrário, é o proprietário do solo que recebe dele um tributo. Mas o trabalhador livre se vende a si mesmo e, ademais, vende-se em partes. Leilão 8,9,10,12,15 horas de sua vida, dia após dia, ao que oferece mais, ao proprietário de matérias-primas, instrumentos de trabalho e dos meios de vida, isto é, ao capitalista².

No capitalismo, diferentemente de outras formas sociais, o trabalhador está desprovido de todos os meios de produção, já que estão todos nas mãos do capitalista. Ao vender o seu trabalho, o trabalhador passa a ter uma parte de seu trabalho expropriado,

O operário nem sequer considera o trabalho como parte de sua vida, para ele é, antes, um sacrifício de sua vida. É uma mercadoria por ele transferida a um terceiro. Por isso o produto de sua atividade não é tampouco o objetivo dessa atividade. O que o trabalhador produz para si mesmo não é a seda que tece, nem o ouro que extrai da mina, nem o palácio que constrói. O que produz para si mesmo é o salário, e a seda, o ouro e o palácio reduzem-se para ele a uma determinada quantidade de meios de vida, talvez um casaco de algodão, umas moedas de cobre e um quarto no porão. E o trabalhador que tece, fia, perfura, torneia, cava, quebra pedras, carrega etc. durante doze horas por dia – são essas doze horas de tecer, fiar, tornear, construir, cavar e quebrar pedras a manifestação de sua vida, de sua própria vida? Pelo contrário. Para

1 MARX, Karl. Manuscritos econômicos-filosóficos. São Paulo: Boitempo, 2004. P 36.

2 MARX, Karl. Trabalho Assalariado e Capital. São Paulo: Global Editora, 1980. P. 75.

ele a vida começa quando terminam essas atividades, à mesa de sua casa, no banco do bar, na cama. As doze horas de trabalho não tem para ele sentido algum enquanto tecelagem, fiação, perfuração, etc., mas somente como meio para ganhar dinheiro que lhe permite sentar à mesa, ao banco no bar e deitar-se na cama. Se o bicho-da-seda fiasse para ganhar seu sustento como lagarta, seria o autêntico trabalhador assalariado³.

Em sendo o produto do seu trabalho um objeto estranho, o operário torna-se alienado em relação a sua função: “quanto mais o trabalhador se desgasta trabalhando (ausarbeits), tanto mais poderoso se torna o mundo objetivo, alheio (fremd) que ele cria diante de si, tanto mais pobre se torna ele mesmo, seu mundo interior, [e] tanto menos [o trabalhador] pertence a si próprio”⁴.

De fato, apesar das mudanças ocorridas na sociedade, o trabalho alienado ainda é a base fundamental que garante o funcionamento do sistema capitalista de produção, “O trabalho sob os auspícios da produção capitalista traz em si impossibilidade de suplantação do estranhamento humano, uma vez que o seu controle é determinado pela necessidade da reprodução privada da apropriação do trabalho alheio”⁵.

3. O Sofrimento no trabalho

As relações que se estabelecem entre

3 MARX, Karl. Trabalho Assalariado e Capital. São Paulo: Global Editora, 1980. P. 75.

4 MARX, Karl. Manuscritos econômico-filosóficos. São Paulo, Boitempo, 2004. p. 81. 6 Ibidem P. 15.

5 Ibidem P. 15.

a organização do trabalho e o sofrimento psíquico é o tema central da literatura do psiquiatra e sociólogo francês, Christophe Dejours, considerado o pai da psicodinâmica do trabalho. Conforme salienta o autor, “o espaço dedicado à discussão sobre o sofrimento no trabalho tornou-se tão restrito que, nos últimos anos, produziram-se situações dramáticas como jamais se viu anteriormente: tentativas de suicídio ou suicídio consumados, no local de trabalho”⁶.

Apesar da evolução da sociedade, um fato é incontroverso: o trabalho assalariado sempre causou sofrimento,

Não há um só texto, uma só entrevista, uma só pesquisa ou greve em que não apareça, sob suas múltiplas variantes, o tema da *indignidade* operária. Sentimento experimentado maciçamente na classe operária: o da vergonha de ser robotizado, de não ser mais que um apêndice da máquina, às vezes de ser sujo, de não ter mais imaginação ou inteligência, de estar despersonalizado etc. É do contato forçado com uma tarefa desinteressante que nasce uma imagem de indignidade. A falta de significação, a frustração narcísica, a inutilidade dos gestos, formam, ciclo por ciclo, uma imagem narcísica pálida, feia, miserável. Outra vivência, não menos presente do que a da indignidade, o sentimento de *inutilidade* remete, primeiramente à falta de qualificação e de finalidade do trabalho. O operário da linha de produção como o escriturário de um serviço de contabilidade muitas vezes não conhecem a própria significação de seu trabalho em relação ao conjunto

6 DEJOURS, Christophe. A Banalização da Injustiça Social. 7ª edição. São Paulo: FGV, 2007. P. 44.

da atividade da empresa. Mas, mais do que isso, sua tarefa não tem significação humana⁷. (grifo original)

Nos dias de hoje, o trabalhador sofre por questões não muito distintas do passado:

O sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. *Quando um trabalhador usou de tudo de que dispunha de saber e de poder na organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar de tarefa: isto é, quando foram esgotados os meios de defesa contra a exigência física. Não são tanto as exigências mentais ou psíquicas do trabalho que fazem surgir o sofrimento (se bem que este fator seja evidentemente importante quanto à impossibilidade de toda a evolução em direção ao seu alívio). A certeza de que o nível atingido de insatisfação não pode mais diminuir marca o começo do sofrimento*⁸ (grifo original)

Criticando o contexto estrutural da sociedade atual, Leonardo Wandelli explica que o grande conflito que caracteriza a modernidade, é o conflito entre o capital e os corpos humanos, haja vista que vivemos em uma guerra que cuida de disciplinar os corpos para governá-los segundo as necessidades do capital. O autor conclui que esse processo

produz o sofrimento do trabalhador⁹.

Entre os conhecidos projetos de reformas oriundos da atual conjuntura política do país, está a Reforma Trabalhista que, ao contrário do discurso propagado, fala em modernização fixando regras que retrocedem ao início da industrialização.

Nos deparamos, então, com o sofrimento já vivido pelos trabalhadores assalariados, decorrente do exercício de funções arriscadas à saúde, do cumprimento de jornadas extraordinárias, da imposição de venda das férias, do assédio moral, etc., e a aplicação das regras contidas na Reforma Trabalhista, considerando-se que “para muitos sujeitos, o trabalho é um poderoso operador de construção e estabilização da identidade e da saúde mental¹⁰”.

4. As alterações da regulação da jornada na Lei 13.467/17

“Reduzir o trabalho ao mínimo e aumentar ao máximo o tempo de lazer é um dos maiores anseios humanos. O trabalho é necessário para a preservação da vida e para a construção da sociedade. Mas a vida não se reduz ao trabalho¹¹”.

7 DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª ed. ampliada. São Paulo: Cortez- Oboré, 1992. P. 48-49

8 DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª ed. ampliada. São Paulo: Cortez- Oboré, 1992. P. 52

9 WANDELLI, Leonardo. Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM. v. 10, n. 1 / 2015. P 196.

10 DEJOURS, Christophe, BÈGUE, Florence. Suicídio e trabalho: o que fazer. Brasília: Paralelo 15, 2010. P. 31.

11 DAL ROSSO, Sadi. A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu. São Paulo: LTr, 1996. P. 15

Em uma direção completamente oposta à bandeira histórica carregada pela classe trabalhadora, o novo texto dado à Consolidação das Leis do Trabalho, traz um conjunto de alterações atinentes à jornada de trabalho que reduz o intervalo mínimo para repouso e alimentação a ínfimos trinta minutos e, permite, ainda, que empregado e empregador, mediante acordo individual escrito, possam estabelecer a jornada de doze horas, inclusive mediante supressão total do intervalo.

O texto da Reforma é tão absurdo que, desafiando até mesmo normas consolidadas de medicina e segurança laboral, traz no parágrafo único do art. 611-B disposição no sentido de que regras sobre duração do trabalho e intervalos *não são* consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

O doutrinador Maurício Godinho Delgado, atenta para o fato de que,

Modernamente, o tema da jornada ganhou importância ainda mais notável, ao ser associado à análise e realização de uma consistente política de saúde no trabalho. Efetivamente, os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades. Essas reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas

concernentes à duração do trabalho já não são mais - necessariamente - normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.¹²

Dados estatísticos comprovam que acidentes de trabalho são diretamente proporcionais à não efetivação de intervalos e ao estancamento da jornada. Uma jornada laboral extensiva é elemento decisivo à configuração do desgaste físico e mental do trabalhador. “Intervalos e jornada, hoje, não se enquadram, porém, como problemas estritamente econômicos, relativos ao montante de força de trabalho que o obreiro transfere ao empregador em face do contrato pactuado”,¹³

Afora os princípios gerais trabalhistas da imperatividade das normas desse ramo jurídico especializado e da vedação a transações lesivas, tais regras de saúde pública estão imantadas de especial obrigatoriedade, por determinação expressa oriunda da Constituição da República. De fato, todos os preceitos constitucionais acima citados colocam como valor intransponível o constante aperfeiçoamento das condições de saúde e segurança laborais, assegurando até mesmo um direito subjetivo à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

12 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo : LTr, 2017. P. 974

13 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo : LTr, 2017. P. 1070

Por essa razão, regras jurídicas que, em vez de reduzirem esse risco, alargam-no ou o aprofundam, mostram-se francamente inválidas, ainda que subscritas pela vontade coletiva dos agentes econômicos e profissionais envolventes à relação de emprego.¹⁴

De fato, a questão da jornada de trabalho sempre foi um problema. Obrigar o trabalhador ao cumprimento de longas jornadas é exigir que o mesmo disponha de mais força para sua sobrevivência. Muito embora a jornada constitucional de 44 horas semanais, por si só, já seja extensa, a Reforma autoriza o estabelecimento da jornada de doze horas,

A um só tempo, nega-se o direito à jornada de 8h e à carga 44h, pois embora não se diga, todos sabem que os trabalhadores submetidos a escalas de 12h de trabalho por 36h de descanso, via de regra, acumulam dois ou mais empregos, trabalhando, muitas vezes, por mais de 24h consecutivas. Ainda que isso não aconteça, a jornada de doze horas, por si só, é flagrantemente inconstitucional, porque viola o limite de oito horas, mas também porque viola até mesmo o limite de dez horas que a CLT, que desde 1943 estabelece como duração máxima do trabalho, já incluídas aí as horas extraordinárias¹⁵.

O retrocesso trazido pela Reforma é ultrajante, a uma porque o intervalo mínimo de uma hora para repouso e alimentação é

medida de medicina e segurança do trabalho. A duas porque a jornada de doze horas não fere somente a proporcionalidade e a razoabilidade, mas também a dignidade do empregado que, a partir de agora, verá sua vida consumida pelo cumprimento de jornadas ainda mais extensas, o que certamente aumentará de forma absurda seu sofrimento.

5. Considerações finais

A Reforma Trabalhista é de extrema gravidade e seu processo de implementação será mais rápido do que imaginamos. Existem, inclusive, trabalhadores que já estão sendo atingidos pela precarização, tal como os terceirizados..

A consequência da desregulação promovida pela Reforma, no âmbito da jornada de trabalho, será o agravamento do sofrimento que o trabalhador já enfrenta, o que entra em conflito com os propósitos do Estado Democrático de Direito.

É justamente a potencialização do sofrimento no trabalho que revela o retrocesso dessa opção legislativa, que anda na contramão dos estudos realizados na área de psicologia e medicina do trabalho demonstrando a relação direta entre o aumento da jornada / redução de intervalos e o aparecimento de doenças físicas e psíquicas nos trabalhadores.

A necessidade de resistir à alteração promovida pela Lei 13.467/17, é proporcional à necessidade de garantir a efetividade do direito fundamental ao trabalho digno, possibilitando à classe obreira o progresso na luta contra a exploração na relação Capital x Trabalho.

14 . Ibidem. P 1071

15 SEVERO, Valdete Souto. Elementos para o uso transgressor do Direito do Trabalho: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do Direito diante das possibilidades de superação da forma capital. São Paulo: LTr, 2015. P. 151-152.

REFERÊNCIAS

DAL ROSSO, Sadi. A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu. São Paulo: LTr, 1996.

DEJOURS, Christophe. A Banalização da Injustiça Social. 7ª edição. São Paulo: FGV, 2007.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª ed. ampliada. São Paulo: Cortez- Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe, BÈGUE, Florence. Suicídio e trabalho: o que fazer. Brasília: Paralelo 15, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo : LTr, 2017

MARX, Karl. Manuscritos econômico-filosóficos. São Paulo, Boitempo, 2004.

MARX, Karl. Trabalho Assalariado e Capital. São Paulo: Global Editora, 1980.

SEVERO, Valdete Souto. Elementos para o uso transgressor do Direito do Trabalho: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do Direito diante das possibilidades de superação da forma capital. São Paulo: LTr, 2015.

WANDELLI, Leonardo. Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. Revista Eletrônica do

Curso de Direito da UFSM. v. 10, n. 1 / 2015.

WANDELLI, Leonardo. O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade. São Paulo, LTr, 2012

Publicado originalmente na Revista Fórum Just. do Trabalho I Belo Horizonte, ano 35, n.417, p.111-119, setembro 2018.

SOFRIMENTO PSÍQUICO NO TRABALHO ESCRAVO: CONTRIBUIÇÕES DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO.

Ana Cláudia de Jesus Vasconcellos Chehab

RESUMO

Trata-se de pesquisa acerca do sofrimento psíquico e as estratégias de mediação do sofrimento que trabalhadores desenvolviam para suportar o trabalho em condições análogas à de escravo, bem como as patologias do trabalho. O aporte teórico foi a Psicodinâmica do Trabalho, que visa estudar as relações subjetivas entre o trabalhador e sua atividade. Utilizou-se metodologia de caráter qualitativo, entrevistas semiestruturadas com cinco trabalhadores resgatados da escravidão no contexto de pedreira e lavoura de cana-de-açúcar nos estados de Goiás e Mato Grosso. Conclui que o valor atribuído ao trabalho exerce papel preponderante na manutenção do aparelho psíquico, de modo que, os trabalhadores desenvolveram algum tipo de identificação subjetiva, pois optavam se submeter ao trabalho escravo ao não trabalho (desemprego).

PALAVRAS-CHAVES: Trabalho Escravo. Sofrimento Psíquico. Psicodinâmica do Trabalho.

INTRODUÇÃO

O presente estudo consiste em pesquisa empírica realizada entre os anos de 2014/2015 acerca do sofrimento psíquico, as principais estratégias de mediação desse sofrimento e as patologias desencadeadas por trabalhadores submetidos ao trabalho em condições análogas à de escravo em pedreira e corte de cana de açúcar, localizados nos Estados de Goiás e Mato Grosso, respectivamente.

Para tanto, buscou-se como referencial teórico a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, apresentada por Dejours desde 1980, que investiga a saúde e o adoecimento, bem como as estratégias de enfrentamento que os trabalhadores utilizaram para ressignificar e superar o sofrimento, com vistas à transformação do contexto de trabalho em um lugar de prazer (FEREIRA; MENDES, 2003; AUGUSTO, 2011, p. 11).

Segundo o autor, por meio do trabalho, o indivíduo transforma-se, ampliando sua competência e sua habilidade quando consegue progredir diante das dificuldades. A



.....
Ana Cláudia de Jesus Vasconcellos Chehab

Doutora e Mestre em Psicologia pela Universidade Católica de Brasília. Psicóloga da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal.

atividade adquire papel central na formação de sua identidade e de sua saúde mental (DEJOURS, 2009). Esse sujeito, segundo a concepção da Psicodinâmica do Trabalho, não se restringe, em seu contexto de trabalho, ao sujeito político, social ou do inconsciente. Trata-se do indivíduo que também luta por sua saúde mental em um constante embate contra a loucura do trabalho, a doença mental e a patologia.

O trabalho constitui fonte de subsistência da espécie humana desde seus primórdios, nas diversas formas e concepções que surgiram ao longo da História sendo, às vezes, fonte de satisfação e de prazer e, em outras, de desgaste e de sofrimento.

Etimologicamente “trabalho” traz a noção de sofrimento. No latim, *tripaliare* é martirizar, torturar, com o *tripalium*, instrumento formado por três paus.

Após a Revolução Industrial e as lutas sociais que deram origem ao Direito do Trabalho baseado na noção de emprego, a Encíclica *Rerum Novarum* trouxe a consciência da dignidade do trabalho humano (LEÃO XIII, 1891, nº 13) que, então, passou a ser visto como um bem econômico, juridicamente protegido, fator de civilização e progresso (GONÇALVES, 2010, p. 99) e fonte, portanto, de prazer.

Para Duarte (2014, p. 23), Karl Marx assinala que o trabalho em si não é mau ou bom, não é *tripalium* ou dádiva. Para ele, o trabalho está permeado por complexas relações e, dessa forma, pode tornar-se sem sentido, um meio ao invés de um fim.

No campo da Psicodinâmica do Trabalho, Dejours resgata e utiliza dois binômios antagônicos e complementares entre si: prazer e sofrimento. Assim, as diferentes formas de organização proporcionariam aos trabalhadores

níveis de satisfação e insatisfação. A organização do trabalho escravo, até o momento nunca havia sido estudada sob o enfoque da teoria dejouriana, principalmente a partir do relato dos trabalhadores, tornando um desafio para a própria teoria.

A partir da elaboração e de vivências subjetivas dos trabalhadores poderão ser propostas ações adequadas a fim de erradicar o trabalho em condições análogas a de escravo. Qualquer intervenção da Psicodinâmica do Trabalho, do Poder Público ou de organizações sociais, para ser duradoura e efetiva, deve considerar a constituição da identidade do trabalhador a partir da centralidade do trabalho formal e digno.

O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

Uma vez que a proposta de investigação desse estudo refere-se ao trabalho em condições análogas à de escravo, deve-se estar ciente de que o fenômeno constitui uma realidade no Brasil em pleno século XXI, ainda que seja uma prática ilícita.

Pela atual disposição do Código Penal, o trabalho em condições análogas à de escravo compreende o labor forçado, contra a vontade do trabalhador ou em condições degradantes (MIRAGLIA, 2010, pp. 118-119).

Trabalho forçado ou compulsório, para o artigo 2º, nº 1, da Convenção nº 29 de 1930 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, é “todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1930).

Ao longo da história, a exploração do trabalho humano foi ganhando novas facetas

e significados até os dias atuais. As sequelas da herança escravagista, como nova forma de exploração de grupos excluídos, ainda persiste na sociedade brasileira.

Para Mello (2005, p. 24), a “reescravização” ainda acontece hoje quando os trabalhadores, embora libertos da superexploração, vêem-se obrigados a aceitar nova proposta de trabalho com as mesmas características degradantes da anterior porque a falta de escolaridade, de cultura e de oportunidades não lhes permite galgar novos horizontes.

Além disso, o recente passado escravocrata criou um padrão cultural de comportamento que norteia as relações de trabalho baseando-se na desumanização do trabalhador, viabilizando sua submissão a condições degradantes (COSTA, 2010, pp.116-117) e sua perda de identidade (SIQUEIRA, 2010, p. 137).

A escravidão moderna diferencia-se daquela dos períodos colonial e monárquico do Brasil quando o trabalhador era uma propriedade do escravagista, podia ser negociado e não tinha direitos. A função dele era servir e trabalhar para o seu senhor sem qualquer remuneração. No trabalho em condições análogas à de escravo existente hoje, o trabalhador é alguém que está subjugado a uma servidão por dívidas ou por contrato.

Na servidão por dívidas (*debt bondage*), a pessoa trabalha muito para quitar um empréstimo em dinheiro, mas seu esforço não basta para reduzir a dívida, que mantém o trabalhador sob controle (BALES, 2012, pp. 19-20).

Na servidão por contrato (*contract slavery*), a pessoa, atraída por uma promessa de emprego, encontra a própria escravidão quando chega ao local de trabalho. Caso

haja problemas legais, o contrato pode ser formalmente produzido, mas na realidade, o trabalhador torna-se um escravo ameaçado por violência, sem liberdade de locomoção e sem salário (BALES, 2012, p. 20).

Em geral, os escravizados no Brasil (no campo ou na cidade) são atraídos por aliciadores ou “gatos”, e levados para trabalhar em locais distantes (VIEIRA, 2003, p. 2). Lá são mantidos por capatazes, fiscais ou pistoleiros mediante vigilância armada, violência física, coação psíquica e dívidas ou pelo isolamento geográfico.

Segundo a Comissão Pastoral da Terra (SAKAMOTO, 2006, p. 26), foram libertados desde 1995, quando se iniciaram as fiscalizações móveis de trabalho escravo no país, até 2005, 18.704 trabalhadores. Dados recentes do Ministério do Trabalho e Emprego (2014) revelam que entre 2008 e 2013 foram resgatados da escravidão 18.717 trabalhadores, assim distribuídos:

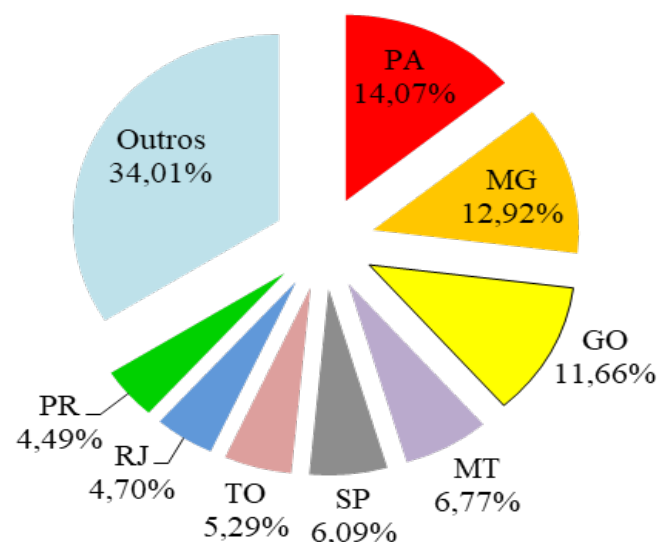


Figura: Distribuição por Estado de trabalhadores resgatados pelo MTE entre 2008 e 2013 (em %).

Apesar do Estado do Pará ainda ser o primeiro em libertação de trabalhadores

escravos, 35% dos resgates feitos pelo Ministério do Trabalho no último quinquênio aconteceram no quadrilátero formado pelos Estados de Minas Gerais, Goiás, São Paulo e Rio de Janeiro, percentual este superior aos quase 30% que se deram no arco formado por Mato Grosso, Pará, Tocantins e Maranhão.

Informações mais recentes revelam que pela primeira vez na história do combate à escravidão o número de trabalhadores resgatados em áreas urbanas superou o da zona rural. O maior responsável por isso é o setor da construção civil, que contabiliza 40% desse total, enquanto a pecuária, segunda colocada, responde por apenas 12% (REPÓRTER BRASIL, 2014).

O trabalho escravo contemporâneo é um problema social que mobiliza o Estado brasileiro e cuja erradicação é uma prioridade (BRASIL, 2008, p. 12). O combate à escravidão motivou o estabelecimento de ações, de metas e a edição de Planos Nacionais para Erradicação do Trabalho Escravo, além de um Programa Nacional de Direitos Humanos.

Os dados levantados e as ações descritas constituem pontos de partida para uma análise e um estudo mais aprofundado à luz da Psicodinâmica do Trabalho. Por isso, compreender a organização do trabalho, o sofrimento, as defesas e as patologias causadas pela escravidão contemporânea podem constituir importantes ferramentas para a escuta e ressignificação do sofrimento das vítimas dessa realidade.

REFERENCIAL TEÓRICO

Desenvolvida a partir dos estudos de Christophe Dejours na década de 80, a Psicodinâmica do Trabalho pressupõe a possibilidade de agressão mental e sofrimento psíquico originados na organização do trabalho (MERLO; MENDES, 2009, p. 143).

A trajetória da Psicopatologia do Trabalho rumo à Psicodinâmica do Trabalho está alicerçada em uma descoberta crucial, que consiste no reconhecimento da realidade das situações concretas, ou seja, a relação entre a organização do trabalho e o sujeito num contínuo movimento (DEJOURS, 2011a, p. 70).

O foco da Psicodinâmica do Trabalho é compreender o que move psíquica e socialmente o sujeito no trabalho (MENDES; DUARTE, 2013, loc. cit.), os processos psíquicos existentes, a formação da sua identidade individual e social, o confronto entre seu mundo externo e interno, o sofrimento e o prazer no labor e a influência da organização do trabalho na sua qualidade de vida, saúde mental, desgaste e adoecimento (LANCMAN, 2011, pp. 41-42).

O que importa é conseguir compreender como os trabalhadores mantêm um “certo equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturantes” (MERLO; MENDES, 2009, p. 143). Daí a escolha dessa abordagem para o estudo da presente pesquisa.

A organização do trabalho tem sido apontada como um dos principais mecanismos das vivências de prazer-sofrimento do trabalhador contemporâneo, sendo dividida em duas partes: o **trabalho prescrito** - corresponde ao que antecede a execução da tarefa e o **trabalho real** - é o próprio momento de execução da atividade, a maneira desenvolvida para lidar com as situações reais, composta

pelas interações entre os trabalhadores e os recursos disponibilizados pela organização.

Dejours (2011b) define **trabalho** como tudo aquilo que não está prescrito, já que a prescrição por si só não concretiza a tarefa, e sim a ação real do sujeito. Pensar a organização do trabalho requer o afastamento da prescrição e a interpretação do real frente às dificuldades concretas, uma vez que a organização do trabalho apresenta uma série de contradições que incidem sobre a saúde psíquica dos trabalhadores.

Segundo o mesmo autor, o sofrimento é inerente ao ato de trabalhar porque há um conflito central entre a organização do trabalho, com suas normas e prescrições, e o funcionamento psíquico, que é pautado pelo desejo. Assim, trabalhar consiste em deparar-se inevitavelmente com a experiência de sofrimento.

A saúde mental, nesse contexto, coloca-se entre a patologia e a normalidade, ou seja, resulta do modo como os sujeitos-trabalhadores agem e reagem frente ao sofrimento originado dos constrangimentos impostos pela organização do trabalho.

Dependendo dos processos psicodinâmicos desenvolvidos, o sofrimento pode encaminhar-se para diferentes destinos. Um deles é a criação, a engenhosidade, situações em que o **sofrimento** se torna **criativo**, conduzindo à invenção de soluções para os constrangimentos vivenciados na organização do trabalho. Nesse caso, ele atua como um mobilizador para transformações, impulsionando para soluções que poderão beneficiar a própria organização do trabalho, além de contribuir para a realização pessoal do trabalhador.

Por outro lado, o **sofrimento** pode tornar-se **patogênico** quando o sujeito não encontra possibilidades de negociação entre a organização do trabalho e os seus conteúdos subjetivos, sendo impedido de exercitar sua capacidade criativa. Nesse contexto, persiste a vivência de fracasso que, sendo prolongada, pode comprometer a saúde (MORAES, 2013, p. 416).

A mediação do sofrimento é composta por **estratégias de defesa** e de **mobilização subjetiva**, ou seja, para não adoecerem, os trabalhadores desenvolvem estratégias de defesa diante desse sofrimento (DEJOURS, 1992), um conjunto de condutas que possibilite a convivência com a dor. As defesas representam a forma e o destino dados ao sofrimento, configurando-se como o meio de acesso aos seus aspectos subjetivos e dinâmicos (DEJOURS, 2011a).

As estratégias defensivas geralmente são inconscientes, individuais ou compartilhadas em grupos de trabalhadores, e se apresentam sob a forma, principalmente, da negação ou da racionalização. Quando há negação o trabalhador não admite o próprio sofrimento. Já na racionalização, há uma suavização da angústia, do medo e da insegurança presentes no contexto de trabalho.

As estratégias de mobilização, em contrapartida, favorecem a saúde ao permitirem a ressignificação do sofrimento por meio da transformação das situações. A mobilização subjetiva consiste no processo pelo qual o sujeito pode (se) criar e (se) reinventar, vivenciando o sofrimento criativo e o prazer na atividade.

São modos de ação coletiva dos trabalhadores, que se operacionalizam a partir

da criação de um espaço público de discussão e de cooperação, com vistas a eliminar o custo humano negativo do trabalho, a ressignificar o sofrimento e a transformar a organização, as condições e as relações socioprofissionais em fontes de prazer e de bem estar (FERREIRA; MENDES, 2003).

Apesar de não haver um meio de eliminar as vivências de sofrimento por completo, é possível investir em mecanismos que favoreçam a sua transformação, buscando intervenções voltadas para a organização do trabalho com vistas a beneficiar os indivíduos submetidos a ela.

MÉTODO E PÚBLICO ALVO

Utilizou-se o método qualitativo com ênfase na fala do sujeito como matéria primordial para a análise. Buscou-se, a partir da reflexão, tornar os sujeitos capazes de se reapropriarem de suas realidades laborais.

A entrevista semiestruturada coletiva foi realizada com os trabalhadores resgatados de situações de trabalho escravo em dois contextos específicos, criando um espaço de discussão em consonância com os princípios da Psicodinâmica do Trabalho. Ressalta-se que esse modelo sofreu uma adaptação do modelo da clínica do trabalho proposto inicialmente por Dejours (1980/1987), no entanto manteve os princípios centrais da teoria, sendo capaz de revelar o trabalho na sua complexidade, desvelando vivências subjetivas, o sofrimento psíquico, as mediações, contradições e as principais patologias do trabalho.

Participaram do estudo cinco trabalhadores resgatados do trabalho escravo: quatro homens e uma mulher, com idades

médias de aproximadamente 46 anos, sendo a maioria analfabeta, com pouca qualificação profissional e educacional, nenhum convívio com a família de origem, começaram a trabalhar ainda muito jovens, migraram em busca de condições melhores e perspectivas financeiras mais favoráveis.

Todos os trabalhadores da amostra já passaram por situações de escravidão tendo, a maioria, histórico de trabalho infantil. As entrevistas foram realizadas em dois contextos distintos, sendo uma no Estado de Goiás com trabalhadores resgatados de uma pedreira da região, e outra no Estado do Mato Grosso com trabalhadores que atuavam em lavouras de cana-de-açúcar.

Para o desenvolvimento da pesquisa, foi feita uma análise documental sobre as principais normas internacionais, constitucionais e legais, assim como jurisprudência acerca do alcance do conceito de trabalho análogo à escravidão e das ações e programas do Governo Federal relacionadas ao trabalho nessas condições.

Mediante autorização prévia dos sujeitos-participantes, as entrevistas foram gravadas em áudio e, posteriormente, transcritas na íntegra, considerando que a fala dos sujeitos, dado essencial para apreensão do objeto e para a interpretação dos dados, pudesse ser submetida à análise de conteúdo categorial, desenvolvida por Bardin na década de 1970.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados foram organizados em categorias específicas, conforme os objetivos pretendidos. Foram objeto de análise o sofrimento psíquico, as estratégias de mediação desse sofrimento e as principais patologias

sociais do trabalho.

Categoria: sentimentos e vivências de sofrimento psíquico

O foco dessa categoria refere-se aos sentimentos e as vivências de sofrimento psíquico dos trabalhadores. Este pressupõe a possibilidade de agressão mental oriunda dos conflitos entre o sujeito e a realidade laboral, muitas vezes desencadeado pela própria organização do trabalho.

Nos dois contextos pesquisados, os sentimentos descritos são bastante semelhantes. Foram recorrentes nos relatos vivências de solidão e desamparo, pois além da distância física de seus familiares, não havia a possibilidade de comunicação, gerando sentimentos de insegurança e fragilidade.

Observou-se nos contextos investigados bastante assédio moral sofrido pelos trabalhadores. Havia reiteradas exposições a situações constrangedoras, vexatórias e degradantes com o propósito de humilhá-los e rebaixá-los para demonstrar “quem é que manda”. Tais vivências provocavam sentimentos de impotência, frustração, submissão e servidão. O assédio moral torna-se uma das formas constituintes do trabalho nessas circunstâncias.

Os sentimentos de medo e isolamento, em geral, estavam impregnados nas práticas cotidianas das relações de trabalho e na própria maneira dos aliciadores de exercer o poder e autoridade. Os sujeitos eram obrigados a conviver com ameaças de todos os tipos inclusive de morte, o que gerava angústia e vulnerabilidade diante dessas circunstâncias.

As condições de trabalho causavam sentimentos de inferioridade, desamparo, baixa

autoestima, tristeza, insatisfação e indignação. Os trabalhadores apresentaram desânimo e descontentamento frente às promessas de pagamento não concretizadas. Sensação de terem sido enganados e ludibriados foi frequente em suas falas.

O desgaste físico e mental estava constantemente presente por consequência do tipo de tarefa executada, da jornada de trabalho exaustiva e do cerceamento da liberdade. O trabalho é percebido como atividade incapaz de proporcionar crescimento, reconhecimento e de prover suas necessidades básicas.

Após o resgate, em ambos os contextos, foram relatados sentimentos de emoção, perplexidade, agradecimento e alívio com a libertação. Por outro lado, surgiam sentimentos de repulsa ao imaginarem estar de volta àquelas circunstâncias.

De acordo com a abordagem teórica de Dejours, o trabalho pode ser um lugar de saúde ou de patologia, tanto de sofrimento quanto de prazer. É apresentado de modo dinâmico e com duplo papel, podendo ser estruturante como também adoecer, promovendo dignidade ou deteriorando e alienando (DEJOURS, 2011c, pp. 13-16).

A partir da ótica da Psicodinâmica do Trabalho, os resultados revelam que os sujeitos vivenciaram um contexto peculiar de organização do trabalho onde não havia espaço para vivências de prazer. Os achados permitem concluir que os ambientes tanto da pedreira quanto dos canais, na complexidade de seus elementos, foram responsáveis pelas vivências de sofrimento dos sujeitos entrevistados.

Os trabalhadores de ambos os contextos encontravam-se totalmente imersos na precariedade de organizações ilegais, que

não proporcionavam condições mínimas de sobrevivência, de direitos, de reconhecimento e de relacionamento entre os pares. Não havia espaços de discussão do coletivo, de criação, de autonomia ou de liberdade.

Segundo Dejours (apud MORAES, 2013, p. 417), o processo de fragilização e desestabilização do trabalhador pode conduzir a uma crise de identidade, o que abre caminho para a manifestação de doenças caracterizando o sofrimento como patogênico.

A experiência de fracasso vivenciada pelos cativos ao depararem-se com o real e o inesperado, causou em muitos deles dificuldade de encarar suas famílias, uma vez que saíram de seus lares com promessas rentáveis e, na grande maioria dos casos, voltaram sem nada ou até endividados. Assim, sentimentos de inferioridade, de discriminação e de desvalorização social são frequentes no momento do reencontro.

A precariedade das condições de trabalho é um dos elementos recorrentes nos relatos e é responsável pela ausência da dinâmica de reconhecimento, pois o descaso por parte dos aliciadores e da sociedade em geral é compreendido pelas vítimas não apenas como falta de reconhecimento profissional como também da sua própria dignidade.

Categoria: estratégias de mediação do sofrimento

A presente categoria refere-se às estratégias individuais ou coletivas de mediação do sofrimento que os trabalhadores utilizaram frente às dificuldades vivenciadas no contexto de trabalho análogo à escravidão.

Como encontravam-se distante da cidade

e com sua liberdade de locomoção restringida pela dificuldade de acesso ao local de trabalho, na maioria das vezes não tinham em quem buscar apoio. Logo, a postura adotada era de conformismo, submissão e servidão. A única solução que visualizavam era aguardar o pagamento e aguentar até que chegasse o momento de poder sair daquela situação, o que não acontecia, em grande parte.

Adotavam uma atitude passiva diante das situações de conflito, ou esperavam de uma divindade a solução dos problemas. As estratégias utilizadas para conseguir suportar ou esquecer os sofrimentos iam desde o refúgio nas bebidas e cigarro até na fé.

Percebe-se que eles não dispunham de estratégias coletivas para lidar com o sofrimento. As estratégias utilizadas, na maioria das vezes, evidenciaram o uso da individualidade subjetiva do silêncio para sobreviver às disputas e impasses que aconteciam entre aqueles que eram a favor do “gato” e os que eram contrários.

Dejours (2011a) afirma que as estratégias defensivas são um meio utilizado pelo trabalhador para proteger-se do sofrimento e poder continuar a trabalhar. Podem ser elaboradas individualmente ou coletivamente.

Uma vez que as condições de trabalho que agravam o sofrimento não são alteradas, corre-se o risco de conduzir à alienação. Assim, os trabalhadores tendem à paralisia ante as possibilidades de mudança, restando-lhes a utilização de estratégias defensivas, em especial a negação, a passividade e o individualismo.

A negação refere-se ao não reconhecimento do próprio sofrimento e do sofrimento alheio, e pode ser sinalizada pela presença de desconfiança, de isolamento e da banalização das dificuldades da organização de

trabalho. Nega-se o fato de que a organização é a causa do sofrimento, responsabilizando a si mesmo pelos problemas e até mesmo pelas dívidas contraídas.

As defesas de adaptação e de exploração, por sua vez, baseiam-se na negação do sofrimento e na supressão dos próprios desejos em benefício dos objetivos da organização. Nesses casos, as vítimas assumem como suas as metas de produção do explorador, o que conduz à alienação.

As marcas da escravidão refletem a espera dos trabalhadores por uma entidade exterior, como Deus ou o Estado, que possa libertá-los de tal situação. Constata-se a ausência de engajamento e de mobilização coletiva dos entrevistados, que não se veem capazes de romper com as estruturas da opressão, da violência e da exclusão social que alimentam o ciclo do trabalho escravo contemporâneo.

Enfim, as estratégias de mediação do sofrimento presentes neste estudo foram, principalmente, as defensivas de adaptação e exploração com modos de agir que buscam compensar as dificuldades deste tipo de trabalho e, ainda, o conformismo frente à precariedade do trabalho escravo.

Categoria: patologias do trabalho análogo à escravidão

Nesta última categoria buscou-se descrever as principais patologias, ou doenças e sintomas, que o trabalho em condições análogas à escravidão gerou nos sujeitos da pesquisa.

Vários problemas de saúde que ocorriam com certa frequência foram relatados, tais como: torções, fraturas nos pés e nas mãos, dores de dente, dores de cabeça devido à

exposição direta ao sol, problemas respiratórios como pneumonia, problemas de pele, entre outros, que não souberam especificar.

Nos relatos, evidencia-se que os trabalhadores eram privados de qualquer assistência por parte dos aliciadores. Assituações geradoras de doenças físicas ou psicológicas, assim como os acidentes de trabalho, eram atribuídas aos próprios indivíduos, e não se responsabilizava a organização pela ausência de equipamentos de proteção e das condições mínimas de segurança exigidas.

A ausência de reconhecimento pode levar a diversas formas de adoecimentos. O isolamento social, por sua vez, é descrito na literatura da Psicodinâmica do Trabalho como patologia da solidão, na qual observa-se o boicote às estratégias de mobilização coletiva e a exacerbação das estratégias defensivas.

Esse isolamento também é denominado por patologia do silêncio, decorrente da impossibilidade de utilização da palavra como meio de expressão do sofrimento e dos sentimentos de indignação. Tal patologia representa um expressivo risco laboral e de desgaste psicossocial, podendo ser encontrada nos discursos dos trabalhadores.

Pelos depoimentos, constata-se o que a literatura denominou como patologia da violência (MENDES, 2007, pp. 39 e 56), que se caracteriza por diversas práticas agressivas contra o trabalhador, demonstrando a radicalização dos modos de exploração e submissão, consentidos e legitimados pela banalização do sofrimento, das injustiças e do mal, como meio de garantir a produtividade da organização do trabalho.

A violência, por sua vez, tem nas suas bases a solidão afetiva, o abandono, a desolação,

a insensibilidade ao sofrimento alheio e a desestabilização das relações de solidariedade, relacionados ao trabalho. A patologia da sobrecarga presente em pesquisas da Psicodinâmica do Trabalho e também observada no estudo, caracteriza-se pela imposição de metas de produtividade desumanas aos trabalhadores, desconsiderando os limites físicos e psicossociais desencadeadores de adoecimento.

Essa situação impõe ao sujeito ritmo acelerado de trabalho, esgotamento, somatizações, crises de ansiedade e drogadições, levando-o a ultrapassar os próprios limites, podendo, inclusive, chegar a comprometer sua saúde e integridade.

A servidão voluntária, em conjunto com as demais patologias, é incluída por Mendes (2007) no grupo de patologias sociais que surgem no embate continuado do trabalhador contra a sua organização. Os sofrimentos provenientes do trabalho podem ser mascarados por meio da obediência (subserviência) às ordens superiores. Para resistir às condições degradantes e humilhações, o trabalhador recorre à submissão, negando o sofrimento alheio e calando o próprio.

A maneira como se configura o trabalho em condições análogas à escravidão, marcado por vulnerabilidade, violência nas relações, exploração do custo humano, condições degradantes, precarização dos laços de solidariedade, cultura do individualismo e isolamento, alienação dos trabalhadores, entre outros - gera situações desfavoráveis à construção da subjetividade e à promoção da saúde no trabalho.

As patologias são agravadas nesse contexto em função da intensidade e precariedade do

trabalho, regidas, muitas vezes, pela ideologia da exclusão e do medo, que destrói o coletivo e altera os valores do ambiente laboral. O trabalho escravo é, em princípio, um evento traumático devido à violência e à privação da liberdade. Fizeram-se presentes nesse caso as patologias sociais da solidão, da sobrecarga, da violência e da servidão voluntária.

A falta de assistência e de alternativas, perante as dificuldades vivenciadas nos contextos pesquisados, conduz a práticas de exclusão que destroem a subjetividade e a autonomia desses trabalhadores, que são vistos ou tratados como objeto, como uma mercadoria e relegados à própria sorte.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização deste estudo, fundamentado e analisado sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho possibilitou investigar as vivências de sofrimento dos trabalhadores entrevistados e as patologias provindas desse flagelo, além de desvendar as estratégias defensivas utilizadas para o enfrentamento das adversidades e constrangimentos desencadeados pela organização do trabalho escravo.

Dessa forma, os resultados obtidos na investigação realizada junto à categoria de trabalhadores pesquisada sugerem as seguintes **conclusões gerais:**

- Os contextos investigados são ambientes desestruturantes e desestabilizadores da saúde física e psíquica daqueles que ali atuaram;
- Vivências de sofrimento foram geradas à medida que restringiram ou até mesmo anularam a liberdade de expressão da individualidade e

a tomada de decisão, com base na desvalorização do trabalho;

- O valor atribuído ao trabalho como alternativa de sobrevivência exerce um papel preponderante na dinâmica de enfrentamento, que se utiliza de estratégias defensivas, principalmente, da compensação, do conformismo e da passividade, com a finalidade de propiciar a manutenção do aparelho psíquico;
- De alguma forma os trabalhadores da pesquisa, diversamente do esperado, desenvolveram algum tipo de identificação subjetiva com o trabalho, a tal ponto de preferirem o trabalho escravo ao não trabalho, ou, na visão deles, o desemprego. Isso demonstra a centralidade do trabalho para os sujeitos, ainda que na condição análoga à escravidão;
- A investigação aponta que, diversamente do esperado, essa centralidade no trabalho, contribui de algum modo na constituição da identidade e da subjetividade desses trabalhadores;
- A inexistência de um coletivo de trabalho, que propicie a expressão da fala e da cooperação entre os trabalhadores, intensifica a vivência de sofrimento, desencadeando situações geradoras de patologias sociais;
- Todavia, apesar das vivências de sofrimento e das estratégias de defesa por eles utilizadas, nenhum dos sujeitos entrevistados, sequer o trabalhador submetido à escravidão por 12 anos, desenvolveu transtornos psicóticos

graves. Isso sugere uma limitação do referencial teórico em abarcar trabalhadores nas circunstâncias de extrema precariedade do trabalho, podendo haver outros fatores além dos descritos pela teoria de Dejours;

- Não se observou no presente estudo, o uso de mobilização subjetiva, seja individual ou coletiva, que oferecesse possibilidades de mudança, restando aos trabalhadores à utilização de estratégias defensivas e a alienação e, conseqüentemente, o adoecimento.

A pesquisa realizada, à luz da Psicodinâmica do Trabalho, revelou o sofrimento psíquico e as diversas patologias desses trabalhadores. Tais descobertas são úteis para atuação de profissionais de diversas áreas, para a criação de políticas públicas de valorização e reconhecimento dessas pessoas e para identificação e prevenção de quem se encontra vulnerável ao aliciamento. O combate a essa chaga social, para ser efetivo, deve conjugar questões jurídicas e trabalhistas e das mais diversas áreas. A Psicodinâmica do Trabalho pode contribuir com pesquisas e ações que possibilitem a criação de espaços de reflexão como modos de resistir, de lutar pela saúde mental e de encontrar, na construção do coletivo, os caminhos para a emancipação dos trabalhadores e para as ações sociais e públicas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AUGUSTO, Magda Maria. **Contexto de trabalho e vivências de prazer-sofrimento: estudos com trabalhadores de uma fundação pública**. Dissertação (Mestrado em Psicologia).

Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2011.

BALES, Kevin. **Disposable people: new slavery in the global economy**. 4. ed. Berkley: University of California Press, 2012.

BRASIL. Secretaria Especial de Direitos Humanos. **II Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo**. Brasília: SEDH/PR, 2008.

COSTA, Patrícia Trindade Maranhão. **Combatendo o trabalho escravo contemporâneo: o exemplo do Brasil**. Brasília: OIT, 2010.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992.

_____. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. **Revista Cult**, nº 139, 2009.

_____. Addendum: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011a.

_____. A metodologia em Psicodinâmica do Trabalho. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011b.

_____. Psicopatologia do trabalho: Psicodinâmica do Trabalho. **Laboreal**, Porto, v. 7, n. 1, 2011c.

DUARTE, Fernanda Sousa. **Dispositivos para a escuta clínica do sofrimento no trabalho: entre a clínica da cooperação e das patologias**. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

FERREIRA, M. C.; MENDES, Ana Magnólia. **Trabalho e risco de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira**. Brasília: Ler, Pensar e Agir, 2003.

GONÇALVES, Lilian. O fim social do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 5, 2010.

LANCMAN, Selma. Apresentação: o mundo do trabalho e a Psicodinâmica do Trabalho. In _____.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.

LEÃO XIII, PP. **Rerum novarum**. Roma, 15 maio 1891. Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html>. Acesso em: 8 mar. 2017.

MELLO, Solange Quintão Vaz de. **Trabalho escravo no Brasil: a nova face de um antigo dilema**. Monografia (Especialização em Direito). Universidade Presbiteriana Mackensie, Brasília. 2005.

MENDES, Ana Magnólia. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (Orgs.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

_____; DUARTE, Fernanda Sousa. Notas sobre o percurso teórico da Psicodinâmica do Trabalho. In: FREITAS, Lêda Gonçalves de (Orgs.). **Prazer e sofrimento no trabalho: pesquisas brasileiras**. Curitiba: Juruá, 2013.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MENDES, Ana Magnólia. Perspectivas do uso da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: teoria, prática e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, nº 2, dez. 2009.

MIRAGLIA, Livia M. M. O combate ao trabalho escravo contemporâneo e a Justiça do Trabalho. In: SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela N.; NUNES, Raquel P. (coords). **Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2010.

_____. Sofrimento criativo e patogênico. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

MORAES, Rosângela Dutra . Sofrimento criativo e patogênico. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 29**, de 1930. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/oit/convencoes/conv_29.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2017.

REPORTER BRASIL. **Escravidão urbana passa a rural pela primeira vez**. 6 fev. 2014. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/02/escravidao-urbana-passa-a-rural-pela-primeira-vez/>>. Acesso em: 8 mar. 2017.

SAKAMOTO, Leonardo (Coord). **Trabalho escravo no Brasil do século XXI**. Brasília: OIT, 2006.

SIQUEIRA, Túlio M. L. de. O trabalho escravo perdura no Brasil do século XXI. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 52, nº 82, jul./dez. 2010.

VIEIRA, Jorge A. Ramos. Trabalho escravo: quem é o escravo, quem escraviza e o que liberta. **Consultor Jurídico**. 13 nov. 2003. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2003-nov-13/preciso_coragem_combater_trabalho_escravo>. Acesso em: 8 mar. 2017.

Publicado originalmente a Revista do TRT10, Brasília, v.21, n.1, 2017.

PSICODINÂMICA DO TRABALHO: O MÉTODO CLÍNICO DE INTERVENÇÃO E INVESTIGAÇÃO

Roberto Heloani

Selma Lancman

Resumo

Este artigo pretende contribuir na discussão acerca dos métodos de investigação qualitativos utilizados no estudo e na intervenção em situações de trabalho. Partindo de uma discussão sobre as contribuições destes métodos apresentamos e discutimos uma teoria e um método particular bastante utilizado nesse campo, a Psicodinâmica do Trabalho. Pretendemos, ainda, demonstrar como os critérios de avaliação e a busca de cientificidade usualmente utilizados nos métodos quantitativos ganham novas perspectivas neste tipo de investigação.

Palavras-chave

Psicodinâmica do Trabalho; métodos de investigação; clínica do trabalho; trabalho e subjetividade.

INTRODUÇÃO

Entender as organizações do trabalho e seus reflexos na qualidade de vida, na saúde e no modo de adoecimento dos trabalhadores é de fundamental importância na compreensão e na intervenção em situações de trabalho que estejam gerando sofrimento e agravos à saúde e sofrimento. Essas organizações e os sistemas de produção que as influenciam, a combinação deles, as brechas e fragilidades desses sistemas adaptam modelos organizacionais e tecnológicos, muitas vezes de forma incompleta, provisória e cumulativa.

Segundo dados da OIT, 270 milhões de trabalhadores assalariados são vítimas de acidentes de trabalho, dos quais 2 milhões resultam em acidentes fatais. Nos países mais industrializados, ocorreu uma diminuição significativa do número de lesões graves devido às mudanças no trabalho industrial. No entanto, a natureza das novas organizações aumenta outras formas de adoecimentos tais

.....
Roberto Heloani

Doutor em Psicologia Social (PUC-SP); Livre-docente em Teoria Organizacional pela UNICAMP; Professor da Faculdade de Educação da UNICAMP; da FGV/SP e da UNIMARCO.

Selma Lancman

Doutora em Saúde Mental (UNICAMP), Pós-doutora em Psicologia do Trabalho (CNAM); Docente do Curso de Terapia Ocupacional da FMUSP.

como: afecções músculo-esqueléticas, estresse, problemas psíquicos, problemas respiratórios e fonoaudiológicos, reações alérgicas, problemas decorrentes da exposição de agentes tóxicos e cancerígenos etc. A OIT estima que 160 milhões de trabalhadores contraem doenças ligadas ao trabalho todos os anos. Embora não seja possível avaliar o custo de uma vida humana, a OIT calcula que 4% do PIB mundial é gasto com doenças profissionais, absenteísmo, tratamentos, incapacidade e pensões (OIT, 2002).

A reestruturação produtiva no nosso país, a incorporação de novas tecnologias, a precarização das relações de trabalho, a intensificação do ritmo, a diminuição de postos de trabalho, a sobrecarga e a exigência de polivalência dos que permanecem trabalhando têm ampliado e agravado o quadro de doenças e riscos de acidentes, causando afastamentos no trabalho e aposentadorias precoces com forte impacto nas contas do sistema previdenciário.

Muitos autores discutem a centralidade do trabalho no mundo social, sua importância nas relações indivíduo-sociedade e na constituição do próprio indivíduo. O trabalho é mais do que o ato de trabalhar ou de vender sua força de trabalho em busca de remuneração. Há também uma remuneração social pelo trabalho, ou seja, o trabalho enquanto fator de pertinência a grupos e a certos direitos sociais. O trabalho possui, ainda, uma função psíquica, enquanto um dos grandes alicerces da constituição do sujeito e da sua rede de significados. Processos como reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, além de estarem relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade (Lancman & GHIRARDI, 2002).

Segundo Castel, o trabalho é a matriz da integração social. Para o autor, há uma correlação forte entre as formas de inserção no trabalho e as formas de integração social. Ao discutir o processo social de desfiliação, o autor observa a relação direta que se estabelece entre o processo de precarização das relações de trabalho e a conseqüente vulnerabilidade social a que o indivíduo está exposto. (CASTEL, 1998).

As mudanças atuais no mundo do trabalho provocam um impacto na vida de indivíduos que são obrigados a conviver com lógicas de mercado extremamente mutantes, criando uma situação de constante instabilidade e de ameaça que é vivenciada como um mal inevitável dos tempos modernos, e cuja causalidade é atribuída ao destino, à economia ou ainda às relações sistêmicas (DEJOURS, 1999).

Espera-se que o operário outrora altamente especializado ceda lugar a um profissional mais polivalente, capaz de realizar uma multiplicidade maior de tarefas. No entanto, a rapidez dos avanços tecnológicos e organizacionais impossibilita, por vezes, o acompanhamento cognitivo dessas mudanças, criando um processo de desqualificação permanente do trabalhador, do seu saber-fazer e da sua experiência acumulada.

Acreditamos que o trabalho assume um papel central na constituição da identidade individual e possui implicação direta nas diversas formas de inserção social dos indivíduos. Nesse sentido o trabalho pode ser visto como fundamental na constituição de redes de relações sociais e de trocas afetivas e econômicas, base da vida cotidiana das pessoas.

O trabalho permite o confronto entre mundo externo e mundo interno do trabalhador. O mundo objetivo (com suas lógicas, desafios, regras e valores) vai entrar em conflito com a singularidade de cada trabalhador, fazendo com que o confronto entre relações e organização do trabalho e mundo interno e subjetivo do trabalhador seja gerador de sofrimento psíquico. Há uma contradição central entre a lógica das empresas, voltada para o lucro e para a produtividade, e a lógica do indivíduo, que é contraditório, tem angústias, desejos, medos e que busca manter sua saúde mental em meio a essa complexidade de relações.

Assim, se por um lado o mundo do trabalho será gerador de sofrimento, na medida em que confronta as pessoas com desafios externos, por outro lado, é também a oportunidade central de crescimento e de desenvolvimento psicossocial do adulto. Se o trabalho leva ao sofrimento e ao adoecimento, esse mesmo trabalho pode se constituir em uma fonte de prazer e de desenvolvimento humano do indivíduo. Dessa forma, fica evidente que o trabalho e as relações que nele se originam nunca podem ser tomadas como um espaço de neutralidade subjetiva ou social.

Inúmeras pesquisas e intervenções têm sido realizadas visando tanto à melhoria da produtividade, quanto às condições e à organização do trabalho, mas ainda é necessário avançar nas pesquisas que objetivem melhor compreender o conteúdo simbólico do trabalho, as relações subjetivas do trabalhador com a sua atividade, o sofrimento e o desgaste gerado pelo trabalho e seus efeitos sobre a saúde física e mental dos indivíduos.

Se de um lado, o mundo do trabalho se modifica e transforma a realidade dos que nele

estão envolvidos, de outro, diversas profissões e teorias se ocupam de estudá-lo e de propor alternativas organizacionais que possam melhorar a qualidade de vida, humanizar as relações de trabalho, repensar o fator humano nos processos tecnológicos em seus diferentes aspectos e, sobretudo, estudar os efeitos dessas organizações na qualidade de vida, saúde e trabalho dos envolvidos.

Acreditamos que o incremento de pesquisas na área de Saúde e Trabalho só pode se dar a partir da congregação de esforços e da combinação de diferentes teorias e metodologias. Essa busca é um desafio interdisciplinar, que requer esforços múltiplos para entender a nova realidade, propor abordagens inovadoras que possam contemplá-la em sua complexidade, além de contribuir no desenvolvimento de propostas de intervenção e transformação do trabalho. (DANIELLOU, F. 2004; CLOT, Y. 1999).

O FALSO DILEMA ENTRE O QUANTITATIVO E O QUALITATIVO

Diferentes saberes do campo científico, concernentes à temática da pesquisa em psicologia do trabalho vêm paulatinamente considerando a questão da compreensão, interpretação e empatia (esfera da linguagem, portanto) como crucial para um melhor entendimento de um campo que hoje se fragmenta em diferentes abordagens, paradigmas e, mesmo por que não dizer, epistemologias.

A compreensão da dialética entre a dimensão quantitativa e qualitativa configura fundamento vital para a interpretação e a análise das interações complexas dos fenômenos que

ocorrem nessa área.

É, em síntese, o convite para pensar uma realidade que não é mais aquela compartimentada das ciências contidas em câmaras separadas, mas a ciência transdisciplinar, ou melhor, a “ciência com consciência”, como tem advogado Edgar Morin em sua obra.

Não é nossa intenção discutir aqui, com maior amplitude, o tema da interdisciplinaridade, o que exigiria um ensaio à parte, mas apenas indicar por que motivos a efetiva ocorrência dessa condição, expressa no vasto campo epistemológico da “psicodinâmica do trabalho”, não nos esmorece na busca de novas veredas e formas de relação entre as diferentes áreas do saber – mesmo porque partimos do pressuposto de que a cisão entre a unidade e o múltiplo não é verdadeira senão na aparência, pois a palavra universal, etimologicamente falando, abarca o conceito de unidade e de multiplicidade. “*Unis*” significa um e “*diversitas*”, *diversos*, *múltiplos*. Ou seja, a unidade implica necessariamente diversidade e vice-versa.

Ademais, o saber é resultado de uma construção histórica e, assim, pode-se averiguar que a interdisciplinaridade do saber é a face subjetiva da coletividade dos sujeitos constituintes. É, portanto, um processo tal como a própria vida, onde o singular, o particular e o universal não se excluem. Ao contrário, no âmbito do pensamento hegeliano, o singular não nega o universal, possui traços comuns e contradições na busca de uma conciliação ou superação.

Na dialética hegeliana, o real existe como dinâmica contraditória e processual, o quantitativo gerando o qualitativo, de modo tal

que ambos possam conhecer-se e reconhecer-se simultaneamente. No nosso entender, não há quantidade que não implique qualidade, nem tão pouco qualidade destituída da possibilidade de quantificação, pois tudo o que existe “vem a ser” a partir do que está sendo, gerando uma correlação tensional benéfica entre abordagens distintas e complementares. Essa é a nossa posição.

Assim sendo, a metodologia de pesquisa qualitativa é uma alternativa de pesquisa possível, com foco multimetodológico e que envolve uma abordagem interpretativista (compreensiva) do objeto de estudo. Dessa forma, a pesquisa qualitativa é uma designação ampla que congrega várias correntes de pensamento, que têm como denominador comum o enfrentamento ao modelo positivista enquanto padrão único de ciência.

Não pretendemos desmerecer a metodologia da pesquisa quantitativa, até porque discordamos daqueles que indiscriminadamente a criticam. A nossa experiência como pesquisadores sinaliza para situações nas quais existirão acontecimentos em que a apreensão do objeto exige ou recomenda a utilização de ambas as abordagens – quantitativa e qualitativa – e permite trazer à luz dimensões verificadas nas pesquisas quantitativas que perderiam sua riqueza e contribuição se fossem reduzidas unicamente à dimensão quantitativa. Como quantificar determinadas características observáveis nas investigações que privilegiam a escuta dos participantes sem empobrecê-las e esvaziá-las do conteúdo singular que trazem?

O “*a priori*”, em uma concepção quantitativa, vem escoltado por variáveis definidas e hipóteses claramente especificadas.

A descrição e a observação – que pode chegar à explicação – almejam a precisão dos resultados. Sob o abrigo do termo “pesquisa qualitativa”, coabitam alguns tipos de investigação fundamentados em distintas concepções teóricas, prevalecendo entre elas as orientações filosóficas da dialética e da fenomenologia e os enfoques metodológicos da etnometodologia e mesmo do interacionismo simbólico.

Na contramão do que alguns pesquisadores, por vezes pouco experientes no uso destas metodologias, pensam, embora a pesquisa qualitativa busque a compreensão (esfera da linguagem) e implique certa “empatia” (capacidade de colocar-se no lugar do outro) em relação aos fenômenos humanos e sociais que pretende interpretar (hermenêutica), essa abordagem de investigação exige por parte do pesquisador rigor metodológico e certa experiência no trato dos documentos, entrevistas, e mesmo observações pessoais.

Portanto, à luz da hermenêutica e das mentalidades o pesquisador busca compreender o significado que as pessoas dão às suas vidas. Sobretudo pela lógica relacional, nessa perspectiva, o investigador preocupa-se mais com o processo do que com os resultados, tendo como base questões amplas, que vão se tornando mais focadas a partir dos dados, da definição do objeto e da compreensão do quadro referencial.

A Psicodinâmica do Trabalho busca compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados a partir das relações e da organização do trabalho.

Por conseguinte, acreditamos que a estratégia e os procedimentos metodológicos utilizados no processo de construção de um trabalho científico dependem da natureza

do problema que se deseja estudar. Quando necessitamos explorar o objeto de estudo na fase inicial ou quando a quantificação não faz sentido, devido à exigüidade do universo de pesquisa, a pesquisa qualitativa se impõe. Mas não é só. Quando a pesquisa tem por objetivo descortinar os sentidos e significados que as pessoas utilizam ao se depararem com o mundo e o que se procura é a compreensão do fenômeno em sua totalidade, a opção pela abordagem qualitativa parece-nos a mais adequada.

Segundo Godoy (1995), “ (...) a abordagem qualitativa oferece três diferentes possibilidades de se realizar pesquisa: a pesquisa documental, o estudo de caso e a etnografia” (p. 21). Para esta autora, a análise de materiais que ainda não tenham recebido um tratamento analítico, ou que possam ser reexaminados, pode ser a base de uma pesquisa documental. “ ‘Primários’ quando produzidos por pessoas que vivenciaram diretamente o evento que está sendo estudado, ou ‘secundários’, quando coletados por pessoas que não estavam presentes por ocasião de sua ocorrência.”

A pesquisa documental é baseada em materiais escritos que incluem leis, regulamentos, livros, jornais, revistas, discursos, roteiros de televisão e rádio, estatísticas, arquivos em geral e elementos iconográficos (sinais, fotografias, filmes, imagens, grafismos). Segundo Caulley (1981), tal tipo de pesquisa tem por escopo sinalizar informações factuais em documentos, principiando pelo levantamento de pressupostos e questões relativas ao objeto de pesquisa. Isso a um custo geralmente baixo, que requer tão somente tempo e atenção do pesquisador. Além disso, permite a obtenção de dados mesmo quando já não é possível o acesso

ao sujeito (por exemplo, por falecimento) e como técnica exploratória, abre caminho para a pesquisa por meio da abordagem de outros métodos.

Um outro modo de se estudar um problema pela abordagem qualitativa é a etnografia. Esta requer um longo e efetivo contato com a comunidade ou grupo que se deseja descrever. Não é à toa que até hoje – embora na atualidade a etnografia seja utilizada em quase todas as áreas das denominadas ciências humanas – relacionamos antropologia com este tipo de pesquisa, talvez pelo fato de que no trabalho de campo (neste caso essencial em termos de observação, decifração e interpretação dos fenômenos culturais envolvidos) é que esse método de investigação social se revela, ou melhor, ilumina a organização dos significados culturais.

O trabalho etnográfico começa com a seleção e a formulação de um problema de pesquisa e, como em qualquer projeto deste tipo demanda um referencial teórico útil e compatível a um conjunto de pressupostos assumidos pelo pesquisador. O etnógrafo, ao organizar os fatos, explicando-os, estabelece relações e tenta interpretá-los sob o ponto de vista de sua compreensão dos sentidos que o grupo ou comunidade atribui a eles, não está, no nosso entender, negando teorias prévias. Ao contrário, poderá fazer uso de uma teoria “bastante testada” ou simplesmente tentar criar um modelo próprio menos formalizado.

Daremos ênfase ao estudo de caso pelo fato desse tipo de pesquisa ser cada vez mais utilizado na área da psicologia social em geral e também, de forma mais específica, no âmbito da psicodinâmica do trabalho.

ESTUDO DE CASO

A compreensão singular de eventos, sejam eles quais forem, é o princípio básico do estudo de caso. Nessa forma de pesquisa qualitativa, o objeto estudado é tratado como único, como representação particular da realidade. Assim, cada caso, destarte sua similitude com outros, é, concomitantemente, diferente, devendo ser “desvelado” e estudado com e pelas suas idiossincrasias, em uma situação ou em determinado problema. O intuito desse tipo de pesquisa é estudar profundamente uma organização (seja ela qual for), um grupo de pessoas, uma família ou simplesmente uma única pessoa.

Esse relevante tipo de pesquisa qualitativa vez por outra é identificado erroneamente com o denominado *método do caso*, recurso didático já bastante antigo que nasceu nos Estados Unidos (Harvard University) e tem por escopo trazer para o âmbito acadêmico problemas, situações, enfim, casos do mundo real reproduzidos.

Parece-nos relevante colocar aqui algumas palavras de um especialista nesse tipo de estudo como método de pesquisa e que descreve o estudo de caso como “(...) um conjunto de dados que descrevem uma fase ou a totalidade do processo social de uma unidade, em suas várias relações internas e nas suas fixações culturais, quer seja essa unidade uma pessoa, uma família, um profissional, uma instituição social, uma comunidade ou uma nação” (YOUNG, 1960, p. 269).

HISTÓRIA DE VIDA

É comum a utilização da técnica da entrevista com roteiro semi-estruturado para se investigar o procedimento empregado na coleta de dados, que é denominada *história de vida*.

A história de vida pode ser definida como a narrativa de alguém a respeito de sua experiência pessoal. Poder-se-ia dizer, sem muita hesitação, que toda a história de vida pode ser identificada como uma categoria particular de estudo de caso; entretanto, nem todo estudo de caso deve ser considerado uma história de vida.

Não obstante a história de vida ser constituída por vários depoimentos, alguns autores, como Queiroz (1987, 1988), a distinguem de depoimento. Neste último, em nossa opinião, o pesquisador é o timoneiro em um mar que conhece bem, pois presenciou, foi testemunha, experimentou. Assim, interfere, interrompe, faz perguntas e julga a oportunidade ou não do que está sendo dito. Já na história de vida, é o narrador que assume a personagem – timoneiro, pois o que interessa é a experiência do informante. É ele quem conduz o barco, ou melhor, a narrativa. É ele quem possui o mapa e, portanto, embora detenha a informação, como o depoente, determina *como* navegar e *o que* visitar, se vale a pena enfrentar a tempestade que se prenuncia ou é prudente desviar dela.... As interferências do pesquisador, nesse caso, são mínimas, como as de um co-piloto, e mais corretivas, pois é o narrador que sabe aonde quer chegar.

A questão da observação também requer algumas reflexões neste trabalho e é crucial no estudo de caso. Pode ser participante

ou não-participante. Consoante Godoy (1995, p. 27), “Quando o pesquisador atua apenas como espectador atento, temos o que se convencionou chamar de observação não-participante. (...) Na observação participante, o observador deixa de ser o observador do fato que está sendo estudado. Nesse caso, ele se coloca na posição dos outros elementos envolvidos no fenômeno em questão.”

Brandão (1981, 1984) define a *pesquisa participante* como uma conseqüência do pioneirismo da *observação participante*. Para esse autor, trata-se de pesquisa coletiva que “participa organicamente de momentos do trabalho de classe”. Ademais, para o mesmo autor, quando o pesquisador convive com o cotidiano do outro (grupos, comunidades etc.), a observação participante, a entrevista livre e a história de vida se impõem.

Na *pesquisa-ação*, por seu turno, o agir ou intervir é mais nítido do que na *pesquisa participante*, embora esta última, devido ao seu caráter orgânico, estimule vinculações entre atividades educativas e ações sócio-econômicas comunitárias. Isto, em tese, levaria à melhoria nas condições gerais de vida e propiciaria uma maior conscientização política por parte daqueles que dela participam.

Thiollent (1986, p. 14) assim define a pesquisa-ação: “(...) um tipo de pesquisa com base empírica que é concebida e realizada em estreita associação com uma ação ou com a resolução de um problema coletivo e no qual os pesquisadores e participantes representativos da situação ou do problema estão envolvidos de modo cooperativo ou participativo”.

A pesquisa-ação é orientada em função de uma composição de objetivos de descrição e intervenção. De um modo mais detalhado, esta

composição remete, entre outros, aos seguintes passos: “(a) as situações sociais são descritas, não de um único ponto de observação, mas com base em verbalizações dos diferentes atores em suas linguagens próprias (...); b) nas discussões de trabalho entre pesquisadores e participantes (e também em sessões de análise entre pesquisadores) são geradas diversas tentativas de interpretação, com características de inferência generalizante ou particularizante, com base nas interações entre descrições e conceitos; c) em sessões coletivas, os conhecimentos derivados das inferências são inseridos na elaboração de estratégias ou ações. Esta aplicação dá lugar a procedimentos deliberativos ou argumentativos (...); d) as informações coletadas e os itens discutidos em todos os precedentes passos, uma vez passados no crível de relevância em função da problemática adotada, são estruturados em conhecimentos comunicáveis” (THIOLLENT, M. 1997, p. 34).

Este tipo de produção científica, também chamada na área de saúde e trabalho de pesquisa ascendente, entende que a produção do conhecimento e a intervenção são indissociáveis e que determinadas compreensões e construções teóricas só podem ser realizadas a partir de intervenções concretas em situações de trabalho específicas. *“Na pesquisa-ação os atores deixam de ser simplesmente objeto de observação, de explicação ou de interpretação. Eles tornam-se sujeitos e parte integrante da pesquisa, de sua concepção, de seu desenrolar, de sua redação e de seu acompanhamento”* (THIOLLENT, M. 1997, p. 36).

Os métodos ascendentes têm sido usados por diversas abordagens na área

de saúde e trabalho; entre elas, destacamos a ergonomia (GUERIN et . al. 2001) e a psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 2000) que se diferenciam pelo objeto de estudo, pelas formas de observação e/ou escuta das situações estudadas e pela compreensão dos objetivos e metas esperadas com a intervenção, entre outros aspectos.

A ergonomia tem se transformado significativamente nos últimos anos com o desenvolvimento da psicologia cognitiva e outras teorias correlatas. Entretanto, dado o recorte epistemológico adotado, ela acaba não abordando questões subjetivas, que dizem respeito ao sentir, à identidade, e que são significativas do ponto de vista humano. Esta lacuna tem sido preenchida pela psicodinâmica do trabalho (DANIELLOU, 2004).

PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A Psicodinâmica do Trabalho busca compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados a partir das relações e da organização do trabalho. Busca estudar os aspectos menos visíveis que são vivenciados pelos trabalhadores ao longo do processo produtivo, tais como: mecanismos de cooperação, reconhecimento, sofrimento, mobilização da inteligência, vontade e motivação e estratégias defensivas que se desenvolvem e se estabelecem a partir das situações de trabalho. Compreende que o trabalho é um elemento central na construção da saúde e identidade dos indivíduos e que sua influência transcende o tempo da jornada de trabalho propriamente dita e se estende para toda a vida familiar e tempo do não-trabalho

(DEJOURS, 1992, 1993, 1994; BANDT et. al, 1995).

Para tanto, a Psicodinâmica do Trabalho utiliza um método específico que liga a intervenção à pesquisa, e é pautado nos princípios da pesquisa-ação, mas devido às suas características específicas é intitulada **clínica do trabalho**. A clínica do trabalho busca desenvolver o campo da saúde mental e trabalho, partindo do trabalho de campo e se deslocando e retornando constantemente a ele. Visa intervir em situações concretas de trabalho, compreender os processos psíquicos envolvidos e formular avanços teóricos e metodológicos reproduzíveis a outros contextos. Segundo Dejours, “a Psicodinâmica do Trabalho é antes de tudo uma clínica. Ela se desdobra sobre um trabalho de campo radicalmente diferente do lugar da cura. Afirmar que ela é uma clínica, implica que a fonte de inspiração é o trabalho de campo, e que toda a teoria é alinhavada a partir deste campo” (DEJOURS, 1993, p. 137; LANCMAN & UCHIDA, 2003).

A Psicodinâmica do Trabalho *“não busca transformar o trabalho, mas modificar as relações subjetivas no trabalho. Ou, para dizer de uma outra forma: o que uma enquête modifica, não é o trabalho, mas o trabalhar. Modifica, não o trabalho, mas o trabalhador* (MOLINIER, 2001, p. 134)

Apreender e compreender as relações de trabalho exige mais do que a simples observação, mas, sobretudo, exige uma escuta voltada a quem executa o trabalho, pois este implica relações subjetivas menos evidentes que precisam ser desvendadas. Para apreender o trabalho em sua complexidade é necessário entendê-lo e explicá-lo para além do que pode ser visível e mensurável. É necessário que se

considere a qualidade das relações que ele propicia.

A escuta proposta pela Psicodinâmica do Trabalho é realizada de forma coletiva e desenvolvida a partir de um processo de reflexão, realizado com o conjunto de trabalhadores. Diferentemente da ergonomia, essa abordagem não busca formular recomendações e modificações a serem implantadas nos postos de trabalho estudados e sim favorecer processos de reflexão e de elaboração, que criem uma mobilização entre os trabalhadores, de forma que estes possam alavancar mudanças no trabalho ou em suas relações laborais. É somente a partir desse processo reflexivo sobre o próprio trabalho que o indivíduo se torna capaz de se reapropriar da realidade de seu trabalho, e é essa reapropriação que pode permitir aos trabalhadores a mobilização que vai impulsionar as mudanças necessárias para tornar esse trabalho mais saudável. Essa escuta se dá em grupos, entendidos como uma ampliação do espaço público de discussão, o que possibilita a transformação de compreensões individuais em reflexões coletivas (DEJOURS, 1995).

ANÁLISE PSICODINÂMICA DO TRABALHO

O método preconizado em Psicodinâmica do Trabalho é construído a partir de uma série de etapas que servem de norteadores para o trabalho de campo (DEJOURS, 1992, 2000). Apesar dessas etapas serem fundamentais para o alcance dos objetivos propostos por essa vertente, entendemos que cada enquête e cada situação de trabalho é peculiar e envolverá algumas adaptações, que, no entanto, não devem comprometer a integridade do método.

Descrevemos a seguir um resumo das principais etapas previstas nesse método que já foi exaustivamente descrito em português no anexo constante do livro *a Loucura do Trabalho* (DEJOURS, 1987):

1) A construção do estudo: a pré-enquête

Para a construção do estudo, parte-se de dois pressupostos essenciais: o voluntariado dos participantes e a concordância da instituição para a realização da enquête. Uma vez isso acordado, constitui-se um grupo denominado *grupo de pilotagem ou grupo gestor*, composto pela equipe de pesquisadores, por trabalhadores e por funcionários ligados à direção da instituição estudada, que se encarregará de organizar a enquête, reunindo-se periodicamente, visando o entrosamento dos envolvidos, conhecer melhor o setor-alvo, estabelecer estratégias para a intervenção etc.

Essa fase caracteriza-se por criar condições objetivas para a realização da pesquisa, apresentar e difundir os princípios da Psicodinâmica do Trabalho e da enquête entre os trabalhadores, identificando voluntários interessados em participar das demais etapas, e organizar os grupos.

2) A enquête

A enquête constitui-se das discussões grupais propriamente ditas que ocorrerão em intervalos que dependerão das possibilidades do serviço em disponibilizar o conjunto dos trabalhadores durante o período de trabalho.

O propósito dos grupos é o de desencadear uma reflexão e uma ação transformadora. Esta começa assim que a pes-

quisa é iniciada, isto porque entendemos que a demanda já é uma ação. Nessa fase, procura-se criar um espaço coletivo de discussão que favoreça a verbalização dos trabalhadores. Os pesquisadores estarão atentos ao conteúdo das falas, ao que é objeto de consenso, às discussões contraditórias, àquilo que emerge espontaneamente ou não, ao que é dito ou omitido em relação a certos temas e às características da organização do trabalho. Buscar-se-á, também, detectar relações e expressões de sofrimento e/ou de prazer no trabalho. Essa fase é subdividida em quatro etapas: análise da demanda, análise do material da enquête, observação clínica e interpretação.

a) Análise da demanda

A Psicodinâmica do Trabalho parte de uma demanda expressa. No entanto, a demanda que gera a intervenção, por vezes proposta pela direção das empresas ou chefias, nem sempre é a mesma expressa pelos trabalhadores. Nessa etapa, busca-se compreender a demanda do grupo que participa do estudo, tendo como base alguns princípios: entender quem formula a demanda; o que se solicita e a quem a demanda é dirigida. Essa reconfiguração da demanda norteará toda a construção de hipóteses e interpretações a serem formuladas pelos pesquisadores durante o desenvolvimento dos grupos.

b) Análise do material da enquête

O material da enquête é o resultado das vivências subjetivas expressas pelo grupo de trabalhadores durante os encontros. Esse material é apreendido a partir das palavras e do

contexto no qual elas são ditas, das hipóteses sobre os porquês, de como estabelecem as relações com o trabalho, enfim, da formulação que os trabalhadores fazem da sua própria situação de trabalho.

c) A observação clínica

Nessa fase, os pesquisadores buscam registrar o movimento que ocorre entre o grupo de trabalhadores e o de pesquisadores. Trata-se não somente de resgatar os comentários dos trabalhadores ditos em cada sessão, mas também de articulá-los e ilustrá-los, para facilitar a compreensão destes quanto à dinâmica específica da pesquisa. Não se trata de resumo do conteúdo das sessões, mas de fazer aparecer idéias e comentários, interpretações, mesmo que provisoriamente formuladas. É um trabalho, então, que consiste em evidenciar e explicitar a trajetória do pensamento dos pesquisadores que conduzem os grupos.

d) A interpretação

Nessa fase, tendo como base e como pano de fundo a análise da demanda, do material da enquête e a observação clínica, os pesquisadores formularão e identificarão os elementos subjetivos surgidos durante as sessões, buscando dar um sentido a estes. Conceitos teóricos, como sofrimento e prazer no trabalho, mecanismos de reconhecimento e cooperação e estratégias coletivas de defesa, são ferramentas que permitem dar sentido e explicação ao material produzido durante os grupos.

3) Validação e refutação

Ao longo das sessões, buscar-se-á, a partir das elaborações, interpretações, hipóteses, temas e comentários registrados durante cada encontro, formar um relatório, que será discutido com os trabalhadores. Seu conteúdo será, ao longo das discussões, validado, refutado ou retomado. Somente após essa fase, será constituído o relatório final, que será apresentado à instituição e aos demais trabalhadores. Os demais participantes não terão conhecimento do conteúdo deste material até o final da enquête, quando será fornecido o relatório definitivo.

O relatório também visa favorecer a reapropriação do material da pesquisa (produzido em conjunto, a partir da reflexão dos participantes não-pesquisadores), reelaboração do saber frente às situações de trabalho e sua modificação. Nesse sentido, trata-se de um processo interativo de apresentação das interpretações dos pesquisadores, validação da análise, dos resultados e das conclusões da intervenção entre pesquisadores e participantes da pesquisa/intervenção.

4) Validação ampliada

Este relatório final será discutido com o conjunto dos trabalhadores que não participaram diretamente da pesquisa e com a direção da instituição, para difundir as interpretações elaboradas no relatório de cada grupo.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com relação à análise do material empírico, gostaríamos de esclarecer que o plano

de análise concernente a este tipo de pesquisa não é entendido do mesmo ponto de vista da pesquisa quantitativa, para a qual a construção de hipóteses, a coleta e a análise dos dados é vista de forma dissociada e como etapas distintas de uma pesquisa, cronologicamente demarcadas. Em pesquisas dessa natureza, a delimitação dos objetivos específicos, o detalhamento das estratégias metodológicas, o trabalho de campo, a análise do material, a avaliação, a validação e a coleta de dados e sua análise ocorrem, simultaneamente, ao longo da intervenção.

Diferentemente das pesquisas quantitativas, em que a legitimidade científica e a objetividade são dadas a partir da quantificação da problemática estudada ou da possibilidade de reprodução dos resultados em outras situações, nas pesquisas qualitativas “o ideal de cientificidade e objetividade” é visto como busca da imparcialidade para retratar as visões de todos os atores da situação. Há também um esforço na busca de consenso entre pesquisadores para evitar os excessos de subjetividade. Os princípios de explicação são assumidos no processo de argumentação (ou deliberação) para que os pesquisadores e os demais participantes cheguem a aceitar como resultados as informações que se revelam mais adequadas, tanto do ponto de vista teórico como do prático. (THIOLLENT, M. 1997, p.30).

AS ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS COLETIVAS E INDIVIDUAIS: COMPREENDENDO A I(RACIONALIDADE) FUNCIONAL

Para exemplificarmos a indissociabilidade entre a pesquisa e a intervenção e a possibilidade de generalização

de constatações observadas neste tipo de investigação, destacamos as estratégias defensivas que nos ajudam a refletir acerca da “irracionalidade” das condutas de trabalhadores segundo a óptica dos gestores.

A grande questão dos psicodinamistas do trabalho é compreender por que indivíduos submetidos a situações de trabalho extremamente penosas e reconhecidamente favorecedoras de adoecimento, ao contrário do esperado, simplesmente não “adoecem”...

Na busca de responder a essa questão e aplicando o referido método a diversas situações de trabalho, esses pesquisadores verificaram, ao intervir em diversas situações laborais, que os trabalhadores desenvolvem, entre outros processos, estratégias defensivas individuais e coletivas para se proteger do elevado nível de sofrimento nestas organizações e poderem continuar a trabalhar (LANCMAN & SZNELWAR, 2004).

Dentre as estratégias coletivas, destacamos aquelas desenvolvidas em situações de periculosidade, a saber:

banalização do risco, exaltação e negação do perigo, exaltação da virilidade, entre outras. Essas defesas psíquicas explicam, em parte, condutas aparentemente irracionais, quando trabalhadores submetidos a condições de trabalho altamente perigosas, apesar de orientados, por vezes, não usam ou negligenciam medidas de proteção.

Dentre as estratégias de defesa individuais exemplificamos aquelas criadas pelos trabalhadores submetidos a situações de trabalho repetitivas e fragmentadas. Entre elas, destacamos a aceleração da produção, a hiperatividade, a limitação da capacidade de

pensar e fantasiar e os pensamentos recorrentes no que concerne à própria tarefa.

Realçamos que a eficácia destas estratégias só é possível se elas ocorrerem de forma permanente e contínua, de tal forma que garantam que o indivíduo mantenha mesmo durante o seu repouso a excitação psíquica necessária para retomar a produção no dia seguinte.

Mesmo que tais estratégias não sejam quantificáveis, vale a pena destacar que as mesmas têm sido observadas em várias intervenções realizadas em diversos setores produtivos, em diferentes organizações independentemente da situação socioeconômica e cultural estudada.

AVALIAÇÃO DE RESULTADOS EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Uma das grandes questões em uma pesquisa dessa natureza é a de como avaliar o impacto de uma ação/intervenção em uma situação de trabalho. Se considerarmos os aspectos subjetivos, um dos alvos principais da nossa intervenção e a impossibilidade de avaliá-los segundo parâmetros quantitativos, enfrentaremos um processo de avaliação difícil, longo, pleno de dificuldades que, mesmo que seja feito de forma rigorosa, será incompleto, aproximativo e provisório (DEJOURS, 2003).

Os indicadores objetivos tradicionalmente utilizados nos estudos que avaliam o impacto do trabalho na saúde dos trabalhadores, tais como redução dos adoecimentos, diminuição do absenteísmo, mudanças organizacionais e relacionais, não refletem em curto prazo a eficácia ou não de uma intervenção. Processos de adoecimentos mórbidos contraídos antes da intervenção podem continuar

se manifestando tardiamente, trabalhadores já acometidos de patologias podem continuar se afastando, mudanças organizacionais podem gerar novas situações de trabalho e, por vezes, novas formas de sofrimento.

A ação no mundo do trabalho não pode ser avaliada somente sobre as bases dos efeitos materiais dessa ação. As modificações materiais e instrumentais conduzem a uma transformação da tarefa e a uma mudança significativa da atividade que melhoram a eficácia do sistema, mas trazem consigo novos impasses. As instalações mudam, os recursos tecnológicos mudam, as demandas mudam, as relações de trabalho mudam e transformam a qualidade do trabalho. A organização do trabalho é uma relação social, é um compromisso entre objetivos e prescrições (procedimentos, maneira de organizar o trabalho, método), as dificuldades reais para a realização do trabalho e as relações entre os trabalhadores que dela decorrem. Ao mudarmos um destes aspectos o sistema inteiro se modifica.

Avaliar uma ação supõe não somente se levar em conta os seus efeitos materiais visíveis em situações objetivas, mas voltar-se à qualidade das reflexões e às mudanças qualitativas nas relações que ela desencadeou. A ação em Psicodinâmica do Trabalho é ligada à idéia da ampliação do espaço público de deliberação e a uma maior mobilização dos trabalhadores para que eles mesmos possam operacionalizar mudanças. Ou seja, a intervenção permite ampliar a participação dos trabalhadores em ações deliberativas, nas decisões sobre situações de trabalho, em uma maior capacidade dos trabalhadores poderem colaborar com sua inteligência e utilizarem o saber-fazer nos processos de trabalho e na

diminuição da defasagem existente entre a planificação e a execução do trabalho (DEJOURS, 2003).

A Psicodinâmica do Trabalho se apóia, buscando fundamentos teóricos e metodológicos, nessa posição sobre a pesquisa enquanto *práxis*, na teoria da ação comunicacional de Habermas (DEJOURS, 1997).

Laudrière e Gruson, ao apresentarem a teoria de Habermas, ressaltam como este avança em relação às teorias da ação desenvolvidas por Aristóteles e Weber (LAUDRIÈRE e GRUSON 1992), acrescentando a elas a idéia de que há também uma racionalidade subjetiva que norteia a ação. Para Habermas (DEJOURS, 1997, p. 67-69) existem três racionalidades para se entender a problemática sociológica da ação e, no nosso caso, a ação no mundo do trabalho: *a teleológica*, voltada ao mundo objetivo, ao agir cognitivo e instrumental e ao agir estratégico, que, embora leve as pessoas em consideração, estas são entendidas como instrumentos; *a axiológica*, voltada ao mundo social, à legitimidade de uma ação, ao agir moral e ético; e, finalmente, a racionalidade *subjetiva*, voltada ao mundo pessoal, ligada ao agir dramatúrgico, à autenticidade, à veracidade e à coerência expressiva do indivíduo (LAUDRIÈRE P. 1992; DEJOURS, 1999b.).

A ação para a Psicodinâmica do Trabalho é ligada à idéia de que a organização do trabalho, muitas vezes, não leva em conta a racionalidade subjetiva ou violenta essa racionalidade. O trabalho é também uma ação, mas dependendo de como está organizado, ele impede o indivíduo de pensar a racionalidade dessa ação, o que gera, ao mesmo tempo, uma limitação na capacidade de se pensar.

Dejours propõe então o exercício da reflexão coletiva, que supõe, mais que uma discussão em conjunto, uma ação que visa a apropriação de uma inteligibilidade comum, regida pela intercompreensão de acordos e normas, produção de novas regras do trabalho e do *metier*. Nesse sentido, é necessária a criação de um espaço público de deliberação, onde as pessoas possam falar e se escutar para que a transformação da organização do trabalho ocorra. A confrontação de opiniões sobre o trabalho vai ter então o sentido de desenvolver a capacidade das pessoas pensarem individual e/ou coletivamente.

A organização do trabalho é um compromisso negociado entre quem o organiza e quem o faz. Ela evolui e se transforma. Ela é freqüentemente pensada, por cada um dos níveis hierárquicos, a partir da compreensão que os trabalhadores têm do seu próprio trabalho, sem que um consiga entender as dificuldades e a racionalidade que regem a prática dos outros. O agir comunicacional busca, por meio da intercompreensão, tornar visíveis as razões, a racionalidade, o sentido do trabalho, a problemática vivida pelos trabalhadores para realizar sua atividade e o porquê (ou o pelo quê) eles buscam respostas para si próprios e para os outros trabalhadores e demais níveis hierárquicos.

Se o trabalhador é capaz de pensar o trabalho, de elaborar essa experiência ao falar, de simbolizar o pensamento e de chegar a uma interpretação, ele tem a possibilidade de negociar, de buscar um novo sentido partilhado, de transformar e de fazer a organização do trabalho evoluir.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Procuramos neste texto desenvolver algumas idéias conernentes ao falso dilema existente na utilização de abordagens quantitativas e qualitativas, ou ainda, nos estudos que contrapõem a dimensão objetiva e a subjetiva nas análises de situações de trabalho.

Assim, procuramos demonstrar que a “propriedade científica” não está no registro da mensuração ou objetivação, mas sim na busca de métodos que respondam às solicitações daquilo que se está investigando.

BIBLIOGRAFIA

BANDT, J.; DEJOURS, C. ; DUBAR, C. La France malade du travail. Paris: Bayard, 1995.

BRANDÃO, C.R. (org). Pesquisa participante . São Paulo : Brasiliense, 1981.

BRANDÃO, C.R. (org). Repensando a pesquisa participante. São Paulo: Brasiliense, 1984.

CASTEL, R. As metamorfoses da questão social, uma crônica do salário. São Paulo: Vozes, 1998.

CAULLEY, D.N. Document Analysis in P rogram Evaluation. Portland: Northwest Regional Educational Laboratory, 1981.

CLOT, Y. La fonction psychologique du travail. Le Travail Human, PUF, Paris: France, 1999.

DANIELLOU, F. (org.). A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos, São Paulo: Edgard Blucher, 2004

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992

DEJOURS, C. Pour une clinique de la médiation entre psychanalyse et politique: la psychodynamique du travail. Revue Trans, Montreal, Canadá: p. 131-156, 1993.

DEJOURS, C. Évatulation ou validation en psychologie du travail? Pratiques Psychologiques, de l'intuition à l'évaluation, L'Esprit du temp, Paris. n. 1, p. 51-61, 1995.

DEJOURS, C. O fator humano, Rio de Janeiro: Editora Fundação Getulio Vargas, 1997.

DEJOURS, C. Psychologie Clinique du Travail et Tradition Compréhensive, In CLOT, Y. (org.). Les Histoires de la Psychologie du Travail. Approche pluridisciplinaire. Toulouse: Octares Éditions, 1999 (p.195-219).

DEJOURS, C. Banalização da Injustiça Social. São Paulo: Fundação Getulio Vargas, 1999.

DEJOURS, C. Travail, usure mentale: nouvelle edition augmentée. Paris: Bayard, 2000.

DEJOURS, C. L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critiques des fondements de l'évaluation. Paris: INRA Editions, 2003.

GODOY, A.S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. ERA - Revista de Administração de Empresas, São Paulo, 1995, v. 35, n. 3, p. 20-29.

GUERIN, F. LAVILLE, A., DANIELLOU, F.

DURRAFFOURG, J. KERQUELEN, A. Compreender o trabalho para transformá-lo. São Paulo: Edgard Blucher, 2001.

HELOANI, R. Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.

LANCMAN, S.; GHIRARDI, M. I. G. Pensando novas práticas em Terapia Ocupacional, Saúde e Trabalho. Revista de Terapia Ocupacional da USP, São Paulo. v. 13, n.2, p. 44-85, 2002.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade. Caderno de Psicologia Social e do Trabalho. São Paulo. v. 6, p. 77-88, 2003.

LANCMAN, S. & SZNELWAR, L. (orgs) Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho, Brasília/ Rio de Janeiro: Paralelo 15/ Fiocruz, 2004,

LAUDRIÈRE, P. & GRUSON, C. Étique et gouvernabilité, Paris, PUF. 1992.

LÜDKE, M. e ANDRÉ, M.E.D.A. Pesquisa em educação: abordagens qualitativas. São Paulo: E.P.U, 1986.

MINAYO, M. C. S. O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Rio de Janeiro. Ed. Hucitec-Abrasco, 1992.

MOLINIER, P. Souffrance et théorie de l'action. Travailler. Revue internationale de Psychopathologie et de Psychodynamique du Travail, Paris, n. 7, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Genebra, Communiqué de presse, 2002.

QUEIROZ, M.I.P. Relatos orais: do "indizível" ao "dizível". In: VON SIMON, O.M. Experimentos com histórias de vida (Itália – Brasil). São Paulo: Vértice, p. 14-43, 1988.

QUEIROZ, M.I.P. Relatos orais do "indizível ao dizível" Ciência e cultura: 39 (3) março, 1987.

THIOLENT, M. Metodologia da pesquisa ação. São Paulo: Cortez Editora, 1986.

THIOLENT. M. Crítica metodológica, investigação social e enquête operária. São Paulo: Editora Polis, 1987.

THIOLENT. M. Pesquisa-ação nas organizações. São Paulo: Atlas, p. 34, 1997.

YIN, R. K. Case study research: design and methods. Applied social research methods serie; v. 5, Londres, Sage Publications, Inc. 2003.

YOUNG, P. Métodos científicos de investigación social. México: Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad del México, 1960.

Publicado originalmente em: Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. Prod., São Paulo , v. 14, n. 3, p. 77-86, Dec. 2004 .

ARTIGOS ESPECIAIS

A COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL: NEXO CAUSAL E CONCAUSAL

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva

Sumário: 1. Introdução. 2. Acidente do trabalho e as doenças ocupacionais. 2.1. Exclusões legais: as doenças endêmicas. 2.2. A pandemia de Covid-19. 3. A MP n. 927 e a exclusão apriorística do nexo causal. 4. A decisão do E. STF sobre a questão. 5. A ratio decidendi no que concerne às chamadas atividades essenciais. 6. A concausa como fator de equidade; aplicação do princípio da solidariedade. 7. Conclusão.

Resumo

O presente estudo apresenta uma compreensão mais acurada sobre a possibilidade de a Covid-19 ser considerada como doença ocupacional, com a análise do teor das normas do (i) art. 20, § 1º, “d”, da Lei n. 8.2113/91 e do (ii) art. 29 da MP n. 927/2020, com enfoque especial à decisão do (iii) E. STF a respeito da (in) constitucionalidade do referido art. 29, tendo em vista que este, ao excluir aprioristicamente o nexo causal entre o trabalho e a Covid-19, impôs aos trabalhadores das (iv) atividades essenciais um fardo demasiadamente pesado em termos de ônus da prova, praticamente deles exigindo a chamada prova diabólica. Se, por outro lado,

isso implica transferir ao empregador o mesmo absurdo encargo de prova, propõe-se, ao final, a utilização do (v) instituto da concausa como fator de equidade, aplicando-se, dentre outros, o princípio da solidariedade.

Abstract:

This study presents a more accurate comprehension of the possibility of Covid-19 being considered as a labor disease, with an analysis of the content of (I) art. 20, § 1º, “d”, of Law n. 8.2113/91 and of (ii) art. 29 of MP n. 927/2020, with a special focus on the (iii) STF’s decision about the (un) constitutionality of the mentioned article 29, as this one, when excluding the causal link between Covid-19 and work, imposed on (iv) specialized activities workers a heavy burden in terms of proof onus, almost requiring a “diabolical proof”. If, otherwise, this would transfer the same absurd burden of proof to the employer, its proposed, in the end, the use of the (v) contributing cause institute as an equity factor, applying, among others, the solidarity principle.

.....
José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva

Juiz Titular da 6ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto (SP); Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), na Espanha – Título revalidado pela Universidade de São Paulo (USP); Mestre em Direito Obrigacional Público e Privado pela UNESP; Professor Contratado do Departamento de Direito Privado da USP de Ribeirão Preto (2017 a 2019) e da Escola Judicial do TRT-15.

Palavras-chave:

COVID-19. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CAUSAL E CONCAUSA.

Key-words:

COVID-19. LABOR DISEASE. CAUSAL LINK. CONTRIBUTING CAUSE.

1. Introdução

A humanidade está a passar por um período sem precedentes. Ainda que já tenha havido várias pandemias no curso da história – tendo sido bastante recordada a provocada pela chamada *gripe espanhola*, de 1918 –, por certo que a *pandemia de COVID-19* tem gerado uma situação caótica, em nível universal. Até mesmo por conta do alto progresso tecnológico alcançado, sobretudo no campo da geração e transmissão das informações, praticamente em tempo real, de canto a canto do planeta a humanidade sente os efeitos nefastos da referida pandemia.

No campo das *relações de trabalho* os reflexos imediatos do isolamento social e por vezes do *lockdown* são absurdamente intensos, trazendo à tona o tema da *centralidade do trabalho* humano. Empresas que não conseguem honrar as obrigações trabalhistas de seus empregados, trabalhadores informais que ficam à mercê de programas governamentais, autônomos que se veem completamente sem renda e uma infinidade de situações de empobrecimento da população, que não estão no objeto de estudo deste breve artigo.

De outra mirada, inúmeros trabalhadores

que não podem parar, por prestarem labor em *atividades consideradas essenciais* à manutenção da mínima organização social e, sobretudo, ao imediato socorro às vítimas do insidioso vírus, em hospitais, farmácias e congêneres. Por que não dizer, também os trabalhadores que se veem forçados a trabalhar por imposição de seus empregadores, sob pena de perder o posto de trabalho numa situação de gravíssima estagnação e/ou retração econômica.

Uma das maiores preocupações que o Estado e a sociedade precisam ter em relação a esses trabalhadores que continuam prestando seus serviços é a que diz respeito à *proteção de seu bem maior*: sua saúde laboral, extensão física de seu próprio direito à vida, o mais essencial de todos. Daí que se tornam absolutamente necessárias medidas de proteção e fiscalização dos ambientes de trabalho, *a fim de se evitar os acidentes laborais* em sentido lato: acidentes típicos e doenças ocupacionais.

Contudo, de todos sabido que acidentes ocorrerão e doenças serão adquiridas nesse período tenebroso, inclusive a temível doença do tempo presente: *a Covid-19*. O *problema* é: como o trabalhador irá conseguir *comprovar* que adquiriu essa doença por ocasião do exercício de seu trabalho? De outra mirada, a se presumir que, simplesmente por estar trabalhando, a pessoa adquiriu a referida doença no trabalho – quando se sabe que é praticamente impossível definir com exatidão quem foi o transmissor e o momento da transmissão da doença –, isso poderia significar a total derrocada das empresas, que já se encontram em situação de grave crise financeira.

Pois bem, foi com o propósito de equacionar essa difícil questão que o Governo Federal, ao editar a MP (Medida Provisória) n. 927, optou pelo caminho de excluir, *aprioristicamente*, o nexos causal diante da aquisição da Covid-19 pelo trabalhador, quando a trabalho da empresa, no *art. 29* da referida MP. Aplaudida pelos empresários e até por alguns doutrinadores do Direito do Trabalho, como se sabe, a norma objeto de análise foi *declarada inconstitucional* – ainda que em caráter precário, em sede de decisão liminar – pelo E. STF (Supremo Tribunal Federal), ao julgar várias ADIs (ações diretas de inconstitucionalidade) ajuizadas contra a MP 927. Dessa feita, doutrinadores que haviam criticado duramente a regra do art. 29 aplaudiram a decisão do Supremo que, no entanto, foi severamente criticada pelos empresários e por certo setor da doutrina juslaboral.

Tem, portanto, este breve artigo o objetivo de *investigar o acerto/desacerto da decisão do STF*, bem como o de apontar possíveis caminhos hermenêuticos que nos levem a construir uma jurisprudência que sopesse com equilíbrio os interesses antagônicos em jogo, na busca de soluções que não maltratem os direitos fundamentais em questão e que promovam uma pacificação social, para a qual se faz imprescindível o recurso à velha e sempre atual *equidade*. Nesse caminho, torna-se necessário *recordar alguns conceitos*: i) acidente do trabalho, ii) doença ocupacional, iii) doenças endêmicas, iv) nexos causal, v) nexos concausal, além de outros. Não necessariamente nessa ordem. Aos primeiros passos, portanto.

2. Acidente do trabalho e as doenças ocupacionais¹

O acidente do trabalho é um gênero, do qual são espécies o acidente laboral em sentido estrito e as doenças ocupacionais². O primeiro é chamado de acidente típico ou acidente-tipo, sendo normalmente um fato imprevisível, súbito. As doenças ocupacionais, que compreendem as doenças profissionais e do trabalho, trata-se de eventos que vão minando a saúde do trabalhador com o passar do tempo, cujos sintomas por vezes são percebidos bastante tempo depois de sua aquisição pelo organismo humano.

Para Octávio Bueno Magano³,

Acidente do trabalho é um evento verificado no exercício do trabalho de que resulte lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Essa definição corresponde, em linhas gerais, ao próprio conceito legal exposto no art. 19 da Lei n. 8.213/91. Deste dispositivo legal podem ser extraídas as *características do*

1 Registro que grande parte do texto deste item é extraída da obra deste autor, já em sua terceira edição pela Editora LTr, a seguir referenciada: SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Acidente do trabalho**: responsabilidade objetiva do empregador. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 137-183.

2 Ainda que haja séria crítica da doutrina atual sobre esta expressão – doença ocupacional –, como não haverá tempo e espaço para abordar essa questão neste breve artigo, a opção foi por manter a nomenclatura clássica.

3 MAGANO, Octávio Bueno. **Lineamentos de infortunística**. São Paulo: Bushatsky, 1976, p. 37.

acidente do trabalho típico, quais sejam: a) um evento danoso; b) decorrente do exercício do trabalho a serviço da empresa; c) que provoca lesão corporal ou perturbação funcional; d) que, por sua vez, causa a morte, a perda ou a redução da capacidade para o trabalho.

O que se exige para a sua configuração é, destarte, o *nexo de causalidade* e a *lesividade*⁴. A *lesividade* consiste em que, segundo o conceito legal, só é acidente do trabalho o fato que provoque lesão corporal ou perturbação de qualquer das funções do organismo, e desde que provoque uma das consequências previstas em lei: a morte, a perda ou a redução da capacidade para o trabalho, de forma permanente ou temporária.

Faz-se necessário, portanto, caracterizar de forma precisa os institutos da lesão corporal e da perturbação funcional, tendo em vista que, se o legislador considerou a ambos no conceito legal, trata-se de institutos distintos.

Conforme ensinamento de Oswaldo Optiz e Silvia Optiz⁵, *lesão* “é a mudança mórbida superveniente à continuidade dos órgãos, sua situação, suas relações, sua conformação, ou sua organização íntima”, e toda lesão é orgânica, atingindo a constituição dos tecidos e dos órgãos, acarretando uma mudança anatômica. Já a *perturbação* é também uma mudança do órgão para uma situação pior, mas não o atinge em sua anatomia, apenas na sua

4 MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**: conceito, processos de conhecimento e execução e suas questões polêmicas. 3. ed. atual. de acordo com o Código Civil de 2002, as normas sobre precatórios e o novo FAP. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 14.

5 OPTIZ, Oswaldo; OPTIZ, Silvia. **Acidentes do trabalho e doenças profissionais**. 3. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1988, p. 355-356.

função peculiar. Aparentemente o órgão é são, mas o exame revela o contrário. O importante é ter claro que a simples perturbação funcional (ex.: PAIR, doença mental) também caracteriza o acidente do trabalho.

No tocante às *consequências dos danos*, segundo a dicção do dispositivo legal, mister que do acidente do trabalho resultem a morte, ou ainda a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Quanto ao *nexo causal*, ensina Tupinambá Miguel Castro do Nascimento⁶ que ele é um fator a ser considerado diante do requisito causalidade, tendo em vista que é da causalidade com o acidente visto fisicamente; deste acidente com a lesão ou perturbação funcional resultantes; e destas com a redução laborativa, a incapacidade para o trabalho ou a morte, que se verifica a *causalidade*. Anota este autor que se exige, portanto, uma *tríplice causalidade*.

Relativamente às *doenças ocupacionais*, trata-se de um instituto que compreende tanto as doenças profissionais quanto as doenças do trabalho, preconizadas nos incisos I e II do art. 20 da Lei de Benefícios (Lei n. 8.213/91).

As *doenças profissionais*, também conhecidas com o nome de “*idiopatias*”, “*ergopatias*”, “*tecnopatias*” ou “*doenças profissionais típicas*”, são as produzidas ou desencadeadas pelo exercício profissional peculiar a determinada atividade, ou seja, são doenças que decorrem *necessariamente* do exercício de uma profissão. Por isso, *prescindem de comprovação do nexo de causalidade* com o trabalho, porquanto há uma relação de sua tipicidade (Decreto n. 3.048/99), presumindo-

6 NASCIMENTO, Tupinambá Miguel Castro do. **Curso de direito infortunístico**. 3 ed. Porto Alegre: Fabris, 1992, p. 41.

se, *por lei*, que decorrem de determinado trabalho.

A *doença profissional* é aquela que é causada pela própria atividade prestada pelo trabalhador, visto que no exercício dela se dá a atuação do fator patogênico que vai intoxicar ou infectar o obreiro. “Em outras palavras, o trabalhador executa a sua função envolvido pelo fator patogênico, que é peculiar, ou próprio, da atividade exercida”⁷.

Como exemplos dessas doenças podem ser citadas a silicose – pois se sabe que há muito tempo os trabalhadores da mineração estão sujeitos à exposição do pó de sílica, que vai se alojando em seus pulmões, de forma paulatina e progressiva, desencadeando a *pneumoconiose* –, o *saturnismo* (doença causada pelo chumbo) e o *hidrargirismo* (doença causada pela exposição ao mercúrio).

Quanto às *doenças do trabalho*, também nominadas de “mesopatias” ou “doenças profissionais atípicas”, são aquelas desencadeadas em função de *condições especiais* em que o trabalho é realizado e com ele se relacionam diretamente. Também decorrem de microtraumas acumulados. No entanto, por serem *doenças atípicas*, exigem a *comprovação do nexo de causalidade* entre elas e o trabalho, em regra, por meio de vistoria no ambiente em que atua ou atuava o trabalhador. As *condições insalubres do local de trabalho* (ruído excessivo, que conduz à PAIR e tantas outras hipóteses) são exemplos de condições especiais em que a doença do trabalho pode se desenvolver, necessitando, assim, de demonstração de sua existência, vale dizer, da existência de *nexo causal direto* entre a atividade e a doença que

7 NASCIMENTO, Tupinambá Miguel Castro do. **Curso de direito infortunístico**, p. 55.

acomete o trabalhador.

Exemplifica-se, ainda, com as *disfonias* – doenças relacionadas à voz –, frequentes nos trabalhadores das empresas de telemarketing⁸ e nos professores, e com a *tenossinovite*, que normalmente acomete os digitadores e pianistas. Grave problema de lombalgias e tenossinovites também acomete os cortadores de cana-de-açúcar, mas não haverá tempo e espaço para essa abordagem neste breve artigo.

Vistas, em linhas gerais, as características mais importantes do acidente do trabalho e das doenças ocupacionais, passa-se ao exame das exceções legais à caracterização das doenças do trabalho, com destaque para as *endemias*.

2.1. Exclusões legais: as doenças endêmicas

Como é sabido, há algumas situações em que o *próprio legislador exclui* a possibilidade de haver nexo causal entre o trabalho prestado e a doença adquirida pelo trabalhador, por não haver qualquer relação de causa e efeito que possa ser demonstrada. Com efeito, não seria justo que a Previdência Social assumisse os encargos mais elevados por conta de uma doença que afasta o trabalhador – temporária ou definitivamente – do trabalho, se a própria

8 Quanto aos *trabalhadores das atividades de teleatendimento/telemarketing*, a preocupação era tão grande com os problemas de saúde a eles relacionados, que a Secretaria de Inspeção do Trabalho, órgão do extinto Ministério do Trabalho e Emprego, editou a Portaria n. 9, de 30 de março de 2007 – publicada no DOU de 2-4-2007 – aprovando o Anexo II da NR-17, estipulando normas regulamentares específicas para o setor.

Agora, a preocupação é com o *teletrabalho*, intensificado por conta do isolamento social imposto pela situação de pandemia de Covid-19. Logo se fará necessária uma melhor regulamentação do teletrabalho, no que diz respeito à proteção da saúde do trabalhador.

ciência, com seus estudos e investigações, *aprioristicamente*, atesta não haver essa relação causal entre as condições em que o trabalho é prestado e a doença que acometeu o trabalhador. Mais injusto seria, ainda, que se impusesse ao empregador a responsabilidade pelos danos advindos dessa doença, se não houvesse a menor possibilidade de que o ambiente laboral fosse a fonte de causação da doença.

Com efeito, em conformidade com o § 1º do art. 20 da Lei n. 8.213/91, *não são consideradas doenças ocupacionais* as seguintes:

a) a *doença degenerativa* – a que tem como causa o desgaste normal do corpo humano, a chamada involução do organismo, que se vai degenerando com o passar do tempo, com a idade mais avançada.

Contudo, a doutrina observa que, se houver a *contribuição do trabalho* para a antecipação e/ou agravamento da doença degenerativa, não é o caso de se aplicar a exclusão legal. Ora, se a doença que seria, a princípio, degenerativa – exemplo: uma artrose –, teve um agravamento por condições especiais em que o trabalho era prestado, ou até um agravamento pós-traumático – por exemplo, um trauma que agrava a hérnia de disco –, isso significa que não foi apenas a degeneração natural a responsável pelo estado de saúde do trabalhador.

Observa Tupinambá⁹ que a doença degenerativa não é doença ocupacional pela ausência de nexo de causa e efeito com o trabalho, tendo em vista que aquela provém de uma causa natural, por simples fenomenologia

9 NASCIMENTO, Tupinambá Miguel Castro do. **Curso de direito infortunístico**, p. 61.

involutiva, sendo o que normalmente ocorre com as doenças da coluna, tais como espondiloartrose, artrose, lombalgias em geral e outras doenças. Entrementes, esse autor ressalva que, *se a doença degenerativa se encontrava em estágio inicial, ainda não incapacitante, e só aparece após uma “causa-trabalho”, a esta se soma como concausa preexistente*, razão pela qual, pelo princípio da concausalidade, não há falar na exclusão ora analisada.

b) a *doença inerente ao grupo etário* – esta doença tem como causa a idade do trabalhador, não apresentando relação de causalidade com o trabalho, não sendo, portanto, doença ocupacional, como ocorre com o reumatismo, a presbiacusia (perda auditiva relacionada ao envelhecimento; ressalva-se, porém, a concausalidade, como ocorre na disacusia – sendo exemplo a PAIR: perda auditiva induzida por ruído);

c) a *doença que não produz incapacidade* – só é doença ocupacional a que produz incapacidade para o trabalho; entretanto, para efeito de responsabilidade do empregador não há necessidade de afastamento do trabalho para a configuração do acidente; por isso, a doutrina tem feito críticas ao conceito legal de acidente do trabalho adotado pela Lei n. 8.213/91;

d) a *doença endêmica* – aquela que existe em determinado lugar ou região de forma constante, sendo típica daquela região, exemplificando-se com a *malária*, que ainda é largamente contraída pelos habitantes da região amazônica.

Segundo o Ministério da Saúde¹⁰, a

10 BRASIL. **Ministério da Saúde**. Malária: o que é, causas, sintomas, tratamento, diagnóstico e prevenção. Disponível em: <<https://saude.gov.br/>>

malária “é uma doença infecciosa febril aguda, causada por protozoários transmitidos pela fêmea infectada do mosquito *Anopheles*”. Ainda de acordo com o referido Ministério, no Brasil, “a maioria dos casos de malária se concentra na região Amazônica, nos estados do Acre, Amapá, Amazonas, Maranhão, Mato Grosso, Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins”.

Não se pode olvidar, no entanto, de que a doença endêmica pode ser considerada ocupacional se ela resultar da exposição ou do *contato direto* em razão das peculiaridades do trabalho – por exemplo: a malária contraída por um pesquisador, na Amazônia –, porque, nesse caso, esse trabalhador esteve exposto aos protozoários transmitidos pela fêmea do mosquito *Anopheles*, ao manter “contato direto” com o mosquito, *em razão da natureza do seu trabalho*. É o que se extrai, textualmente, do art. 20, § 1º, alínea “d”, da lei de regência, a Lei n. 8.213/91. A conferir:

Art. 20. (...)

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

(...)

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.

Ora, seria tremendamente injusto excluir da proteção legal mais acentuada o trabalhador que está a pesquisar fórmulas de combate à doença endêmica, de tratamento da doença e um largo etcétera. É dizer: ao trabalhador que *necessariamente* precisa manter “contato”

.....
saude-de-a-z/malaria>. Acesso em: 12 mai. 2020.

com o agente transmissor da doença, diante da natureza do seu trabalho, da forma como ele deve ser prestado, o Estado deve oferecer a *máxima garantia possível*, considerando essa doença, no caso desse profissional, como doença do trabalho, para o efeito de lhe conferir a proteção contra o desemprego (art. 118 da Lei n. 8.213/91), a título meramente exemplificativo.

A propósito, vale a pena transcrever essa importante *garantia* ao trabalhador que sofre acidente do trabalho típico ou adquire uma doença ocupacional. Eis a dicção legal:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Daí a importância de se afastar a exclusão legal da doença endêmica, quando o trabalhador estiver *naturalmente* exposto a contrair essa doença, em razão da forma como o seu trabalho deve ser prestado. Essa tese facilitará a compreensão do acerto da decisão do STF, mais adiante. Antes, mister se faça uma explanação sobre a *pandemia de Covid-19* como “endemia”, para se analisar se a pandemia se encaixa na hipótese legal ora examinada.

2.2. A pandemia de Covid-19

A *pandemia de coronavírus ou Covid-19* tem assolado a humanidade numa dimensão assustadora. Fosse caso de ficção científica, poder-se-ia até trazer à reflexão a ideia de que algum ser extraterreno está querendo introjetar nos seres humanos um *link* que os faça retomar o projeto de solidariedade e respeito às pessoas,

ao meio ambiente e à própria Terra, a fim de se evitar que esta Nave se perca no universo sem possibilidade de se transmitir a outrem o invejável progresso tecnológico alcançado¹¹.

Em termos reais, o caos gerado pelo (ou falta de) isolamento social, sobretudo nas áreas da saúde e da economia, com *resvalos incandescentes* no chamado mundo do trabalho, convida todos à reflexão, com vistas a encontrar, em cada área do conhecimento humano, soluções que não sejam esteadas no individualismo que tem produzido resultados tão nefastos, mas alicerçadas no espírito coletivo, com vistas ao bem do maior número de pessoas que seja possível.

No Direito do Trabalho, torna-se necessário compreender se a *Covid-19* pode ser excluída do rol de doenças laborais, a partir da ideia de endemia.

Pois bem, segundo o Ministério da Saúde¹², a

[...] COVID-19 é uma doença causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, que apresenta um quadro clínico que varia de infecções assintomáticas a quadros respiratórios graves. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), a maioria dos pacientes com COVID-19 (cerca de 80%) podem ser assintomáticos e cerca de 20% dos casos podem requerer atendimento hospitalar por apresentarem dificuldade respiratória e desses casos aproximadamente 5% podem necessitar de suporte para o

tratamento de insuficiência respiratória (suporte ventilatório).

E, como sabido, a doença Covid-19 foi declarada, pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma *pandemia*. A ver:

Em 30 de janeiro de 2020, a OMS declarou que o surto do novo coronavírus constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) – o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Essa decisão buscou aprimorar a coordenação, a cooperação e a solidariedade global para interromper a propagação do vírus¹³.

Quanto ao *histórico da nova doença*, veja-se:

Em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada sobre vários casos de pneumonia na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China. Tratava-se de uma nova cepa (tipo) de coronavírus que não havia sido identificada antes em seres humanos.

Uma semana depois, em 7 de janeiro de 2020, as autoridades chinesas confirmaram que haviam identificado um novo tipo de coronavírus. Os coronavírus estão por toda parte. Eles são a segunda principal causa

11 Recomenda-se, a propósito, o excepcional filme *A chegada*.

12 BRASIL. **Ministério da Saúde**. Coronavírus – Covid-19: o que você precisa saber. Disponível em: <<https://coronavirus.saude.gov.br>>. Acesso em: 12 mai. 2020.

13 **ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS)**. Folha informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus). Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875>. Acesso em: 12 mai. 2020.

de resfriado comum (após rinovírus) e, até as últimas décadas, raramente causavam doenças mais graves em humanos do que o resfriado comum.

Ao todo, sete coronavírus humanos (HCoVs) já foram identificados: HCoV-229E, HCoV-OC43, HCoV-NL63, HCoV-HKU1, SARS-COV (que causa síndrome respiratória aguda grave), MERS-COV (que causa síndrome respiratória do Oriente Médio) e o mais recente, novo coronavírus (que no início foi temporariamente nomeado 2019-nCoV e, em 11 de fevereiro de 2020, recebeu o nome de SARS-CoV-2). Esse novo coronavírus é responsável por causar a doença COVID-19¹⁴.

Resta saber, então o que é uma pandemia, em contraposição à endemia, para encontrar a resposta à questão posta a análise. Objetivamente falando, até porque este não é um artigo científico da área de biológicas, há de se compreender a *diferença básica* entre surto, epidemia, pandemia e endemia. Veja-se essa diferenciação:

Surto

É um aumento inesperado do número de infectados por determinada doença em uma região específica. Um exemplo são os casos de dengue: quando muitos casos ocorrem no mesmo bairro de uma cidade, por exemplo, as autoridades tratam esse crescimento como um surto.

Epidemia

Ocorre quando o número de surtos cresce, abrangendo várias regiões de determinada cidade, por exemplo. Se

isso acontecer, considera-se que há uma epidemia no município — mas um surto em escala estadual.

Se o caso se espalhar para outras cidades, por sua vez, considera-se que há uma epidemia em determinado estado —, mas um surto em escala regional, e assim por diante. Um exemplo é o ebola, que passou a ser considerado uma epidemia em 2014, após atingir diversos países na África.

Pandemia

É o pior dos cenários quando o assunto são áreas infectadas: acontece quando uma epidemia alcança níveis mundiais, afetando várias regiões ao redor do globo terrestre. Para a OMS declarar a existência de uma pandemia, países de todos os continentes precisam ter casos confirmados da doença.

Antes do Covid-19, a última vez que algo do tipo aconteceu foi em 2009, quando a gripe A (ou gripe suína) foi declarada uma pandemia.

Endemia

Não está relacionada à quantidade, mas à grande frequência de casos de uma doença em determinada região. Um exemplo disso é a febre amarela: o Norte do Brasil é considerado uma região endêmica da infecção¹⁵.

Bem se vê, assim, que a *endemia*, disciplinada como hipótese de exclusão da doença ocupacional pelo art. 20, § 1º, IV, da Lei de Benefícios, nada tem a ver com a questão

15 **REVISTA GALILEU.** Entenda a diferença entre epidemia, pandemia, endemia e surto. Disponível em: <<https://revistagalileu.globo.com/Ciencia/Saude/noticia/2020/03/entenda-diferenca-entre-epidemia-pandemia-endemia-e-surto.html>>. Acesso em: 12 mai. 2020.

14 *Idem, ibidem.*

do alcance local (surto), regional (epidemia) ou global (pandemia) de determinada doença, mas sim com a *alta incidência da doença* em certa região, como se dá com a malária na região amazônica e a febre amarela no Norte do Brasil. De modo que a endemia pode ocorrer tanto nos casos de epidemia quanto nos casos de pandemia.

Desse modo, havendo tantos casos de Covid-19 em todo o Brasil, como noticiam diariamente os telejornais e as mídias sociais em geral, com indesejado altíssimo número de mortos, por certo que estamos diante de uma hipótese mais abrangente do que a endemia em si, que ficaria restrita a determinada região do país. E, segundo a regra milenar de hermenêutica de que *quem pode o mais, pode o menos*, pode-se extrair daí que *o menos está contido no mais*. Dito de outra maneira, se a *endemia* é caracterizada pela grande frequência de casos de determinada doença, numa dada região geográfica, e se a *pandemia* somente é declarada pela OMS quando uma doença atinge todas as regiões do planeta, e mais, se no caso do Brasil, a *Covid-19 atingiu todos os estados da Federação*, não há outra solução lógica que não seja a de se considerar que, *em regra*, a Covid-19 não se trata de doença do trabalho, aplicando-se, *por analogia*, a norma do art. 20, § 1º, IV, da Lei de Benefícios.

Poder-se-ia, então, apregoar enfaticamente que, em hipótese alguma, a Covid-19 seria considerada como doença ocupacional, estando os empregadores livres de qualquer provocação de seus empregados, em aventureiras ações indenizatórias de danos, perante a Justiça do Trabalho.

Ledoengano. Já se ressaltou anteriormente que a própria norma em comento *excepciona*,

de modo bem didático, a situação dos profissionais que estão a manter exposição ou contato direto, pela natureza do seu trabalho, com vírus, protozoários ou quaisquer outros agentes transmissores de doenças, endêmicas ou pandêmicas.

Assim, deve ser *excepcionada*, também, a situação dos inúmeros trabalhadores que estão tendo *contato direto* com pessoas infectadas com o vírus SARS-CoV-2, seja mediante exposição a *pacientes* portadores desse vírus, seja por “contato” com este nas outras atividades que não foram paralisadas nem mesmo por isolamento social.

3. A MP n. 927 e a exclusão apriorística do nexos causal

A despeito da ressalva aposta no final do item anterior, o Governo Federal brasileiro de plantão, que, em diversas pronúncias de seu Chefe tem revelado uma preocupação muito maior com a morte de CNPJs do que com a morte de milhares de brasileiros, quis proteger as empresas de possíveis interpretações apressadas dos juízes do trabalho, afastando, *de forma apriorística*, a possibilidade de nexos causal entre a Covid-19 e o trabalho em favor dos empregadores, inserindo, na MP 927, de 22-3-2020, o art. 29, cuja dicção é a que segue: Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexos causal.

Aparentemente, o texto legal parece com o do art. 20, § 1º, IV, da Lei de Benefícios, comentado *retro*. Somente uma leitura apressada conduziria a tal interpretação. Para facilitar a análise, coloca-se, em sequência, o

teor das duas regras:

Art. 20. (...)

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

(...)

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.

Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

Na hipótese da *doença endêmica*, restou explícito que basta ao trabalhador comprovar que estava exposto ou em contato direto com os agentes causadores da doença em razão da “natureza do trabalho” que ele desenvolvia, para se afastar a exclusão legal.

De outra mirada, na hipótese de *Covid-19*, cabe ao trabalhador *comprovar* a existência de nexo causal entre a doença e o trabalho prestado ao empregador, *sem mais*. É dizer: se o trabalhador não comprovar, de forma robusta, que se contaminou *ao manter contato* com alguma pessoa portadora de Covid-19, durante a prestação de serviços, não terá, jamais, sua doença considerada como sendo de origem ocupacional.

Como produzir essa prova? Nos casos de malária e de febre amarela, basta a comprovação de que o trabalhador prestava serviços relacionados à pesquisa, combate, tratamento etc. dessas doenças, em regiões onde elas são muito frequentes. Até porque não há como comprovar que o trabalhador foi

“picado” pelo mosquito transmissor. Seria uma *prova diabólica*: o trabalhador teria que capturar o mosquito infectado e ainda apresentar prova testemunhal de que fora aquele mosquito que o teria picado.

Pode parecer cômico, mas seria algo parecido que se estaria a exigir do trabalhador contaminado por Covid-19. Ele teria que capturar o vírus SARS-CoV-2 e ainda comprovar, por testemunha ou algum vídeo, que fora aquele vírus que o teria infectado, e mais, que teria sido transmitido por outra pessoa, portadora de Covid-19, no seu local de trabalho. *Prova mais que diabólica!*

Daí porque, em breve síntese, essa exclusão apriorística do nexo causal pelo art. 29 da MP 927, sem apontar ao trabalhador qualquer caminho para que pudesse se desincumbir de seu ônus probatório, é uma forma de *aniquilar seu direito fundamental à reparação dos danos decorrentes de doença ocupacional*, insculpido no art. 7º, XXVIII, da Constituição da República Federativa do Brasil, que merece ser lembrado:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Não será possível tratar, neste breve artigo, da intrincada questão relacionada à natureza jurídica dessa responsabilidade do empregador, se subjetiva (dolo ou culpa) ou objetiva (atividades de risco), porque o que

interessa aqui é saber, previamente, se a Covid-19 pode ou não ser considerada como doença do trabalho.

4. A decisão do E. STF sobre a questão

Conquanto tenha sido objeto de diversas críticas, como já apontado, a decisão do E. STF sobre essa questão – a constitucionalidade ou não da regra do indigitado art. 29 – foi extremamente sábia e correta.

Recebida com entusiasmo pelos empresários e por alguns doutrinadores do Direito do Trabalho, a norma do referido art. 29 foi *declarada inconstitucional* pelo Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento, em sede de liminar, pelo Plenário da Corte, ao ser instado a referendar a decisão monocrática do Ministro Marco Aurélio, no conjunto de ações diretas de inconstitucionalidade ajuizadas contra a MP 927 – ADIs n. 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354: 7 (sete) ADIs, portanto –, e, como se sabe, *o Plenário referendou a decisão liminar* do eminente Relator originário, considerando constitucionais todas as regras questionadas, *exceto as dos arts. 29 e 31 dessa MP*.

Como amplamente divulgado na imprensa e em diversos sites do meio jurídico, o STF, por maioria (7 x 2), promoveu uma *compatibilização de valores*, ao reconhecer, em sede de decisão liminar, que as regras dos arts. 29 e 31 da MP 927, que tratam de *saúde do trabalhador*, em linhas gerais, não se amoldam ao texto constitucional, ao imporem aos trabalhadores um *ônus desmedido*. Veja-se esta notícia:

Compatibilização de valores

Prevaleceu, no entanto, a divergência

aberta pelo ministro Alexandre de Moraes, no sentido de que as regras dos artigos 29 e 31 fogem da finalidade da MP de compatibilizar os valores sociais do trabalho, “perpetuando o vínculo trabalhista, com a livre iniciativa, mantendo, mesmo que abalada, a saúde financeira de milhares de empresas”.

Segundo o ministro, o artigo 29, ao prever que casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação denexo causal, ofende inúmeros trabalhadores de atividades essenciais que continuam expostos ao risco. O artigo 31, por sua vez, que restringe a atuação dos auditores fiscais do trabalho, atenta contra a saúde dos empregados, não auxilia o combate à pandemia e diminui a fiscalização no momento em que vários direitos trabalhistas estão em risco.

Também votaram neste sentido os ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Carmen Lucia, Ricardo Lewandowski e Luiz Fux. Para o ministro Luiz Roberto Barroso, deve ser conferida interpretação conforme a Constituição apenas para destacar que, caso suas orientações não sejam respeitadas, os auditores poderão exercer suas demais competências fiscalizatórias¹⁶.

De se destacar, nos debates levados a efeito por ocasião da decisão prolatada por videoconferência, as assertivas dos Ministros Alexandre de Moraes, que abriu a divergência,

16 **AASP.** STF afasta trechos da MP que flexibiliza regras trabalhistas durante pandemia da Covid-19. Disponível em: <<https://www.aasp.org.br/noticias/stf-afasta-trechos-da-mp-que-flexibiliza-regras-trabalhistas-durante-pandemia-da-covid-19>>. Acesso em: 12 mai. 2020.

Luiz Roberto Barroso e Carmen Lucia. Disse o primeiro que a regra do art. 29 é *ofensiva aos trabalhadores de atividades essenciais*, que estão expostos a riscos muito maiores do que outros, contribuindo para a manutenção da atividade econômica e da imprescindível atividade no setor da saúde pública. Ele aduziu que, a se exigir a comprovação cabal do nexo causal, os trabalhadores teriam uma *dificuldade excessiva* em se desincumbir desse ônus. Nisso, foi secundado pelos dois outros ministros referidos, os quais consideraram que isso seria exigir dos trabalhadores uma *prova diabólica*, como já enfatizado por este articulista anteriormente.

Desde o mês de março, quando gravei aulas sobre a MP 927, eu já apontava a *inconstitucionalidade* dessa norma, porque não sopesou com rigor o valor social do trabalho e o valor da livre iniciativa. Quando se está a ponderar sobre normas que têm um viés econômico – verbas trabalhistas típicas x possibilidades econômicas da empresa – é bem possível fazer um juízo de proporcionalidade e considerar as dificuldades financeiras das empresas. Contudo, quando em jogo a *saúde do trabalhador*, seu bem mais essencial, imprescindível à promoção e preservação de sua dignidade humana, o ápice da pirâmide valorativa do sistema constitucional, não há como se estabelecer juízo de ponderação. *A saúde deve prevalecer, sempre*. Por isso mesmo o empregador não pode alegar dificuldades financeiras para deixar de fornecer EPIs obrigatórios, tampouco para deixar de cumprir normas de segurança no trabalho. Por extensão, não se pode estabelecer regras que tornem *impossível ou quase impossível* ao trabalhador ter acesso às indenizações reparatorias de

danos, caso contraia doenças, ainda que pandêmicas, no desempenho de seu labor.

Daí que não se entende a crítica à decisão do STF, ainda que tomada em caráter precário, em decisão cautelar, mas afastando uma norma *flagrantemente* inconstitucional. Por parte de empresários, possível entender, ainda que não se possa retroceder. Agora, por parte de determinado setor da doutrina do Direito do Trabalho, aí já parece algo inusitado. Como bem lembrou o Ministro Edson Fachin, a *preponderância da Constituição* não é valor que se possa afastar, nem mesmo em situação de crise aguda provocada por uma pandemia.

“A Constituição e as leis trabalhistas não podem ser desconsideradas nem pelos empregados nem pelos empregadores, mesmo em tempo de situação emergencial de saúde”, disse o ministro Fachin¹⁷.

Sem sombra de dúvida que deverá, portanto, o STF, no julgamento de fundo, na decisão definitiva do Plenário, endossar a decisão tomada em sede cautelar, diante do seu *incontestável acerto*. A partir dessa premissa, a doutrina e a jurisprudência têm de encontrar caminhos hermenêuticos na busca de soluções que não maltratem os direitos fundamentais dos trabalhadores, como já se afirmou. A *equidade* como justiça do caso concreto é que deverá guiar as mentes dos aplicadores da normativa de doenças ocupacionais e das reparações previstas, como se extrai da *ratio decidendi* do pronunciamento do STF, tema complexo que se examinará em seguida.

17 *Idem, ibidem.*

5. A *ratio decidendi* no que concerne às chamadas atividades essenciais

Bem se viu que, na visão do Ministro Alexandre de Moraes, a disposição seca do art. 29 da MP n. 927 ofendia inúmeros trabalhadores de *atividades essenciais*, pois estes continuam expostos ao risco acentuado diante da pandemia de Covid-19, e teriam sua situação jurídica probatória extremamente dificultada numa eventual ação trabalhista em que fossem à Justiça do Trabalho postular a indenização de danos decorrentes da Covid-19, adquirida por ocasião da prestação de serviços ao empregador.

Em suma, pelo menos nas atividades essenciais, não seria justo exigir um *pesado encargo de prova* dos trabalhadores, que teriam de demonstrar o nexo causal entre o seu trabalho e a Covid-19, sem qualquer presunção que lhes fosse favorável, seja em razão da natureza de seu trabalho, seja porque para eles, trabalhadores das atividades essenciais, *o nexo causal deveria ser presumido*, diante do risco extenso e intenso ao qual estão submetidos.

De modo que se pode extrair dessa argumentação jurídica do voto divergente do Ministro Alexandre de Moraes – nesse aspecto secundando por todos os ministros que votaram depois dele, com reforço de argumentos pelos Ministros Luiz Roberto Barroso e Carmen Lucia – uma *ratio decidendi* que conduziria a um *precedente* importante do STF *em matéria de saúde do trabalhador*, qual seja: em época de pandemia (ou de epidemia) não seria razoável impor ao trabalhador, por meio de norma de urgência, um tratamento diferenciado em termos de ônus de provar a aquisição da doença ocupacional.

Ensina Cesar Zucatti Pritsch¹⁸, com apoio na doutrina de Goodhart, que a *ratio decidendi*, ou o núcleo da decisão judicial que pode servir de paradigma decisório para decisões futuras, é inferido a partir dos fatos tidos pela corte como essenciais ou determinantes (*material facts*), e a conclusão jurídica ordenada pela corte em tal moldura fática – em suma, “*fatos necessários (material facts) + conclusão jurídica*”. Portanto, havendo a repetição futura do mesmo contexto fático, seja no controle de constitucionalidade de norma prevendo abstratamente as mesmas hipóteses fáticas, seja em caso concreto dependente dos mesmos fatos essenciais, a mesma conclusão jurídica do precedente deve ser aplicada.

Em tal contexto, decompondo o precedente em estudo, temos os seguintes *fatos essenciais* (aqui, hipóteses fáticas abstratamente previstas na norma sujeita ao controle concentrado de constitucionalidade, o art. 29 da MP 927):

A) a contaminação do empregado pelo coronavírus (Covid-19);

B) uma norma negando a natureza ocupacional, salvo comprovação do nexo causal – portanto, impondo ao empregado o ônus da prova;

C) e afastando a presunção de nexo causal, mesmo para trabalhadores de atividades essenciais, sujeitos a elevada exposição ao contágio.

Resultado: a *inconstitucionalidade* de

18 PRITSCH, Cesar Zucatti. Como identificar a *ratio decidendi* e aplicar ou distinguir um precedente? *In Precedentes no processo do trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos*, coordenadores Cesar Zucatti Pritsch *et al.* São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 119-130 e 137.

qualquer norma definidora de ônus da prova em matéria de doença ocupacional, que exija do trabalhador o ônus de comprovar o nexo causal entre o trabalho e a doença, quando estiver a laborar com elevada exposição ao contágio, como nas atividades essenciais.

Essa mesma *ratio decidendi* conduz ao *precedente* de que, presentes as mesmas hipóteses fáticas no futuro, o resultado haverá de ser o mesmo. É dizer, se o Governo Federal editar outra MP dificultando o acesso à justiça (direito fundamental à prova) por parte do trabalhador que alega ter adquirido doença ocupacional, criando situações de prova diabólica, ou mesmo se o Congresso Nacional editar uma lei nesse sentido, *a norma será inconstitucional*. Com efeito, essa norma criaria um *embaraço desmedido* ao trabalhador, quando pretendesse receber uma indenização reparatória dos danos advindos da doença que presumidamente foi adquirida quando da prestação de serviços ao empregador, por laborar em *atividades essenciais*, que não podem cessar durante a época de pandemia, ou mesmo de epidemia.

De forma muito resumida: *nenhuma norma pode impor ao trabalhador que labora em atividades essenciais o ônus de provar relação de causa e efeito entre o seu trabalho e a doença que o acometeu*. Esse nexo de causalidade deve ser, *no mínimo*, presumido, cabendo ao empregador o ônus de demonstrar a situação inversa, ou seja, que, apesar da presunção favorável ao trabalhador, a doença foi adquirida em outro local ou momento, não durante a prestação de serviços. Para afastar tal presunção, poderia o empregador alegar e provar, por exemplo, que, não obstante todas as recomendações de isolamento social, o

trabalhador continuou a frequentar lugares com aglomeração de pessoas: festas, churrascos, reuniões de família e um largo etcétera. Ou que alguém da família do trabalhador adquiriu a doença antes dele, além de outras situações.

De se notar que a própria FIESP emitiu *Nota Técnica* diante dessa decisão do STF, ressaltando que, se o empregado produzir prova de que “ficou exposto ao vírus ou teve contato direto” por conta da “natureza do trabalho executado (exemplo, trabalhadores em hospitais, laboratórios de testes, centros de pesquisas desse vírus, empresas de coleta de lixo hospitalar, etc), ficará caracterizada a doença do trabalho”¹⁹. Por isso mesmo, a FIESP orientou os empregadores do seu setor industrial a tomarem todas as medidas eficazes para prevenir a contaminação, bem como a se preocuparem com a *pré-constituição da prova*, documentando exaustivamente todas as medidas adotadas para tanto.

Resta definir, então, quais seriam essas *atividades essenciais*, nas quais o trabalhador já teria um nexo causal presumido para Covid-19. O primeiro caminho que se poderia percorrer é o de examinar o quanto disposto a esse respeito na Lei de Greve. De se recordar que o art. 10 da Lei n. 7.783/89 é a norma geral que define quais serviços ou atividades econômicas podem ser consideradas *essenciais*. Atualmente, são 15 (quinze) atividades ali descritas, em regra, envolvendo *serviços públicos* da maior essencialidade, como abastecimento de água, distribuição de energia elétrica,

19 FIESP. Nota Técnica: O Coronavírus como Doença relacionada ao Trabalho em face da Decisão do STF. Disponível em: <https://apps.fiesp.com.br/download/NOTA_TECNICA_Decisao_STF_ADI_4362_doenca_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 22 mai. 2020.

assistência médica e hospitalar, comércio de medicamentos e alimentos, serviços funerários, de transporte coletivo, de recolhimento de lixo, de telecomunicações, dentre outros.

Se já se encontra aí um rol extenso de atividades essenciais, esse leque foi demasiadamente ampliado por conta do *Decreto n. 10.282*, de 20-3-2020. Inicialmente, esse decreto presidencial – editado com fundamento no art. 84, *caput*, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 – previa *35 (trinta e cinco) atividades* como essenciais. Contudo, como é amplamente sabido, o Governo Federal, talvez na ânsia de fazer com que a economia volte a pleno vapor, mesmo em época de pandemia que está a exigir o isolamento social, tem *aumentado reiteradamente* esse rol de atividades essenciais, por meio de novos decretos.

O *Decreto n. 10.292*, de 25-3-2020, acrescentou as seguintes atividades:

(...)

XXXVI - fiscalização do trabalho;

XXXVII - atividades de pesquisa, científicas, laboratoriais ou similares relacionadas com a pandemia de que trata este Decreto;

XXXVIII - atividades de representação judicial e extrajudicial, assessoria e consultoria jurídicas exercidas pelas advocacias públicas, relacionadas à prestação regular e tempestiva dos serviços públicos;

XXXIX - atividades religiosas de qualquer natureza, obedecidas as determinações do Ministério da Saúde; e

XL - unidades lotéricas.

Em seguida, o *Decreto n. 10.329*, de 28-4-2020, acrescentou mais estas:

XLI - serviços de comercialização, reparo e manutenção de partes e peças novas e usadas e de pneumáticos novos e remoldados;

XLII - serviços de radiodifusão sonora e de sons e imagens;

XLIII - atividades de desenvolvimento de produtos e serviços, incluídas aquelas realizadas por meio de start-ups (...);

XLIV - atividades de comércio de bens e serviços, incluídas aquelas de alimentação, repouso, limpeza, higiene, comercialização, manutenção e assistência técnica automotivas, de conveniência e congêneres (...);

XLV - atividades de processamento do benefício do seguro-desemprego e de outros benefícios relacionados (...);

XLVI - atividade de locação de veículos;

XLVII - atividades de produção, distribuição, comercialização, manutenção, reposição, assistência técnica, monitoramento e inspeção de equipamentos de infraestrutura (...);

XLVIII - atividades de produção, exportação, importação e transporte de insumos e produtos químicos, petroquímicos e plásticos em geral;

XLIX - atividades cujo processo produtivo não possa ser interrompido sob pena de dano irreparável das instalações e dos equipamentos (...);

L - atividades de lavra, beneficiamento, produção, comercialização, escoamento e suprimento de bens minerais;

LI - atividades de atendimento ao público em agências bancárias, cooperativas de crédito ou estabelecimentos congêneres (...);

LII - produção, transporte e distribuição de gás natural; e

LIII - indústrias químicas e petroquímicas de matérias-primas ou produtos de saúde, higiene, alimentos e bebidas.

Não bastasse, o *Decreto n. 10.344*, de 8-5-2020, que gerou bastante polêmica, considerou também estas atividades como essenciais:

LIV - atividades de construção civil, obedecidas as determinações do Ministério da Saúde;

LV - atividades industriais, obedecidas as determinações do Ministério da Saúde;

LVI - salões de beleza e barbearias, obedecidas as determinações do Ministério da Saúde; e

LVII - academias de esporte de todas as modalidades, obedecidas as determinações do Ministério da Saúde.

Ora, se até as inúmeras atividades do ramo da construção civil e da indústria passam a ser consideradas essenciais, *o que mais não seria essencial?* E se, no setor de serviços, até salões de beleza e academias de quaisquer modalidades também passam a ser essenciais, o que mais faltaria nos amplos setores do comércio, indústria e serviços? Quase nada.

Ocorre que essa “volúpia” economicista pode significar, em termos de doenças ocupacionais, uma situação favorável aos trabalhadores. Dado o precedente anteriormente fixado – *nenhuma norma pode impor ao trabalhador que labora em atividades essenciais o ônus de provar relação de causa e efeito entre o seu trabalho e a doença que o acometeu* –, o nexo causal para a Covid-19 seria *presumido* em todas essas atividades. Vale dizer, nessas 57 (cinquenta e sete) atividades essenciais, adquirida a Covid-19, teria o empregador de provar que, apesar dessa presunção favorável ao trabalhador, a doença não foi adquirida no trabalho, mas em outro local ou momento, como já explanado.

6. A *concausa* como fator de equidade; aplicação do princípio da solidariedade

Por fim, importante tecer breves comentários sobre o instituto da *concausa*. Inclusive porque a própria FIESP, em sua nota técnica já referida, adverte os empregadores sobre a necessidade de que eles tomem todas as medidas eficazes à prevenção da contaminação no ambiente de trabalho, destacando que “a omissão do empregador no tocante à adoção de medidas para preservação da saúde do empregado contra a contaminação pelo covid-19 poderá constituir uma *concausa* da doença decorrente de tal vírus”, explicando que a *concausa* caracterizará essa doença, então, “como sendo doença do trabalho, equiparada a um acidente de trabalho”²⁰.

Em seguida, a FIESP se preocupa em observar aos seus associados que, nesse caso, de ser reconhecida a doença do trabalho, por *concausa*, o empregador teria as seguintes “implicações”: a) o trabalhador receberá auxílio-doença acidentário (B-91) – o que implica dizer que a empresa terá de emitir a CAT; b) ele terá direito à garantia de emprego de doze meses (art. 118 da Lei n. 8.213/91) após a alta médica; c) e terá também direito ao recolhimento do FGTS em todo o período de afastamento; d) além de três consideráveis riscos para o empregador: 1º) de ação indenizatória proposta pelo empregado; 2º) de ação regressiva por parte do INSS (União); e 3º) de elevação da alíquota do SAT – seguro de acidente do trabalho²¹.

Bem se vê que não é pouca coisa. Daí que se faz necessário que os empresários

20 *Idem, ibidem.*

21 *Idem, ibidem.*

compreendam a extensão do *instituto da concausa*²².

Pois bem, desde 1944, o *princípio da concausalidade* ou da equivalência das condições, ou ainda da equivalência dos antecedentes, foi acolhido pelo Direito brasileiro. O Decreto-lei n. 7.036/44, a terceira lei de acidentes do trabalho brasileira, acolhia esse princípio em seu art. 21, inciso I.

Atualmente, a concausalidade está prevista no art. 21, inciso I, da Lei n. 8.213/91, segundo o qual também é equiparado ao acidente do trabalho:

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.

Tal dispositivo reconhece que nem sempre o acidente se apresenta como causa única e exclusiva da lesão ou doença, pois pode haver a conjugação de outros fatores (concausas).

De acordo com Tupinambá²³, os estudos iniciais a respeito desta matéria tiveram início na doutrina e na jurisprudência francesa. Para esse autor, a concausalidade

[...] nada mais é que a aceitação de que, na ocorrência acidentária, podem concorrer uma causa vinculada ao trabalho e outras tantas sem

22 Os parágrafos que seguem, explicando o instituto da concausa, foram extraídos da obra deste autor antes referenciada: **Acidente do trabalho: responsabilidade objetiva do empregador**, p. 184-198.

23 NASCIMENTO, Tupinambá Miguel Castro do. **Curso de direito infortunístico**, p. 45.

qualquer relação com a atividade laboral, denominadas de concausas. A concausalidade, portanto, é circunstância independente do acidente e que à causa deste se soma para dar o resultado danoso final. O fundamento lógico da concausalidade é que a causa traumática ou o fator patogênico sozinhos não geram idênticas consequências na totalidade de pessoas, isto porque cada uma tem maior ou menor poder de reação a tais causas agressivas, ou maior ou menor receptividade a seus aspectos negativos.

Daí que as concausas, como fatores externos, atuam sempre na extensão dos danos. Por exemplo, na hemorragia decorrente de um corte profundo, surgido de um acidente do trabalho, não há falar em concausalidade, por ser a hemorragia consequência da própria lesão sofrida; no entanto, se o corte for pequeno e a hemorragia resultar de ser a vítima hemofílica, percebe-se que o grande sangramento não decorreu do corte, e sim da hemofilia, que atuou como causa concorrente ou concausa²⁴.

Contudo, a concausa não se dá apenas quando ocorre um macrotrauma (acidente típico), podendo configurar-se, também, em situações de microtraumas, pois a condição insegura ou insalubre em que o trabalho é prestado, dia a dia, aliada a fatores extralaborais, como a predisposição genética, por exemplo, pode desencadear o aparecimento da doença incapacitante, ou até mesmo abreviar a doença degenerativa, que, normalmente, apareceria somente anos mais tarde.

Compreendida em linhas gerais o que é a concausa – à causa relacionada ao trabalho,

24 *Idem, ibidem.*

soma-se outra, extralaborativa, que deve, portanto, ser provada pelo empregador que a alega –, há de se definir qual é sua consequência jurídica imediata. E é esta: a *atenuação da responsabilidade do empregador*. É dizer: a concausa pode (e deve) abrandar a responsabilidade da empresa, já que, no caso, a causa-trabalho não foi a única a desencadear a doença ou a agravá-la. No entanto, o *juízo de equidade*, com base nos princípios da proporcionalidade e da solidariedade, não pode conduzir à decisão de simplesmente se afastar a responsabilidade do empregador, porquanto a concausa não é fator excludente da referida responsabilidade.

Por isso, no processo judicial, o perito nomeado pelo juízo, ao verificar a existência da concausa, deve envidar esforços para identificar qual o *grau de contribuição* do evento ocorrido no trabalho, em comparação com os problemas congênitos, degenerativos ou decorrentes do histórico laboral apresentado pelo trabalhador, fora do ambiente de trabalho. À míngua de fatores objetivos e precisos, ele poderá até arbitrar que a contribuição foi igual (50%) para ambas as causas, a laborativa e a extralaborativa, num *juízo de equidade*. Contudo, sempre que possível, o perito deve determinar um percentual aproximado, ou, pelo menos, identificar se a contribuição do trabalho foi *mínima, média ou máxima* (por exemplo: 25%, 50%, 70% etc.), aplicando-se, por analogia, a intensidade da exposição à insalubridade e os percentuais utilizados na MP n. 936, de redução de jornada e pagamento do benefício emergencial.

Com efeito, o que deve atenuar a situação jurídica do empregador diante da concausalidade é o *arbitramento da*

indenização, pois se o ambiente laboral não foi a causa única da doença, deve-se mensurar, com apoio nos princípios da proporcionalidade e da solidariedade, qual a contribuição negativa desse ambiente para o surgimento da doença, podendo ser aplicado, por analogia, também o art. 945 do Código Civil. Para tanto, o laudo pericial deve evidenciar qual a contribuição da causa-trabalho para a aquisição da doença, se mínima, média ou máxima, como já se pontuou.

Embora a Medicina não seja uma ciência exata e não se possa exigir do perito uma definição certa em termos percentuais, é bem possível que o perito defina, com base no estudo de todas as causas que contribuíram para o infortúnio, pelo menos, se a contribuição da causa-trabalho foi pequena ou de grande monta. Não sendo possível aferir nem isso, e nem mesmo se a causa extralaborativa teve pequena ou grande relevância para o fato, à míngua de outros dados e num *juízo de equidade*, torna-se possível definir que ambas as causas colaboraram em igual medida, o que levará à *redução das indenizações* devidas pela metade (50% do que seria devido).

Ao fim e ao cabo, a concausa surge nessa intrincada questão como um *fator de equidade*, não deixando o trabalhador desamparado, e, de outro lado, não impondo ao empregador uma indenização desproporcional à contribuição que seu ambiente laboral deu à aquisição da doença pelo trabalhador, ainda que laborando este em atividades essenciais.

Em todos os casos, mas principalmente naqueles em que a solução apontada pela interpretação da lei — inclusive das regras sobre a prova e o ônus da prova — conduz a uma situação de injustiça, deve o juiz buscar a equidade, ou seja, a *justiça do caso concreto*, na

milénar definição de Aristóteles.

Com efeito, o juiz não deve ser um mero aplicador de leis, tampouco conformar-se com interpretações dadas como irrecusáveis. Antes, deve basear-se na lógica do razoável (Recaséns Siches), haja vista que o intérprete deve buscar, sempre, uma solução que seja razoável, adequada e que promova a justiça do caso concreto, de modo que a lógica do razoável é a *versão contemporânea* da equidade. Justiça é o que se pretende na atuação do Judiciário e o que almejam tanto o trabalhador quanto o empregador.

7. Conclusão

Em síntese, pode-se apontar que, nesse período caótico pelo qual está passando a humanidade, em razão da *pandemia de COVID-19*, aos trabalhadores das atividades essenciais, o Direito tem de oferecer a máxima proteção, pois são eles que estão mantendo a economia funcionando, ainda que precariamente e, acima de tudo, estão prestando a atenção sanitária às vítimas do insidioso vírus, em hospitais, farmácias e demais estabelecimentos da área da saúde, bem como nas tantas atividades realmente essenciais.

Não é razoável que o Estado e a sociedade, principalmente pela atuação do Judiciário, não confirmem a máxima eficácia à normativa de *proteção ao bem maior* de todo e qualquer trabalhador: sua saúde laboral, uma extensão de seu próprio direito à vida. Contudo, acidentes ocorrerão e doenças serão adquiridas nesse triste período, inclusive a *Covid-19*.

Ocorre que o trabalhador não terá condições de *comprovar* que adquiriu essa doença por ocasião do exercício de

seu trabalho. Daí que a opção do Governo Federal, de excluir, *aprioristicamente*, o nexo causal diante da aquisição da Covid-19 pelo trabalhador, na redação do *art. 29* da MP n. 927/2020, foi absolutamente injustificável. Não por outra razão, o E. STF, em sua composição plenária, ainda que em decisão liminar, decidiu por *suspender a eficácia* dessa norma, por ser inconstitucional.

Como é sabido, os ministros do STF decidiram que esta norma é *ofensiva aos trabalhadores de atividades essenciais*, os quais estão expostos a intenso risco de contaminação e trabalhando inclusive em sobrejornada, mormente no setor da saúde pública. Como disseram os ministros, a se exigir a comprovação cabal do nexo causal, esses trabalhadores teriam uma *dificuldade excessiva* em se desincumbir do ônus da prova, o que seria, na verdade, exigir deles uma *prova diabólica*.

Ora, quando está presente, na colisão de direitos, o direito à *saúde do trabalhador*, não há como se estabelecer juízo de ponderação. *A saúde deve prevalecer, sempre*. Daí que se pode extrair uma *ratio decidendi* desse precedente do STF, em matéria de ônus da prova: a *inconstitucionalidade* de qualquer norma definidora de ônus da prova em matéria de doença ocupacional, que venha a exigir do trabalhador o ônus de comprovar o nexo causal entre o trabalho e a doença, quando ele estiver a laborar com elevada exposição ao contágio, como ocorre nas atividades essenciais. Esse nexo de causalidade deve ser presumido, “invertendo-se” o ônus da prova, tendo o empregador de demonstrar a situação inversa: que a doença foi adquirida em outro local ou momento, não durante a prestação de serviços.

Poder-se-ia imaginar que, nesse passo,

seria o empregador que teria o ônus de produzir uma prova diabólica. Para se evitar essa possível injustiça, há de se recorrer ao *instituto da concausa*, que visa à repartição de sortes entre as partes, no processo judicial, para efeitos de indenização, com fulcro nos princípios da solidariedade, da proporcionalidade e da razoabilidade. Assim, haverá a *atenuação da responsabilidade do empregador*.

Enfim, a concausa pode ser utilizada como um *fator de equidade*, numa justa distribuição dos riscos do resultado do processo, buscando-se, assim, implementar a justiça do caso concreto. Com base nessas premissas, é possível que a Justiça do Trabalho construa uma jurisprudência que sopesse com equilíbrio os interesses antagônicos, preservando, de um lado, os direitos fundamentais dos trabalhadores e, de outro, amenizando a situação econômica das empresas, promovendo, assim, a tão almejada pacificação social.

A *equidade* é que deverá guiar as mentes dos aplicadores da normativa de doenças ocupacionais, de ônus da prova e das reparações previstas, como se extrai da *ratio decidendi* do pronunciamento do STF, pois esse precedente deve nos iluminar como um *farol*, nesse tempo de tanta escuridão.

REFERÊNCIAS

AASP. STF afasta trechos da MP que flexibiliza regras trabalhistas durante pandemia da Covid-19. Disponível em: <<https://www.aasp.org.br/noticias/stf-afasta-trechos-da-mp-que-flexibiliza-regras-trabalhistas-durante-pandemia-da-covid-19>>. Acesso em: 12 mai. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Coronavírus – Covid-19: o que você precisa saber. Disponível em: <<https://coronavirus.saude.gov.br>>. Acesso em: 12 mai. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Malária: o que é, causas, sintomas, tratamento, diagnóstico e prevenção. Disponível em: <<https://saude.gov.br/saude-de-a-z/malaria>>. Acesso em: 12 mai. 2020.

FIESP. Nota Técnica: O Coronavírus como Doença relacionada ao Trabalho em face da Decisão do STF. Disponível em: <https://apps.fiesp.com.br/download/NOTA_TECNICA_Decisao_STF_ADI_4362_doenca_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 22 mai. 2020.

MAGANO, Octávio Bueno. Lineamentos de infortunística. São Paulo: Bushatsky, 1976.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e execução e suas questões polêmicas. 3. ed. atual. de acordo com o Código Civil de 2002, as normas sobre precatórios e o novo FAP. São Paulo: Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Tupinambá Miguel Castro do. Curso de direito infortunístico. 3 ed. Porto Alegre: Fabris, 1992.

OPTIZ, Oswaldo; OPTIZ, Silvia. Acidentes do trabalho e doenças profissionais. 3. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1988.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). Folha informativa – COVID-19 (doença

causada pelo novo coronavírus). Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:co-vid19&Itemid=875>. Acesso em: 12 mai. 2020. PRITSCH, Cesar Zucatti. Como identificar a *ratio decidendi* e aplicar ou distinguir um precedente? **In Precedentes no processo do trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos**, coordenadores Cesar Zucatti Pritsch *et al.* São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

REVISTA GALILEU. **Entenda a diferença entre epidemia, pandemia, endemia e surto.** Disponível em: <<https://revistagalileu.globo.com/Ciencia/Saude/noticia/2020/03/entenda-diferenca-entre-epidemia-pandemia-endemia-e-surto.html>>. Acesso em: 12 mai. 2020.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Acidente do trabalho: responsabilidade objetiva do empregador.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.

O TRABALHO VIA APLICATIVO

Rodrigo Castilho

I – Introdução

1. As relações de trabalho se modificaram, profundamente, com a disseminação da tecnologia, da internet e da inteligência artificial. Antes disso, em passado recente, as empresas tinham que (i) encontrar pessoas em busca de trabalho, (ii) selecionar aquelas pessoas adequadas ao trabalho e (iii) contratar essas pessoas previamente selecionadas. Tudo isso era realizado em um *ambiente real*, presencial, isto é, todas as fases da contratação eram efetivadas com a presença física das partes envolvidas: o contratante e o contratado. Em outros termos, a demanda por trabalho humano ou a oferta de um emprego tinha que aparecer, se revelar, *mostrar-se* existente para a demanda por um emprego ou para a oferta do próprio trabalho. Essa dinâmica do mercado de trabalho acontecia no mundo real e exigia um suporte físico, um local definido, um espaço determinado para operacionalizar essa *troca* de trabalho por salário. O alcance de um mercado desse tipo, algo similar ao mercado de *cauda curta*

(a distribuição dos produtos é cara e o espaço nas *prateleiras* é muito valorizado), é que a demanda não consegue encontrar toda a oferta, pois esta permanece dispersa e pulverizada no espaço físico. Esse fenômeno aumenta o valor da oferta, na medida em que a concorrência é maior entre poucas pessoas. Em um exemplo: uma empresa precisa contratar 10 motoristas em um determinado local. Por mais que essa empresa manifeste sua intenção, publique anúncios nos meios de comunicação divulgando sua demanda por motoristas, convoque todos os interessados, o alcance dessa *procura* é limitado. Nem todos os potenciais interessados nessa demanda e que teriam algo para ofertar em troca são atingidos pela convocatória e muitos deles permanecem assim, nesse estado de completa ignorância sobre algo que lhes dizia respeito profundamente.

2. Com o aparecimento das novas tecnologias, incrementado pela *popularização* do uso da internet, acessível a todas as pessoas em qualquer lugar, alçado à categoria de direito fundamental do homem – direito de

.....
Rodrigo Castilho

Mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas (2010), atualmente é procurador do Ministério Público do Trabalho. Possui graduação em Direito pela Universidade Cândido Mendes (2000) e tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho e Ambiental.

acesso à internet a todos (Lei nº 12.965/14, artigos 4º, I e 7º, *caput*) – , essa limitação de alcance foi superada. O *ambiente virtual* criado pela internet proporciona reunir e concentrar, simultaneamente, toda essa oferta dispersa no espaço físico em um *local* específico, porém intangível, a um custo ínfimo, afastando a dificuldade prática de se aglomerar uma *multidão* em um lugar determinado no mundo real.

3. Resolvido esse problema espacial e se tornando, portanto, um mercado de *cauda longa* (a distribuição dos produtos é barata e o espaço nas *prateleiras* é farto), as relações de trabalho sofreram um outro golpe fatal. Com o aumento vertiginoso do desemprego em massa, acentuado pela extinção de postos de trabalho e da obsolescência de grande parte das ocupações tradicionais, os trabalhadores sem emprego passaram a utilizar esse ambiente virtual para ofertar seu trabalho, gerando uma situação ideal para a demanda por trabalho, uma vez que, atualmente, se inverteu os fatores da equação, vale dizer, o aumento da oferta disponível fez crescer a concorrência entre os ofertantes, diminuindo, por consequência, o valor do bem ofertado, beneficiando a demanda, facilitada pela criação de um *mercado virtual de oferta*. É importante perceber que a combinação de um mercado de oferta de *cauda longa* com o desemprego em massa altera toda a forma de contratação e o valor do bem envolvido nessa troca.

4. Analisando esse novo modelo de contratação em profundidade, verifica-se que as empresas dispõem de um enorme *catálogo virtual* de trabalhadores em busca de trabalho. Mais ainda. Pela rapidez e facilidade de se

encontrar um potencial interessado naquela oferta de trabalho, as empresas podem, tranquilamente, lançar sua demanda por trabalho nesse ambiente virtual de ampla e intensa concorrência que, em poucos segundos, algum trabalhador conectado nessa *nuvem* de desempregados aceitará os exatos termos oferecidos por esse verdadeiro *leilão virtual de trabalho para uma mão-de-obra sem emprego*. Nada mais, nada menos que um *salão virtual de empregos* agenciado pelos aplicativos que cobram um percentual do prestador do serviço. Se, por um lado, tal prática é ilegal por violar o artigo 7º da Convenção nº 181 da Organização Internacional do Trabalho (*As agências de emprego privadas não devem impor aos trabalhadores, direta ou indiretamente, no todo ou em parte, o pagamento de honorários ou outros encargos*), por outro lado, os próprios trabalhadores não podem atuar no mercado em iguais condições, isto é, combinando entre si o valor final do produto ou do serviço prestado ao consumidor, numa espécie de *cartel*.

5. Tome-se, como exemplo, o aplicativo UBER e o transporte privado de passageiros. A Lei nº 13.640/2018 restringe a prestação do serviço de transporte a “*viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede*”. Vale dizer, o motorista não tem alternativa: tem que se vincular a UBER ou outro aplicativo similar, pois não pode realizar o transporte remunerado privado individual de passageiros por conta própria em livre concorrência com os demais. A adesão aos termos e às condições da plataforma digital e a concordância tácita de que a fixação do preço

do serviço seja feita, unilateralmente, pelo aplicativo, significa que os trabalhadores *ditos independentes* abriram mão de competirem entre si pelo melhor preço de seus serviços, uniformizando o mercado de trabalho aos interesses das empresas *donas* dos aplicativos. Cuida-se de uma reserva de mercado não regulado, situação ideal para a assim chamada *economia do compartilhamento*.

6. Levado ao paroxismo e às últimas consequências, todas as empresas poderiam, em tese, aderir a essa nova modalidade de contratação de mão-de-obra por aplicativo, prescindindo dos atravessadores ou *porteiros*, aqueles que selecionam na partida os interessados e eliminam os não habilitados ou muito onerosos. Pior ainda. Como a oferta virtual pode ser feita ininterruptamente e com alcance ilimitado e universal, é dizer, para todos o tempo todo, a contratação pode ser por demanda ou sob encomenda – *on demand* –, conforme os interesses da empresa. Um trabalho instantâneo, poroso, móvel, intermitente no pior sentido do termo: *just in time*. Nessa nova matriz de trabalho, a empresa aciona sua *nuvem de mão-de-obra à disposição* conforme sua demanda imediata de trabalho, tudo em tempo real. Melhor ainda, o produto ou o serviço é, primeiramente, comercializado pela empresa no mercado de consumo. Depois disso e somente então, após alguém comprar esse produto ou serviço no mercado, a empresa lança sua demanda por trabalho em ambiente virtual para encontrar um trabalhador em sua *nuvem* interessado em produzir aquele bem ou prestar aquele serviço já previamente determinado em todos os seus aspectos essenciais: o modo, o prazo de

entrega, o tempo de execução, o valor etc.

7. Poderíamos denominar tal fenômeno como a *ditadura do algoritmo*: um *exército de reserva* de trabalhadores vinculados a empresas imateriais e intangíveis por *micro* contratos de trabalho descartáveis, para realizar *trabalhos líquidos* com o controle sobre o resultado da performance individual de cada trabalhador. É importante compreender, ainda, que as plataformas digitais operam tanto no sistema O2O (*online to offline*), ou seja, a empresa comercializa o produto ou o serviço em ambiente virtual (dentro da rede), porém o produto ou o serviço é consumido no mundo real (fora da rede), quanto no sistema *online-online*, isto é, o produto ou o serviço é comercializado e consumido no ambiente virtual. Em outros termos, existe o trabalho *offline*, prestado por um trabalhador no mundo físico, e o trabalho *online*, prestado por um trabalhador no mundo *virtual*.

8. Nesse contexto multifacetário, a empresa apresenta seu *portfolio* ou seu *cardápio* de produtos ou de serviços – catálogo digital – disponibilizando-os a seus clientes *em ambiente virtual*. Um cliente qualquer faz uma cotação de um serviço determinado: transportar uma coisa do ponto A para o ponto B. A empresa oferece sua proposta para tal serviço: o valor e o tempo estimado de execução, com a previsão de horário para recolher a coisa no ponto A e para entregar a coisa no ponto B. O cliente aceita os termos da oferta e contrata o serviço. Bingo! A empresa agora tem que encontrar alguém para executar aquele serviço que, diga-se em alto e bom tom, já foi contratado, porém, ainda não foi designado para um prestador de serviço

específico. Trocando em miúdos, o serviço é certo, o prestador do serviço ainda é incerto e não sabido, indefinido e indeterminado. Mas isso pouco importa ao cliente. O que foi contratado é o serviço de transporte da coisa simplesmente e não um serviço de transporte a ser prestado por um transportador identificado e específico.

9. Esse novo e engenhoso modelo de contratação do trabalho alheio atinge um ponto ótimo de negociação para a empresa, eis que, pela programação por algoritmo que identifica, através da inteligência artificial, o comportamento da oferta, sugerindo o valor ideal do trabalho humano, a demanda é atendida pela oferta de menor valor possível, nivelando, com o tempo, toda a oferta homogeneizada a esse patamar mínimo. Como o algoritmo é uma constante em movimento dinâmico, sempre em busca do ponto de excelência – rapidez em encontrar a oferta de menor valor – é essencial, nessa nova matriz de contratação – que os vínculos sejam efêmeros, fugazes, intermitentes de pouquíssima duração, de modo a permitir que o algoritmo alcance seu objetivo primordial de gerenciar esse fluxo de produção-distribuição-consumo e estabelecer o menor valor para gerar o maior lucro, sempre atualizando e revisando suas variáveis, conforme a base de dados que constantemente é alimentada pelos próprios participantes do processo. O resultado final disso tudo é a diminuição do valor do trabalho em progressão geométrica.

10. A verdadeira 4ª Revolução Industrial ou Indústria 4.0 afetará ainda mais profundamente o trabalho humano quando se constata que os fatores de produção foram sendo transferidos, paulatinamente, da empresa para o trabalhador

e/ou o consumidor, com a finalidade de transferir os custos de produção da empresa para o trabalhador ou o consumidor. Paradoxo dos paradoxos!

11. É sintomático verificar que, no mundo atual e que se avizinha em futuro próximo, a empresa não mais se define como uma organização dos fatores de produção, sendo responsável pelo controle do processo produtivo e de seu resultado final. A empresa do novo milênio *sustenta* que apenas gerencia os ativos, exercendo o controle das *redes* ou *circuitos* de distribuição, produção e consumo. Os meios de produção, o capital, os insumos e o trabalho humano são de propriedade ou de responsabilidade do trabalhador ou do consumidor. A empresa dispõe, tão somente, da ideia e do *know-how*, mas esses dois fatores já são suficientes para gerar todos os lucros. Hoje em dia, as empresas lucrativas se definem como meros intermediários entre a demanda por um bem ou serviço e a oferta de trabalho para produzir esse bem ou prestar esse serviço e seus expressivos lucros advêm de uma genial ideia e do gerenciamento dos ativos que implementarão essa ideia genial. “A *uberização* [da economia] é apenas uma manifestação entre outras desse deslocamento dos locais de poder econômico, cuja chave não se encontra mais na detenção dos meios de produção, mas no controle dos sistemas de informação que os coordenam” (Alain Supiot).

12. Essa *revolução silenciosa* tem potencial devastador sobre o emprego tal como concebido na Revolução Industrial do Século XVIII. A previsão é catastrófica: o fim dos empregos. O novo modelo de contratação de *empreendedores*

autônomos tem força centrífuga bastante para se expandir para todas as ocupações e postos de trabalho formais, a ponto de se vislumbrar a substituição de qualquer emprego formal por um *empreendedor autônomo de aplicativo*. O trabalhador se transfigurou, afinal, em um empreendedor do negócio alheio: detém os meios de produção, assume todos os riscos do negócio alheio, produz ou presta o serviço ele próprio, pessoalmente, entretanto, não participa dos lucros e recebe por tarefa ou produção.

13. O cenário narrado nas linhas acima está acontecendo hoje, aqui e agora, neste exato momento, sob os olhares assustados de todos aqueles que sofrem seus efeitos perversos e têm que realizar escolhas trágicas para obter uma fonte de subsistência qualquer. Não se desconhece que esse novo modelo de contratação de *empreendedor autônomo* é benéfico para as empresas de aplicativo, por ser uma solução perfeita para reduzir ao máximo os custos de mão-de-obra que as empresas tradicionais ainda têm que suportar, e goza da ampla aceitação dos consumidores, em razão do preço muito menor dos produtos ou serviços prestados por aplicativo, aliado à facilidade na contratação e à rapidez na entrega ou execução, característica imanente das plataformas digitais. Resta saber se a sociedade como um todo tem maturidade para abandonar a matriz anterior, um paradigma coletivo baseado na subsistência através do emprego formal, para instituir uma matriz alternativa de *empreendedorismo autônomo por trabalhadores independentes* sem a proteção do Direito do Trabalho.

14. Para se ter uma ideia exata em números, no contexto da economia norte-americana, a expectativa para 2020 é que 43% da população economicamente ativa esteja inserida na *gig economy*, trabalhando em aplicativos (Edson Beas Rodrigues Jr.). No Brasil, o IBGE estima que 4 milhões de brasileiros sejam trabalhadores de aplicativos. Tudo isso ajuda a entender o tamanho do problema que as próximas e futuras gerações enfrentarão ao ingressar no mercado de trabalho e a urgência de se estabelecer padrões básicos de civilidade ao trabalho humano via plataforma digital.

2. A economia do compartilhamento baseada na confiança do consumidor no aplicativo

15. A economia do compartilhamento começou como um movimento de trocas informais comunitárias com um apelo inclusivo, sendo uma alternativa sustentável para o consumo de massa e padronizado das grandes corporações e conglomerados econômicos. A ideia inicial desse movimento de consumo colaborativo era dar um melhor uso a recursos subutilizados ou não-utilizados, buscando encontrar uma demanda específica, mas dispersa no espaço, para essa oferta específica também difusa no espaço. No ambiente real isso seria impossível de acontecer por uma questão de limitação física. No mundo virtual, não havia qualquer limitação de tempo e espaço.

16. As primeiras iniciativas da economia do compartilhamento cumpriram suas promessas: o Lyft era um programa de compartilhamento de viagens gratuitas, as chamadas *caronas*, criado por alunos da Universidade de Cornell em Ithaca/EUA, e o CouchSurfing era um

site de hospitalidade no qual seus membros disponibilizavam entre si hospedagem gratuita, em sua maioria apenas um sofá para dormir – daí o nome *couch* –, por curtos períodos de tempo, a turistas estrangeiros *em troca* de intercâmbio cultural e novas experiências.

17. A economia do compartilhamento partiu de uma premissa básica da sociedade: a confiança como limite do envolvimento social. A economia em sua origem somente logrou transpor o sistema de trocas ou escambo para o sistema monetário, substituindo-o pela moeda, quando a maioria das pessoas passaram a acreditar que aquele objeto de metal com os *signos* de um Rei ou Imperador valia exatamente aquilo que dizia valer.

18. O que leva uma pessoa a alugar uma casa por temporada em um país estrangeiro de uma pessoa completamente estranha (AirBnB); o que leva uma pessoa a autorizar o ingresso em sua residência de um prestador de serviço que ela nunca viu pessoalmente ou manteve contato prévio (Singu, TaskRabbit, Porto Seguro Auto Serviço Residencial); o que leva uma pessoa a embarcar em um veículo particular de um estranho para ser conduzida a seu destino de preferência (Uber, Cabify, Lyft); e, por fim, o que leva uma pessoa a confiar em um estranho para entregar um documento importante a um destinatário qualquer ou a abrir as portas de sua residência a um entregador que lhe é estranho, mas que traz consigo a refeição pedida previamente (Loggi, IFood, James)?

19. Tudo isso somente é possível pela confiança do consumidor na empresa ou marca ou aplicativo que oferece e explora o

produto ou o serviço prestado. Os investidores de risco e o capital especulativo perceberam esse diferencial, verdadeiro *pulo do gato* das recém-criadas empresas da economia do compartilhamento e seu potencial de crescimento e enormes lucros, injetando milhões e milhões de dólares em investimentos. Atualmente, essas empresas são consideradas empresas unicórnios, com valor de mercado acima de 1 bilhão de dólares.

20. Essa confiabilidade foi potencializada com a implementação de um sistema de reputação ou ranqueamento dos prestadores de serviço, os chamados trabalhadores de aplicativo. Assim, esse inovador sistema de reputação resolveu o enorme problema de triagem, pois, através dele, estranhos podem confiar em estranhos sob a chancela da empresa por trás do aplicativo e seu *ranking de excelência*.

21. Nesse contexto, os trabalhadores que prestam um serviço ruim são eliminados ou preteridos por aqueles que, pela visão unilateral e subjetiva dos usuários do aplicativo, prestam um bom serviço. Esse sistema de reputação *de via única*, criado e controlado pelo aplicativo, não oferece nenhuma chance de contestação por parte do avaliado. Um sistema que erode a própria relação que se busca avaliar, pois, do ponto de vista do fornecedor do serviço, o sistema se torna uma forma de vigilância total e constante: um sistema de denúncia no qual se pode ser publicamente acossado a qualquer momento e, no caso dos aplicativos de serviço, punido (Tom Slee). A vigilância e a fiscalização do trabalho humano são transferidas para o consumidor do produto ou do serviço, através

de um sistema contínuo e *silencioso* de avaliação individual ou sistema de reputação.

III – A diferença entre o aplicativo como intermediário (*marketplace*) e o aplicativo como empregador

22. Há uma diferença fundamental entre um aplicativo que promove *simplesmente* o encontro da oferta com a demanda no mundo virtual, o tal emparelhamento entre dois polos, como um classificado à moda antiga, *um mero buscador*, e um aplicativo que presta o serviço através do trabalho alheio, definindo o modo de fazer, exercendo o controle de grande parte ou da maioria das etapas da execução e se responsabilizando pelo resultado final junto a seus clientes/usuários.

23. No aplicativo como intermediário, o trabalho é por conta própria e a plataforma digital figura como um *facilitador* para viabilizar os negócios de outrem. Por definição, trabalho autônomo ou independente é aquele que não depende do negócio alheio, eis que é um trabalho que fomenta o próprio negócio. Já no aplicativo como empregador, a plataforma digital existe para viabilizar os negócios da própria empresa *don*a do aplicativo, valendo-se do trabalho alheio. Regra geral, o usuário do aplicativo não escolhe o prestador do serviço e sim o serviço em *estado bruto*. O prestador do serviço também não escolhe o usuário, apenas aceita o serviço em *estado bruto*. O uso da tecnologia não muda a realidade dos fatos. Tanto para o usuário-consumidor, quanto para o prestador de serviço-trabalhador de aplicativo, o que realmente importa é o serviço oferecido pela plataforma digital.

24. Aqui, um parêntese. Quanto mais o aplicativo se envolve na transação, mais responsabilidade deve assumir. É dizer, a intensidade da subordinação jurídica do trabalhador de aplicativo se eleva com a *acentuação* do poder de decisão sobre o modo de fazer, do controle do resultado final e da supervisão de todo o processo do trabalho alheio.

25. Um aplicativo que se responsabiliza pelo resultado final do serviço prestado, como também impõe ao contratado – o prestador do serviço – e se compromete perante o contratante – o usuário – por diversas obrigações de meio, ou seja, um aplicativo que dita as regras do jogo e o modo como a atividade deve ser executada, fiscalizando todo o processo e retirando qualquer traço de autonomia por parte dos prestadores de serviço, simples autômatos que devem cumprir as ordens emanadas pelo aplicativo e executar a tarefa que lhes foi atribuída, não pode ser caracterizado como um simples mediador de todo esse complexo processo. Se isso fosse verdade e o aplicativo realmente figurasse como *mero* intermediário da relação de consumo, servindo como uma ferramenta de aproximação entre a demanda e a oferta, sua participação nessa operação se encerraria no exato momento em que a demanda encontrou a oferta, na medida em que a suposta intermediação atingiu seu objetivo final. Mas não é isso que a prática demonstra!

26. O usuário do aplicativo contrata um serviço específico e determinado. A pessoa que prestará o serviço é indiferente ao usuário, tanto é verdade que somente será definida após a contratação. Primeiro, o usuário aceita os

termos e as condições do serviço oferecido pelo aplicativo. Depois disso, com a contratação já efetivada, o aplicativo define quem irá executar o serviço, ou seja, escolhe qual trabalhador prestará aquele serviço já contratado pelo usuário. Não há, com efeito, nenhuma sorte de relação jurídica ou qualquer contato entre o usuário e o prestador de serviço no momento da contratação. Tudo é definido e estabelecido e decidido pelo aplicativo.

27. Não é o contratante do serviço ou o prestador do serviço que decide quem contratar ou para quem prestar o serviço! É o aplicativo que decide quem o contratante pode contratar e para quem o contratado pode prestar seus serviços, não obstante alguns aplicativos permitirem a recusa de um ou de outro com base nas avaliações do sistema de reputação ou ranqueamento. Isso faz uma enorme diferença quando se analisa, profundamente, a autonomia de vontade e a liberdade de agir.

28. Uma característica dos aplicativos e que garante seu sucesso de público, é o controle minucioso do serviço prestado e sua responsabilidade pelo resultado final, a garantia de que aquele serviço será bem executado, não deixando qualquer margem de autonomia ou liberdade de negociação aos *trabalhadores dito independentes*. Basta utilizar uma plataforma digital qualquer para se verificar o controle da gestão do trabalho alheio, do modo de fazer, do modo de executar o serviço, o controle do trajeto ou rota ou roteiro, dos protocolos obrigatórios e das regras de conduta, a definição do valor do serviço (precificação), do tempo de execução, tudo, monitorado em tempo real.

29. Com a Indústria 4.0, o mundo atual sofreu graves mudanças estruturais e de paradigmas que afetaram a divisão social do trabalho, culminando em novas formas de relação de trabalho. De uma matriz analógica, passamos para uma matriz digital. O mundo real convive com o mundo virtual. O tempo linear e contínuo, o aqui e agora, a arena local, o espaço definido ficou para trás. Hoje se fala em tempo exponencial e descontínuo, em arena global, um espaço deslocado e simultâneo: estar em todos os lugares o tempo todo. As empresas digitais passaram de uma *mera* organização dinâmica dos fatores de produção (controle do processo de produção) a gestores de ativos (controle dos fluxos, redes e circuitos da produção-distribuição-consumo), ativos estes que estão pulverizados, dispersos, deslocados e fragmentados no mundo real. Tudo isso, exige uma releitura das estruturas básicas da sociedade e do Direito do Trabalho afinal.

30. De outra banda, afigura-se um desatino considerar o trabalhador de aplicativo um microempreendedor individual. Um empreendedor? Mas o empreendimento já não foi todo idealizado e constituído e estruturado e estabelecido pela empresa *dona* do aplicativo? Essa empresa não investiu uma montanha de dinheiro em seu aplicativo? Empreendedor é alguém que concebe uma ideia, monta um projeto, cria uma empresa, assume o risco do negócio, investe capital e seus melhores esforços em busca de lucro ou sucesso. O trabalhador de aplicativo não criou nada, não idealizou nada, não empreendeu nada, não arriscou nada (há um *risco de ocupação*, não de negócio), apenas se cadastrou no aplicativo pronto e acabado em busca de uma oportunidade de trabalho,

em regra, por um certo tempo, até que uma melhor proposta lhe apareça no horizonte. É a tal economia do bico, a *gig economy*, que utiliza uma mão-de-obra desempregada em busca de uma ocupação temporária que lhe garanta a subsistência. Chamar essa mão-de-obra de empreendedores é fazer *troça* com a inteligência alheia.

4. O consenso possível: garantia de um patamar mínimo de civilidade aos trabalhadores de aplicativo

31. O trabalho via aplicativo representa uma inovação sem precedentes no *modo de ser* do trabalho humano, ensejando uma alteração, significativa e ontológica, na percepção e na caracterização dos elementos constitutivos da relação de emprego. Não se pode ver o novo com olhos no passado!

32. A controvérsia atual que grassa nos meios jurídicos é se o trabalho via aplicativo é por conta própria ou por conta alheia. Se se trata, enfim, de um trabalhador subordinado, ainda que essa subordinação adquira novos matizes e sutilezas peculiares ao modelo de contratação por aplicativo, ou se se trata de um trabalhador independente ou um *empreendedor individual* com autonomia para livremente decidir os termos e as condições de seu negócio e o modo como o fazer.

33. É salutar compreender a fundo essa nova modalidade de contratação e sua gênese para bem decidir sobre o futuro dessas relações de trabalho via aplicativo. Primeiro: a convocação para o trabalho ou a oferta de trabalho é feita em ambiente virtual. É da lógica de um aplicativo

de serviço, principalmente em tempos de crise econômica e de desemprego estrutural, manter a sua disposição uma massa *amorfa* de trabalhadores, uma nuvem de mão-de-obra em estado de suspensão e espera por uma oferta de trabalho. Quanto maior a quantidade de trabalhadores engajados no aplicativo, melhor, maior e mais ágil será a prestação do serviço pelo aplicativo. Todos estão ali aguardando, placidamente, a sua vez de serem chamados ao serviço. Segundo: o aplicativo não precisa mais selecionar o trabalhador para posterior contratação. É o trabalhador que tem que aceitar, em concorrência com os demais trabalhadores, as propostas de trabalho que são lançadas pelo aplicativo simultaneamente no ambiente virtual, tal como um *leilão* pelo primeiro *lance aceito*. Terceiro: como a contratação se realiza no ambiente virtual, é necessário que o trabalhador dê o passo inicial e acesse o aplicativo e aceite uma oferta de trabalho.

34. Assim, logo que um trabalhador, qualquer um deles, aceita a oferta de trabalho (*online*), tudo retorna ao mundo real (*offline*). A recusa na aceitação da oferta de trabalho não impacta, um milímetro sequer, na política de contratação do aplicativo ou altera a natureza jurídica da relação existente entre as partes ou a qualificação do trabalhador, pois a ideia original do aplicativo é que as ofertas e as aceitações e as recusas em tempo real fazem parte da dinâmica desse novo modelo de contratação. Além disso, uma nuvem de trabalhadores à disposição associada a um fluxo ininterrupto de ofertas de trabalhos *simples*, repetitivos, uniformes, efêmeros e de curtíssima duração, tudo isso regulado por um algoritmo de análise

do comportamento baseado em um banco de dados alimentado pelos próprios trabalhadores e pelos usuários, garante a prestação do serviço já contratado pelo usuário por algum trabalhador interessado, dando, assim, continuidade e dinamismo a esse modelo contratual. As recusas são computadas pelo algoritmo que direciona suas ofertas e sugere o comportamento, buscando a aceitação por quem quer que seja, ainda que aumentando o valor do serviço momentaneamente ou expandindo sua oferta a um universo maior de trabalhadores. Lembre-se que o serviço já foi contratado e pago pelo cliente. Resta, tão somente, encontrar alguém interessado em fazê-lo.

35. A opção de trabalhar ou não, de aceitar uma oferta de trabalho ou não, de decidir o dia e a hora em que se quer engajar num trabalho, é um elemento anterior e externo à relação de trabalho para fins de caracterização da subordinação jurídica. A autonomia ou independência no modo de fazer o trabalho deve ser aferida no momento em que o trabalho está sendo executado e não na fase pré-contratual ou nos períodos de inatividade do *trabalho intermitente*. Aliás, a própria lei estabelece a subordinação jurídica no contato de trabalho intermitente (CLT, artigo 443, § 3º), a despeito da liberdade de decisão do trabalhador de aceitar ou não a oferta de trabalho. O que importa é a gestão e o controle no momento em que o trabalho é, de fato, prestado.

36. A condição de *autônomo* se caracteriza pela independência no modo de realizar sua atividade. O autônomo decide, principalmente, o preço do serviço, o modo de fazer e o tempo de execução. Aqui, uma sutileza: tempo de

execução é diferente de prazo de execução, pois, em regra, quem define o prazo de execução é o contratante, no entanto, quem decide sobre o tempo de execução é o contratado.

37. Numa primeira análise, portanto, é o aplicativo que detém o poder de decisão e o controle da atividade. O trabalhador de aplicativo goza, tão somente, da liberdade de acessar a plataforma digital e aceitar ou não as ofertas de trabalho, e, em regra, nessas ofertas de trabalho não constam todas as condições contratuais para que o trabalhador possa exercer sua *liberdade* com pleno conhecimento de causa, menoscabando, senão inviabilizando, seu poder de decisão sobre aspectos essenciais do contrato. No mais, as normas de comportamento também são impostas pelo aplicativo aos trabalhadores. Em suma, o serviço prestado é controlado, vigiado e supervisionado pelo aplicativo, a fim de uniformizar a ação dos trabalhadores e garantir previsibilidade aos usuários, pois, lembre-se, todo o modelo de negócio se baseia na confiabilidade.

38. Outrossim, a política de recompensa dos aplicativos, além dos prêmios e bonificações por produtividade, diz ainda com a preferência por aqueles trabalhadores que têm um perfil de comportamento mais adequado com os interesses da empresa *dona* do aplicativo e com a preterição por aqueles que não o têm. Em outras palavras, trabalhador de aplicativo que apresentar um perfil de comportamento de muitas recusas de ofertas de trabalho e poucos aceites é preterido pelo algoritmo – ou, no limite, excluído ou suspenso por alguns dias – em favor daquele que apresentar, por sua vez, um perfil de comportamento oposto. A taxa

de aceitação de ofertas de trabalho é um dos principais parâmetros objetivos utilizado pelo aplicativo para priorizar certos trabalhadores e punir outros. Tudo isso para se assegurar a fidelidade do trabalhador àquele aplicativo, em franca concorrência com os demais. Ora, como todos os aplicativos concorrem entre si pelo mesmo *nicho* de mercado e prestam idêntico serviço, com diferenças irrelevantes para o consumidor, e o produto vendido como novidade pelas plataformas digitais é a rapidez e a agilidade no serviço prestado, tudo em tempo real e sem demora, imediatamente, é imprescindível e fundamental para se disputar um espaço no mercado e superar os concorrentes que os aplicativos tenham a seu dispor – à sua *disposição* – uma nuvem de trabalhadores disponíveis e interessados nas ofertas de trabalho, sempre antenados e com olhos vidrados nos chamados daquele aplicativo específico.

39. Nesse contexto de ambiguidade, é certo que o trabalho via aplicativo merece salvaguardas mínimas, a fim de se garantir um padrão básico de proteção. São 3 pontos sensíveis e que devem ser considerados em qualquer análise sincera do assunto: (i) a limitação do tempo em que o trabalhador de aplicativo está conectado na plataforma digital, aguardando propostas de trabalho, ou, em outros termos, o direito de desconexão digital; (ii) segurança e saúde do trabalhador e (iii) direitos trabalhistas patrimoniais propriamente ditos e previdenciários.

40. A tese (i) parte da premissa evidente de que o trabalhador de aplicativo, quando decide acessar uma plataforma digital para permanecer *ativo* naquele ambiente virtual no aguardo de

ofertas de trabalho, não está ali para passar o tempo ou por pura diversão, realizando, concomitantemente e ao mesmo tempo, outras atividades mais amenas e frugais, e sim em busca de trabalho, ansiosamente, *à bout de souffle*. Resta fora de dúvida que o tempo de conexão nesse *desgastante* ambiente virtual de competição em tempo real deve ser limitado por uma questão de saúde física e mental do trabalhador.

41. É preciso deixar muito claro que a limitação do tempo de conexão no aplicativo, imposição do direito de desconexão digital, não pode ser afastada pela vantagem pecuniária que o *eventual* pagamento do tempo à disposição possa gerar ou pela desvantagem econômica suportada pelo trabalhador que pretendia permanecer conectado ao aplicativo 16 horas diárias consecutivas durante 7 dias na semana, ininterruptamente. O trabalhador tem o direito fundamental à limitação da duração do trabalho e de se desconectar de sua matriz digital de trabalho e usufruir do tempo de descanso e lazer com sua família e amigos. O trabalhador tem o direito inalienável de desativar seu *smartphone* e descansar, sem que isso represente uma perda irreparável de uma chance de trabalho e/ou de sua fonte de renda. Em todo o mundo pós-moderno se discute os reflexos sociais, físicos e psíquicos do uso abusivo da internet no trabalho. Atualmente, há um consenso entre os estudiosos do tema sobre o direito de desconexão digital. Quando o trabalho se associa, diretamente, ao uso de meios virtuais, confundindo-se o real com o virtual – no caso aqui tratado, o trabalho somente se aperfeiçoa através de oferta virtual –; quando o acesso à plataforma digital

é pressuposto da oferta de trabalho, meio de subsistência do trabalhador, a sua principal fonte de renda; quando a remuneração pelo trabalho é calculada por produção, exigindo que o trabalhador permaneça conectado a maior quantidade possível de tempo para aumentar sua renda, o direito de desconexão urge como garantia de uma vida digna e saudável. Em resumo, o trabalhador de aplicativo aguarda, ansiosamente, as ofertas de trabalho enviadas pela plataforma digital, está lá, *parado*, esperando a sua vez de ser chamado, mas sob os olhos atentos do algoritmo e seu controle por geolocalização e suas políticas de recompensa para estimular o comportamento, beneficiando os mais assíduos.

42. Por essas e por outras, que o controle e a supervisão do comportamento no mundo virtual são muito mais contundentes e incisivos do que aquele exercido no mundo real, no *chão de fábrica*. Trata-se de um controle total, panóptico, um controle de todos por todos e contra todos, um controle capaz de estimular o comportamento *voluntário* por meio de comandos subliminares, nas entrelinhas, sendo que os próprios controlados e vigiados fornecem, também *voluntariamente*, todas as informações sobre si mesmo necessárias para o controle pelo supervisor oculto, verdadeiro *big brother* virtual.

43. A tese (ii) parte da mesma premissa da tese (i). O trabalho humano sob qualquer modalidade ou qualificação jurídica impõe, como uma medida de justiça, um regime de proteção da vida e da saúde daquele

trabalhador, por representar os bens mais valiosos da pessoa humana e que merecem garantias adequadas acima de tudo. Por uma questão de coerência com esse novo modelo de negócios, se as empresas *donas* dos aplicativos garantem a qualidade do produto final – a excelência do serviço prestado – ao consumidor, sendo responsáveis por aquilo que oferecem no mercado, nada mais justo e lógico que essas mesmas empresas sejam responsáveis por assegurar um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado para aqueles trabalhadores que, *no frigir dos ovos*, prestam o serviço ao consumidor. Cuida-se aqui de proteção à vida e à saúde dos trabalhadores de aplicativos, tema que deve permear, com absoluta prioridade, todas as relações entre pessoas *travadas* pelo aplicativo. Ainda que se possa argumentar que o aplicativo é um mero intermediário na relação trabalhador-consumidor, sua responsabilidade por garantir um ambiente de trabalho adequado e seguro aos trabalhadores de aplicativo decorre de sua participação decisiva no modo de ser da atividade alheia. Vale dizer, a empresa *dona* do aplicativo tem poder e influência no modo como a atividade alheia será realizada no mundo real e, com efeito, deve ser responsável por proteger os trabalhadores dos riscos associados a atividade que desempenham via aplicativo.

44. A tese (iii) também pode ser subsumida a uma questão de justiça. O aplicativo se vale do trabalho alheio e auferir lucro sobre essa atividade, sem os repartir, proporcionalmente, com os trabalhadores. Como quer que seja, o produto ou o bem ou o serviço oferecido pelo

aplicativo no mercado de consumo é o trabalho de um terceiro, um trabalhador inespecífico, pouco importa qual deles ao consumidor, plugado em sua nuvem de trabalhadores a espera de uma chance de trabalhar. Nesse ponto, por se tratar de repercussões patrimoniais do trabalho via aplicativo, com a incidência ou não de direitos trabalhistas típicos e previdenciários a essa nova modalidade de trabalho, incumbe mais propriamente ao Poder Legislativo ou Poder Executivo, através da regulamentação do setor, estender tais direitos por equiparação, a fim de afastar quaisquer laivos de argumentos contramajoritários. No entanto, persistindo como se persiste o vácuo normativo, há de se buscar a solução do impasse no Poder Judiciário, com base no princípio da proteção insuficiente ou deficiente do Estado ao trabalho via aplicativo. O Estado tem o dever objetivo de proteção adequada e eficiente dos direitos fundamentais, dentre eles aqueles direitos sociais decorrentes de uma relação de trabalho, qualquer que seja o seu rótulo ou qualificação jurídica, principalmente para estabelecer patamares mínimos existenciais e de dignidade ao trabalhador em caso de lacuna normativa. Por sua vez, o Poder Judiciário, enquanto Poder do Estado, também tem o dever objetivo de agir, quando demandado, para proteger de modo adequado e eficiente os direitos fundamentais, sob pena de incidir *duplamente* na proteção insuficiente ou deficiente.

45. Em alguns países, criou-se a figura do trabalhador autônomo economicamente dependente, uma espécie de para-subordinado, um meio-termo entre a autonomia e a

subordinação tradicional, para caracterizar aquele trabalhador que não é nem uma coisa, nem outra. A tendência é conferir direitos típicos do trabalhador subordinado a esses trabalhadores dito autônomos, porém dependentes do negócio alheio. Com o aumento progressivo da demanda por essa modalidade de trabalho, a inércia política do Estado em regulamentar a situação jurídica desses novos trabalhadores, concedendo-lhes alguns poucos direitos básicos e mínimos, gerou efeitos perversos e tensão no pacto social, com risco de *fratura social* e crise generalizada. É isso que se deve evitar.

46. Para finalizar, a garantia de um patamar mínimo de civilidade aos trabalhadores de aplicativo é uma exigência dos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa. Ademais, o atual estágio de total desregulamentação e desproteção dos trabalhadores de aplicativo tem consequências perversas para o Estado e para a sociedade como um todo, pois os custos materiais e imateriais de acidentes de trabalho, insegurança viária, impactos previdenciários e assistenciais, serão repartidos igualmente pela sociedade, enquanto que os lucros do negócio permanecem inteiramente com as empresas *donas* dos aplicativos.

5. Conclusão

47. O debate sobre a melhor definição e o correto enquadramento jurídico dos trabalhadores de aplicativo se espalhou ao redor do mundo e se encontra presente em todos os países desenvolvidos: trabalho subordinado por conta alheia ou trabalho independente e

autônomo por conta própria. Ao fim e ao cabo, a questão gira em torno da regulamentação do setor e afeta os seguintes aspectos da proteção do trabalho humano: (i) limitação da duração do trabalho e direito de desconexão digital, (ii) segurança e saúde do trabalhador e (iii) direitos trabalhistas patrimoniais e previdenciários. Esses aspectos, algo indissociáveis no passado recente, estão sendo desatrelados no momento atual, a fim de se encontrar uma solução consensual para assegurar um patamar mínimo de proteção ao trabalho humano, a despeito da decisão final sobre a modalidade de trabalho exercida. Trata-se de uma compreensão expansiva e abrangente dos direitos sociais para englobar tipos de contrato de trabalho que ainda se encontram em uma zona de absoluta desproteção do trabalhador, por uma simples questão de intensidade de subordinação, uma zona gris em que novas formas de trabalho desafiam o intérprete a buscar respostas em uma matriz idealizada para uma realidade já superada e fincada na divisão entre trabalho subordinado e trabalho autônomo, onde o signo da subordinação, no sentido clássico do termo, era bem marcante e incrustada no inconsciente coletivo da sociedade. Atualmente, tais barreiras de diferenciação entre a subordinação e a autonomia no trabalho se apagaram, uma imagem desbotada e justaposta, que já não representa a realidade nua e crua da vida como ela é. Ao gosto do intérprete bem-intencionado, o trabalho pode ser enquadrado como subordinado ou autônomo, por conta própria ou por conta alheia, ambos os conceitos misturados e sobrepostos, sem se poder afirmar com razoável grau de certeza onde um

começa e o outro acaba. Tal estado de coisas é representativo da dificuldade de se traçar uma linha divisória firme dessa dicotomia fundamental e enseja um novo olhar sobre o assunto. O que não se pode admitir, entretanto, é se criar uma terceira espécie e deixá-la ao *relento*, no vazio jurídico, em um papel ambíguo, sem uma regulamentação ou proteção legal. O trabalho via aplicativo é trabalho humano e, como tal, merece proteção do Estado. Nesse contexto, há dois caminhos a se seguir em termos de dignidade da pessoa humana e garantia de um patamar mínimo existencial e de direitos: ou equiparar o trabalho via aplicativo ao trabalho subordinado, ou estender ao trabalho via aplicativo alguns direitos, senão todos, do trabalho subordinado. Sustentar que esse trabalho via aplicativo é um trabalho autônomo por empreendedor independente, sem quaisquer direitos ou proteção jurídica, é regredir ao estado de natureza, a lei da selva, onde o mais forte impera sobre o mais fraco. É transferir para o mais fraco da relação jurídica, todo o peso e o risco do negócio, blindando-se aquele que tem a posição dominante, hegemônica e de liderança no mercado, sem uma contrapartida social que justifique tal postura insensível. Em conclusão: um regime de salvaguardas mínimas para o trabalhador, independentemente do estatuto jurídico aplicável ao trabalho via aplicativo, como decorrência do caráter universal e expansivo dos direitos fundamentais do homem.

48. Sem a pretensão de esgotar o tema ou ditar soluções inflexíveis, pensamos que o trabalho via aplicativo ou plataformas

digitais merece um olhar mais atento do Estado, da sociedade e das organizações internacionais, voltado para a garantia de padrões básicos de proteção ao trabalhador, especialmente sobre três aspectos dissociados, embora relacionados: (i) duração razoável do trabalho e direito de desconexão digital, (ii) segurança e saúde do trabalhador e (iii) direitos trabalhistas patrimoniais propriamente ditos e previdenciários. Nosso intuito, afinal, é promover o debate no sentido de se levar a sério os direitos, todos eles, para todas as pessoas. Esperamos que nosso propósito tenha sido alcançado em alguma medida.

Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Cassio Colombo Filho, publicado no DJE em 08/03/2016. (PROCESSO Nº 29328-2013-029-09-00-3 (RO))

DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CAUSAL. QUADRO DEPRESSIVO DESENCADEADO PELA ATIVIDADE LABORAL DE BANCÁRIA. INDENIZAÇÕES POR DANO MORAL E MATERIAL DEVIDAS. O conjunto probatório evidencia o nexo causal entre o quadro depressivo que acomete a reclamante e a atividade laboral desenvolvida na instituição bancária, elemento essencial para a caracterização do dever de indenizar. Tendo a reclamante sofrido perda total e temporária de sua capacidade laboral, com necessidade de afastamento previdenciário, são devidas as indenizações por danos morais e materiais.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da MM. **20ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR**, em que são recorrentes **L.M.M.E. e B.C.S.A.** e recorridos **OS MESMOS**.

I. RELATÓRIO

Inconformados com a r. sentença de fls. 615/628, proferida pelo MM. Juiz do Trabalho CARLOS MARTINS KAMINSKI, que acolheu parcialmente os pedidos elencados na inicial, recorrem as partes.

A reclamante L.M.M.E., em razões de fls. 630/645 pugna pela reforma do julgado no que se refere a: a) incapacidade da autora para o desempenho de suas funções; e b) indenização pelos danos morais - majoração.

Contrarrazões apresentadas às fls. 687/698.

O reclamado(a) B. C. S.A., em razões de fls. 646/667 pugna pela reforma do julgado no que se refere a: a) prejudicial de mérito - prescrição constitucional trabalhista - danos morais decorrentes de acidente do trabalho - princípio da *“actio nata”* e aplicação da Súmula nº 294 do TST, por analogia - Súmula 278 do STJ e 230 do STF; b) prescrição para reparação de danos morais - reparação civil - violação aos arts. 2028 e 206, § 3º, do Código Civil; c) inexistência de nexo de causalidade - ausência de equiparação da doença a acidente do trabalho - inexistência de relação entre a doença e o trabalho - inexistência de danos morais; d) *“quantum”* indenizatório; e) honorários advocatícios sucumbenciais; f) honorários periciais; e g) efeito devolutivo (art. 515

do CPC).

Custas à fls. 669.

Depósito recursal à fls. 668.

Contrarrazões apresentadas às fls. 677/686.

Os autos não foram encaminhados ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto no artigo 20 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, CONHEÇO dos recursos ordinários e das respectivas contrarrazões.

2. MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DE B.C.S.A.

Analiso preferencialmente o recurso do reclamado, em razão da matéria.

PREJUDICIAL DE MÉRITO - PRESCRIÇÃO CONSTITUCIONAL TRABALHISTA - DANOS MORAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABALHO - PRINCÍPIO DA “ACTIO NATA” E APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 294 DO TST, POR ANALOGIA - SÚMULA 278 DO STJ E 230 DO STF - PRESCRIÇÃO PARA REPARAÇÃO DE DANOS MORAIS - REPARAÇÃO CIVIL - VIOLAÇÃO AOS ARTS. 2028 E 206, § 3º, DO CÓDIGO CIVIL (ANÁLISE CONJUNTA)

Insurge-se o reclamado B.C.S.A. contra o não reconhecimento da prescrição total, ao argumento de que a reclamante teve ciência inequívoca da incapacidade laborativa em 19.02.2009, quando constatada pelo INSS ou, quando muito, em 11.03.2009, data da concessão do benefício previdenciário, e que a presente ação trabalhista foi ajuizada somente em 22.08.2013, ou seja, transcorridos mais de três anos, consumando-se a prescrição estabelecida no art. 206, § 3º, inciso V, do Código Civil.

De acordo com o recorrente, não se aplica ao caso a prescrição do art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, pois a ofensa moral, mesmo que tenha ocorrido em virtude de relação empregatícia, não poderia ser considerada como efetivo crédito trabalhista. Acrescenta que a prescrição não é matéria de direito processual, tampouco se define pela competência do Órgão Julgador, tratando-se de tema de direito material, ressaltando que os prazos prescricionais são definidos de acordo com a natureza do crédito pleiteado. Segundo alega, considerar “*aplicável à ação envolvendo danos morais o prazo prescricional de dois danos após a ruptura do contrato de trabalho pode representar a morte do princípio da ‘actio nata’ e do próprio direito de ação, assegurado constitucionalmente (artigo 5º, XXXV)*”.

A prejudicial de mérito foi rejeitada pelo MM. Juiz de origem pelas seguintes razões (fls. 616/617):

Sustenta o reclamado que se deve aplicar às pretensões de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho a prescrição trabalhista de 2 anos, nos termos da Constituição da República, sendo que o termo inicial do prazo prescricional corresponde à data da ocorrência do acidente de trabalho ou da concessão de benefício previdenciário pelo INSS, circunstâncias que ocorreram em 19-2-2009 e em 11-3-2009, respectivamente, de forma que as pretensões estariam prescritas.

Argui, sucessivamente, o prazo prescricional de 3 anos previsto no Código Civil, asseverando que os pedidos estão fulminados pela prescrição total.

Por fim, pede a incidência da prescrição quinquenal parcial.

Para demandas envolvendo pedidos de reparação de danos por acidente de trabalho ou doença ocupacional, tem-se que a actio nata se opera na data em que a vítima tem ciência inequívoca sobre a consolidação da lesão e incapacidade para o trabalho.

Este é o entendimento sumulado tanto pelo C. STJ como pelo e. TRT da 9ª Região:

SÚMULA 278 DO STJ: AÇÃO DE INDENIZAÇÃO - PRESCRIÇÃO - O termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral.

SÚMULA Nº 8, DO TRT DA 9ª REGIÃO: A teor da Súmula nº 278 do Colendo STJ, o termo inicial do prazo prescricional, nas ações de indenização decorrentes de acidente do trabalho, corresponde à data em que o segurado teve ciência inequívoca do dano, observado o exame pericial que comprovar a enfermidade ou que verificar a natureza da incapacidade (Súmula 230 do E. STF). (Publicada no DJPR em 02.04.07, Edição nº 7335, pág. 261; em 03.04.07, Edição nº 7336, pág. 357 e em 04.04.07, Edição nº 7337, pág. 297).

Para as ações ajuizadas posteriormente à edição da Emenda Constitucional nº 45, de 31-12-2004, que definiu a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho, prevalece o entendimento de que a prescrição aplicável é a prevista no inciso XXIX do artigo 7º da Constituição Federal, ou seja, até dois anos depois da extinção do contrato de trabalho ou cinco anos contados da ciência inequívoca da vítima sobre a consolidação da lesão e incapacidade para o trabalho.

Nesse contexto, para aferir se os direitos pleiteados pela autora encontram-se prescritos, necessário analisar quando teve ciência da consolidação das suas lesões, o que somente é possível concluir se adentrando o mérito.

Ademais, inoportuna a arguição de prescrição quinquenal, tendo em vista que o direito postulado versa sobre indenização por danos materiais e morais, cuja exigibilidade somente se define na data da prolação da decisão.

[...]

Para o Juízo, a ciência inequívoca da consolidação da doença diagnosticada ocorreu no momento do afastamento previdenciário, em 9-11-2009, já que após o afastamento, não houve retorno às funções.

Portanto, uma vez ajuizada a ação em 22-8-2013, e considerando o prazo prescricional de cinco anos, não há prescrição a ser declarada.

Analiso.

A reclamante foi admitida em 27.03.2009 para exercer a função de gerente de relacionamento (ficha de registro, fl. 329) e em 09.11.2009 foi afastada do trabalho para a percepção de auxílio-doença, conforme se observa nos documentos de fls. 40/45. O contrato de trabalho permanece em vigor, sendo que a reclamante não retornou ao trabalho até o ajuizamento da ação, havido em 22.08.2013.

Tratando-se de doença que se manifestou somente após a EC nº 45/2004, a prescrição aplicável é a trabalhista (artigo 7º, XXIX, da CF), conforme entendimento já pacificado sobre a matéria. Ou seja, não se aplica a prescrição civil (artigo 206, CC). Assim, não merece prosperar a insurgência do reclamado neste sentido.

Nos termos do inciso XXIX, do artigo 7º, da Constituição Federal, o prazo prescricional é de cinco anos para trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Tendo em vista que não houve extinção contratual, não há que se falar em prescrição bienal.

O prazo quinquenal, por sua vez, deve ser contado de acordo com o entendimento do STJ, consubstanciado pela Súmula nº 278, no sentido de que *“o termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral”*. Note-se que a súmula é clara ao evidenciar que o prazo inicia-se da ciência inequívoca da doença, e não do afastamento previdenciário. Este também é o entendimento deste E. Regional, conforme Súmula nº 8, transcrita na sentença recorrida.

Nesta esteira, o DESEMBARGADOR SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA, ensina que (Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. 7ª ed. rev. e atual. São Paulo: LT, 2013, págs. 385/386):

“É incabível exigir da vítima o ajuizamento precoce da ação quando ainda persistem questionamentos sobre a doença, sua extensão e grau de comprometimento, a possibilidade de recuperação ou mesmo de agravamento, dentre outros. A lesão no sentido jurídico só fica mesmo caracterizada quando o empregado toma conhecimento, sem margem a dúvidas, da consolidação da doença e da estabilização dos seus efeitos na capacidade laborativa ou, como diz a Súmula 278 do STJ, quando ele tem ‘ciência inequívoca da incapacidade laboral’”. (grifos acrescidos).

Nessa linha de raciocínio, o direito de ação (*actio nata*) nasce para o titular apenas no momento em que for possível ter certeza da consolidação e da extensão da lesão. A partir de então, inicia-se o prazo prescricional.

No caso, ressei do conjunto probatório que a reclamante foi afastada do trabalho em 09.11.2009, para a percepção de auxílio-doença (B-31). Os atestados médicos coligidos aos autos (fls. 50/51) evidenciam que o quadro depressivo que acomete a reclamante teve início em 03.09.2009, quando foi afastada do trabalho pelo período de 14 (quatorze) dias, em razão dos CID-10 Z-73 (problemas relacionados com a organização de seu modo de vida) e F-32 (episódio depressivo).

Apesar de a alta previdenciária ter sido programada para 06.06.2011 (fl. 48), a reclamante não retornou ao trabalho, tendo sido atestado por profissionais médicos que não teria condições para tanto, conforme se observa nos laudos de fls. 59/61. Extrai-se dos autos, ainda, que após terem sido rejeitados os pedidos de reconsideração pelo INSS, a reclamante ajuizou a Ação nº 38435/2011 em face da autarquia previdenciária, postulando o restabelecimento do benefício (fls. 384 e 387).

Conforme bem observou o MM. Juiz de origem, a concessão do benefício previdenciário (09.11.2009) ocorreu menos de cinco anos antes do ajuizamento da presente ação trabalhista (22.08.2013), razão pela qual não haveria que se falar em prescrição quinquenal.

Aliás, penso que nem mesmo se pode dizer que à época da concessão do auxílio-doença a reclamante já tivesse certeza da incapacidade e da extensão da lesão, notadamente considerando que se trata de doença psiquiátrica, a qual é constante e perdura até hoje, não havendo provas da cura ou da consolidação da lesão, que dêem ensejo à fixação precisa de uma data para se apurar a prescrição e, muito menos, para declarar a mesma com relação a toda e qualquer pretensão decorrente das doenças noticiadas.

A ciência inequívoca da lesão ocorre quando o trabalhador toma conhecimento da efetiva consolidação da moléstia, não bastando para sua verificação a data do primeiro diagnóstico, ou a concessão do benefício previdenciário, pois em um primeiro momento não se sabe, ao certo, qual a real extensão da lesão. De todo modo, antes do laudo pericial produzido nos presentes autos, não havia confirmação da extensão, consolidação e definitividade da lesão que permitisse o início da contagem do prazo prescricional.

Assim, é evidente que, no caso, não ocorreu a prescrição quanto aos pedidos decorrentes da doença ocupacional, razão pela qual a manutenção da sentença é medida que se impõe.

Mantenho.

INEXISTÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE - AUSÊNCIA DE EQUIPARAÇÃO DA DOENÇA A ACIDENTE DO TRABALHO - INEXISTÊNCIA DE RELAÇÃO ENTRE A DOENÇA E O TRABALHO - INEXISTÊNCIA DE DANOS MORAIS

O reclamado B.C.S.A. sustenta que teria restado comprovada nos autos a inexistência de

nexo de causalidade entre a doença que acomete a reclamante e as atividades por ela desenvolvidas na relação de emprego, razão pela qual pugna pela modificação do julgado, a fim de que seja julgada improcedente a pretensão indenizatória.

De acordo com o recorrente, o laudo pericial demonstra que inexistente nexo de causalidade e que a doença é decorrente de fatores alheios à relação de trabalho, tratando-se de enfermidade com etiologia multifatorial. Destaca que não há nos autos elemento de prova, seja documental ou testemunhal, de que tenha havido qualquer atitude do empregador que tenha a mínima relação com a doença, inexistindo nexo de causalidade. Acrescenta que não poderia ser penalizado *“pelo mero exercício de suas atividades, sob pena de banalização do instituto da reparação do dano moral, eis que todas as atividades poderiam, mesmo após todas as precauções das empresas em geral, com a mera existência de simples doença, serem equiparadas a acidente do trabalho, produzindo indenizações por danos morais”* (fl. 655).

Sustenta que *“de acordo com o Estudo da Área de Captação Epidemiológica do Instituto Nacional de Saúde Mental nos Estados Unidos descreve-se que a depressão tem alta prevalência na população em geral, sendo considerada uma doença de caráter crônico e de início na terceira década de vida”* (fl. 655), ressaltando que a prova testemunhal produzida nos autos não corrobora a alegação de que havia a cobrança de metas inatingíveis, ou de que o trabalho era excessivamente intenso e maçante.

Segundo alega, *“não se pode afirmar que houve culpa do Recorrente, tampouco se pode afirmar que as moléstias noticiadas pela recorrida sejam oriundas unicamente da cobrança de metas”* (fl. 656), ressaltando, ainda, que *“a própria obreira confessou que não quis mais voltar a trabalhar em banco por uma opção sua, mesmo já se encontrando apta para suas funções”* e que, além disso, *“ficou constatado que a recorrida interrompeu bruscamente o tratamento, o que agravou o seu estado, sem qualquer relação com o trabalho no recorrente”* (fl. 657).

No que se refere à alegação de assédio moral, sustenta que *“para aqueles que geralmente desenvolvem suas atividades sem cobrança de metas, apenas e tão somente realizando atividades corriqueiras do dia a dia, a realidade de um banco pode parecer estressante, mas para um gerente de banco, acostumado a receber valores vultuosos quando da superação de metas, trata-se de cobrança razoável, que em nada afeta a saúde, não sendo essa a causa do estresse e irritabilidade alegados”*, acrescentando que *“existem muitas pessoas que sofrem de ‘depressão’ sem sequer ser gerente ou trabalhar em banco”* (fl. 657). O recorrente nega ter submetido a reclamante, ou qualquer outro trabalhador, a tratamento humilhante, ofensivo, degradante ou constrangedor, assegurando que sempre preservou e respeitou sua dignidade pessoal.

Argumenta, ainda, que restou demonstrado nos autos a existência de culpa exclusiva da trabalhadora no fracasso do seu tratamento, porquanto interrompeu a medicação, assumindo por sua conta e risco o agravamento de sua enfermidade, não sendo possível atribuir à atividade laboral, ou ao ambiente de trabalho, o desencadeamento ou o agravamento do quadro depressivo. Segundo alega, a responsabilidade civil no caso dos presentes autos é subjetiva, dependendo da comprovação da existência de culpa ou dolo, o que não ocorreu.

Reitera que “*não pode ser penalizado o Recorrente por exigir o cumprimento das tarefas a Recorrida outorgadas, eis que, trata-se de mero exercício regular do direito, sendo devidamente remunerada a força de trabalho e as metas quando atingidas*”, reafirmando que “*cobrança das metas sempre foi dentro dos limites de razoabilidade, conforme restou devidamente comprovado na instrução, com a correta contraprestação*” (fl. 661).

Com base no exposto, requer seja afastada a condenação de pagamento de indenização por danos morais, fixada na sentença em R\$ 44.815,25 (quarenta e quatro mil, oitocentos e quinze reais e vinte e cinco centavos).

O MM. Juiz de origem assim decidiu (fls. 624/626):

O conceito de doença ocupacional pode ser extraído do artigo 20 da Lei 8.213/91:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva 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.

Quanto aos pedidos de indenização por danos morais e materiais decorrentes de doença ocupacional, tem-se que, nos termos do inciso XXVIII, do artigo 7º, da Constituição da República, aplica-se a responsabilidade subjetiva, configurando-se o direito a indenização quando o empregador incorrer em dolo ou culpa. A responsabilidade objetiva para o acidente do trabalho somente é cabível “quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”, nos termos do parágrafo único, do artigo 927 do Código Civil, não sendo esta a hipótese dos autos, razão pela qual se rejeita o pedido de inversão do ônus da prova.

Também não há falar em inversão do ônus da prova pela aplicação do Nexo Técnico Epidemiológico, na medida em que não há documento nos autos reconhecendo a presença de NTEp entre eventuais disfunções apresentadas pela autora e as atividades desenvolvidas em favor do réu.

Portanto, o ônus da prova, em se tratando de doença profissional é dividido da seguinte forma: cabe ao autor (trabalhador) demonstrar o nexo de causalidade

entre a doença e as atividades desenvolvidas em favor do réu e ao empregador o fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito à indenização, ou seja, a culpa concorrente ou exclusiva da vítima.

O laudo apresentado sugere a existência de nexos concausal entre a doença da autora e as atividades desenvolvidas em favor do réu, caso fiquem demonstradas as condições de trabalho alegadas na petição inicial, as quais seriam desencadeadoras do quadro depressivo.

O relato da testemunha da autora prevalece diante das informações prestadas pela testemunha do réu, porquanto esta não trabalhou diretamente com a autora ou com MARIA HELENA, superiora hierárquica a quem as cobranças desmedidas foram atribuídas. Já a testemunha da autora mencionou que trabalhou com a autora e com MARIA HELENA, além de presenciar a cobrança de metas excessivas pela superiora hierárquica em relação à reclamante. A testemunha declarou que as exigências eram maiores em relação à autora, porquanto havia sido contratada recentemente e porque como a autora trabalhara anteriormente no Banco Itaú, havia grande expectativa de que apresentasse boa produtividade.

Houve menção, ainda, a cobranças frequentes, inclusive diárias, acerca das metas, bem como ameaças veladas de dispensa, dirigidas a todos os gerentes.

Nesse contexto, é possível concluir que a imposição, pelo réu, de cumprimento de metas e sua cobrança e fiscalização diária e opressora, gerava na autora temor de ser desligada, sobretudo diante das condições em que foi contratada, egressa de instituição bancária concorrente.

Ainda que se admita que pressões por metas e resultados sejam comuns em qualquer empreendimento empresarial, entende-se que o tratamento adotado pela superiora ultrapassou os limites do poder potestativo da empresa.

Assim, confirmou-se o abuso de direito da preposta do réu na cobrança por metas, circunstância que, de acordo com a perita médica, foi desencadeadora da depressão diagnosticada.

Diante desse contexto, considerando que a perita, médica psiquiátrica, afirmou categoricamente haver nexos de concausalidade entre a doença da autora e as condições de trabalho enfrentadas no réu, acolhe-se a conclusão obtida na perícia realizada.

Quanto aos danos morais, aponta-se como inconteste que a doença importou no sentimento de “dor” e na debilidade momentânea, que, segundo o INSS, resultou em incapacidade temporária, mas que atualmente não subsiste, havendo apenas resistência da autora em retornar às atividades bancárias em virtude do sofrimento enfrentado. Diante desse cenário, impõe-se o dever de indenizar o sofrimento moral suportado pela reclamante.

Para fins de fixação da indenização, parte-se do valor do salário médio auferido pelo trabalhador brasileiro, no importe de R\$ 1.792,61. Tendo em mente as atenuantes e agravantes verificadas no caso concreto, como a relevância do bem jurídico atingido (moderada), o grau de culpa da empresa (grave em nexos concausal), a dor presumida da vítima (moderada), repercussão do ato violador (ampla) e a extensão e duração

das consequências da ofensa (moderadas) e considerando-se, ainda, os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, a reincidência na ofensa, a ausência de esforço por parte do réu em minimizar o agravo e a capacidade econômica da empresa (alta), arbitra-se a indenização por danos morais em R\$ 44.815,25, a ser corrigida monetariamente a partir da publicação desta decisão e acrescida de juros moratórios a partir do ajuizamento da ação (Súmula 439 do TST).

No que concerne ao pedido de indenização pela redução da capacidade laborativa, a perita atesta a inexistência de incapacidade para o desempenho das funções, não havendo amparo fático para a procedência do pedido, em razão do que se rejeitam os pedidos formulados nos itens “7.d”, “7.d.1”, “7.d.2” e “7.d.3” da petição inicial.

Aprecio.

Relata a petição inicial que a reclamante foi admitida em 27.03.2009 para exercer a função de gerente de relacionamento e que, *“em função das extenuantes atividades inerentes ao trabalho bancário, a autora desenvolveu um quadro de doença psiquiátrica decorrente do trabalho, mais especificamente a ‘Síndrome de Burnout’”* (fl. 03), tendo sido enumeradas as seguintes circunstâncias, que teriam tornado o trabalho altamente estressante e nocivo à sua saúde (fls. 03/04):

“a) a imposição progressivamente crescente de metas, b) a cobrança diuturna e constante para atingimento de resultados, c) a fixação de prazos exíguos e insuficientes para a realização de várias atividades e tarefas simultâneas, d) a necessidade freqüente de justificar o trabalho realizado, através de reuniões, e-mails e telefonemas, f) a constante avaliação de desempenho, g) a necessidade cada vez maior de produção (leia-se, venda de produtos do banco), h) a ameaça constante de demissão, entre outros [...]”

Consta da petição inicial, ainda, que a reclamante *“começou a somatizar todas essas adversidades vivenciadas no trabalho, e passou a apresentar um humor depressivo, um distanciamento dos demais colegas e um desinteresse gradual pelo trabalho”* (fl. 04) e que, mesmo ciente destes sintomas, a instituição bancária não adotou qualquer medida tendente a impedir o avanço da doença mas, pelo contrário, continuou submetendo-a a situações adversas, até que foi obrigada a se afastar do trabalho para percepção de auxílio-doença.

Para corroborar suas alegações, a reclamante apresentou a Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT emitida pela entidade sindical (fls. 36/38), documentos que comprovam a concessão de auxílio-doença (B-31) a partir de 09.11.2009 (fls. 40/48), além de atestados médicos, receituários e laudos psiquiátricos que demonstram ter sido acometida por quadro depressivo, que exigiu tratamento medicamentoso, bem como implicou o afastamento do trabalho (fls. 50 e seguintes).

Em sede de defesa, o reclamado impugnou as alegações contidas na petição inicial, destacando a inexistência de nexo de causalidade entre a alegada depressão e a função que a reclamante desenvolvia na instituição bancária. Além disso, esclareceu que o benefício previdenciário cessou em 06.06.2011, após o que a reclamante apresentou atestado médico declarando a incapacidade pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, período ao longo do qual o empregador permaneceu pagando

os salários, no aguardo que a situação fosse revertida perante o órgão previdenciário, o que não ocorreu, tendo sido solicitado afastamento não remunerado pela trabalhadora a partir de então, porque não se sentia apta a retornar ao trabalho, o que foi atendido.

Determinada a realização de perícia médica, designou-se para o encargo a psiquiatra PAOLA FIGUEIREDO MYLLA TODESCHINI ALVES, que apresentou laudo pericial às fls. 566/579 e esclarecimentos complementares às fls. 597/598.

Extraem-se do laudo pericial as seguintes informações acerca do diagnóstico e avaliação do nexos causal (fls. 574/577):

6.1) DIAGNÓSTICO:

A avaliação pericial concluiu pelo diagnóstico de depressão.

Episódio depressivo grave, pelo CID-10, caracteriza-se por “rebaixamento do humor, redução da energia e diminuição da atividade. Existe alteração da capacidade de experimentar o prazer, perda de interesse, diminuição da capacidade de concentração, associadas em geral à fadiga importante, mesmo após esforço mínimo. Observam-se em geral problemas do sono e do apetite. Existe quase sempre uma diminuição da auto-estima e da autoconfiança e freqüentemente idéias de culpabilidade e ou de indignidade. O humor depressivo varia pouco de dia para dia ou segundo as circunstâncias. Idéias e atos suicidas são comuns.”

Esses sintomas foram relatados pela reclamante à perícia. A médica assistente diagnosticou 8 doenças diferentes na autora, mas apenas a depressão foi confirmada na avaliação pericial.

6.2) ANÁLISE DO NEXO CAUSAL E CONCAUSAL:

Para avaliação do nexos causal entre a depressão e o trabalho, importante o conhecimento da etiologia e epidemiologia da depressão.

A Organização Mundial da Saúde estima que em 2020 os transtornos depressivos serão a segunda maior causa de comprometimento funcional, perdendo apenas para as doenças coronarianas.

A depressão ocorre em todas as culturas e níveis socioeconômicos, e surge em qualquer período da vida. Na população geral, a prevalência anual dos transtornos depressivos se situa em torno de 3%. Em adultos a prevalência ao longo da vida está entre 10 e 25% para as mulheres, e de 2 a 3% para os homens (Michelon, L.).

Considera-se atualmente que a depressão tem uma base genética. Indivíduos submetidos ao mesmo fator stressante podem reagir de formas diversas. Enquanto alguns permanecem no seu estado de humor basal, outros podem desenvolver depressão. Isso é determinado geneticamente (Kapczinski, 2004).

O anexo II do decreto 3048/99, em sua lista B - alterada pelo decreto 6957 em 09/09/2009, lista os transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho, assim como os agentes etiológicos e os fatores de risco de natureza ocupacional. Nessa lista, os episódios depressivos estão relacionados a diversas substâncias químicas, mas não às condições de trabalho ou a determinadas atividades.

Portanto, não há nexos causal entre a depressão diagnosticada e o trabalho desenvolvido para a reclamada - tomando como base tanto dados epidemiológicos, como de etiologia.

Fatores ambientais podem desencadear ou agravar um episódio depressivo. Para avaliar se o trabalho contribuiu com desencadeamento ou agravamento dos sintomas, a evolução cronológica e da doença é fundamental.

A Sra. Luciane foi admitida em março de 2009. Informou à perícia que sentiu as pressões em ambiente de trabalho desde a admissão.

Foi atendida em setembro de 2009 com quadro depressivo. Inicialmente foi afastada por 14 dias e voltou a trabalhar. Trabalhou até o final de outubro de 2009 e foi novamente afastada. Não voltou mais a trabalhar.

O INSS concedeu alta em junho de 2011, e a reclamante recorre judicialmente desta decisão. Não está trabalhando, e não tem pretensão de voltar a trabalhar como bancária.

A evolução cronológica é favorável à tese da autora, de que o trabalho na reclamada desencadeou os sintomas depressivos. Fala fortemente a essa hipótese o fato de a Sra. Luciane ter trabalhado anteriormente como bancária, sofrendo pressões (conforme seu próprio relato) e só ter desenvolvido o quadro nas dependências da reclamada. Se suas alegações em relação à cobrança excessiva de metas e pressões por parte dos superiores hierárquicos forem confirmadas pelo juízo, pode-se afirmar que foram os desencadeadores do quadro depressivo diagnosticado.

Conforme documentos médicos apresentados, o agravamento ocorreu nos períodos em que abandonou o tratamento. Isso foi confirmado pela autora à perícia.

Atualmente, apesar de não desejar voltar a trabalhar como bancária, está apta ao exercício de atividades laborativas, sob o ponto de vista psiquiátrico. (grifos acrescidos).

Ao responder aos quesitos formulados pelas partes, a perita judicial esclareceu que a única enfermidade comprovada foi a depressão, diagnosticada em setembro de 2009, desde quando permanece em tratamento regular, sendo possível afirmar que está estabilizada, não havendo previsão de alta, destacando que em psiquiatria dificilmente se utiliza o termo “cura” (fls. 577/578).

Destaca-se, ainda, a conclusão do laudo pericial (fls. 578/579):

8 - CONCLUSÃO:

À luz dos conhecimentos atuais, concludo que a reclamante apresenta quadro compatível com depressão.

Não hánexo causal entre a doença diagnosticada e o trabalho realizado para o reclamado (etiologia, epidemiologia).

Se as alegações da autora em relação ao ambiente de trabalho forem confirmadas pelo juízo, pode-se afirmar que atuaram como desencadeadoras do quadro depressivo. Os períodos de agravamento ocorreram por abandono do tratamento.

Atualmente está apta ao exercício de atividades laborativas, sob o ponto de vista psiquiátrico.

Em resposta aos quesitos complementares formulados pela reclamante, a perita judicial acrescentou as seguintes ponderações (fl. 598):

1.1) Considero que a autora está em remissão da doença, pois não apresenta alteração no exame do estado mental. Os medicamentos não podem ser suspensos abruptamente, e isso deve ser tentado gradualmente ao longo de meses. Entretanto, o uso de medicamentos não impede o exercício de atividades laborativas.

1.2) O conhecimento técnico sobre a doença justifica a etiologia genética da mesma.

Genética é diferente de hereditária.

1.3) Isso deve ser analisado pelo juízo, conforme explicado no laudo.

1.4) O Burnout tem evolução diretamente ligada ao excesso de trabalho. A pessoa acometida apresenta sintomas que entram em remissão apenas com repouso e afastamento das atividades - o que não ocorreu no presente caso.

1.5) Não há incapacidade laborativa, sob o ponto de vista psiquiátrico. O fato de não desejar trabalhar novamente como bancária não implica em incapacidade laborativa. Isso significa afirmar que ela está apta a trabalhar em qualquer atividade, mas cabe a ela definir onde.

Como se vê, a prova pericial produzida nos autos confirmou que a reclamante foi acometida por depressão e que, embora se trate de enfermidade com etiologia genética, seria possível reconhecer a atividade laboral como fator desencadeante, desde que confirmadas as alegações relacionadas à cobrança excessiva de metas e pressões por parte dos superiores hierárquicos.

Isso porque, conforme esclareceu a perícia, *“fatores ambientais podem desencadear ou agravar um episódio depressivo”* e, no caso da reclamante, a evolução cronológica seria favorável no sentido de que o trabalho na instituição bancária reclamada teria desencadeado os sintomas depressivos.

Com efeito, apesar da vasta experiência progressiva na atividade bancária (15 anos no HSBC e 5 anos no Itaú), a reclamante apresentou sintomas de depressão somente durante a relação empregatícia estabelecida com o reclamado em 27.03.2009, tendo sido afastada do trabalho depois de apenas 10 (dez) meses da admissão. Conforme relato da reclamante à perita, nas outras instituições bancárias também sofria pressão e chegou a passar por fusões, *“mas o dia a dia no Citibank foi o pior”* (fl. 571), esclarecendo que *“quando entrou na reclamada sentiu um choque grande, logo na primeira ou segunda semana”* (fl. 567).

Em depoimento pessoal prestado em Juízo, a reclamante afirmou que (fl. 612):

“trabalhou na agência Centro (Curitiba) de 03/2009 a 07/2009 e depois na agência Pe Anchieta, como gerente de relacionamento; está afastada desde 11/2009 em virtude do tratamento recebido da gestora Maria Helena; a depoente era massacrada, humilhada, pressionada psicologicamente durante todo o tempo por metas; tinha por atividades atender clientes, abrir contas, vender produtos do banco, resgates e aplicações; reperguntas pela ré: visitava clientes eventualmente, em média, uma visita por semana; a gerente cobrava as metas diariamente, mais de uma vez por dia; a agência tinha uma meta geral estabelecida pelo banco e a gerente dividia esta meta entre os gerentes de relacionamento, mas sempre aumentando a meta; as metas eram informadas diariamente na reunião matinal realizada a partir das 7h45/8h; durante o dia, a gerente ligava ou perguntava pessoalmente como estava o andamento do cumprimento da meta; a meta recebida pela agência era mensal e a repassada para cada gerente de relacionamento também, mas a gerente cobrava diariamente o que havia sido feito; todos os gerentes de relacionamento eram cobrados, mas com a depoente ‘parece que era uma coisa mais incisiva’; nem sempre a depoente atingia as

metas; a remuneração da depoente era composta de salário fixo e comissões variáveis, de acordo com as metas atingidas.”

A testemunha A. P., indicada pela reclamante, relatou que (fls. 612/613):

“trabalhou para a reclamada no período de 13/06/2000 a 28/07/2010, como gerente de relacionamento Citigold; trabalhou com a autora na agência Marechal Deodoro, onde a depoente trabalhou por quase todo o contrato, exceto nos últimos em que trabalhou na agência Pe. Anchieta, onde a gerente era Maria Helena; a depoente se demitiu porque Maria Helena era muito cruel na cobrança de metas, horários, tudo; como ela não conseguiu dispensar a depoente, em uma reunião ela disse que quem não quisesse trabalhar com ela, não quisesse atingir as metas, não estivesse feliz, deveria pedir a conta que ela concederia um PDV, mas não cumpriu o PDV; toda essa discussão ocorreu nessa reunião; na realidade, o que ocorreu é que Maria Helena disse à depoente que, se não quisesse trabalhar, deveria pedir a conta; a depoente respondeu que era ela quem estava querendo dispensar a depoente; ela respondeu que não poderia fazê-lo porque o RH não permitiu, já que a depoente sempre atingia as metas; em razão disso, a depoente continuou trabalhando e um mês depois Maria Helena conseguiu que a depoente fosse dispensada; acredita que a autora saiu de licença quando ambas trabalhavam na agência Marechal Deodoro; como a autora foi contratada depois de ter trabalhado no Itaú, a expectativa quanto à produtividade era grande, que atrairia muitos clientes, principalmente investidores, mas a maioria não tinha interesse em migrar para o réu; reperguntas pela parte autora: a cobrança era grande para todos os gerentes de relacionamento, porém maior para a autora em função da contratação recente e dos antecedentes profissionais; as metas eram cobradas em reuniões e conferências, planilhas diárias e semanais sobre o percentual da meta já atingido; quantas visitas, aonde foi, conseguiu o cliente; havia cobranças diárias, semanais e mensais; havia ameaças veladas de demissão: “quem não atingisse as metas não faria parte da equipe”, “quem não estiver feliz que peça a conta”; nas reuniões, havia comparação de desempenho entre os empregados; durante o contrato de trabalho da depoente houve muitas pessoas dispensadas por não atingir as metas, como Adilson Lecheta, Eliana Nakamura; antes da transferência do segmento Citigold para a agência Pe Anchieta, toda a equipe trabalhava na agência Centro (Marechal Deodoro), tendo por gerente Maria Helena; se recorda de que a autora pediu para iniciar a jornada mais cedo, de forma a sair mais cedo, porque tinha filho na escola e Maria Helena não autorizou e foi “aquela choradeira”; Maria Helena comentou que não havia diferencial, que não podia abrir exceção para ninguém; se a meta fosse atingida em um mês, no mês seguinte poderia ser aumentada; durante todo o contrato de trabalho da depoente, não houve nenhuma palestra, treinamento ou orientação sobre a prevenção de problemas psicológicos no ambiente de trabalho; não havia outras pausas além do intervalo intrajornada; mesmo em mês de férias, as metas continuavam, ou seja, ou já deixava produzido antes de iniciar as férias ou trabalhava durante as férias; Maria Helena cobrava mais da autora, principalmente abertura de contas e investimentos; reperguntas pela ré: a equipe Citigold tinha por foco investimentos; cada gerente de relacionamento tem seus clientes, sua carteira de clientes; acredita que a autora só trabalhou sob a subordinação de Maria Helena; nunca aconteceu de a meta ser reduzida; a depoente presenciou cobranças excessivas para com a autora; existia um

nº de telefone em que era possível fazer denúncias anônimas, mas a depoente não acreditava no anonimato e nunca usou; não se recorda o nome do canal; as metas mensais eram passadas no início do mês e depois havia reportes diários, semanais e mensal; todos os gerentes de relacionamento eram cobrados.” (grifos acrescidos)

A testemunha M. R. R. S. M., indicada pelo reclamado, asseverou que (fls. 613/614):

“trabalha para a ré desde 10/2007, sempre como gerente geral de agência; enquanto era gerente da agência Pe Anchieta, a autora trabalhava na agência Marechal Deodoro; quando o segmento Citigold, de que a autora fazia parte, foi transferido para a agência Pe Anchieta, a depoente passou a trabalhar na agência Batel; não tem conhecimento de queixas sobre o tratamento de Maria Helena para com os seus subordinados; a autora atendia segmento Citigold. de clientes com alta renda, com foco principal em investimentos e também faz abertura de contas, enfim, a gestão de carteira de clientes; a testemunha Adriane também era do segmento Citigold; nesse segmento, normalmente o gerente de relacionamento vai até o cliente ; também podem oferecer todos os produtos do banco; não presenciava Maria Helena repassando as metas da agência aos gerentes de relacionamento, mas institucionalmente, no primeiro dia útil do mês, o gerente recebe a meta estipulada para cada gerente de relacionamento e elabora um plano com ele em reunião individual para traçar as condições para o seu atingimento; normalmente, o gerente faz o acompanhamento diário do atingimento das metas de seus subordinados; as metas poderiam ser alteradas, reduzidas; no caso da depoente, informa as metas aos seus subordinados e cada um sabe as providências para atingi-las; caso um gerente de relacionamento tenha dificuldades em atingir a meta, seu superior deve fazer algumas ações específicas no sentido de ajudá-lo; nunca presenciou ninguém ser dispensado por não atingir meta; não sabe de problemas com a autora; o réu disponibiliza o canal VOE (voice our employer) para que os empregados façam críticas, sugestões, etc; reperguntas pela parte autora: nunca trabalhou diretamente com a autora, nem com Maria Helena.” (grifos acrescidos)

Conforme bem observou o MM. Juiz de primeiro grau, a testemunha indicada pela reclamante detinha melhores condições de esclarecer as condições de trabalho a que a reclamante foi submetida, tendo à vista que trabalhou juntamente com ela, exercendo a mesma função e estando subordinada à mesma gerente, Sra. Maria Helena; diferente da testemunha de indicação patronal, que nunca trabalhou diretamente com a autora, nem com a gerente em questão.

Sopesando as informações colhidas na prova testemunhal produzida pela reclamante, é possível concluir que havia sim a cobrança excessiva de metas, as quais eram tratadas em reuniões e conferências, bem como através de planilhas, havendo o acompanhamento diário, semanal e mensal, bem como a comparação do desempenho dos empregados publicamente. Não bastasse isso, havia ameaças veladas de demissão para os empregados que não cumprissem os objetivos estabelecidos, identificando a testemunha pelo menos dois colegas de trabalho dispensados por tal motivo (Adilson Lecheta e Eliana Nakamura).

A testemunha ADRIANE enfatizou que a gerente Maria Helena era “*muito cruel*” nas cobranças e que a reclamante era ainda mais exigida que os demais gerentes de relacionamento,

porque havia sido contratada recentemente, bem como em razão da expectativa que era depositada no seu trabalho, por conta da experiência anterior em outras instituições bancárias. De acordo com o relato da testemunha, se a meta fosse atingida em um mês, poderia ser aumentada no seguinte, nunca acontecendo de ser reduzida, além de ser cobrada inclusive nos meses de férias, por exemplo, exigindo do empregado que produzisse antes do descanso, ou até mesmo durante as férias.

Não se olvide que a todo momento, todas as pessoas, estão expostas a reveses em sua vida particular, entre amigos, com conhecidos ou desconhecidos. Certamente o ambiente de trabalho é rico em causar situações de estresse para aqueles envolvidos em todas as atividades e níveis. É natural que pessoas com visões diferentes, convivendo no mesmo espaço, não compartilhem idênticas preocupações, não atribuam o mesmo nível de importância para mesmas situações, não ajam da mesma forma quando provocados por estímulos semelhantes.

Outrossim, a exigência de cumprimento de prazos, cumprimento de regulamentação da empresa e a manifestação do poder diretivo por meio de ordens são ínsitas de qualquer atividade econômica e seu exercício, enquanto respeita os limites da licitude, não necessita sofrer ingerência estatal. Porém, tal exercício encontra limites postos na própria Constituição, como a dignidade e a honra do trabalhador, assegurada pelos preceitos constitucionais expostos no artigo 1º, inciso III e artigo 5º, incisos V e X, ambos da Constituição Federal.

Isso implica a vedação de tratamento abusivo dos empregados, que se materializa justamente na conduta comprovada nos autos, de excessos cometidos pelo empregador na cobrança de metas, especialmente no que se refere à reclamante, de quem se esperava alta produtividade, em razão de ter trabalhado anteriormente em outra instituição bancária.

Portanto, considerando que a prova testemunhal produzida nos autos demonstra, de modo cristalino, que ao longo da contratualidade a reclamante foi submetida a cobranças excessivas de metas e tendo em vista, ainda, que em tal circunstância a prova pericial reconhece, categoricamente, a possibilidade de se afirmar que o trabalho atuou como fator desencadeante do quadro depressivo que acometeu a obreira, forçoso reconhecer que restou demonstrado o nexo de causalidade entre a enfermidade e a atividade laboral desenvolvida em favor do reclamado.

Diversamente do que tenta fazer crer o reclamado em suas razões recursais, o cotejo entre o laudo pericial e a prova testemunhal produzida nos autos não deixa dúvidas de que o trabalho foi determinante para o desencadeamento da depressão, pois apesar de se tratar de doença genética, a perita judicial não descartou a possibilidade de relação com fatores ambientais, a exemplo do trabalho.

Como já abordado em linhas pretéritas, a *expert* esclareceu que a evolução cronológica da doença é favorável à tese de que a depressão foi desencadeada pelo trabalho, pois apesar de a reclamante ter trabalhado anteriormente como bancária, sofrendo pressões, o quadro depressivo desenvolveu-se somente nas dependências do reclamado. Além disso, a perita reconheceu, expressamente, que *“se suas alegações em relação à cobrança excessiva de metas e pressões*

por parte dos superiores hierárquicos forem confirmadas pelo juízo, pode-se afirmar que foram os desencadeadores do quadro depressivo diagnosticado” (fl. 576), o que veio a se confirmar por ocasião da produção da prova testemunhal.

Destarte, uma vez comprovado pela prova testemunhal que a reclamante efetivamente foi submetida a cobranças excessivas de metas, não há como acolher a tese recursal de que não haveria qualquer relação entre o trabalho e a enfermidade diagnosticada.

No tocante à existência de conduta ilícita e culposa do reclamado, insta destacar que a Constituição Federal alçou a preceito fundamental o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;”

No mesmo sentido, o art. 157 da CLT estabelece a obrigação da empresa de adotar medidas destinadas à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho:

“Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.”

A Lei nº 8.213/1991, em seu art. 19, § 1º, dispõe:

“Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

[...]”

E, ainda, a Portaria n.º 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego, criou Normas Regulamentadoras do Trabalho (NR's), com força normativa. Sobre o tema, destaco o conteúdo da NR-1, item 1.7:

1.7 Cabe ao empregador:

- a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- b) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos empregados por comunicados, cartazes ou meios eletrônicos;
- 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.
- d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- e) determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho.

Em matéria de saúde e segurança do trabalho, a conduta que se exige do empregador não é tão só orientar e alertar, mas sim, continuamente, envidar todos os esforços possíveis para tornar o ambiente de trabalho seguro e saudável, com a adoção de medidas e providências adequadas para afastar os riscos inerentes ao mister. Nas hipóteses de doença de trabalho, a culpa do empregador resta caracterizada quando não observadas as normas legais, convencionais, contratuais ou técnicas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

No caso em análise, restou comprovado que a reclamante sofreu cobranças excessivas de metas por parte de seus superiores hierárquicos, o que desencadeou quadro depressivo com graves repercussões para a saúde da trabalhadora, que chegou a atentar contra a própria vida, conforme relatou à perícia. A prova testemunhal produzida nos autos evidencia, ainda, que a postura dos superiores hierárquicos era de conhecimento geral, tendo sido informado pela testemunha de indicação obreira que a gerente *“era muito cruel na cobrança de metas, horários, tudo”*.

Por outro lado, não há qualquer indício de prova, nos autos, de que o empregador tenha adotado medidas que pudessem proteger a reclamante do tratamento abusivo a que foi submetida, o que é suficiente para reconhecer a conduta ilícita e culposa.

Insta ressaltar que o empregador, como detentor do poder de organização dos fatores de produção, tem o dever de ordená-los de modo a excluir os riscos inerentes à execução da atividade, o que não se verificou, efetivamente, nos autos, pois o reclamado deixou de disponibilizar métodos adequados para realização das atividades de forma a minimizar os riscos psíquicos decorrentes da atribuição desempenhada pela reclamante.

Assim, no caso em voga, a culpa do reclamado está configurada, uma vez que não tomou todas as medidas necessárias para evitar o surgimento da doença psiquiátrica que acomete

a reclamante.

Observo, por oportuno, que o fato de os sintomas do quadro depressivo terem se agravado nos períodos em que a reclamante abandonou o tratamento não tem a implicação pretendida pelo recorrente, tendo à vista que o trabalho foi o fator desencadeante da doença, pouco importando as circunstâncias agravadoras da mesma, para fins de se estabelecer o nexo de causalidade e a conduta culposa. Quando muito, tal fator pode ser sopesado na gradação da culpa do empregador, para fins de fixação do *quantum* indenizatório, matéria que será apreciada em tópico específico.

Diante do exposto, constata-se a presença de todos os elementos caracterizadores da responsabilidade civil, quais sejam: a) o dano, configurado pelo quadro depressivo que acometeu a reclamante e que resultou no seu afastamento da atividade laboral; b) o nexo de causalidade com o trabalho, evidenciado pela evolução cronológica da doença, somada à comprovação de que a reclamante sofreu cobranças excessivas de metas por parte dos superiores hierárquicos; e c) culpa do empregador, caracterizada pela violação do dever legal de cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho.

Sendo assim, não merece reforma a sentença quanto ao reconhecimento do dever de indenizar.

É inegável que a reclamante, em razão da doença equiparada a acidente do trabalho, sofreu com a dor física e com a incapacidade laboral, presumível pelo tempo de afastamento previdenciário e também pela necessidade de se submeter regularmente a tratamento medicamentoso, o que indica o sensível transtorno em sua vida cotidiana, devido ao quadro depressivo que enfrenta.

O dano moral se caracteriza pela dor, sofrimento ou angústia suportados pela pessoa em decorrência de ato ou fato lesivo, sendo que o dever de repará-lo está consolidado no art. 5º, incisos V e X, da Constituição da República, que assim dispõem:

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

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

Em caso de acidente de trabalho e de doença ocupacional a ele equiparada, o dano moral é decorrência lógica do próprio infortúnio, prescindindo de comprovação. A doutrina e a jurisprudência têm se posicionado no sentido de que o dano moral está ínsito à própria ofensa; a gravidade em si do ilícito é o bastante para caracterizar o dano:

“[...] O dano moral está ínsito na própria ofensa, decorre da gravidade do ilícito em si. Se a ofensa é grave e de repercussão, por si só justifica a concessão de uma satisfação de ordem

pecuniária ao lesado. Em outras palavras, o dano moral existe in re ipsa; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, ipso facto está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção hominis ou facti, que decorre das regras da experiência comum” (CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. São Paulo: Atlas, 2003, p. 102).

O dano moral, portanto, se materializa pela dor advinda do infortúnio, pelos transtornos causados pelas idas a médicos e, em especial, pela limitação e pelos transtornos causados no cotidiano da trabalhadora.

Na situação em análise, restou comprovado o diagnóstico de depressão, com graves repercussões no cotidiano da trabalhadora, conforme se extrai dos laudos médicos apresentados juntamente com a petição inicial: a reclamante enfrentou crises de ansiedade, teve a Carteira Nacional de Habilitação retida pelo Detran e chegou a sofrer perda da consciência, com queda no banheiro, além de ter tentado suicídio em uma linha de trem (fls. 56/61), sendo portanto patente a violação à sua dignidade.

Além disso, a enfermidade resultou no afastamento da reclamante do trabalho e na concessão de auxílio-doença previdenciário, no período de 09.11.2009 a 06.06.2011, sendo que até o presente momento não houve o retorno à atividade laboral, estando a obreira no aguardo de decisão judicial a respeito do restabelecimento do benefício.

Ante o exposto, **mantenho a sentença.**

“QUANTUM” INDENIZATÓRIO

Analiso conjuntamente as pretensões recursais das partes no presente tópico, em razão da identidade da matéria.

Em caso de manutenção da condenação, o reclamado pugna pela redução do *quantum* indenizatório fixado a título de danos morais (R\$ 44.815,25), ao argumento de que a enfermidade que acometeu a reclamante é multifatorial, não sendo atribuível às atividades laborais, destacando que embora esteja apta ao trabalho, a reclamante optou por não voltar a trabalhar no banco. Segundo alega, o valor arbitrado na sentença pode propiciar não só o enriquecimento indevido da reclamante, mas também impulsionar a *“indústria do dano moral”* (fl. 662), razão pela qual pugna pela redução, bem como seja determinada a correção monetária a partir do momento da fixação, e não desde o evento danoso.

A reclamante, por sua vez, postula a majoração da indenização por danos morais, ao argumento de que a manutenção do valor fixado na origem *“seria um prêmio à irresponsabilidade do banco, de ter violado um bem fundamental da pessoa, a sua dignidade, bem tão relevante que constitui princípio fundamental da República Federativa do Brasil”* (fl. 644). Sustenta que *“a ofensa à esfera personalíssima de direitos da Recorrente, bem como seu constrangimento, tudo fruto do desrespeito do réu pelo ordenamento jurídico e pela condição de pessoa humana digna da obreira,*

conduta que merece áspera reprimenda, sobretudo em razão do elevado grau de culpa do réu” (fl. 643), destacando que a condenação também deve *“revestir-se de um caráter punitivo, inibindo o réu de reincidir na prática desse tipo de vilipêndio à dignidade de seus funcionários, que resultou no adoecimento e na incapacidade da reclamante”* (fls. 643/644).

Examino.

O *quantum* indenizatório devido a título de danos morais deve observar a capacidade econômica da vítima e a do causador, atentando para valor que compense, sem causar locupletamento, e sirva como repreensão pela conduta, de forma pedagógica, a fim de evitar sua repetição.

Ademais, há que se considerar que o ofendido tem que receber uma soma que compense o dano, a dor e seu sofrimento, sem que tal quantia constitua-se em locupletamento, e, além disso, é necessário que se leve em conta o caráter punitivo e pedagógico da medida, uma vez que o valor deve corresponder a uma quantia que o ofensor não considere irrisória, o que culminaria na sensação de impunidade.

Concomitante a tais considerações, é preciso ter em vista os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, para que se possa atingir uma indenização justa.

Desta feita, consideradas as peculiaridades do caso, as condições pessoais dos litigantes, e em especial os valores fixados em casos similares por esta E. 2ª Turma, entendo ser necessário reduzir o valor fixado na sentença a título de indenização por danos morais (R\$ 44.815,25), para o importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

Cito como procedentes os seguintes julgados deste Colegiado, envolvendo situação fática semelhante à dos presentes autos e empregadores do mesmo porte econômico do reclamado: Acórdão nº 8211/2015, publicado em 07.04.2015, de minha relatoria (TRT-PR-05710-2012-662-09-00-4) e Acórdão nº 25162/2015, publicado em 25.08.2015, de relatoria do Ex.mo. Des. RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA (TRT-PR-01043-2012-091-09-00-7).

Pelo exposto, **rejeito** a pretensão recursal formulada pela reclamante e **acolho** o pedido do reclamado, para reduzir a indenização por danos morais para o importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), corrigido monetariamente a partir da data da publicação do presente acórdão e com incidência de juros de mora desde o ajuizamento da ação, nos termos da Súmula n.º 439 do TST.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Postula o reclamado a reparação do julgado para ver excluída a condenação de pagamento de honorários advocatícios, ao argumento de que a reclamante não comprovou o preenchimento de todos os requisitos de que trata o § 1º, do art. 14, da Lei nº 5.584/1970, bem como as Súmulas 219 e 329 e OJ nº 305 da SDI-1, todas do C. TST.

De acordo com o recorrente, além de não estar assistida pela entidade sindical, a reclamante recebeu remuneração superior a dois salários mínimos durante a contratualidade, além de ter admitido que *“não trabalha mais por opção própria, para cuidar da casa e do filho, já que seu*

marido é dentista e provê o sustento da casa e da família”, destacando que “não se pode dizer que não dispõe de condições econômicas para demandar, inclusive ela e sua família almoçam todos os dias em restaurantes, o que não se coaduna com estado de pobreza” (fl. 663).

Sucessivamente, pugna pela redução da condenação, sob a alegação de que o valor dos honorários advocatícios não deverá ultrapassar 10% do valor líquido da condenação, consoante orienta a OJ nº 348 do C. TST.

Consta da sentença recorrida (fl. 627):

No Processo do Trabalho, a assistência judiciária gratuita é prevista, atualmente, pelo parágrafo 3º, do artigo 790 da CLT, alterado pela Lei 10.537, de 27-8-2002, que fixa os requisitos para aplicação excepcional do princípio da sucumbência e o direito à isenção de custas, nesta Justiça Especializada, assim expressando:

“É facultado aos Juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família”.

Presume-se pobre aquele que perceba até dois salários mínimos e declare, de próprio punho, não dispor de condições econômicas para demandar sem prejuízo do sustento próprio ou da família. Neste caso, independentemente de estar assistido pelo respectivo sindicato, aplica-se a sucumbência, usualmente inexistente no Processo do Trabalho.

A autora não se encontra auferindo salários ou benefício previdenciário e declara não dispor de condições econômicas para demandar, preenchendo os requisitos para a concessão da assistência judiciária gratuita.

Incabível a aplicação do Código Civil, ante a existência de regra própria no Processo do Trabalho, consoante Súmula 445 do TST:

INADIMPLEMENTO DE VERBAS TRABALHISTAS. FRUTOS. POSSE DE MÁ-FÉ. ART. 1.216 DO CÓDIGO CIVIL. INAPLICABILIDADE AO DIREITO DO TRABALHO. A indenização por frutos percebidos pela posse de má-fé, prevista no art. 1.216 do Código Civil, por tratar-se de regra afeta a direitos reais, mostra-se incompatível com o Direito do Trabalho, não sendo devida no caso de inadimplemento de verbas trabalhistas.

Condena-se o réu ao pagamento de honorários advocatícios, no importe de 15% do valor líquido devido à autora, corrigido.

Analiso.

Prevalece no C. TST o entendimento no sentido que basta a declaração feita pelo próprio trabalhador, ou por seu advogado, de que não há condições de arcar com os custos do processo para que seja deferida a justiça gratuita. É o que orienta a OJ nº 304 da SDI-1:

OJ-SDI-1-304. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. DECLARAÇÃO DE POBREZA. COMPROVAÇÃO (DJ 11.08.2003)

Atendidos os requisitos da Lei nº 5.584/70 (art. 14, § 2º), para a concessão da assistência judiciária, basta a simples afirmação do declarante ou de seu advogado, na petição inicial, para se considerar configurada a sua situação econômica (art. 4º, § 1º, da Lei nº 7.510/86, que deu nova redação à Lei nº 1.060/50).

No caso, a reclamante requereu a concessão dos benefícios da justiça gratuita na petição inicial (fl. 13, item 7.g) e, para tanto, apresentou declaração por ela subscrita, atestando que não dispõe de condições econômicas para arcar com as custas judiciais advindas da presente ação trabalhista, sem prejuízo do seu sustento e de sua família (fl. 20).

Presume-se, portanto, verdadeira a referida declaração. A presunção é relativa e, portanto, admite prova em contrário. Porém, no caso em tela, o reclamado não fez prova de que os ganhos do reclamante seriam suficientes para sustentar os gastos pessoais e familiares e, ainda, arcar com os custos decorrentes da demanda trabalhista.

De fato, como bem observou o MM. Juiz de origem, atualmente a reclamante encontra-se sem rendimentos, pois está afastada do trabalho em licença não remunerada, além de não receber qualquer benefício previdenciário. Ao contrário do que tenta fazer crer o recorrente, o fato de a reclamante ter relatado, durante os trabalhos periciais, que o marido é dentista e “*está mantendo a casa*”, bem como que “*almoçam no quilo*” (fl. 570) não é suficiente para infirmar a declaração de insuficiência econômica, notadamente considerando que tais circunstâncias não denotam estilo de vida luxuoso, mas tão somente confirmam a gravidade do quadro depressivo que acometeu a trabalhadora, incapacitando-a para as atividades mais comuns do dia a dia, como ir ao supermercado ou ao banco, como também informou na perícia.

Sendo assim, não há razão para afastar a concessão dos benefícios da justiça gratuita.

No que se refere aos honorários advocatícios, conforme entendimento do C. TST, do qual perfilha esta Segunda Turma, para a condenação deve-se observar a cumulatividade de dois requisitos, quais sejam: a) o trabalhador deve estar representado pelo sindicato de sua categoria; e b) a necessidade de o empregado comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal, ou se encontrar em situação econômica que não lhe permita demandar em juízo sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

Nesse sentido, a orientação contida no item I da Súmula nº 219 do C. TST:

“SÚMULA 219. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 305 da SBDI-1 ao item I) - Res. 197/2015, DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015.

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a

percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (art.14,§1º, da Lei nº 5.584/1970). (ex-OJ nº 305 da SBDI-I).

II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.

III - São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.” (grifos acrescentados)

Assim, curvo-me ao entendimento desta Turma no sentido de que os honorários advocatícios são inconciliáveis com o *jus postulandi* - que não foi revogado pelo artigo 133 da Constituição Federal (*“O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”*) no âmbito trabalhista, estando, assim, ainda em vigor o artigo 791 da CLT (*“Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final”*) - não havendo que se falar, portanto, no pagamento de honorários sucumbenciais.

Diante do exposto, considerando que apesar de ser beneficiária da justiça gratuita, a reclamante não se encontra assistida pelo sindicato (procuração - fl. 17), forçoso reconhecer que não atende aos requisitos para a concessão dos honorários advocatícios.

Sendo assim, com o devido respeito ao entendimento adotado na origem, **reformo a sentença** para afastar a condenação de pagamento de honorários advocatícios.

HONORÁRIOS PERICIAIS

Sustenta o reclamado que não foi sucumbente no objeto da perícia, porquanto o laudo pericial não afastou o nexo de causalidade, nem atestou a existência do mesmo, determinando a perita judicial a observância das demais provas dos autos, razão pela qual entende que inexistente a obrigação de arcar com os honorários periciais.

Alega que a perícia teria sido imprestável aos fins a que se destinou, ressaltando que *“a simples elaboração de laudo, sem conclusão, ilide a incidência de honorários, eis que, não é necessário a elaboração de laudo técnico para dizer que as provas documentais e testemunhais dos autos podem demonstrar ou não o nexo de causalidade da doença com a relação de trabalho”* (fl. 665).

Requer, com base no exposto, a exclusão da condenação de pagamento de honorários periciais ou, sucessivamente, seja determinado que cada uma das partes arque com 50% do valor devido, ante a existência de sucumbência recíproca. Acaso seja mantida a condenação, requer, ainda, seja reduzido o montante fixado a título de honorários periciais, ao argumento de que a quantia de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) seria muito elevada.

Sobre o tema, ressei da sentença (fl. 627):

A responsabilidade pelo pagamento de honorários periciais é da parte sucumbente na

pretensão relativa ao objeto da perícia” (artigo 790-B, da CLT).

Concluindo-se pela existência de nexo de concausalidade entre a doença apresentada pela autora e as atividades executadas no réu, cabe a este arcar com honorários periciais, que são fixados em R\$ 1.500,00, tendo em vista que a perícia resumiu-se a exames físicos e análise de exames juntados aos autos, sem requerer maiores medições, a justificar maior remuneração.

Nada a reparar.

Diversamente do que sustenta o reclamado, o laudo pericial produzido nos presentes autos não foi inconclusivo, tendo à vista que confirmou o diagnóstico de depressão, além de reconhecer a possibilidade de considerar o trabalho como fator desencadeante para o quadro depressivo (nexo causal) em caso de comprovação dos fatos alegados na petição inicial, referentes à cobrança excessiva de metas e pressão por parte dos superiores hierárquicos.

Assim, considerando que a reclamante logrou demonstrar o fato controverso com a prova que produziu, é da parte contrária o ônus de arcar com o pagamento dos honorários periciais, porque sucumbente na pretensão formulada na exordial, nos termos do artigo 790-B da CLT (“A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita”).

Desta forma, improcede o pleito de reforma da sentença para que seja excluído da condenação o pagamento de honorários periciais, eis que o reclamado foi sucumbente no objeto da perícia.

Quanto ao pedido sucessivo, impende salientar que o dispositivo celetário em epígrafe não contém ressalva à sucumbência parcial ou ao pagamento *pro rata*. Não importa, portanto, a parcela de sucumbência existente, já que na Justiça do Trabalho não há lugar para aplicação da sucumbência parcial no que diz respeito aos honorários periciais.

Neste sentido, cito os seguintes julgados do C. TST:

[...] HONORÁRIOS PERICIAIS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. A condenação em honorários periciais a cargo das reclamadas tem amparo no artigo 790-B da CLT e na jurisprudência desta Corte, pela qual, em caso de sucumbência recíproca no objeto da perícia, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários é da empregadora, porquanto inaplicável na Justiça do Trabalho o artigo 21 do CPC. Precedentes. Nego provimento. [...] (Ag-ARR-362-87.2011.5.15.0029, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 02.12.2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04.12.2015)

[...] HONORÁRIOS PERICIAIS - SUCUMBÊNCIA - VALOR 1. Na forma do art. 790-B da CLT, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia. In casu, determinou-se a produção de prova pericial para exame dos pedidos de adicional de insalubridade. Mantida a condenação, não há falar na sucumbência recíproca pretendida. 2. O valor arbitrado considerou a complexidade do trabalho desenvolvido. Diante desse contexto, não diviso violação aos dispositivos constitucionais invocados. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS O

Eg. TRT consignou a existência de infrações à legislação trabalhista, notadamente o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalhador. Diante desse contexto, a expedição de ofícios não viola os dispositivos constitucionais invocados. [...] (AIRR-292-13.2014.5.18.0181, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 18.11.2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20.11.2015)

[...] 3. HONORÁRIOS PERICIAIS. SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA. Não vigora, no processo do trabalho, o princípio da sucumbência recíproca, consagrado no artigo 21 do CPC, ante o princípio da proteção ao trabalhador. Assim, em caso de sucumbência, ainda que parcial, quanto à pretensão objeto da perícia, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da reclamada. Portanto, estando a decisão recorrida em conformidade com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte, incide a Súmula nº 333 do TST como óbice ao conhecimento do recurso de revista por violação do art. 21 do CPC. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR-222600-60.2009.5.02.0446, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 02.09.2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04.09.2015)

Tampouco merece guarida o pedido de redução do valor dos honorários periciais, fixado em R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) pelo MM. Juiz de primeiro grau. Com efeito, este foi fixado em montante condizente com o encargo, sendo compatível com o trabalho realizado, principalmente no que tange ao conhecimento necessário para a confecção do laudo, ao zelo profissional e ao grau de detalhamento e de explicações.

Nada a prover, portanto.

EFEITO DEVOLUTIVO (ART. 515 DO CPC)

Por fim, requer o empregador seja observado o disposto no art. 515 do CPC, para que o efeito devolutivo submeta a este Juízo *ad quem* todas as questões ventiladas em sede de defesa, consoante orienta a OJ nº 340 da SDI-1 do C. TST, inclusive quanto à profundidade do mesmo, nos termos da Súmula nº 393 da mesma Corte.

Pois bem.

Ante o efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário, previsto no art. 515 e parágrafos, do CPC, tem-se que havendo recurso na questão, é certo que toda a matéria é devolvida ao Tribunal, já que todas as questões suscitadas em primeiro grau podem ser objeto de análise novamente em recurso.

Neste sentido, a Súmula nº 393 do C. TST (resultante da conversão da OJ nº 340 da SDI-1), invocada nas razões recursais:

SÚMULA 393. RECURSO ORDINÁRIO. EFEITO DEVOLUTIVO EM PROFUNDIDADE. ART. 515, § 1º, DO CPC (redação alterada pelo Tribunal Pleno na sessão realizada em 16.11.2010) - Res. 169/2010, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.11.2010

O efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário, que se extrai do § 1º do

art. 515 do CPC, transfere ao Tribunal a apreciação dos fundamentos da inicial ou da defesa, não examinados pela sentença, ainda que não renovados em contrarrazões. Não se aplica, todavia, ao caso de pedido não apreciado na sentença, salvo a hipótese contida no § 3º do art. 515 do CPC.

Em atenção ao requerimento formulado pelo reclamado, observo que o efeito devolutivo em profundidade foi observado por este Colegiado na apreciação de cada um dos tópicos em que houve recurso, não havendo nada mais a acrescentar no presente item.

Por todo o exposto, **dou provimento parcial** ao recurso ordinário do reclamado, tão somente no que se refere à redução do valor arbitrado a título de indenização por danos morais, bem como quanto à exclusão dos honorários advocatícios.

RECURSO ORDINÁRIO DE L.M.M.E.

INCAPACIDADE DA AUTORA PARA O DESEMPENHO DE SUAS FUNÇÕES

A reclamante não se conforma com a rejeição do pedido de pagamento de indenização por danos materiais.

Sustenta, em resumo, que nos termos do art. 950 do Código Civil, a incapacidade laboral deve ser aferida a partir da função específica que exercia, pouco importando a mera especulação sobre a possibilidade do exercício de outras atividades. Acrescenta que a conclusão no sentido de que estaria apta para suas atividades não se coaduna com o conjunto probatório existente nos autos, pois está afastada do trabalho deste outubro de 2009, não tendo sido autorizado o retorno pelo profissional médico que a assiste, ante o receio de que ocorra uma piora no quadro clínico.

De acordo com a recorrente, a incapacidade é total, vez que não possui condições sequer de adentrar em uma agência bancária, ressaltando que não retornou ao trabalho não por vontade própria, mas por não conseguir voltar ao ambiente que desencadeou suas lesões. Segundo alega, caso retorne às suas atividades continuará exposta aos mesmos riscos ocupacionais, havendo a possibilidade de piora em seu quadro clínico.

Com base no exposto, pretende a reforma da sentença para que se reconheça a incapacidade definitiva para o exercício de função habitual, condenando-se o reclamado ao pagamento de indenização por danos materiais, desde o afastamento do trabalho, até completar 80,4 anos de idade, conforme expectativa de vida prevista pelo IBGE. Requer, ainda, seja determinada a constituição de capital para a garantia do pagamento da indenização, na forma do art. 475-Q do CPC e Súmula nº 313 do STJ.

Sucessivamente, requer seja determinado o pagamento de indenização pelo menos nos períodos de afastamento do trabalho, seja por força de percepção de benefício previdenciário, seja em razão de atestados médicos, ressaltando que em tais situações efetivamente não teve condições de exercer qualquer atividade, fazendo jus à reparação.

Examino.

A prova pericial médica produzida nos autos concluiu que, sob o ponto de vista psiquiátrico, a reclamante está apta ao exercício das atividades laborativas (fl. 579), tendo sido esclarecido pela perita, em resposta aos quesitos complementares, que (fl. 598):

- a autora está em remissão da doença, pois não apresenta alteração no exame do estado mental;

- os medicamentos não podem ser suspensos abruptamente, e isso deve ser tentado gradualmente ao longo de meses, entretanto, seu uso não impede o exercício de atividades laborativas;

- o fato de a reclamante não desejar trabalhar novamente como bancária não implica incapacidade laborativa, o que significa afirmar que ela está apta a trabalhar em qualquer atividade, mas cabe a ela definir onde.

Como se vê, o laudo pericial não corrobora a tese obreira, no sentido de que a incapacidade laboral seria definitiva. De acordo com a perita médica, a reclamante está apta para retornar ao trabalho, em qualquer atividade que escolher, sem restrições. O fato de não ser possível a suspensão do tratamento medicamentoso não impede o exercício de atividades laborais, além de não terem sido constatadas alterações no exame de estado mental.

Impende salientar que o juiz possui liberdade para apreciar as provas, mas dada a credibilidade do laudo, elaborado por médica psiquiátrica, este só pode ser desconstituído por robusta prova em contrário (Art. 436 do CPC. *O juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar a sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos*), o que não ocorreu no caso em análise.

O laudo pericial é taxativo quanto à possibilidade de retorno da reclamante ao trabalho, nada havendo nos autos que desabone tal conclusão. Observo, por oportuno, que os laudos médicos apresentados juntamente com a petição inicial não são suficientes para infirmar a prova pericial, notadamente considerando que são datados de 2010 e 2011, portanto inservíveis para esclarecer a atual condição de saúde da reclamante. Outrossim, o parecer elaborado pelo assistente técnico indicado pela autora limita-se a comentar o laudo pericial apresentado nos autos, nada trazendo de novo ao deslinde da questão.

Assim sendo, ratifica-se a conclusão pericial de que a reclamante está apta a retornar ao trabalho.

Não obstante, merece reforma a sentença quanto ao indeferimento do pedido de pagamento de indenização por danos materiais, porquanto é inconteste que, por conta da doença, a reclamante sofreu limitações, motivo pelo qual esteve totalmente impossibilitada de exercer qualquer função a partir da concessão do benefício previdenciário (01.12.2009, conforme limite imposto na petição inicial, fl. 09).

Considerando que a alta previdenciária está sendo discutida judicialmente e, à falta de outros elementos que esclareçam quando a capacidade laboral da reclamante foi integralmente restabelecida, é de se reconhecer que o marco final da incapacidade coincide com a data em

que foi realizada a perícia médica judicial, a qual constatou, indene de dúvidas, que a reclamante estava apta para retornar ao trabalho (entrevista realizada em 01.10.2014, fl. 567).

Inegável que, durante o período em questão, a capacidade laborativa da reclamante sofreu redução total (100%), pois ficou completamente impossibilitada de trabalhar. Portanto, nesse período, faz jus a autora ao pagamento de indenização por danos materiais, correspondente a 100% da sua remuneração.

Esta Segunda Turma entende que o valor da indenização deve ser equivalente a 100% da remuneração durante o período de afastamento, pois nesse interregno o trabalhador esteve impossibilitado de realizar diversas atribuições, devido a sua limitação por dano para o qual concorreu o empregador, sem receber salários. Já acerca da base de cálculo, deve ser considerado o conjunto remuneratório do trabalhador, eis que o objetivo da pensão mensal é retornar ao estado anterior, ou seja, prover à vítima a situação em que se encontrava antes da ocorrência do dano.

Consequentemente, a indenização por danos materiais, na modalidade lucros cessantes, relativa ao período de 09.12.2009 a 01.10.2014, deve corresponder ao valor de 100% do salário mensal da reclamante.

Ante o exposto, **reforma parcialmente a sentença** para acrescer à condenação o pagamento de indenização por danos materiais em valor correspondente à remuneração integral (100%), composta de ordenado e gratificação de função, no período de 09.12.2009 a 01.10.2014, acrescido da gratificação natalina em valor proporcional ao período em questão.

O valor devido será apurado em liquidação de sentença por simples cálculos, observando-se os reajustes salariais concedidos à categoria, conforme convenções coletivas de trabalho constantes dos autos, além de outras que porventura se fizerem necessárias, a serem apresentadas oportunamente.

Considerando que a condenação é limitada a parcelas vencidas, não há que se falar em constituição de capital.

Acolho em parte a pretensão recursal, nos termos postos.

INDENIZAÇÃO PELOS DANOS MORAIS - MAJORAÇÃO

A pretensão recursal foi analisada em conjunto com o recurso ordinário do reclamado, tendo sido **rejeitada**, acolhendo-se o apelo da parte contrária para reduzir a indenização por danos morais para o importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO**

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO B.C.S.A. para: a) reduzir a indenização por danos morais para o importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), corrigido monetariamente a partir da data da publicação do presente acórdão e com incidência de juros de mora desde o ajuizamento da ação, nos termos da Súmula n.º 439 do TST; e b) afastar a condenação de pagamento de honorários advocatícios. Sem divergência de votos, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE** para acrescer à condenação o pagamento de indenização por danos materiais em valor correspondente à remuneração integral (100%), composta de ordenado e gratificação de função, no período de 09.12.2009 a 01.10.2014, acrescido da gratificação natalina em valor proporcional ao período em questão. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 08 de março de 2016.

CASSIO COLOMBO FILHO

RELATOR

Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Arion Mazurkevic, publicado no DJE em 25/05/2016. (PROCESSO Nº 07410-2012-663-09-00-6 (RO))

EMENTA

REGIME 12 X 36 - ADOECIMENTO - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. A situação revelada nos presentes autos é a prova do quanto o regime 12 x 36, que viola os limites legais, mas assim mesmo é admitido pela jurisprudência, é nocivo. A empregada trabalhava no referido regime em dois estabelecimentos de saúde, um como técnica de enfermagem e no outro como auxiliar de enfermagem. As provas periciais atestaram que a Reclamante desencadeou Transtorno Depressivo grave sem sintomas psicóticos (CID F 33.2) e Síndrome de Burnout (CID Z 73.0) em face do duplo vínculo de emprego, submetida em ambos ao regime 12 x 36, e à sobrecarga de tempo de exposição ao trabalho. O regime 12 x 36, embora seja tolerado pela jurisprudência e amparado em norma coletiva, representa violação do limite de dez horas diárias estabelecido no art. 59, § 2º, da CLT. Ademais, estimula o empregado a obter outro emprego nas mesmas condições, durante a folga de 36 horas, com o intuito de aumentar a precária renda obtida com apenas um emprego (no caso, a Reclamante, como auxiliar de enfermagem, recebia cerca de dois salários mínimos), provocando ainda maior sobrecarga de trabalho, além das já extenuantes 12 horas de labor. O mais grave é que esta prática é habitualmente adotada na área da saúde. Ou seja, a sociedade deixa a sorte de seus doentes nas mãos de profissionais mal remunerados que trabalham 12 horas seguidas e ainda dobram essa jornada em outro estabelecimento de saúde. O resultado dessa combinação desastrosa é possível constatar facilmente no atendimento que é normalmente dispensado nos estabelecimentos hospitalares pela enfermagem. O caso presente é a prova dos efeitos nocivos dessa combinação sobre a saúde do trabalhador. Não há dúvida que o trabalhador contribuiu para essa situação, pois é sua a opção por manter duplo emprego. Contudo, isso não exime a responsabilidade e a culpa do empregador, que é quem adota o regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso e submete seus empregados a ele, assumindo os riscos de seus efeitos na saúde e bem estar dos trabalhadores.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **04ª VARA DO TRABALHO DE LONDRINA - PR**, em que são Agravantes **C. I. S. M. P.** e **R. P.** e Agravados **OS MESMOS**.

RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença da lavra da Juíza Ziula Cristina da Silveira Sbroglia, que acolheu parcialmente os pedidos formulados (fls. 618/632), recorrem as partes a este E. Tribunal.

Em razões recursais (fls. 634/644), o Reclamado postula a reforma do julgado quanto aos itens: a) adicional de insalubridade: base de cálculo; e, b) jornada de trabalho - adicional noturno.

Denegado seguimento ao recurso interposto pelo Reclamado, por entender o juízo de origem estar o recurso deserto (fl. 661), aquele interpôs agravo de instrumento (fls. 665/673) a este E. Tribunal, a fim de que se dê regular prosseguimento ao recurso.

Apesar de regularmente intimada (fl. 907), a Reclamante não apresentou contraminuta nem contrarrazões.

A Reclamante, por sua vez, em razões recursais (fls. 645/659), postula a reforma do julgado quanto aos itens: a) prescrição quinquenal; b) equiparação salarial - desvio de função; c) doença ocupacional; e, d) honorários advocatícios.

Contrarrazões apresentadas às fls. 890/905, pelo Reclamado.

O Ministério Público do Trabalho, em parecer da lavra da Procuradora Viviane Dockhorn Weffort, opinou pelo conhecimento e provimento do Agravo de Instrumento, a fim de que seja dado seguimento ao recurso ordinário do Reclamado. Já no mérito, opinou pelo conhecimento dos recursos ordinários, pelo provimento parcial do recurso do Reclamado e pelo não provimento do recurso da Reclamante (fls. 915/922).

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Conheço do agravo de instrumento em recurso ordinário do Reclamado, eis que presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

2. MÉRITO

1 AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO ORDINÁRIO DE C. I. S. D. M. P.

ADMISSIBILIDADE DO RECURSO ORDINÁRIO

O juízo de origem negou o processamento do recurso ordinário interposto pelo Reclamado, entendendo-o deserto, ante o não recolhimento das custas processuais e do depósito recursal (fl. 661).

Inconformado, o Reclamado apresentou agravo de instrumento, visando ao conhecimento e processamento do recurso interposto. Afirma que “*é pessoa jurídica de direito público, conforme*

resta comprovado nos Autos (docs. de Constituição do Consorcio anexos)", e que a decisão agravada "fere o disposto no inc. I do art. 790-A da CLT e no inc. IV do art. 1º do Decreto-Lei nº 779 de 21/08/1969, pois as pessoas jurídicas de direito público (sejam elas da administração direta ou indireta) são isentas do pagamento das custas e ainda possuem o privilégio da dispensa do depósito recursal" (fl. 668).

Com razão.

Infere-se dos autos que, por meio da realização de Assembleia Geral do Conselho de Prefeitos do C.I.S.M.P. , realizada em 13.06.2012, declarou-se a constituição do Reclamado como consórcio público, com personalidade jurídica de direito público, na forma de associação pública e com natureza autárquica (fls. 109/110).

Da referida deliberação, os entes consorciados firmaram, na mesma data, Contrato de Consórcio Público, conforme documento de fls. 111/133, constituindo o CISMEPAR com personalidade jurídica de direito público, nos termos da Lei Federal nº 11.107/2005.

Dispõe o art. 6º, §1º, da Lei nº 11.107/2005 que *"o consórcio público com personalidade jurídica de direito público integra a administração indireta de todos os entes da Federação consorciados"*.

Diante desse contexto, ao possuir o Reclamado personalidade jurídica de direito público e, como tal, integrar a administração indireta na forma autárquica, faz jus ao benefício da isenção do recolhimento do depósito recursal e das custas processuais, considerando a previsão do artigo 1º, incisos IV e VI, do Decreto-lei n. 779/69.

Assim, merece provimento o agravo de instrumento para, afastando a deserção, conhecer do recurso ordinário do Reclamado.

Ante o exposto, dou provimento ao agravo de instrumento para, nos termos da fundamentação, conhecer do recurso ordinário do Reclamado.

Ainda, conheço do recurso ordinário da Reclamante, bem como das contrarrazões apresentadas, eis que presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

Ressalte-se que a decisão proferida não comporta remessa necessária.

Nos termos da Súmula nº 303, I, a, do C. TST, não deve ser conhecida a remessa necessária quando a condenação não ultrapassar o valor correspondente a 60 (sessenta) salários mínimos.

No presente caso, a condenação é inferior a 60 salários mínimos (o valor arbitrado foi de R\$ 40.000,00), o que inviabiliza o reexame necessário. Nesse contexto, apenas a matéria devolvida pelos recursos será apreciada.

[...]

3 RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

DOENÇA OCUPACIONAL

O juízo de origem entendeu pela inexistência de nexo de causalidade ou concausalidade entre a doença que acometeu a Reclamante e o labor desenvolvido em benefício do Reclamado, pelos seguintes fundamentos (fls. 624/630):

A reclamante aduz que foi acometida por doença psicológica em razão do exacerbado volume trabalho e o respectivo stress que dele adveio. Informou, ainda, que tal patologia é conhecida como Síndrome de Burnout.

Diante disso, postula o reconhecimento da estabilidade provisória e a respectiva indenização substitutiva. Como pedido sucessivo, requer a reintegração no emprego e o pagamento dos salários não pagos em detrimento do afastamento ilegal com os valores corrigidos nos termos da presente lide e de acordo com os índices legais.

A reclamada em sua defesa refuta as alegações da autora, argumentando que não houve doença relacionada com o labor desenvolvido junto à reclamada; que a patologia que afirma ter contraído inexistente, pois os atestados apresentados no decorrer do contrato se referem a transtorno depressivo e não à alegada síndrome; que o que pode ter acontecido com a reclamante se deve pelo fato de trabalhar em dois hospitais simultaneamente; que, também, se deve por problemas pessoais, mas não em decorrência do trabalho; que a reclamante não conseguiu provar que adquiriu doença advinda especificamente do trabalho realizado para a reclamada; que não fazia jus a estabilidade provisória, conseqüentemente, considera que este juízo, por todo o exposto, julgue improcedentes os respectivos pedidos.

Acerca da Síndrome de Burnout 1, doença que a reclamante sustenta ter adquirido em função de seu trabalho, discorre o Dr. Dráuzio Varella:

A síndrome de burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio psíquico descrito em 1974 por Freudenberger, um médico americano.

O transtorno está registrado no Grupo V da CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde).

Sua principal característica é o estado de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. A síndrome se manifesta especialmente em pessoas cuja profissão exige envolvimento interpessoal direto e intenso.

Profissionais das áreas de educação, saúde, assistência social, recursos humanos, agentes penitenciários, bombeiros, policiais e mulheres que enfrentam dupla jornada correm risco maior de desenvolver o transtorno.

Sintomas

O sintoma típico da síndrome de burnout é a sensação de esgotamento físico e emocional que se reflete em atitudes negativas, como ausências no trabalho, agressividade, isolamento, mudanças bruscas de humor, irritabilidade, dificuldade

de concentração, lapsos de memória, ansiedade, depressão, pessimismo, baixa autoestima.

Dor de cabeça, enxaqueca, cansaço, sudorese, palpitação, pressão alta, dores musculares, insônia, crises de asma, distúrbios gastrintestinais são manifestações físicas que podem estar associadas à síndrome.

Diagnóstico

O diagnóstico leva em conta o levantamento da história do paciente e seu envolvimento e realização pessoal no trabalho.

Respostas psicométricas a questionário baseado na Escala Likert também ajudam a estabelecer o diagnóstico.

Tratamento

O tratamento inclui o uso de antidepressivos e psicoterapia. Atividade física regular e exercícios de relaxamento também ajudam a controlar os sintomas.

O Decreto 3.048/99, Regulamento da Previdência Social, assim descreve a doença:

TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO RELACIONADOS COM O TRABALHO (Grupo V da CID-10)

DOENÇAS

XII - Sensação de Estar Acabado (“Síndrome de BurnOut”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) (Z73.0).

AGENTES ETIOLÓGICOS OU FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL

1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3);
2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6).

Podemos ver que tal doença é, reconhecidamente, uma doença ocupacional.

Por doença profissional ou doença ocupacional temos que é aquela que resulta diretamente do ambiente do trabalho como um todo. Tendo como consequência a incapacidade laborativa, total ou parcial, ou a morte.

O dispositivo legal que trata do respectivo tema é a Lei 8.213/91 da previdência social. Em seu texto, mais precisamente, em seu art. 19, tem-se a conceituação acerca do acidente do trabalho, in verbis:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Ademais, equipara ao acidente de trabalho a doença profissional e a doença do trabalho, como se extrai do seu art. 20, *ipsis litteris*:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo

exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva 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.

É sobremodo importante ressaltar que se faz necessária a existência do nexo de causalidade entre a doença e a atividade laboral para o respectivo enquadramento como doença do trabalho ou profissional. Para tanto, imprescindível se faz a perícia técnica.

Com o intuito averiguar a existência do respectivo nexo de causalidade, este juízo, em 08/05/2013, determinou a elaboração de perícia, informando as partes acerca do prazo para formação e apresentação dos quesitos e indicação dos respectivos assistentes. Ato contínuo estipulou os prazos para o perito.

Foi nomeado o perito médico forense, Dr. Charles Louis Kiraly, que marcou a perícia para o dia 28/05/2013, vindo a apresentar o respectivo laudo tempestivamente (fls. 359/377).

Após muita controvérsia, o referido perito foi destituído por desobediência a determinação judicial, porém seu laudo não foi desconsiderado e nem desentranhado dos autos.

Logo em seguida, fora nomeada nova perita médica, Dra. Adriana Kely Servilha, marcando nova perícia para o dia 25/03/2014, vindo a apresentar o respectivo laudo tempestivamente (fls. 534/553) com a seguinte conclusão, in verbis:

DISCUSSÃO:

Após análise dos Autos e das queixas clínicas e evolução do quadro, pode-se afirmar que a Reclamante apresentou hipótese diagnóstica inicial de depressão, conforme documentos médicos de avaliação do INSS, com migração para a hipótese diagnóstica de quadro de transtorno afetivo bipolar por psiquiatras em seu seguimento no CAPS, com situação psicopatológica sob adequado controle clínico no momento.

Não há documentos que constem início da doença em 2005, mas há relatos de quadro desde 2006 da Autora ao INSS (Fls. 446 a 470).

Apresenta como comorbidades hipertensão arterial, obesidade mórbida e discopatia de coluna lombo sacra.

É comum que pacientes inicialmente considerados como portadores de depressão pura passem a ser classificados com diagnóstico de transtorno afetivo bipolar mediante avaliação seriada e seguimento de longo prazo do paciente psiquiátrico, o que ocorreu no presente momento. Há estudos que mostram que 69% dos pacientes com transtorno afetivo bipolar são diagnosticados com depressão unipolar.

O diagnóstico evolutivo e atual da Autora o quadro de transtorno afetivo bipolar, que acomete cerca de 1% da população.

As apresentações do quadro clínico podem ser variadas e os sintomas de crises de depressão intercaladas com episódios de mania podem não aparecer em sua forma clássica, dificultando o diagnóstico.

As causas de tal transtorno tem sido alvo de investigações. O transtorno afetivo bipolar possui alta prevalência na população mundial e causa perdas significativas na vida dos portadores. É uma doença com importante fator genético, cuja herança se caracteriza por mecanismos complexos de transmissão envolvendo múltiplos genes que estão sob influência de inúmeros fatores ambientais.

CONCLUSÃO:

No presente caso não hánexo de causalidade, não há concausa entre o trabalho da Reclamante na Ré.

Não há incapacidade laborativa, havendo rebate profissional acima descrito que vem sendo obedecido desde a alta previdenciária.

Antes de prosseguir com a análise, vale ressaltar que o Juízo não está adstrito ao disposto no laudo pericial, podendo formar sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos, inteligência do art. 436 do CPC.

Quanto a concausa a existência dela por si só não afasta o enquadramento da doença ocupacional, ou seja, tudo o que ocorrer para causar o aparecimento da doença é considerado fator para efeito de análise do respectivo acidente.

No mesmo sentido, abordam a questão Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazarri:

“Equipara-se a acidente de trabalho a chamada concausa, ou seja, a causa que, embora não tenha sido a única, contribuiu diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda de sua capacidade laborativa, ou produziu lesão que exija atenção médica para a sua recuperação - inciso I do art. 21 da lei n. 8.213/2001. É de Russomano a definição que melhor se adequou à ideia de concausalidade: A causa propriamente dita, a causa originária, a causa traumática, como dizem os peritos, gera determinados efeitos, mas não são, por sua vez, resultantes da causa traumática. São concorrentes e, na, decorrentes.”(Manual de Direito Previdenciário, 5ª ed. LTr, São Paulo: 2003, p. 489).

Resta claro que as condições de trabalho da reclamante em dois empregos na área de saúde contribuíram para o desencadeamento e desenvolvimento de seu quadro patológico. O fato de laborar em dupla jornada em funções semelhantes, com uma expressiva carga de trabalho e mais a disposição genética que já dispunha, foram os fatores preponderantes para que desenvolvesse a patologia psíquica que a acompanha.

Não formado seu convencimento, este juízo, com base no art. 131 do CPC, entrou em contato com a AEBEL - Associação Evangélica Beneficente de Londrina, Hospital Evangélico, e obteve a informação que a reclamante, até a presente data, encontra-se em exercício na referida instituição, comprovando que não está inapta para o trabalho.

Logo, não há como atribuir a um só empregador a responsabilidade mista que se

apresenta neste caso (empregador 1, empregador 2 e fator genético da autora).

Em face do todo exposto, este Juízo, com base em seu livre convencimento, reforçado pelo segundo laudo pericial, por considerar mais elucidativo que o primeiro, conclui e declara que a autora não foi acometida por doença ocupacional chamada de Síndrome do Esgotamento Profissional e/ou Síndrome de Burnout (Z73.0), assim definida a doença desencadeada ou agravada em função das condições especiais do trabalho ou que com ele se relacione, não havendo em que se falar emnexo de causalidade entre a doença e o trabalho desenvolvido em favor da reclamada.

Registro, ainda, que em seu exame demissional fora considerada apta a exercer sua função conforme consta do documento de fl. 140.

Quanto à estabilidade provisória, a referida lei previdenciária assegura garantia no emprego ao empregado acidentado, desde a alta médica e cessação do respectivo benefício previdenciário, por um período de doze meses; a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, inteligência do respectivo art. 118.

Além do mais, para exercício de tal direito, a parte reclamante necessita preencher os requisitos contidos no inciso II da Súmula nº 378 do C. TST, vejamos:

SUM-378 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991.

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Por conseguinte, uma vez que não foi acometida por doença ocupacional, indefiro o pedido em relação à estabilidade provisória e a declaração de nulidade da rescisão contratual operada em 01/04/2011 (fls. 38/39), sendo indevidos os respectivos requerimentos, haja vista que o acessório segue o principal.

Tendo em vista o reconhecimento da inexistência de doença ocupacional, condeno a reclamante ao pagamento dos honorários periciais em favor da perita médica nomeada, Dra. Adriana Keli Salgado Servilha, CRM/PR 16.593.

Considerando que a reclamante é beneficiária de assistência judiciária gratuita, os honorários periciais serão quitados com recursos da União na forma do art. 790-B da CLT. Quanto sua fixação, há de se observar a norma constante no Provimento Presidência/Corregedoria nº 2/2014 que limitou o respectivo valor em R\$ 1.223,48 (um mil e duzentos e vinte e três reais e quarenta e oito centavos). Como, de

acordo com a guia de retirada de fl. 612, foi antecipado à profissional o valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), fica faltando à União Ihe ressarcir um valor de R\$ 873,48 (oitocentos e setenta e três reais e quarenta e oito centavos) atualizáveis a partir da publicação desta sentença.

Quanto à responsabilidade da reclamada, dado que não foi constatada a doença ocupacional não há que se falar em responsabilidade por parte do CISMENAR, restando indeferidos os pedidos de indenização por dano moral e material.

Contra tal decisão, insurge-se a Reclamante. Sustenta que ambas as perícias produzidas nos autos atestaram que a Reclamante é portadora de doença psíquica e que deve ser atribuída maior relevância ao primeiro laudo, uma vez que produzido por médico psiquiatra. Argumenta que a segunda perícia averiguou a possibilidade de concausa entre a doença por ela atestada no laudo e as condições de trabalho. Destaca que a sobrecarga de trabalho no hospital público era muito maior. Argumenta, ainda, que a circunstância de ter que tomar remédios pelo resto da vida não condiz com a capacidade plena de trabalho, e sim com a incapacidade laborativa total. Pretende, nesse sentido, a reforma da sentença para que seja reconhecida a origem ocupacional das doenças que acometeram a Reclamante e, conseqüentemente, o reconhecimento da estabilidade provisória acidentária, bem como o pagamento das indenizações por danos materiais e morais e, ainda, a inversão da sucumbência quanto aos honorários periciais.

Com parcial razão.

Na inicial (fls. 03 e 17/27), a Reclamante afirmou que fora contratada pelo Reclamado em 06.08.1998, como auxiliar de enfermagem, tendo sido dispensada em 02.04.2011. Ressaltou que o Reclamado sempre manteve número deficiente de empregados para atender a demanda exigida na região e que, em razão disso, tinha contato *“com todo e qualquer paciente, e toda e qualquer patologia que estes pudessem apresentar”* (fl. 03). Asseverou que, devido à sobrecarga de trabalho, necessitou afastar-se de suas atividades em duas ocasiões, para tratamento de depressão por stress ocupacional e por Síndrome de *Burnout*, ambas doenças relacionadas ao trabalho. Postulou, em razão disso, o reconhecimento da estabilidade acidentária, com o pagamento da indenização substitutiva e reflexos pertinentes, bem como o pagamento de indenização por danos materiais e morais decorrentes da origem ocupacional das enfermidades.

A Autora apresentou com a inicial decisões do INSS comunicando o deferimento e a prorrogação do benefício auxílio-doença requerido em 12.06.2007 (espécie 31), que perdurou até 30.09.2007 (fls. 40/41) e também declaração médica datada de janeiro de 2009, atestando que se encontrava em tratamento psiquiátrico no CAPS/CONVIVER desde maio de 2007, com diagnóstico F 33.2, de acordo com o CID 10 (fls. 43/44). Também juntou atestados de afastamento (fls. 45/51).

O Reclamado, em defesa (fls. 92/100), negou que a Autora estivesse acometida de doença que possuísse relação com o labor desenvolvido. Afirmou que *“padece de transtorno bipolar, e que ficou afastada do trabalho por doença (recebendo auxílio doença previdenciário)”* (fl.

93), não existindo provas de que se afastou de suas atividades devido à doença relacionada ao trabalho. Aduziu que a Autora, durante todo o tempo em que durou a relação empregatícia, também manteve vínculo de emprego com o Hospital Evangélico de Londrina, realizando dupla jornada de trabalho, pelo que não se torna possível imputar ao Reclamado a culpa pelos transtornos psíquicos que acometeram a Autora. Sustentou que, na hipótese, não restaram comprovados o dano, a prática de ato ilícito pelo Reclamado e o nexo de causalidade, de modo que ausente o dever de indenizar.

Em resposta à determinação do juízo de origem (fl. 280), o CAPS Conviver de Londrina juntou aos autos cópia do prontuário médico da Reclamante (fls. 312/358), sendo que a cópia do processo administrativo junto ao INSS foi anexada às fls. 446/470.

A primeira perícia realizada nos autos (fls. 359/377), após diagnosticar a Autora com Transtorno Depressivo grave sem sintomas psicóticos (CID F 33.2) e Síndrome de Burnout (CID Z 73.0), assim concluiu (fls. 376/377):

“Efetivamente houve nexo causal entre o trabalho exercido pela examinanda e a sua patologia psíquica, fruto de condições insalubres de trabalho que certamente adoeceram a paciente gravemente, como não parece ter havido qualquer tipo ação preventiva da Reclamada no que se relacionava a proteção e prevenção de agravos mentais de seus funcionários, a paciente evoluiu gravemente para um quadro crônico de sua morbidez levando-a a invalidez laboral permanente. Mesmo atendida na Rede Pública nos melhores equipamentos de Saúde Mental a sua disposição não houve possibilidade de reabilitação de sua condição e ela se mantém hoje em tratamento sintomático para conseguir o mínimo de qualidade de vida e tem sequelas graves e irreversíveis de doença ocupacional que a acompanhará para o restante de sua vida”

Questionado se as condições e demanda de trabalho, bem como o estresse inerente ao trabalho dos profissionais da saúde, são capazes de gerar reflexos negativos na saúde física e mental dos trabalhadores, respondeu afirmativamente (quesito 07 - fl. 373), asseverando que, no caso da Reclamante, as condições do trabalho prestado em benefício do Reclamado possuem relação com a doença mental que a acometeu (quesito 08 - fl. 373) e foram determinantes para o seu adoecimento (quesito 16 - fl. 375).

Concluiu o expert, nesse sentido, que *“trata-se de doença laboral que guarda relação direta com o desencadeamento de sua morbidez psíquica e cuja doença tem nexo causal com o seu desempenho profissional e as negativas condições de trabalho ao qual estava submetida”* (quesito 12 - fl. 374). Reconheceu, ainda, a incapacidade total da Reclamante para o labor (quesito 11 - fl. 374 e quesito 15 - fl. 375).

Ainda, em resposta aos quesitos complementares apresentados pelo Reclamado (fls. 393/400), o perito, embora reconhecendo a morbidez da Reclamante como resultado de *“uma grande conjunção de fatores”*, uma vez que há referências nos prontuários médicos de incontáveis problemas emocionais, frustrações e dificuldades (quesito 03 - fl. 394), considerou que o principal fator para o desencadeamento da enfermidade foi de ordem laboral, pelas condições de estresse,

trabalho árduo, tensões e conflitos, devendo os outros fatores serem considerados como concausa (quesito 04 - fl. 395). Questionado acerca do outro emprego da Reclamante, que acumulava dupla jornada laboral, afirmou o expert que se tratava do trabalho preferencial da Autora, pois era o local em que a mesma se sentia acolhida e grata, onde ela possuía uma identidade (quesito 07 - fl. 397). Por fim, respondeu afirmativamente à pergunta se a “depressão” e o “transtorno bipolar” poderiam ser consideradas doenças do trabalho, pois tais doenças são biopsicossociais (quesito 09 - fl. 399).

Diante da ausência de manifestação do perito às reiteradas intimações judiciais para que respondesse aos novos quesitos formulados pelo Reclamado, o juízo deferiu a realização de uma segunda prova pericial médica, com perito diverso, mantendo nos autos, entretanto, a primeira perícia realizada.

O segundo laudo pericial produzido nos autos (fls. 534/553) concluiu pela ausência denexo de causalidade ou concausalidade entre a doença que acometeu a Autora e as atividades laborais desempenhadas em benefício do Reclamado, relatando que *“pela natureza da doença psiquiátrica em questão, pode-se afirmar que as condições e efeitos de um duplo vínculo laboral em horário noturno associado a questões familiares concorreram para desencadeamento de crises de descompensação que se mostraram via de regra crises com componentes de depressão na Reclamante, já tendo essa uma constituição psíquica e até física mais fragilizada pelas patologias crônicas de que é portadora”* (fl. 544).

Ao analisar o histórico de avaliações médicas da Reclamante pelo INSS e pelo CAPS, a perita diagnosticou inicialmente depressão, com migração para o diagnóstico de quadro de “transtorno afetivo bipolar” (CID F 31), com situação psicopatológica sob adequado controle clínico no momento, sendo *“uma doença com importante fator genético, cuja herança se caracteriza por mecanismos complexos de transmissão envolvendo múltiplos genes que estão sob influência de inúmeros fatores ambientais”* (fl. 543).

Reconheceu que a patologia é crônica, mas que *“não há quaisquer elementos técnicos que permitam isolar o trabalho na Reclamada como causa de doença psíquica na vida da Autora, quer como nexos direito de causa ou de gatilho (concausa) para a doença”* (fl. 544). Afirmou, por fim, não haver elementos que atestem a incapacidade laborativa da Autora à época da demissão, até porque continuou laborando sem problemas na outra empresa com a qual também mantinha vínculo (fls. 544/545).

Além disso, questionada se o trabalho desempenhado junto ao Reclamado pode ter agravado o estado de saúde da Reclamante, respondeu a expert que não, *“mas a condição de duplo vínculo sim, por sobrecarga de tempo de exposição a trabalho”* (quesito 13 - fl. 548).

Em resposta aos quesitos do Reclamado, a perita justificou o diagnóstico de Transtorno Afetivo Bipolar segundo a *“análise dos Autos, do quadro da Autora avaliada em perícia médica, tratamentos efetuados e evolução do quadro, emprego de técnica pericial e consulta à literatura médica”* (quesito 02 - fl. 550).

Ainda, em resposta aos quesitos complementares (fls. 602/607), a perita justificou que

entendeu desnecessária a visita ao local de trabalho da Reclamante devido à *“característica da doença mental apresentada pela Reclamante, que é portadora de transtorno afetivo bipolar - doença que, pela literatura médica, não admite nexos de causalidade com trabalho - conforme exclusão de um dos critérios de imputabilidade descrito inicialmente por Cordonnier e Muller¹ em 1925 e compilados por Simonin, no qual a natureza da lesão não se compatibiliza com o suposto agente causal”*, acrescentando que *“tem-se ainda o fato de ter laborado em duplo vínculo e, mormente, para exclusão de investigação de concausalidade, o fato de que a própria pericianda ter informado mudança no processo de trabalho ocorrida a partir de 2010, com aumento de número de funcionários, o que passou a descaracterizar a situação, além de mudança do lay out com reformas que descaracterizam o local”* (quesito 01 - fls. 602/603)

Já acerca da relação entre a referida doença e a rotina de trabalho, esclareceu a expert que *“a sobrecarga de tempo de exposição ao trabalho em horário noturno com alteração de ciclo circadiano (fisiológico) em indivíduo predisposto geneticamente, per si pode ser uma das condições que agem como concorrentes para determinadas psicopatologias, portanto esta afirmação tem como âmago a exposição do ponto de vista temporal e não outras questões que o quesito acima venha a sugerir”* (quesito 05 - fl. 604), e que *“a concausa laboral se deve ao excesso de carga por duplo vínculo, sem elementos que permitam imputar a um dos vínculos isoladamente o fator desencadeante”* (quesito 09 - fl. 605). Atestou também que a Reclamante está apta para o labor, tanto que labora ativamente no outro vínculo, com *“condição para desempenho de suas atividades com as restrições estabelecidas pelo psiquiatra assistente que vem obedecendo desde a alta, sendo tal rebate profissional não impeditivo de sua atividade laboral habitual como auxiliar de enfermagem, até porque essa função contempla várias tarefas, sendo que para as que vem desempenhando desde a alta previdenciária a Autora está bem adaptada, tanto que vem desempenhando suas tarefas na empresa com a qual mantinha duplo vínculo desde antes da época da Reclamada até o momento”* (quesito 11 - fl. 606).

Embora a primeira perícia produzida nos autos tenha sido elaborada por médico psiquiatra e, como tal, melhor habilitado para o diagnóstico do quadro de saúde mental da Autora, não identificou precisamente os fatores presentes nas atividades laborais da Reclamante exercidas em benefício do Reclamado que teriam provocado a doença que a vitimou. Repise-se que, acerca das condições laborais da Autora, o perito apenas afirmou que a doença da Reclamante era fruto das condições insalubres de trabalho e de estresse, trabalho árduo, tensões e conflitos (fls. 376 e 395), e que *“não parece ter havido qualquer tipo de ação preventiva da Reclamada no que se relacionava a proteção e prevenção de agravos mentais de seus funcionários”* (fl. 377).

A segunda perícia, por sua vez, apesar de elaborada por médica do trabalho que, segundo consta no laudo, era pós graduanda em psiquiatria por ocasião da elaboração do mesmo, revelou-se mais convincente e consistente tecnicamente no aspecto em que relacionou o desencadeamento da doença ao duplo vínculo de emprego no regime 12 x 36 exercido pela Autora, devido à sobrecarga de tempo de exposição ao trabalho (fls. 548 e 605).

Segundo a expert, o excesso de carga de trabalho decorrente do exercício de dois empregos

simultâneos, sendo ambos desempenhados no regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, efetivamente contribuiu para o adoecimento da Reclamante, ainda que, no entender da perita, não há *“elementos que permitam imputar a um dos vínculos isoladamente o fator desencadeante”* (fl. 605).

Esta situação, revelada pela segunda perícia, é a prova do quanto o regime 12 x 36, que viola os limites legais, mas assim mesmo é admitido pela jurisprudência, é nocivo.

Não se olvide que o regime 12 x 36, embora seja, como dito, tolerado pela jurisprudência e amparado por norma coletiva, representa violação do limite de dez horas diárias estabelecido no art. 59, § 2º, da CLT. Ademais, estimula o empregado a obter outro emprego nas mesmas condições, durante a folga de 36 horas, com o intuito de aumentar a precária renda obtida com apenas um emprego (no caso, a Reclamante, como auxiliar de enfermagem, recebia cerca de dois salários mínimos), provocando ainda maior sobrecarga de trabalho, além das já extenuantes 12 horas de labor.

E o mais grave é que esta prática é habitualmente adotada na área da saúde. Ou seja, a sociedade deixa a sorte de seus doentes nas mãos de profissionais mal remunerados que trabalham 12 horas seguidas e ainda dobram essa jornada em outro estabelecimento de saúde. O resultado dessa combinação desastrosa é possível facilmente constatar no atendimento que é normalmente dispensado nos estabelecimentos hospitalares pela enfermagem.

O caso presente é a prova dos efeitos nocivos dessa combinação sobre a saúde do trabalhador.

Não há dúvida que o trabalhador contribuiu para essa situação, pois é sua a opção por manter duplo emprego. Contudo, isso não exime a responsabilidade e a culpa do empregador, que é quem adota o regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso e submete seus empregados a ele, assumindo os riscos de seus efeitos na saúde e bem estar dos trabalhadores.

Além disso, é incontroverso que a Reclamante já laborava como técnico de enfermagem no regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso para o Hospital Evangélico de Londrina ao iniciar o vínculo de emprego com o Reclamado, de modo que este, ciente do duplo vínculo de emprego no referido regime e do conseqüente extrapolamento do limite de duração normal do trabalho previsto no art. 7º, inc. XIII, da Constituição Federal e da conseqüente sobrecarga de trabalho, deveria ter tomado providências em relação à adoção de medidas preventivas relativas à saúde e medicina no trabalho.

A afirmação da perita de que *“a concausa laboral se deve ao excesso de carga por duplo vínculo, sem elementos que permitam imputar a um dos vínculos isoladamente o fator desencadeante”* (fl. 605) não tem o condão de afastar a culpa concorrente do Reclamado, uma vez que este, repita-se, optou pela adoção do regime 12 x 36, contribuindo para o agravamento do quadro de saúde da Reclamante. Portanto, deveria ter adotado medidas para que a intensidade do trabalho por mais quatro horas além do limite historicamente considerado razoável para o ser humano não compromettesse a saúde da empregada, mesmo tendo esta outras atividades durante o período

de descanso. Oportuno mencionar, nesse sentido, que segundo relatou a Reclamante por ocasião da segunda perícia realizada, as condições de trabalho no Reclamado eram piores, havia número reduzido de funcionários, sobrecarga de trabalho e não tinha folga (fl. 538).

Com efeito, o empregador, que detém o poder de dirigir a força de trabalho que lhe é colocada à disposição em face do contrato de trabalho (art. 2º, CLT) tem, em consequência, o dever de propiciar ambiente harmônico e saudável para os seus empregados, protegendo a sua integridade física. Por sinal, constitui-se obrigação do empregador cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e instruir os empregados “quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais” (art. 157 da CLT).

Além disso, o empregador assume os riscos da atividade econômica que desempenha, pelo que também haveria de responder pelos danos sofridos pelos empregados em razão dela.

Nesse sentido, vale transcrever as palavras de José Affonso Dallegrave Neto:

“Dessa feita, ao invés de manifestar preocupação de vincular a indenização ao ato ilícito, passou-se a priorizar ressarcimento ao dano: a vítima, antes colocada num plano secundário, sendo dela, inclusive, o ônus da prova da culpa, passa a ser vista pelo Direito como sujeito prioritariamente tutelado. O dever de indenizar, em face da nova teoria do risco, independe da prova ou da existência de culpa do agente. De consequência, rompe-se o dogma positivista segundo o qual somente é indenizável o dano causado pela culpa demonstrada pelo ofensor.

Em razão disso, a responsabilidade civil, outrora insuficiente para atender a reparação do dano, evolui em seus fundamentos para alcançar, em número maior, a reparação das lesões existentes. A opção em tutelar a vítima é emblemática, a fim de demonstrar o novo paradigma da ordem jurídica, orientada no solidarismo constitucional (art. 3º, I CF/88) que objetiva tutelar a dignidade do trabalhador visto como ser humano, (art. 1º, III CF/88) propugnando pela função social da empresa e pela restauração da justiça comutativa quebrada pela superveniência de danos contratuais (art. 5º, X, da CF/88 e art. 944 do novo CC)” (in: Responsabilidade civil no direito do trabalho: dano moral e material, acidente e doença do trabalho, dano pré e pós-contratual, responsabilidade subjetiva e objetiva, dano causado pelo empregado, assédio moral e sexual. São Paulo: LTr, 2005, p. 101).

Já no que se refere ao diagnóstico do quadro psíquico da Autora, entendo que a conclusão da primeira perícia no sentido de que a Reclamante é portadora de Transtorno Depressivo grave sem sintomas psicóticos (CID F 33.2) e Síndrome de Burnout (CID Z 73.0) mostra-se mais adequada, considerando que o laudo foi elaborado por profissional psiquiatra e, como tal, mais habilitado tecnicamente para realizar tal identificação. Frise-se que, questionado acerca dos diversos CIDs dos atestados médicos constantes dos autos, destacou o expert o caráter dinâmico dos transtornos depressivos, afirmando que *“o que se estabelece em termos de diagnóstico ao longo do tempo são sempre hipotéticos, por exemplo, numa determinada fase de sua doença depressiva ela apresentou sintomatologia psicótica, como a doença é dinâmica, é muito comum*

diagnósticos serem estabelecidos também de forma dinâmica, este Perito examinou o Prontuário do Caps que se encontra nos Autos, isso não foi feito no instante em que a paciente se apresentou para o Exame, ali foi o início de uma avaliação que foi permeada por literatura disponível” (fl. 396 - quesito 05).

Diante de tais fundamentos e analisando todos os elementos dos autos, é possível concluir que o labor em duplo vínculo exercido no regime 12 x 36 atuou como causa das moléstias diagnosticadas (Transtorno Depressivo grave sem sintomas psicóticos e Síndrome de Burnout), restando evidente, portanto, a culpa concorrente do Reclamado pelo adoecimento da Autora ao adotar referido regime de jornada.

Desse modo, reconheço configurada a culpa concorrente do Reclamado, **no âmbito de sua responsabilidade subjetiva**, eis que este não adotou medidas necessárias e suficientes para prevenir e evitar as doenças profissionais que acometeram a Reclamante.

Frise-se que não se está aqui reconhecendo a aplicação da responsabilidade objetiva, mas sim constatando que houve, sim, culpa do empregador, no âmbito da responsabilidade subjetiva.

Diante desse contexto, verificada a existência de nexo entre as doenças que acometeram a Reclamante e as atividades profissionais, bem como a culpa concorrente do empregador pelo evento, passa-se a análise das pretensões formuladas na inicial em face das doenças ocupacionais:

a) garantia de emprego

Na inicial (fls. 17/20), a Autora alegou que fora dispensada quando gozava de estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho, razão pela qual postulou o pagamento de indenização correspondente aos salários relativos ao período estável, bem como os reflexos pertinentes. Sucessivamente, postulou a reintegração ao trabalho, com o pagamento dos salários correspondentes ao período de afastamento. Afirmou que o último afastamento em razão da doença psiquiátrica que a acometera foi de 26.05.2010 a 07.10.2010, sendo que a dispensa ocorreu em 02.04.2011.

Com razão.

Consoante entendimento jurisprudencial prevalecente, perfilhado por esta E. Turma, a garantia de emprego prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91 pressupõe que o empregado permaneça afastado, em face de acidente de trabalho ou doença profissional equiparada àquele, por mais de quinze dias, salvo se constatada que por ocasião da rescisão contratual o empregado era portador de doença profissional que guardava relação de causalidade com a execução do contrato de emprego e que, em razão dela, permaneceu incapacitado para o trabalho pelo referido período mínimo (súmula nº 378, II, do C. TST).

Conforme já fundamentado, restou demonstrado nos autos que a Reclamante foi acometida de doenças que guardam nexo de causalidade com as atividades profissionais desempenhadas em benefício do Reclamado.

Além disso, restou demonstrado nos autos o afastamento da Reclamante por mais de quinze dias para tratamento da moléstia que a acometeu durante o vínculo de emprego mantido com o Reclamado. Nesse sentido, os documentos de fls. 235/243 comprovam o afastamento da Autora de 26.05.2010 a 06.10.2010, com recebimento de benefício previdenciário (B-31) a partir de 14.06.2010 (fl. 241). Frise-se que, segundo os atestados juntados aos autos às fls. 45/48, tal afastamento estava relacionado ao quadro de doença mental da Autora.

Portanto, a Reclamante, por ocasião da rescisão contratual em 02.04.2011 (fl. 38), era detentora de estabilidade provisória no emprego, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213/91 e da súmula 378 do C. TST, tendo em vista o afastamento superior a 15 dias, em razão de doença que guardava relação de causalidade com as atividades laborais.

Considerando que o benefício previdenciário percebido encerrou-se em 06.10.2010, com retorno ao trabalho em 07.10.2010, detinha a Reclamante estabilidade provisória no emprego até 07.10.2011 (12 meses após a alta médica). Uma vez já expirado o prazo da garantia provisória no emprego, faz jus a Reclamante à indenização do período da estabilidade, correspondente ao salário e demais vantagens (férias acrescidas de 1/3, 13º salário, FGTS e multa de 40%) do período compreendido entre a rescisão contratual e 07.10.2011.

Reconheço, portanto, o direito à estabilidade provisória no emprego, condenando o Reclamado ao pagamento de indenização correspondente aos salários e vantagens do período de 03.04.2011 a 07.10.2011.

Não há que se falar, todavia, em indenização equivalente ao seguro-desemprego, uma vez que é incontroverso nos autos que a Autora foi dispensada sem justa causa, conforme TRCT de fl. 38.

b) danos materiais

A Reclamante, na inicial (fls. 20/25), requereu o pagamento de *“pensão vitalícia, no importe de um piso salarial da obreira por mês, a título de redução de sua capacidade laborativa devida a partir da data da dispensa ou sucessivamente seja apurado o grau de incapacidade mediante perícia médica, a ser reajustada com base de cálculo estipulada no piso salarial da categoria nos moldes da Súmula 490 do C.S.T.F., incluindo o 13º para todos os efeitos legais”* (fl. 25).

Sem razão.

Os lucros cessantes representam a indenização pelos danos materiais, correspondendo, no caso de acidente de trabalho ou doença do trabalho, ao efetivo prejuízo sofrido pelo trabalhador em face da incapacitação de exercer as funções habitualmente desenvolvidas e a limitação do mercado de trabalho em razão do acidente sofrido ou doença adquirida.

Na hipótese dos autos, contudo, não há qualquer elemento que indique que a Reclamante sofra, atualmente, de redução em sua capacidade laborativa em decorrência das doenças cuja origem ocupacional restou reconhecida nos presentes autos.

Conforme atestou o segundo laudo pericial produzido nos autos, a Reclamante *“apresenta*

restrições estabelecidas pelo psiquiatra assistente que vem obedecendo desde a alta, tanto pela condição física como pela fragilidade psíquica, sendo tal rebate profissional não impeditivo de sua atividade laboral habitual como auxiliar de enfermagem, até porque essa função contempla várias tarefas, sendo que para as que vem desempenhando desde a alta previdenciária a Autora está bem adaptada, tanto que labora sem déficits na empresa com a qual mantinha duplo vínculo desde antes da época da Reclamada até o momento” (fls. 544/545). Esclareceu a perita que houve incapacidade para o trabalho em decorrência das moléstias, mas que, por ocasião da realização da perícia, já havia cessado (fl. 549 - quesitos 15 e 16). Acrescentou a expert, ainda, que “a Reclamante apresenta quadro estável atual” e que “não há indícios de interações recentes, mudança sistemática de medicação para controle do quadro, crises atuais e a Reclamante vem laborando desde a alta previdenciária com as restrições mencionadas no laudo pericial (rebate profissional) que foram indicadas pelo médico psiquiatra assistente” (fl. 605 - quesito 07).

Portanto, os elementos dos autos indicam que a Reclamante atualmente não apresenta redução de sua capacidade laborativa em razão das enfermidades psíquicas que a acometeram, considerando, sobretudo, que continua exercendo a mesma função para outro empregador. Frise-se que o fato de a Reclamante continuar exercendo seu labor perante a Associação Evangélica de Londrina também foi confirmado pela sentença, não havendo qualquer impugnação em recurso.

Oportuno frisar, ainda, que não obstante o perito que realizou o primeiro laudo pericial produzido nos autos ter afirmado que a Autora ficou “*absolutamente inválida do ponto de vista laboral*” (fl. 375 - quesito 15), ao ser questionado sobre os critérios para a aferição do grau de incapacidade laboral da Reclamante, respondeu que “*não é Médico do Trabalho e humildemente afirma que no que se relaciona a sua doença mental pode fazer qualquer comentário e é capaz de avaliar absolutamente a sua condição mental do ponto de vista da psiquiatria forense ou psiquiatria legal, não obstante não se sente capacitado para discorrer sobre tais detalhes o que deveria ser feito por Profissional com formação em Medicina do Trabalho*” (fl. 375 - quesito 17).

Logo, entendo que, nesse aspecto, as informações constantes do segundo laudo pericial, de fls. 534/553, merecem prevalecer.

Além disso, vale frisar que, segundo consta à fl. 536, o mais recente afastamento previdenciário da Reclamante ocorreu em razão de uma cirurgia na coluna, não mantendo qualquer relação, portanto, com as doenças ocupacionais diagnosticadas.

Desse modo, não se configurou inaptidão da Reclamante para o trabalho em decorrência das doenças ocupacionais. Considerando a limitação da pretensão ao pagamento da indenização “*a partir da data da dispensa*”, indevido o pagamento de pensão mensal a título de lucros cessantes.

c) danos morais

Às fls. 26/27 da inicial, a Autora postulou o pagamento de indenização por danos morais no valor correspondente a 200 salários mínimos vigentes ou, sucessivamente, em montante a ser arbitrado pelo Juízo.

Com parcial razão.

Inquestionáveis são os efeitos que as doenças ocupacionais acarretaram ao patrimônio moral da Autora, que por certo lhe causaram dor e constrangimento, razão pela qual faz jus a uma compensação pelo dano experimentado.

O dano moral se configura pela violação do direito à honra, à dignidade ou à imagem da pessoa, podendo ser presumido pelos atos praticados, sem necessidade de comprovação efetiva da lesão.

Sobre o tema, José Affonso Dallegrave Neto leciona:

“Enquanto o dano material encerra perdas e danos que alcança os danos emergentes e os lucros cessantes (art. 402 do CC), exigindo-se assim a prova concreta do prejuízo sofrido pela vítima, no dano moral o valor é arbitrado pelo juiz que visa uma compensação financeira para a vítima, sendo desnecessária a prova do prejuízo moral, o qual é presumido da própria violação à personalidade da vítima” (Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2005, p. 138).

Para a fixação do valor da indenização por danos morais, deve ser considerada a repercussão deste, a posição social, profissional e familiar do ofendido, bem como a intensidade do seu sofrimento, o dolo do ofensor e a situação econômica deste. Ademais, deve ser considerado o duplo efeito da indenização por danos morais: compensação pela violação ao patrimônio moral e desestímulo pela prática reputada ilegal.

Dessa forma, observando-se tais parâmetros e, ainda, a culpa concorrente do Reclamado, reputo razoável fixar o montante indenizatório em R\$15.000,00, em valor da data deste julgamento.

Reformo, pois, a sentença, para condenar o Reclamado ao pagamento de danos morais.

c) Honorários periciais

Diante do que ficou decidido no presente tópico, com o reconhecimento da estabilidade provisória no emprego e condenação do Reclamado ao pagamento da indenização correspondente, bem como ao pagamento de indenização por danos morais, inverte a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais fixados pela sentença, que passa a ser do Reclamado, sucumbente na pretensão objeto da perícia, na forma do art. 790-B, da CLT, devendo ser restituído à Autora o valor eventualmente pela mesma antecipado.

d) Parâmetros de liquidação

A atualização referente à indenização por danos morais deve observar o disposto na Súmula nº 11 deste E. Regional:

“SÚMULA 11. AÇÕES DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E ESTÉTICOS DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA.

I - Danos morais e estéticos. Correção Monetária. O marco inicial da correção monetária devida em ações de indenização por danos morais e estéticos, decorrentes de acidente do trabalho

ou doença ocupacional será a data do arbitramento do seu valor (sentença ou acórdão), que é quando a indenização se torna exigível.

II - Danos morais e estéticos. Juros. O marco inicial dos juros devidos em ações de indenização por danos morais e estéticos, decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional será a data do ajuizamento da ação.”

Ante a natureza das parcelas deferidas, não incidem descontos previdenciários e de imposto de renda.

Reformo, nesses termos.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Postula a Reclamante a reforma da sentença para condenar o Reclamado ao pagamento de honorários advocatícios.

Sem razão.

De acordo com o entendimento prevalecente, na reclamatória trabalhista os honorários advocatícios são devidos somente na hipótese de assistência sindical pela entidade representativa da categoria profissional, nos termos do artigo 14, da Lei n. 5.584/70, conforme preconizado pelas súmulas 219 e 329 do C. TST.

No caso dos autos, a Reclamante, apesar de ter declarado insuficiência econômica (fl. 35), não se encontra assistida pela entidade sindical de sua categoria, razão pela qual não faz jus à percepção de honorários.

Mantenho.

Ante o exposto, dou provimento parcial ao recurso ordinário da Reclamante para, nos termos da fundamentação: incluir na condenação o pagamento de indenização correspondente aos salários e vantagens do período de 03.04.2011 a 07.10.2011; b) deferir indenização por danos morais; c) atribuir ao Reclamado a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais.

CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER** do agravo de instrumento em recurso ordinário do Reclamado. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO** ao agravo para, nos termos da fundamentação, **CONHECER** do recurso ordinário do Reclamado; sem divergência de votos, **CONHECER** do recurso ordinário da Reclamante, bem como das contrarrazões apresentadas. No mérito dos recursos ordinários, por unanimidade de votos, **DAR PROVIMENTO PARCIAL** ao

recurso ordinário do Reclamado para, nos termos da fundamentação, determinar que o adicional de insalubridade seja calculado com base no salário mínimo e, a partir de março de 2009, com base no piso normativo convencional, se mais benéfico ao Reclamante; por maioria de votos, vencida a excelentíssima Desembargadora Thereza Cristina Gosdal quanto à doença ocupacional, **DAR PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso ordinário da Reclamante para, nos termos da fundamentação: incluir na condenação o pagamento de indenização correspondente aos salários e vantagens do período de 03.04.2011 a 07.10.2011; b) deferir indenização por danos morais; c) atribuir ao Reclamado a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais.

Custas pelo Reclamado, isentas, no importe de R\$600,00, calculadas sobre o valor acrescido à condenação, provisoriamente arbitrado em R\$30.000,00.

Intimem-se.

Curitiba, 25 de maio de 2016

ARION MAZURKEVIC

Relator

Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Francisco Roberto Ermel, publicado no DJE em 29/05/2020. (PROCESSO nº 0001330-29.2017.5.09.0012 (ROT))

SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA DO TRABALHO. LAUDO PERICIAL NÃO DESCONSTITUÍDO.

Tratando-se de matéria técnica que foge do conhecimento do julgador, a prova pericial constitui-se elemento fundamental à solução da lide, devendo não ser considerada apenas se cabalmente desconstituída através de outros elementos de prova constantes dos autos. Uma vez reconhecido pela perícia médica a existência de doença do trabalho, reforçada pela perícia do INSS que afastou a autora com percepção de auxílio doença acidentário, era do réu o ônus de infirmar a conclusão pericial, o que não fez. A prova dos autos confirma a relação de concausalidade entre a doença acometida e o trabalho desenvolvido no réu, razão pela qual é devida indenização por dano moral decorrente. Recurso ordinário da autora a que se dá provimento parcial.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da MM. 12ª **VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**.

Trata-se de Recurso Ordinário interposto em face da sentença proferida pela Exma. Juízo Trabalho JULIA TORRES GAZE, complementada pela decisão resolutive de embargos, que acolheu parcialmente os pedidos.

A autora T.N.P.D.M postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) Das horas extras - horário de entrada; b) Do intervalo intrajornada - contrariedade a Súmula 437 do C. TST - violação ao art. 71 da CLT - pagamento total do período correspondente; c) Das horas extras do intervalo do art. 384 da CLT - reflexos e incidências; d) Das diferenças no pagamento do Programa de Participação nos Resultados - PPR - ônus da prova do banco reclamado - art. 818 da CLT; e) Caracterização do nexos causal - síndrome de Burnout - indenização por assédio moral - extrapolação no poder diretivo de cobrança - doença ocupacional - desconstituição do laudo pericial - ônus da reclamada; f) Atualização de valores - aplicação dos índices de reajuste - IPCA-E.

Contrarrazões apresentadas pelo réu B. B. S.A.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude de desnecessidade.

Eventual menção às folhas dos autos terá como parâmetro o download dos documentos do processo em arquivo PDF e em ordem crescente.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso ordinário interposto, por presentes os pressupostos de admissibilidade, bem como das contrarrazões, por regulares e tempestivas.

DIREITO INTERTEMPORAL

Esclareça-se, de plano, com o fim de obstar a oposição desnecessária de embargos declaratórios, que as normas de direito material contidas na Lei 13.467/2017 serão aplicadas apenas aos fatos ocorridos após sua data de início de vigência.

Assim, considerando que o presente contrato de trabalho perdura desde 20.01.2014, as novas regras trabalhistas incidirão no contrato de trabalho do reclamante a partir de 11/11/2017, respeitando-se, outrossim, direitos adquiridos por ato único do empregador de parcelas não previstas em lei e interpretações sistêmicas bem como jurisprudenciais.

Sob o aspecto processual, a aplicação dessas normas respeitará os atos já praticados e as situações consolidadas sob a vigência da lei revogada (arts. 14 e 15, do NCPC, c/c art. 769, da CLT), respeitando-se a Instrução Normativa 41/2018, do C. TST.

MÉRITO

[...]

e) Caracterização do nexa causal - síndrome de Burnout - indenização por assédio moral - extrapolação no poder diretivo de cobrança - doença ocupacional - desconstituição do laudo pericial - ônus da reclamada.

Consta da sentença:

Apesar de a perita ter concluído pelo nexos causal e diagnosticado a depressão como doença ocupacional e a existência da Síndrome de Bournout, **TODAS AS CONCLUSÕES periciais encontram fundamentos EXCLUSIVOS NO DEPOIMENTO DA AUTORA.**

TODOS OS FATOS relatados pela autora NÃO FORAM PROVADOS.

A perita não pode concluir pelo excesso de jornada, quando toda documentação trazida aos autos demonstram que a autora laborava 6h20min por dia, 5 dias na semana, 36 horas semanais, **com raríssimas horas extras cumpridas.**

O fato do INSS ter concluído pela existência da Síndrome de Bournout não vincula o diagnóstico médico do perito judicial. Mesmo porque, também seu diagnóstico foi baseado única e exclusivamente nas declarações da autora.

Da mesma forma, a declaração da perita de que o réu abusava de seu poder diretivo ao cobrar metas inatingíveis e humilhar constantemente a autora foram relatos da reclamante e que não foram provados neste processo.

Ao contrário, os relatos testemunhais esclareceram que a autora estava sempre entre os primeiros lugares no ranking da equipe e a supervisora utilizava o seu nome para dar de exemplo para os demais empregados da eficiência em atingir as metas e o bom atendimento da autora para com os clientes.

Aliás, uma das testemunhas explicou que esses elogios constantes para com a eficiência da autora, gerava um mal estar na equipe, porque os outros se sentiam inferiorizados frente a competência da reclamante comparada com a deles.

Ao impugnar o laudo da perita, o réu juntou seu laudo da assistente técnica, cujo conteúdo possui muito mais coerência com os fatos apurados e a documentação juntada do que o laudo apresentado pela perita judicial.

O Juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar sua convicção com base em outros elementos ou fatos provados nos autos, conforme dispõe o artigo 479 do Código de Processo Civil.

Assim, do conjunto das provas existentes nos autos, nota-se que não havia abuso de poder do réu, nem sobrejornada exaustiva, sequer houve prova de humilhações e desprezos sofridos, além da prova inequívoca de que a autora atingia constantemente as metas de trabalho e era elogiada por isso.

Portanto, não vislumbro relação de origem de causa ou concausa entre as atividades laborativas da autora e a alegada doença psiquiátrica, sem que o réu tenha cometido qualquer ato comissivo ou omissivo que pudesse gerar ou agravar a doença alegada pela autora.

É necessário esclarecer que a autora continua trabalhando no mesmo local, com as mesmas

tarefas e cumprindo as metas regularmente, o que comprova que não desenvolveu asco extremo ao local de trabalho para que não conseguisse voltar as suas atividades normais de trabalho, após seu afastamento previdenciário.

Assim, INDEFIRO o pedido de reconhecimento de doença ocupacional da autora, seja como causa ou concausa, bem como todos os pedidos de indenizações materiais ou morais, bem como igualmente não ficou provado o assédio sofrido no local de trabalho.

Inconformada, recorre a autora ao argumento que a conclusão pericial médica deve prevalecer pois o réu não produziu qualquer prova a infirmá-la. Afirma que a testemunha Vilma deve ser desconsiderada à medida que não tinha qualquer contato com a autora durante o trabalho e por isso não presenciava os fatos.

Aponta depoimento do preposto do réu no sentido que sabia do afastamento da autora por síndrome de Burnout e que, apesar do pedido de remanejamento de função, o réu não alterou a função da autora por falta de vaga em outras áreas. Assevera que a testemunha Fabiane confirmou que a autora sofria pressão pela sua gestora Morgane, que a comparava como modelo de funcionário e isso gerava rejeição pelos demais colegas, além de já ter presenciado a autora chorando após uma cobrança da gestora.

Afirma que era exposta a uma cobrança expressivamente maior por parte da supervisão em relação aos demais empregados pois não podia errar. Ao argumento que onexo causal foi amplamente comprovado no laudo pericial médico, requer a reforma da sentença para que seja reconhecida a ocorrência de doença do trabalho equiparada a acidente de trabalho e deferida indenização por dano moral.

Analiso.

Na petição inicial a autora afirma que “sempre esteve submetida a um regime extremado de cumprimento de metas, que, na busca da produtividade e do lucro, era exigida trabalhar sob pressão, reduzindo ainda mais os exíguos momentos de descanso e de atendimento de suas necessidades mais básicas, como alimentação e higiene, inclusive com limitações para ir ao banheiro”, sofrendo com ameaças e repreensões quando as metas não eram atingidas, além de constante perseguição pelo superior hierárquico. Afirma que o banco réu enviava e-mails e planilhas a todos os empregados com a lista de empregados que não atingiam as metas, expondo-os a humilhações, tendo sido acometida de “Transtorno Depressivo Grave e Síndrome de Esgotamento Profissional e Emocional” (Síndrome de Burnout) culminando em seu afastamento pelo INSS, benefício B-91, inclusive com pedido médico de remanejamento para outra função.

O réu nega a existência da doença da autora, bem como que foi causada pelo trabalho

desenvolvido nas suas dependências.

Para que se configure a obrigação de reparação pelo réu no que tange à doença ocupacional alegada, é imperioso que ocorra o dano propriamente dito, que haja nexos de causalidade entre o evento danoso e o trabalho realizado, bem como existência de culpa patronal (art. 186 do Código Civil e art. 7º, inc. XXVIII, da CF), porque não se cogita, na hipótese, de responsabilidade objetiva do empregador.

Nos termos do art. 373, I, do CPC/2015 c/c art. 818 da CLT, a prova do dano incumbe ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito.

O art. 20, inciso II, da Lei 8.213/91 traz a definição do que se vem a ser considerada doença do trabalho:

“Art. 20 - Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva 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.”

O próprio dispositivo traz a necessidade de demonstração da existência não somente da doença incapacitante para o trabalho, mas também de seu nexos causal com as atividades desenvolvidas, inclusive excluindo responsabilidade em determinadas hipóteses (§1º, do artigo 20, da Lei 8.213/91):

“§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.”

Ainda, o artigo 21, I, da Lei 8.213/91 traz a hipótese de concausa como fator de equiparação

ao acidente do trabalho:

“Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do 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;”

A existência de concausa se evidencia pela contribuição do trabalho para o agravamento de enfermidade, ainda que a prestação de serviços não seja a causa determinante da origem da doença. Para sua configuração, faz-se necessária a demonstração de que o labor, embora não consista em causa única e direta, represente fator provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida ou preexistente a revelar a existência do nexo causal.

Assim, a atividade deve, comprovadamente, espelhar condição sem a qual a doença não se desenvolveria, ou se desenvolveria de forma menos gravosa. Nesse sentido, os ensinamentos do jurista Sebastião Geraldo de Oliveira:

“A primeira lei acidentária de 1919 só admitia o acidente do trabalho ou doença profissional originados de causa única; todavia, desde o Decreto-lei n. 7.036/44, passou a ser admitida a teoria das concausas. A legislação atual (Lei n. 8.213/91) tem previsão expressa a esse respeito: “Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para os 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 a redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;” (in Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional - 2ª ed. - São Paulo: Ltr, 2006. p. 49).

Ensina Cavallieri Filho que “a concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal qual um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal”. (...) No entanto, a aceitação normativa da etiologia multicausal não dispensa a existência de uma causa eficiente, decorrente da atividade laboral, que “haja contribuído diretamente” para o acidente do trabalho ou situação equiparável ou, em outras palavras, a concausa não dispensa a causa de origem ocupacional. Deve-se verificar se o trabalho atuou como fator contributivo do acidente ou doença ocupacional; se atuou como fator desencadeante ou agravante de doenças preexistentes ou, ainda, se provocou a precocidade de doenças comuns, mesmo daquelas de cunho degenerativo ou inerente a grupo etário.”

Realizada a perícia médica, concluiu a perita (fl. 1964):

Do diagnóstico:

Constatamos que o Transtorno depressivo foi relacionado ao trabalho e que os fatores efetivos envolvidos na depressão estão no trabalho. Aqui a avaliação pericial foi muito importante, pois temos a certeza que as circunstâncias dos constrangimentos e as humilhações que foi vítima, constituem o fator causal primário e essencial, na ausência do qual o transtorno depressivo não teria ocorrido. Sob certas condições, o trabalho pode ser suscetível de provocar transtornos mentais ou de favorecer sua eclosão. A autora foi fragilizada, inferiorizada, e responsabilizada, colocado como incapacitada. Foi desestabilizada emocional e profissionalmente. A autora foi gradativamente perdendo sua autoconfiança e perdeu o interesse pelo trabalho e muitas ocasiões pela vida. Ocorreram riscos ocupacionais para desenvolver o quadro depressivo como a incapacidade de atingir um objetivo pessoal importante, sobrecarga de trabalho, expectativa de manutenção do emprego, grande demanda, cobranças de metas inatingíveis e outras situações conflitantes no trabalho. Todos estes fatores são importantes para a saúde física e mental dos trabalhadores, levando-os aos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho.

“Com diagnósticos de: Transtorno Depressivo F 32.2 CID X diagnóstico que mantém os sintomas até a presente data e Síndrome de” Burnout” no Brasil a lei 3048/9 reconhece a Síndrome de “Burnout” como doença do trabalho.

(...)

Conclusão:

Pelo exposto há Nexo Causal: Houve um impacto das condições vividas no trabalho sobre o seu psiquismo, apresentou o verdadeiro papel do meio, na etiologia das suas afecções o Transtorno Depressivo Grave e Síndrome de Burnout.

NEXO DE CAUSALIDADE:

Ocorreu o nexo causal, pois o conceito de nexo causal não é jurídico; decorre das leis naturais. É o vínculo, a ligação ou relação de causa e efeito entre a conduta e o resultado. Em suma, é um elemento referencial entre a conduta e o resultado. É através dele que podemos concluir quem foi o causador do dano

DANO:

Quanto ao dano deixo a critério do julgador, aqui ocorreu à subtração ou diminuição de um bem jurídico, quer se tratando de um bem integrante da própria personalidade, como sua honra, a Imagem, a liberdade. Em suma dano é a lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral.

É certo que o magistrado não está adstrito à conclusão pericial, podendo formar seu convencimento em outras provas em razão do princípio do livre convencimento motivado (art. 93, IX, da CF), bastando a indicação, na sentença, dos “motivos que o levaram a considerar ou a deixar de considerar as conclusões do laudo, levando em conta o método utilizado pelo perito”, conforme disposto no artigo 479 do CPC.

No entanto, tratando-se de matéria técnica que foge do conhecimento do julgador, a prova pericial constitui-se elemento fundamental à solução da lide, devendo não ser considerada apenas se cabalmente desconstituída através de outros elementos de prova constantes dos autos.

À fl. 24 consta declaração médica datada de 27.06.2017, atestando aptidão da autora para retornar ao trabalho porém sem possibilidade de realizar atendimentos telefônicos.

À fl. 32 consta comunicação do INSS de deferimento de auxílio doença acidentário (B-91) pelo período de 10.01.2017 a 31.03.2017, prorrogado até 31.05.2017 (fl. 33).

Em audiência gravada a autora nada esclareceu sobre o tema. O preposto do réu, por sua vez, afirmou que a autora ficou afastada do trabalho pela Síndrome de Burnout e que não sabe dizer qual o relacionamento da autora com sua supervisora na época; que no retorno da autora houve um pedido médico de remanejamento da função, o que não ocorreu porque não havia vaga disponível para remanejamento, informação dada por um representante do RH da matriz de São Paulo.

A testemunha Fabiane afirmou que o setor de atendimento ao público não tem um bom ambiente de trabalho; que agora gosta de trabalhar no banco réu porque mudou de setor e saiu do atendimento ao público; que a autora sofreu com pressões diretas da superiora Morgane; que Morgane utilizava a autora como funcionária modelo, sem direito de errar; que a supervisora senta na ponta do corredor, então todos ouvem tudo que é falado, por isso sabe que a autora era muito mais cobrada que os demais empregados; que por ser utilizada como parâmetro para os demais empregados, a autora sofreu rejeição por parte dos colegas; que já presenciou a Morgane chamar a atenção da autora, que ocorria de uma forma rude e gerava um clima ruim na equipe; que várias vezes presenciou a autora chorar e ir ao banheiro para se recompor; que havia ranking de metas, com planilha de valores, quantidade de ligações, percentuais de recuperação, e o fato da autora estar sempre nas primeiras posições aumentava o sentimento de rejeição da equipe; que quando a autora retornou da licença médica, uma representante de São Paulo veio a uma reunião com a autora para dizer que não seria remanejada de setor; que na ocasião a autora saiu da reunião chorando muito, foi ao ambulatório, foi pra casa e no outro dia retornou ao trabalho normalmente; que a Morgane foi superiora da autora em torno de 1 ano e meio; que o problema da autora era diretamente com a Morgane; que os feedbacks eram individuais porém na mesa do corredor.

A testemunha Vilma afirmou que não sabe se a autora teve problema com alguém no banco réu; que sabe que a autora se afastou mas não sabe qual o motivo; que não sabe se a autora pediu remanejamento de setor porque não trabalhava diretamente com ela; que o ambiente de trabalho era tranquilo, que faziam lanche com todos; que trabalhou com a Morgane, que fala pouco e é calma; que nunca presenciou a Morgane destratando a autora; que os feedbacks são individuais; que não há ranking de funcionários; que a colocação individual é divulgada pro próprio funcionário; que não havia penalidade pelo não atingimento de meta; que por trabalhar no setor de pessoa física e a autora na pessoa jurídica, não se encontravam durante o trabalho; que não via o tratamento da Morgane com a autora porque ficava fisicamente longe.

Peço vênia à Excelentíssima Desembargadora Sueli Gil El-Rafih para transcrever e adotar como razões de decidir, os fundamentos expostos na divergência apresentada cujo entendimento prevaleceu, que ora acolho:

Entendo inafastáveis os fundamentos sentenciais.

Trata-se de pedido embasado na alegação de Síndrome de Burnout.

Conceitua-se Síndrome de Burnout, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, como “distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho.” (<http://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>).

A Síndrome de Burnout tem sintomas semelhantes a outras condições como a depressão e a ansiedade como, por exemplo, cansaço excessivo físico e mental, dor de cabeça frequente, alterações no apetite, insônia e dificuldades de concentração, mas possui três elementos principais que a diferenciam de outras condições, quais sejam:

a) Exaustão: a sensação de que a pessoa está indo além de seus limites e desprovida de recursos, físicos ou emocionais, para lidar com as situações. Mesmo férias ou licenças por motivos de saúde não resolvem o aparente cansaço.

b) Ceticismo: a reação constantemente negativa diante das dificuldades, a falta de interesse no trabalho, ou, ainda, a falta de preocupação com os resultados. O ceticismo é uma forma de insensibilidade, que pode ser agressiva mesmo em relação a amigos e familiares.

c) Ineficácia: a sensação de incompetência, que ocorre quando a pessoa se sente sempre desqualificada, pouco reconhecida e improdutiva” (<https://www.anamt.org.br/portal/2019/06/07/entenda-diferencas-entre-burnout-estresse-e-depressao/>).

Verifica-se, ainda, que a Síndrome de Burnout pode resultar em estado de depressão profunda (<http://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>).

A partir desses conceitos, vejamos as provas existentes nos autos.

De pronto, fundamental ter-se e em mente que a jornada de trabalho da autora era de 6h20, tendo sido reconhecido em juízo apenas e tão somente 10 minutos diários a mais antes do início das atividades.

Ou seja, não se pode falar em extrapolação excessiva da jornada, nem mesmo em jornada exaustiva.

Em segundo lugar, também coloco em relevo o fato da autora estar trabalhando ainda para a ré. Admitida em 20/01/2014, foi afastada pelo INSS no período de 10/01/20107 a 31/05/2017, e continua a trabalhar na ré na mesma função até o momento.

Ou seja, a autora permanece realizando as mesmas atividades no mesmo ambiente que julga ser a causa de todo o seu sofrimento. Tal realidade leva a crer que as condições existentes na empresa não são tão desfavoráveis como alegadas na inicial.

Feitas tais constatações iniciais, prossigamos na análise da prova, iniciando pela prova testemunhal, que, detidamente observada, não revela excessos na conduta do réu.

Segue a transcrição dos depoimentos constantes no i. voto:

A testemunha Fabiane afirmou que o setor de atendimento ao público não tem um bom ambiente de trabalho; que agora gosta de trabalhar no banco réu porque mudou de setor e saiu do atendimento ao público; que a autora sofreu com pressões diretas da superiora Morgane; que Morgane utilizava a autora como funcionária modelo, sem direito de errar; que a supervisora senta na ponta do corredor, então todos ouvem tudo que é falado, por isso sabe que a autora era muito mais cobrada que os demais empregados; que por ser utilizada como parâmetro para os demais empregados, a autora sofreu rejeição por parte dos colegas; que já presenciou a Morgane chamar a atenção da autora, que ocorria de uma forma rude e gerava um clima ruim na equipe; que várias vezes presenciou a autora chorar e ir ao banheiro para se recompor; que havia ranking de metas, com planilha de valores, quantidade de ligações, percentuais de recuperação, e o fato da autora estar sempre nas primeiras posições aumentava o sentimento de rejeição da equipe; que quando a autora retornou da licença médica, uma representante de São Paulo veio a uma reunião com a autora para dizer que não seria remanejada de setor; que na ocasião a autora saiu da reunião chorando muito, foi ao ambulatório, foi pra casa e no outro dia retornou ao trabalho normalmente; que a Morgane foi superiora da autora em torno de 1 ano e meio; que o problema da autora era diretamente com a Morgane; que os feedbacks eram individuais porém na mesa do corredor.

A testemunha Vilma afirmou que não sabe se a autora teve problema com alguém no banco réu; que sabe que a autora se afastou mas não sabe qual o motivo; que não sabe se a autora pediu remanejamento de setor porque não trabalhava diretamente com ela; que o ambiente de trabalho era tranquilo, que faziam lanche com todos; que trabalhou com a Morgane, que fala pouco e é calma; que nunca presenciou a Morgane destrutando a autora; que os feedbacks são individuais; que não há ranking de funcionários; que a colocação individual é divulgada pro próprio funcionário; que não havia penalidade pelo não atingimento de meta; que por trabalhar no setor de pessoa física e a autora na pessoa jurídica, não se encontravam durante o trabalho; que não via o tratamento da Morgane com a autora porque ficava fisicamente longe.

As situações objetivas narradas pela testemunha Fabiane não revelam atitudes abusiva ou ilícitas por parte do empregador ou da Morgane. A menção feita, de que Morgane chamava a atenção da autora de forma rude, não enquadra a situação como um assédio, mas, sim, como um mero aborrecimento, até porque o termo rude, como um adjetivo sem maiores especificações (não houve, por exemplo, alegação de xingamentos/palavrões), depende da percepção pessoal de cada um.

De todo modo, ainda que se considere provado tratamento rude por parte de um superior hierárquico, a síndrome de burnout, eleita como causa de pedido do pedido indenizatório, demanda fatores muito mais consistentes, de origem laboral, para que a doença possa se instalar.

Por outro lado, ressalte-se que a outra testemunha ouvida, sobre a funcionária Morgana atestou que “trabalhou com a Morgane, que fala pouco e é calma”, esclarecendo que “nunca presenciou a Morgane destrutando a autora”.

Ainda, afirmou que “que o ambiente de trabalho era tranquilo, que faziam lanche com todos”, que “os feedbacks são individuais” e “que não há ranking de funcionários”.

Sobre a rejeição do pedido de remanejamento para outro setor, por si só, também não se configura ato de assédio.

O sentimento e a reação da autora em relação à cobrança e ao indeferimento de seu pedido de remanejamento, que, segundo a testemunha Fabiane, fizeram-na chorar, não tornam a situação objetiva narrada uma agressão de ordem moral. Sem embargo, a reação de cada pessoa quando defrontada por situações inesperadas ou não desejadas também detém alto grau de subjetivismo, mostrando-se, algumas pessoas mais sensíveis, outras menos.

Realizada perícia judicial, concluiu-se que houve nexos causal entre o Transtorno Depressivo Grave e Síndrome de Burnout com as condições vividas no trabalho.

No entanto, o laudo, como produzido, não passa pelo necessário crivo de análise sobre sua consistência e eficácia enquanto meio técnico de prova.

De fato, o que se nota, claramente, é que o laudo se notabiliza por ser extremamente

subjetivo.

Além de se basear apenas e tão somente no relato da própria autora quanto às condições vividas no ambiente de trabalho, seu conteúdo revela termos genéricos e permeados por grande subjetivismo, desprovidos de caráter técnico e, principalmente, sem respaldo em dados concretos que não a narrativa da própria autora.

Vejam os dizeres da ilustre Perita:

“As conseqüências da cultura do trabalho excessivo, as situações de constrangimentos e humilhações no local de trabalho, começam a surtir efeitos na geração jovem que trabalha em múltiplas funções. As implicações de toda estrutura biopsicossocial do profissional causam complicações orgânicas de disfunção do mecanismo neuroquímico, manifestando a depressão, a irritabilidade, impaciência, perda da qualidade das relações pessoais, familiares.

De acordo com esta condição especifica a exploração das condições de fatores de riscos para a saúde, são presentes nas condições de trabalho e foram levantadas a partir da entrevista com a autora.

Fazer um diagnóstico de certeza pela historia ocupacional da autora que foi detalhadamente colhida e serviu para orientar o raciocínio clinico quanto à conclusão diagnostica, com a evidencia dos fatores de riscos emocionais, houve um quadro definido como estressor emocional para o desencadeamento dos sintomas depressivos. É nesse mundo fragmentado que as emoções são constantemente reordenadas, transformando em caos a existência e revelando que na gênese do adoecer estão a pressão e a opressão para os conflitos vivenciados, os rebaixamentos constantes e repetitivos constrangimentos e as discriminações, o abuso de poder, as mentiras que se associam a precarização do trabalho.” (ID cb57303)

Desde logo, já se afasta o trabalho excessivo mencionado no laudo, posto que inexistente no caso da autora.

Vale dizer, a perita parte de premissa fática equivocada, que, necessariamente, conduz à uma conclusão equivocada, seguindo-se aqui a lógica elementar aristotélica.

Infirmado o trabalho excesso, as demais situações consignadas pela perita, quais sejam, de constrangimento, humilhações e rebaixamentos, também não encontram laudo no caderno probatório.

Pelo contrário.

No caso específico dos autos, a prova revela que, diferentemente da versão inicial, a autora não era humilhada no ambiente de trabalho, antes, era exaltada, já que figurava nos primeiros lugares dos rankings de metas, além de ser tida como exemplo a ser seguido pelos demais colegas, situações que eram reconhecidas pela superior

hierárquica da autora, Morgane, conforme testemunho da Fabiane.

O fato da testemunha Fabiane ter confirmado que “que havia ranking de metas, com planilha de valores, quantidade de ligações, percentuais de recuperação, e o fato da autora estar sempre nas primeiras posições aumentava o sentimento de rejeição da equipe” também não vem em favor da tese inicial.

A existência de pressão no ambiente de trabalho é uma realidade cada vez mais inegável, na maior parte dos trabalhos - inclusive e principalmente no âmbito do Poder Judiciário, em especial neste Especializada, realidade vivenciada inclusive por este Regional - .Cobranças e metas fazem parte da maioria dos ambientes corporativos, e não se constitui fator isolado de adoecimentos.

Conforme explicado pela própria i. perita, a gênese do adoecer tem outras causas além da pressão, como a opressão, os rebaixamentos, as discriminações, o abuso de poder e as mentiras, fatores que, no caso, não foram comprovados nos autos.

Ressalta-se, uma vez mais, que a autora era exaltada, elogiada e tida como exemplo a ser seguido no ambiente de trabalho, situações que não se enquadram como ‘opressão, rebaixamento, discriminação, abuso de poder e mentiras’.

Em apertada síntese, portanto, inexistem, nos autos, provas de existência dos fatores apontados no laudo pericial como ensejadores da doença desenvolvida pela autora. Ou seja, as situações que a i. perita descreveu como sendo causas da doença da autora não foram comprovadas.

Quanto ao afastamento previdenciário, de 10/01/2010 a 31/05/2017, na modalidade auxílio doença acidentário (B91), prevalece a regra da independência entre a análise feita pelo INSS e o Poder Judiciário, de forma que a conclusão pode ser, ou não, confirmada processualmente.

Cabe aqui registrar, de todo modo, informação constante nos autos, inserida pelo assistente pericial da ré, no sentido de que “a douta expert a deixou de consignar em seu laudo a informação prestada pela Reclamante de que o INSS inicialmente concedeu o benefício B91, mas após estudo aprofundado do caso, alterou para B31. Mais uma informação relevante que foi abandonada pela perita, comprovando novamente sua FLAGRANTE PARCIALIDADE.” (ID 8931127)”.

Além da relevância da informação, que altera o quadro do tipo do benefício recebido, e, conseqüentemente, sua valoração no aferimento da alegada causalidade, de todo modo, ainda a espécie de benefício previdenciário concedido ao empregado não vincula a aferição, pelo Juízo, de provas e da classificação da doença como sendo ou não sendo de origem efetivamente laboral, por nexos causal ou concausal entre a lesão e a atividade exercida junto à parte ré. Ou seja, conforme entendimento jurisprudencial já pacificado, a decisão tomada na esfera administrativa pelo INSS, no sentido de deferir à autora auxílio doença acidentário (B-91), não vincula o Poder Judiciário Trabalhista.

No sentido da independência entre as decisões administrativa (INSS) e judiciárias: 0001059-40-2017-5-09-0749 (publ. 06/11/2019), Rel. Sueli Gil El Rafihi e Rev. Francisco Roberto Ermel; 0000529-24-2017-5-09-0656 (publ. 07/03/2019), Rel. Paulo Ricardo Pozzolo e Rev. Arnor Lima Neto; 0000041-82-2016-5-09-0663 (publ. 04/08/2017), Rel. Sueli Gil El Rafihi e Rev. Francisco Roberto Ermel; 0077900-49-2008-5-09-0666 (publ. 04/08/2017), Rel. Francisco Roberto Ermel e Rev. Sueli Gil El Rafihi.

Nesse ponto, uma vez mais, apresenta-se válido o argumento de que a conclusão do INSS, assim como a perita judicial, somente levou em conta a narrativa da autora quanto aos fatos ocorridos no ambiente de trabalho.

Por sua vez, nessa esfera judicial foram colhidas provas documentais e testemunhais quanto aos fatos objetivos que são alegados como desencadeadores da enfermidade, os quais, como supra fundamentado, não foram objeto de comprovação quanto à sua existência, e, muito menos, quanto à sua aptidão para desencadear doença de tamanha gravidade, como a apontada pela autora, repisando-se, uma vez mais, que nem mesmo a carga horária da autora apresentava-se exacerbada, antes, pelo contrário, era de apenas 06 horas e 20 minutos diários, com acréscimo eventuais, de 10 minutos.

Por outro lado, o parecer emitido pelo assistente do réu apontou situações que sequer foram mencionadas pela i. perita nomeada pelo juízo, mas que tem influência no diagnóstico, senão vejamos.

“Frise-se, por imperioso motivo, que a experta do juízo não inseriu em seu laudo a informação de que a Examinada falou espontaneamente na perícia que passou o ano de 2017 apreensiva porque seu pai teve “zika vírus”, que complicou com a síndrome de Guillan Barrè, uma doença neurológica grave. A Autora comentou que ele ficou internado por 57 dias na UTI, em Londrina, e que todos achavam que ele ia morrer. Aos poucos ele se recuperou, e atualmente voltou à rotina habitual, aparentemente sem sequelas.

Esse fato de EXTREMA RELEVÂNCIA, ocorrido na mesma época do agravamento dos sintomas da Reclamante, foi totalmente ignorado pela perita quando elaborou o laudo em comento.

Outras circunstâncias que foram detalhadas pela Demandante durante a avaliação não foram descritas adequadamente no laudo. Por esse motivo, alguns dados aparecem fora de contexto, mas estão totalmente relacionados às alegações de sobrecarga e esgotamento.

Como exemplo, pode-se citar que a jurisperita informou que a Avaliada fazia faculdade de Pedagogia, mas excluiu do laudo a informação de que ela trancou a faculdade em 2017 porque estava se sentindo sobrecarregada por estudar de manhã e trabalhar à tarde.

[...]

No que diz respeito ao diagnóstico psiquiátrico da Reclamante, atente-se que a descrição dos sintomas durante a diligência pericial não deixa margem de dúvida diagnóstica, na medida em que a Autora citou, espontaneamente, características muito marcantes de um quadro de transtorno bipolar.

A própria perita, no penúltimo parágrafo da descrição das queixas remotas da Autora, afirmou que constatou um episódio de euforia, conforme se extrai do trecho a seguir reproduzido:

“A sua doença começou quando se sentiu sobrecarregada sem limitações para horas extras, emagreceu 7 quilos e ainda não consegue se alimentar bem. Ainda com muita angústia e deprimida. Apresentou um episódio de oscilação do humor. Refere que lembra como um turbilhão teve fase compulsiva por bebidas e cigarros e também por compras (aqui constatamos um episódio de euforia).”

Todas essas características são de um quadro de euforia de transtorno bipolar, conforme apontado pela própria perita. Entretanto, esse diagnóstico foi desprezado quando ela concluiu o laudo pericial.

Ainda na mesma linha de raciocínio, a douta expert deixou de consignar em seu laudo a informação prestada pela Reclamante de que o INSS inicialmente concedeu o benefício B91, mas após estudo aprofundado do caso, alterou para B31. Mais uma informação relevante que foi abandonada pela perita, comprovando novamente sua FLAGRANTE PARCIALIDADE.” (ID 8931127).

Diante das situações narradas pelo assistente do réu e que não foram impugnadas pela i. perita, antevejo na conclusão pericial inclusive parcialidade por parte da profissional, circunstância que aliada à inconsistência de conteúdo técnico e fático, autoriza seu não acolhimento como meio de prova válido e eficaz.

Vale repisar, ainda, que a autora continua a trabalhar na ré na mesma função até o momento.

A despeito da tentativa não exitosa da autora de conseguir um remanejamento de setor, a autora permanece realizando as mesmas atividades no mesmo ambiente que julga ser a causa de todo o seu sofrimento.

Constatação que, salvo melhor juízo, mostra-se incoerente e paradoxal com a tentativa de atribuir à ré a culpa por sua doença.

Ante todo o exposto, voto pela manutenção da r. sentença que não reconheceu a origem ocupacional da doença da autora.

Diante do exposto, mantenho a r. sentença que não reconheceu a origem ocupacional da doença da reclamante.

Sucumbente a autora no objeto da perícia médica, cabe a ela o pagamento dos honorários periciais arbitrados na sentença.

Nada a reparar.

[...]

ACÓRDÃO

Em Sessão Ordinária realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Francisco Roberto Ermel; presente o Excelentíssimo Procurador Luercy Lino Lopes, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Francisco Roberto Ermel, Sueli Gil El Rafihi e Paulo Ricardo Pozzolo; ACORDAM os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER do recurso ordinário da autora e das contrarrazões. No mérito, por igual votação, EM DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL para, nos termos da fundamentação: a) deferir o pagamento de 10min diários como hora extra e reflexos; b) deferir o pagamento da hora integral (1h) do intervalo intrajornada violado, como hora extra, nas ocasiões em que houver labor superior a 6h diárias; c) determinar os critérios de correção monetária.

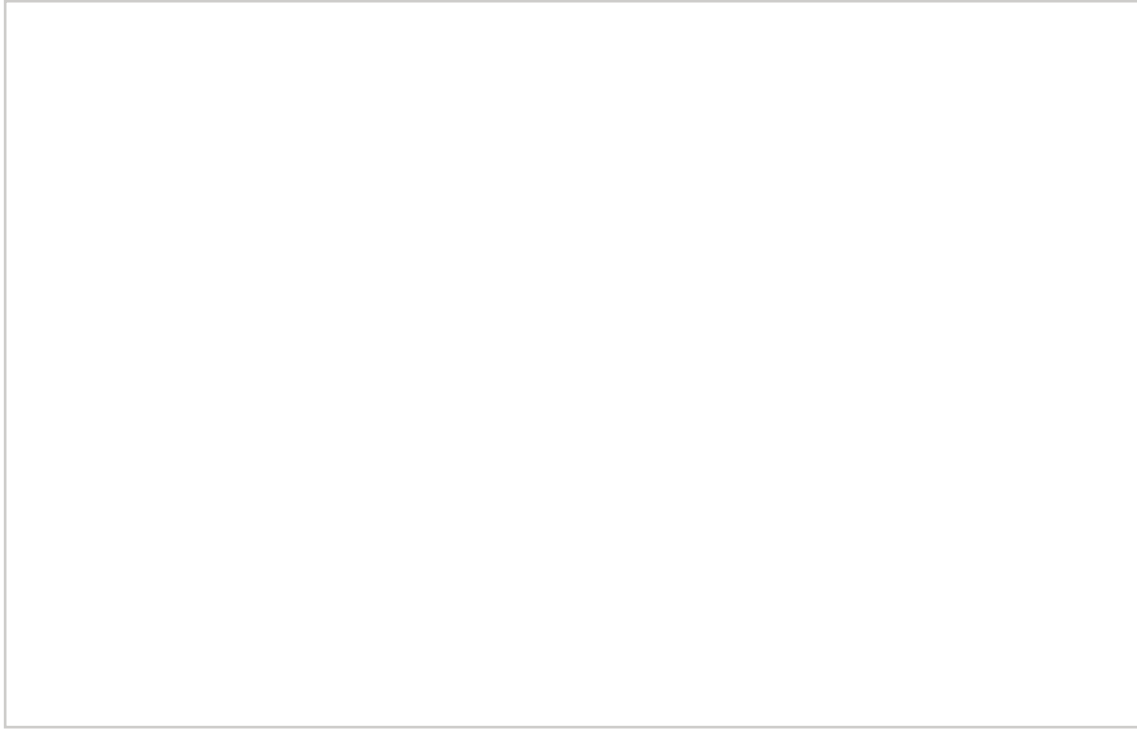
Custas alteradas, majoradas para R\$ 300,00, calculadas sobre o novo valor arbitrado à condenação de R\$ 15.000,00.

Intimem-se.

Curitiba, 29 de abril de 2020.

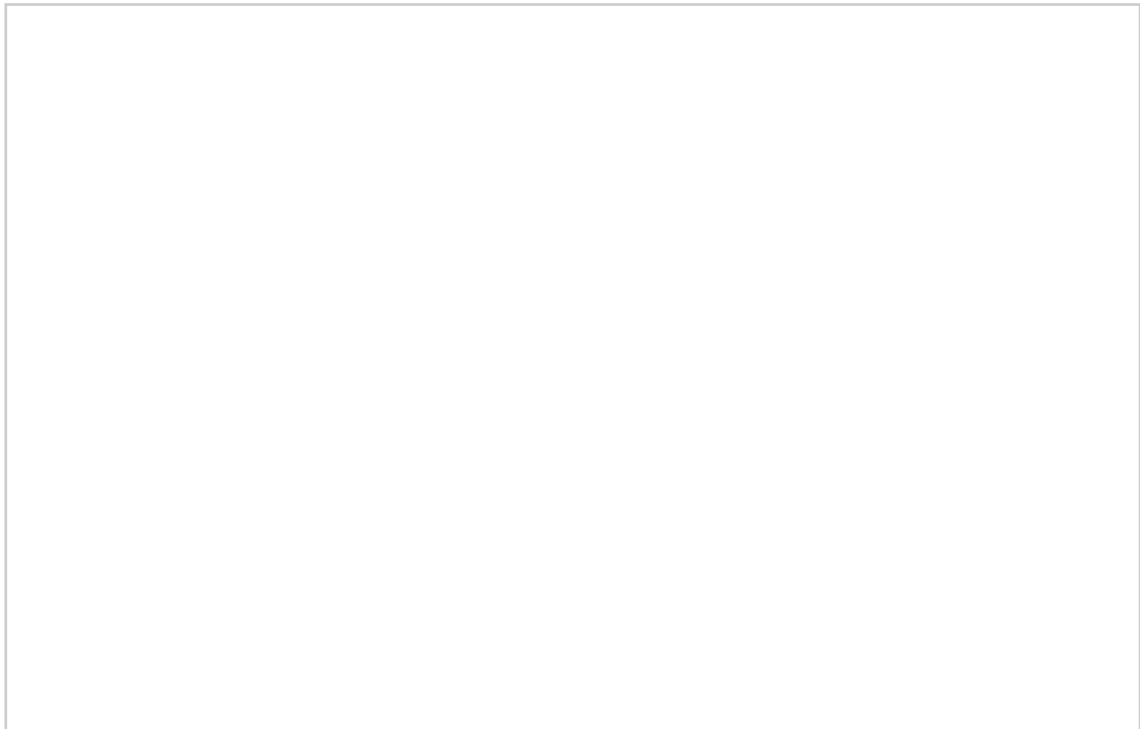
FRANCISCO ROBERTO ERMEL

Relator



**II ENCONTRO SAÚDE MENTAL NO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
AGOSTO-2016**

<https://www.youtube.com/watch?v=lz-yyBx58nk>



**SAÚDE MENTAL E TRABALHO - SALA DE CONVIDADOS
FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ
16/01/2019**

<https://youtu.be/qAUSHUd733I>

OMS: EMPRESAS DEVEM PROMOVER SAÚDE MENTAL DE FUNCIONÁRIOS NO AMBIENTE TRABALHO

No Dia Mundial da Saúde Mental, a Organização Mundial da Saúde (OMS) lembra a importância de empresas e gestores do mundo todo adotarem iniciativas que promovam o bem-estar físico e psicológico de funcionários no ambiente de trabalho.

A agência da ONU lembra que alguns dos principais fatores de risco para a saúde mental de trabalhadores são assédio e bullying, excesso de trabalho, jornadas inflexíveis, ameaça de desemprego, entre outros.

Segundo a OMS, as empresas podem adotar intervenções como parte de uma estratégia integrada de saúde e bem-estar que inclua prevenção, identificação precoce, apoio e reabilitação.

No Dia Mundial da Saúde Mental, a Organização Mundial da Saúde (OMS) lembra a importância de empresas e gestores do mundo todo adotarem iniciativas que promovam o bem-estar físico e psicológico de funcionários no ambiente de trabalho.

“Durante nossa vida adulta, uma ampla proporção do nosso tempo é gasta no trabalho. Nossa experiência no local de trabalho é um dos fatores que determinam nosso bem-estar geral”, disse a OMS.

“Empregadores e gestores que adotam iniciativas para a promoção da saúde mental no local de trabalho e apoiam funcionários que têm transtornos mentais veem ganhos não apenas na saúde de seus funcionários, mas também em sua produtividade”, completou.

Segundo a OMS, um ambiente de trabalho negativo pode levar a problemas de saúde física e mental de trabalhadores, além do uso abusivo de drogas ou álcool, faltas e perda de produtividade.

Globalmente, mais de 300 milhões de pessoas sofrem com a depressão, principal causa de incapacidade. Mais de 260 milhões vivem com transtornos de ansiedade. Muitas dessas pessoas vivem com ambos os transtornos.

“A depressão e os distúrbios de ansiedade são transtornos mentais comuns que têm impacto em nossa habilidade de trabalhar e de trabalhar de maneira produtiva”, disse a agência da ONU.

Estudo recente liderado pela OMS estimou que os transtornos depressivos e de ansiedade custam 1 trilhão de dólares à economia global a cada ano em perda de produtividade.

A saúde mental no trabalho é o tema do Dia Mundial da Saúde Mental de 2017. O dia é lembrado em 10 de outubro, com o objetivo de alertar sobre o tema e mobilizar esforços para apoiar uma melhor saúde mental de todos.

We can & must eliminate the stigma that prevents people from speaking freely and seeking treatment for mental illness #WorldMentalHealthDay <https://t.co/kb0gRrOHIS>

— António Guterres (@antonioguterres) 10 de outubro de 2017

Fatores de risco

O bullying e o assédio psicológico são frequentes causas de estresse relacionado ao trabalho e apresentam riscos à saúde de trabalhadores, lembra a OMS. Eles estão associados tanto a problemas físicos como psicológicos. As consequências em saúde podem ter custos aos empregadores em termos de produtividade reduzida e aumento da rotatividade de pessoal. Também podem ter impacto negativo nas interações familiares e sociais.

A ameaça do desemprego é outro fator de risco reconhecido que pode ocasionar problemas de saúde mental, enquanto retornar ou obter um emprego são considerados fatores protetivos.

A maior parte dos fatores de risco também está relacionada ao tipo de trabalho, ao ambiente organizacional e de gestão, às capacidades e competências dos funcionários, e ao apoio disponível a trabalhadores para realizarem seu trabalho. Por exemplo, uma pessoa pode ter as capacidades para concluir tarefas, mas poucos recursos disponíveis para fazê-lo, ou pode não ter apoio das práticas organizacionais ou de gestão.

Outros riscos para a saúde mental incluem políticas inadequadas de saúde e segurança; falta de comunicação e de práticas de gestão; participação limitada na tomada de decisões por parte dos funcionários ou baixo controle sobre uma área de trabalho; baixos níveis de apoio a funcionários; jornadas de trabalho inflexíveis; e falta de clareza na determinação das tarefas ou de objetivos organizacionais.

Os riscos também podem estar relacionados ao conteúdo do trabalho, como tarefas inadequadas às competências dos funcionários ou uma carga de trabalho elevada. Alguns empregos podem ter um maior risco pessoal que outros (por exemplo, o trabalho humanitário), o que pode ter impacto na saúde mental e provocar sintomas de transtornos mentais ou levar ao abuso de álcool e drogas psicoativas. O risco pode ser aumentado em situações onde há uma falta de coesão na equipe ou apoio social.

Criando um ambiente de trabalho saudável

Um elemento importante para criar ambientes de trabalho saudáveis é desenvolver legislação, estratégias e políticas governamentais sobre o tema, de acordo com a OMS. Ambiente de trabalho saudável pode ser descrito como aquele em que trabalhadores e gestores contribuem ativamente para a promoção e proteção da saúde, segurança e do bem-estar de todos os funcionários.

Guia recente publicado pelo Fórum Econômico Mundial sugere que as intervenções nas organizações devem ter três abordagens: proteger a saúde mental reduzindo os fatores de risco relacionados ao trabalho; promover a saúde mental ao desenvolver aspectos positivos de trabalho e as habilidades dos empregados; enfrentar casos de problemas de saúde mental independentemente da causa.

O guia também enfatiza passos que as empresas podem tomar para criar um ambiente de trabalho saudável, incluindo: conhecimento sobre o ambiente de trabalho e sobre como ele pode ser adaptado para promover uma melhor saúde mental para diferentes empregados; aprender com as motivações de líderes organizacionais e empregados que tomaram atitudes nesse sentido; não tentar “reinventar a roda” e descobrir o que outras empresas fizeram.

Outras medidas incluem entender as oportunidades e necessidades dos empregados individualmente, ajudando a desenvolver melhores políticas para a saúde mental no ambiente de trabalho. O guia também sugere alertar funcionários sobre ferramentas de apoio e sobre onde eles podem encontrar ajuda dentro ou fora da organização.

Segundo a OMS, as intervenções de saúde mental precisam ser entregues como parte de uma estratégia integrada de saúde e bem-estar que cubra prevenção, identificação precoce, apoio e reabilitação.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também tem um guia para ajudar as empresas a melhorar o ambiente de trabalho de forma a garantir a saúde mental de seus trabalhadores ([clique aqui para acessá-lo, em inglês](#)).

Apoiando pessoas com transtornos mentais no trabalho

A OMS lembra ainda que as organizações tem responsabilidade de apoiar indivíduos com transtornos mentais tanto para continuar como para retornar ao trabalho.

Muitas iniciativas podem ajudar indivíduos com transtornos mentais. Particularmente, a flexibilidade da jornada de trabalho, o redesenho do trabalho, o enfrentamento de dinâmicas negativas

do ambiente e a comunicação sobre apoio confidencial podem ajudar pessoas com transtornos mentais a continuar ou retornar ao trabalho.

Além disso, o acesso a tratamentos baseados em evidências demonstraram ser benéficos para a depressão e outros transtornos mentais. Por conta do estigma associado a esses transtornos, os empregadores precisam garantir que indivíduos se sintam apoiados e capazes de pedir ajuda para continuar ou retornar ao trabalho, e tenham os recursos necessários para isso.

Fonte: <https://nacoesunidas.org/oms-empresas-devem-promover-saude-mental-de-funcionarios-no-ambiente-trabalho/#:~:text=Segundo%20a%20OMS%2C%20um%20ambiente%20de%20trabalho%20negativo%20pode%20levar,depress%C3%A3o%2C%20principal%20causa%20de%20incapacidade.>

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO – REVISTA ELETRÔNICA

Prezados autores,

A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br. Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos jurisprudenciais sumulados ou organizados em orientações, resenhas, convida para publicação observadas as seguintes normas.

1. Os artigos ou decisões devem ser encaminhados à análise do Conselho Editorial, para o e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br
2. Os artigos serão técnico-científicos, focados na área temática de cada edição específica, sendo divulgada a sequência dos temas eleitos pela Escola Judicial do TRT-9ª Região, mediante consulta;
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte Calibri corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor, referência acerca da publicação original ou sobre seu ineditismo e uma foto;
4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 8 e 12 laudas, incluídas as referências bibliográficas. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se o Conselho Editorial da Revista Eletrônica o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, se existentes;
5. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação, sendo obrigação do Conselho Editorial informá-los assim que divulgada a Revista Eletrônica;
6. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação, sendo sua efetiva adequação ao conteúdo temático de cada edição da Revista Eletrônica pertencente ao juízo crítico-científico do Conselho Editorial, orientado pelo Desembargador que organiza as pesquisas voltadas à publicação.
7. Dúvidas a respeito das normas para publicação serão dirimidas por e-mails encaminhados à revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRT-9ª REGIÃO
Escola Judicial