



UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
Superintendência de Pesquisa e Pós-Graduação
Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania

TEILA ROCHA LINS D' ALBUQUERQUE

DIREITO À SAÚDE MENTAL EM AMBIENTES DE TRABALHO:
Um estudo sobre a proteção jurídica do trabalhador.

Salvador
2015

TEILA ROCHA LINS D' ALBUQUERQUE

DIREITO À SAÚDE MENTAL EM AMBIENTES DE TRABALHO:

Um estudo sobre a proteção jurídica do trabalhador.

Dissertação apresentada à Superintendência de Pesquisa e Pós-graduação da Universidade Católica do Salvador para obtenção do título de mestre em Políticas Sociais e Cidadania.

Orientadora: Prof. Dra. Ana Maria Fernandes Pitta

**Salvador
2015**

UCSal. Sistema de Bibliotecas

D137 D'Albuquerque, Teila Rocha Lins.

Direito à saúde mental em ambientes de trabalho: um estudo sobre a Proteção jurídica do trabalhador/ Teila Rocha Lins D'Albuquerque. – Salvador, 2015. 142 f.

Dissertação (mestrado) - Universidade Católica do Salvador. Superintendência de Pesquisa e Pós-Graduação. Mestrado Políticas Sociais e Cidadania.

Orientação: Prof. Dra. Ana Maria Fernandes Pitta.

1. Saúde Mental - Trabalho - Direito 2. Justiça 3. Direitos - Trabalhadores I.
Título.

CDU 349.2:613.86

TERMO DE APROVAÇÃO

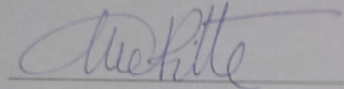
TEILA ROCHA LINS D' ALBUQUERQUE

“DIREITO À SAÚDE MENTAL EM AMBIENTES DE TRABALHO: UM
ESTUDO SOBRE A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR”

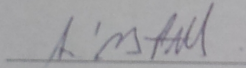
Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Políticas
Sociais e Cidadania da Universidade Católica do Salvador.

Salvador, 19 de fevereiro de 2015.

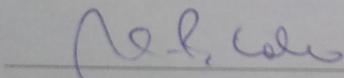
Banca Examinadora:



Profa. Dra. Ana Maria Fernandes Pitta – Orientadora (UCSal/Orientadora)



Prof. Dr. André Alves Portella – UCSal



Profa. Dra. Thereza Chistina Bahia Coelho – UEFS

Dedicatória

Dedico esse trabalho, primeiramente, ao meu pai Kleber e minha mãe Fátima, em memória, pelos bons exemplos de estudo e dedicação. Cada passo dado traz vocês ao meu pensamento. Dedico a meu companheiro Eduardo e minha filha Mariah, pela paciência, pelo incentivo e pela simples força que representam em minha vida. Dedico ainda aos meus amigos, aqueles que sempre vibraram com cada vitória e sempre estiveram perto, mesmo nos momentos de distância. E, como não podia deixar de ser, a Deus, uma força presente em meu caminho.

Agradecimentos

Agradeço a Professora Ana Pitta, orientadora, sempre paciente e incentivadora, com suas palavras afetuosas e sábias. Agradeço também a Universidade Católica do Salvador e todo o corpo docente pela oportunidade e ambiente propício ao desenvolvimento acadêmico. Por fim, agradeço a FAPESB pelo incentivo à pesquisa acadêmica, sem a qual nada disso seria possível de se concretizar.

RESUMO

D'ALBUQUERQUE, Teila Rocha Lins. Direito à saúde mental em ambientes de trabalho: um estudo sobre a Proteção jurídica do trabalhador. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador - UCSal Salvador, 2014.

O trabalho tem como tema o direito à saúde mental do trabalhador, cujo debate ocorrerá especialmente em torno da proteção concedida pelo ordenamento jurídico pátrio aos trabalhadores que desenvolvem problemas psíquicos associados ao trabalho. Como problemática central, questiona-se como o Direito protege os trabalhadores que sofrem danos à integridade psíquica associados ao ambiente de trabalho, sob a perspectiva das leis e do Tribunal Superior do Trabalho, em casos concretos estudados. A pesquisa é de natureza qualitativa, bibliográfica e documental. Inicialmente, buscou-se abordar o universo do trabalho e da saúde mental. Em seguida, foi realizado um estudo sobre o ordenamento jurídico através das leis, dos órgãos e dos operadores do direito que atuam nessa esfera. A pesquisa documental realizou-se através de um estudo de casos múltiplos com a análise de decisões judiciais extraídas do site do Tribunal Superior do Trabalho, julgadas no ano de 2013, a partir da palavra “depressão”. A relevância social do estudo se deve aos frequentes casos de transtornos mentais em trabalhadores que associam seus problemas psíquicos ao trabalho, o que pode ser constatado pelo crescente número de auxílios acidentários concedidos na Previdência Social, sendo importante proceder à disseminação do conhecimento em torno da proteção jurídica a que esses trabalhadores podem ter acesso. Igualmente, acredita-se que a pesquisa é capaz de proporcionar conscientização acerca do tema, ainda carente de preocupação das Empresas e objeto de estigma por parte da sociedade. Do exposto, cumpre ressaltar que a contribuição teórica utilizada converge na possibilidade de se ter íntima relação entre o trabalho e a saúde mental, o que ocorre desde outrora, perdurando aos tempos atuais. A análise de decisões, por sua vez, trouxe interessantes resultados, aquecendo o debate com a presença considerável de bancários e operadores de Call Center como autores em reclamações trabalhistas, além da verificação de demandas com resultados favoráveis aos trabalhadores em virtude do reconhecimento do nexos causal entre o trabalho e a doença mental desenvolvida.

Palavras-chave: saúde mental, trabalhador, justiça, direitos.

ABSTRACT

D'ALBUQUERQUE, Teila Rocha Lins. The right to mental health in the workplace : a study on the legal protection of trabalhador. Thesis (MA) – (Master of Social Politics and Citizenship) - Catholic University of Salvador - UCSal Salvador, 2014 .

The work has the right to its theme the mental health in the workplace, Which Will Occur debate Especially on the statutory protection afforded to workers Estes. The central issue we ask the the law has safeguarded the rights of workers using the justice claim of mental disorders Arising from work. The inquiry is qualitative has the bibliographical and documentary nature. Initially, we sought the theoretical framework about the work and mental health universe. Subsequently, the law was approached through the laws, organs and Legal professionals working in this sphere. In the desk phase, there was the multiple cases study with analysis from Judgments of the Labour Superior Court site, judged in 2013 from the word "depression".. The social relevance of the study is due to the frequency of cases of mental disorders in workers who associate the working environment for Their psychological problems, Which can be verified by data from Social Security, it is important to proceed with the dissemination of knowledge on the Legal protection que These workers have access. Also, it is Believed que inquiry can Provide awareness on the subject, yet lacking in concern for Enterprise and stigma object by society. From the above, it shouldnt be Noted que the theoretical contribution used converges in The Possibility of having close relationship between work and mental health, Which Occurs from Long Ago, lasting to the present times. The analysis of Decisions in turn, expresso interesting results, heating up the debate with Considerable presence of banking and call center operators the authors in labor claims, in addition to verification demands with Favorable results to workers due to the recognition of the causal link between work and developed mental illness.

Key-words: mental health, worker, justice, rights.

LISTA DE ABREVIações E SIGLAS

CAPS - Centro de Atenção Psicossocial

CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CRST – Centros de referencia em saúde do trabalhador

EMARF – Escola da Magistratura Regional Federal

EPI – Equipamento de Proteção Individual

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

LER/DORT – Lesões por Esforço Repetitivo/Dor relacionada ao Trabalho

MPT – Ministério Público do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NAPS - Núcleo de Apoio Psicossocial

NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PRASMET - Programa de Atenção à Saúde Mental dos Trabalhadores

SRT - Serviços Residenciais Terapêuticos

STJ – Superior Tribunal de Justiça

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

USP – Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

Apresentação	10
Introdução.....	14
CAPÍTULO 1.....	17
ALGUMAS LINHAS SOBRE TRABALHO	17
1.1 A acepção de Trabalho	17
1.2. Modelos de produção e a evolução histórica do trabalho.....	19
1.3. Precarização do trabalho	22
1.4. Terceirização.....	24
1.5. Relações especiais de emprego	27
CAPÍTULO 2.....	31
DIREITO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR.....	31
2.1. Concepção de saúde.....	31
2.2. Direito à saúde mental: breve panorama legal e de políticas públicas.....	31
2.2. Direito à saúde como direito fundamental	34
2.3 Psicopatologia e psicodinâmica do trabalho	38
2.4. As emoções e a relação saúde-doença.....	42
2.5. Depressão ocupacional e outros transtornos associados ao trabalho.....	45
2.6 Algumas perspectivas sobre o Assédio moral	51
2.7 O estigma da doença mental	56
2.8. Previdência Social e Saúde do trabalhador	58
CAPÍTULO 3.....	67
PROTEÇÃO JURÍDICA ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	67
3.1. Direito do Trabalho	67
3.2. Panorama legal de proteção ao trabalhador	70
3.3. Justiça do Trabalho	75

3.4. Prova pericial.....	76
3.5 Responsabilidade Civil das Empresas por dano à saúde do trabalhador	78
CAPÍTULO 4.....	90
METODOLOGIA DE PESQUISA E RESULTADOS	90
4.1. Delineamento e método	90
4.2. Técnica e Instrumentos de pesquisa	95
4.3. Plano de coleta de dados.....	95
4.4. Resultados da pesquisa documental	96
Conclusão	116
Referências.....	122
Anexo (Acórdão 14 da tabela com número de processo e partes omitidos).....	129

Apresentação

A presente pesquisa propõe um estudo em torno da proteção jurídica da saúde mental no ambiente de trabalho. Para tanto, será apresentado um estudo bibliográfico capaz de associar o a saúde mental ao trabalho. Após, abordaremos casos concretos em que trabalhadores foram até a justiça, analisando-se a tutela judicial concedida, caracterizando-se a pesquisa como um estudo bibliográfico e documental.

O estudo documental ocorrerá através da análise de decisões judiciais do Tribunal Superior do Trabalho. Assim, os acórdãos serão analisados com a finalidade de descrever a proteção concedida aos trabalhadores que buscaram amparo na justiça, alegando terem sofrido algum dano psíquico associado ao trabalho.

Importa esclarecer, de logo, que o ordenamento jurídico possui diversas esferas de proteção ao trabalhador, não somente a justiça do trabalho. Há ações que tramitam na justiça comum, discutindo a matéria de acidente de trabalho perante o INSS. Todavia, foi feita a escolha da perspectiva do Tribunal Superior do Trabalho, como objeto do estudo documental.

O estudo escolhido nasce de uma inquietação da discente na sua atuação enquanto advogada trabalhista. Abordar a saúde mental do trabalhador traduz para a seara jurídica a necessidade de se perseguir uma tutela reparadora, além de representar uma análise de relevância aos próprios trabalhadores e Empresas, as quais têm o dever de cuidar da higidez física e mental de sua equipe de trabalho.

Observa-se através das primeiras leituras que é muito frequente a ocorrência de depressão e de assédio moral no ambiente de trabalho, situações que tem o potencial de agredir seriamente a saúde do trabalhador. Como desafio imposto aos pleitos dos trabalhadores na justiça existe a difícil caracterização do nexo de causalidade entre o trabalho e transtornos mentais. Além disso, acredita-se que os julgadores podem ter dificuldades para julgar tais casos, além de um olhar

influenciado por estigmas sociais que podem inibir o reconhecimento do pleito indenizatório do trabalhador que alega ter adoecido.

A fim de encontrar bases teóricas para o estudo, iniciou-se uma leitura sobre trabalho e saúde mental, buscando compreender a associação entre esses, bem como para encontrar fundamentos capazes de auxiliar na compreensão dos casos concretos levados à justiça do trabalho.

A pesquisa se inicia com a revisão de literatura sobre o trabalho enquanto fenômeno social capaz de intervir na saúde do indivíduo. A saúde é abordada como Direito Fundamental e através de referenciais teóricos que associam a saúde ao trabalho, tais como a psicopatologia/psicodinâmica do trabalho. Outro ponto importante da revisão literária é o estudo do ordenamento jurídico brasileiro, em que se destaca a justiça nesse panorama de proteção, vez que muitas vezes é no Judiciário que se resolvem questões práticas em que o trabalhador busca a tutela reparadora e a aplicação da lei que disciplina a matéria.

Assim, após a revisão de literatura, apresenta-se uma pesquisa a partir da base de dados do Tribunal Superior do Trabalho, em que foram acessadas as decisões concedidas em face de alegações de dano à integridade psíquica do trabalhador, objetivando uma análise sobre o posicionamento da justiça e a proteção concedida ao trabalhador em cada caso.

Como problema da pesquisa proposta faz-se o seguinte questionamento: como o Direito protege os trabalhadores que sofrem danos à integridade psíquica associados ao ambiente de trabalho, sob a perspectiva das leis e do Tribunal Superior do Trabalho em casos concretos?

Posto isso, a pesquisa tem como objetivo a proteção concedida pelo ordenamento jurídico brasileiro em casos de dano à integridade psíquica do trabalhador associados ao trabalho, cabendo aos julgadores o difícil papel de decidir os casos levados a justiça, aplicando as leis que regulam a matéria.

No capítulo um será feita uma revisão de literatura sobre o trabalho. Partiremos de sua perspectiva histórica, base teórica marxista, análise dos sistemas de produção do capital, precarização e terceirização, além de formas especiais de trabalho.

No segundo capítulo inicia-se a abordagem sobre a saúde mental através de algumas concepções, visão da Organização Mundial de Saúde, Organização Internacional do Trabalho e como direito fundamental do trabalhador. A relação saúde-doença no trabalho será analisada à luz da base teórica da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho, temas como depressão ocupacional e assédio moral serão debatidos, além da abordagem sobre estigma.

No terceiro capítulo cuidaremos da proteção jurídica que o trabalhador possui quando enfrenta o dano à saúde mental no ambiente de trabalho. Serão expostas as principais leis que disciplinam a matéria, em que se destaca a Constituição Federal, norma fundamental de nosso sistema. Abordaremos a Justiça do Trabalho e a Previdência Social, partes essenciais a essa batalha. Será discutida ainda a Responsabilidade Civil das Empresas pelos danos causados ao trabalhador.

No capítulo quatro, enfrentaremos a metodologia da pesquisa e o estudo das decisões judiciais. Caracteriza-se a pesquisa como documental, esta feita através de estudo de casos múltiplos. Desenvolve-se nesse momento o delineamento metodológico com a exposição e fundamentação das técnicas de pesquisa e do plano de coleta de dados, culminando na exposição dos resultados alcançados.

Tratar da proteção do trabalhador, quando este sofre efeitos psíquicos como sequelas de situações vivenciadas no seu trabalho, seja do ponto de vista do assédio moral, seja do ponto de vista da depressão ocupacional, constitui um desafio para uma profissional do direito em busca de esclarecimentos através da pesquisa científica. Em especial, diante de um tema que é de grande subjetividade e ainda apresenta um histórico de estigmas e preconceitos que apenas reforçam a importância e a delicadeza do debate.

Por fim, importa esclarecer que a pesquisa muito acresce a esta profissional não só do ponto de vista da advocacia, mas também como relevante debate que

possivelmente poderá influenciar futuras medidas em políticas públicas de proteção à saúde do trabalhador.

Introdução

No Brasil, o direito à saúde é direito fundamental assegurado a todos os indivíduos. Em ambientes de trabalho, a saúde é tema de grande relevância devido à necessária proteção à integridade física e psíquica dos trabalhadores.

Observa-se a consagração de diversos Direitos Sociais, tais como Saúde, Educação, Moradia e Trabalho na Constituição Federal de 1988. Tais direitos são igualmente considerados direitos fundamentais sociais, além dos classicamente elencados de forma não taxativa, é válido ressaltar, no artigo 5º da carta magna brasileira.

Diante desse contexto, pode-se dizer que a saúde do trabalhador é notoriamente um direito fundamental que restou consagrado na Constituição Federal brasileira, constituindo dever do Estado e dos Empregadores promoverem um ambiente adequado para o desenvolvimento físico e mental do indivíduo que dispõe sua força de trabalho para o lucro de outrem.

Deve-se ressaltar que os Direitos Fundamentais possuem plena aplicabilidade nas relações privadas, sendo igualmente dever das Empresas proporcionar o melhor ambiente de trabalho, sob pena de serem responsabilizadas civilmente, arcando com a devida reparação pecuniária.

Contudo, o crescente número de transtornos físicos e mentais associados ao trabalho demonstra que ainda não foi possível alcançar a atenção ideal à integridade física e psíquica do trabalhador. Resta claro que o ambiente laboral é capaz de influenciar de forma decisiva na saúde do indivíduo, que, na maioria das vezes, passa a maior parte de suas vidas nesse local.

Assim, o adoecimento do trabalhador, a ocorrência de acidentes de trabalho típico e atípico (doenças ocupacionais) se torna um problema de saúde pública que deve ser combatido pelo Estado.

Tal cenário é verificado a partir de dados da Previdência Social. No ano de 2010, a terceira principal causa de afastamento por auxílio-doença por incapacidade laborativa foram os transtornos mentais e comportamentais. Isso representa 9% do total dos benefícios concedidos, dos quais, 6% se referem a auxílios acidentários, ou seja, que tiveram reconhecido nexos de causalidade com o trabalho de forma principal ou acessória (SILVA JÚNIOR, 2012).

Diante desse contexto, em que transtornos mentais relacionados ao trabalho possuem grande recorrência, torna-se relevante debater a efetiva proteção do trabalhador que adoece e recorre ao Judiciário em busca de uma tutela indenizatória.

Desse modo, o tema proposto é o Direito à saúde mental do Trabalhador que será investigado à luz das diretrizes do ordenamento jurídico, em que se delimita o objeto a partir da proteção concedida pelo ordenamento jurídico brasileiro em casos de dano à integridade psíquica do trabalhador associados ao trabalho.

O objetivo geral da pesquisa é analisar a proteção jurídica concedida ao trabalhador que desenvolve doença psíquica associada ao trabalho. Como objetivos específicos vislumbram-se: discutir a relação entre trabalho e saúde mental; apresentar as principais leis que disciplinam a matéria; identificar fatores causadores de adoecimento psíquicos em ambientes de trabalho; descrever o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho quanto à concessão das indenizações requeridas em casos concretos.

Com isso, pretende-se aprofundar a relação entre saúde mental e trabalho através do estudo de bases teóricas da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho, identificando a legislação que tutela a saúde mental do trabalhador.

Objetiva-se, por fim, explorar o posicionamento do TST em face de casos concretos de alegação de dano à integridade psíquica do trabalhador, analisando os fundamentos das decisões e apresentando as características dos casos, tais como categorias, alegações de danos, ocorrência de assédio moral e concessão de indenizações, diante das decisões judiciais estudadas.

Como hipótese do estudo, pretende-se avaliar se nas demandas com pleito indenizatório por dano psíquico, este é indeferido devido a não comprovação do nexo de causalidade entre o dano e o trabalho.

Destaque-se que a escolha do tema e delimitação do objeto se deram pela possibilidade de os julgadores enquanto agentes sociais capazes de reconhecer o direito, garantindo eficácia às leis, encontram sérias dificuldades para lidar com casos na Justiça do Trabalho em que os trabalhadores alegam dano à saúde mental relacionado ao trabalho.

Essa dificuldade se relaciona não só à aparente insegurança quanto aos conceitos em outras esferas de conhecimento estranhas ao direito, mas também pela dificuldade de caracterização de um nexo causal preciso entre trabalho e o dano à integridade psíquica, matéria de grande controvérsia e de difícil constatação.

Com isso, a pesquisa bibliográfica no campo das disciplinas que aprofundam as relações entre trabalho e saúde mental é de grande relevância, especialmente, porque se acredita que entre os operadores do direito ainda é insuficiente o conhecimento sobre o tema. O tema na esfera do direito pouco é estudado de forma interdisciplinar, como certamente é essencial para uma visão mais ampla e solidária na defesa dos direitos dos trabalhadores.

Igualmente, tendo em vista que o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho será abordado diante de casos relativos ao adoecimento psíquico dos trabalhadores, acredita-se ser possível colaborar com o debate sobre essa possibilidade, de ingressar em juízo para pleitear indenização em caso de dano psíquico relacionado ao trabalho.

Por isso, defende-se o aprofundamento da questão, a qual tem relevância também para se pensar em Políticas Públicas específicas voltadas à prevenção e reabilitação de trabalhadores submetidos a situações danosas à saúde mental no ambiente de trabalho.

CAPÍTULO 1

ALGUMAS LINHAS SOBRE TRABALHO

1.1 A acepção de Trabalho

A originária concepção sobre o trabalho está presente em Coutinho (1999) que refere ao vocábulo *tripalium*, de origem latina, que significa instrumento de tortura, enquanto que a origem italiana lavoro e a inglesa labour derivam de labor, igualmente latina, que representa dor e sofrimento. O correspondente da palavra em grego é o termo *ponos* que originou o termo pena.

Ainda aludindo aos tempos mais remotos, é importante destacar que na bíblia o trabalho foi empregado como castigo imposto a Adão pela desobediência às leis de Deus. Nos séculos XII e XIII alude-se ao feudalismo e ao surgimento de conceitos relacionados a atividades agrícolas ainda distantes do trabalho hodierno. Situa-se que o século XVI seria a fase pré-capitalista onde se desenvolveu o comércio e noções de salário como o dinheiro do soldado para pagar o sal e proletário através do termo *proletaire* como aquele que não podia se manter sozinho, desprovido dos meios de produção (Idem, ibidem).

Desse modo, é no século XVIII que o trabalho se desenvolve como moeda de troca, a força de trabalho vendida mediante remuneração que irá garantir a subsistência do trabalhador. Essa possibilidade de negociar a força de trabalho se vincula a liberdade que o trabalhador passou a ter nesse contexto histórico, superando a noção de trabalho atrelada a castigo divino. A partir disso, o trabalhador ingressa no mercado como consumidor, fazendo parte de uma dinâmica de repartição e circulação de produtos e riquezas (Idem, ibidem).

Verifica-se que o trabalho assumiu diferentes papéis ao longo da história, alcançando a noção de enaltecimento do homem, mas sem romper completamente com o histórico de castigo vez que representa a exploração daquele que detém o capital em prejuízo daquele que possui a força de trabalho. Observe-se a descrição desse fenômeno por parte da professora paranaense Aldacy Coutinho:

Da conjugação de três condições, a saber, a propriedade privada dos meios de produção, a liberdade do homem para vender sua força de trabalho e a liberdade na organização da produção, o trabalho como valor social fundamental do Estado Democrático de Direito se insere definitivamente na sociedade capitalista, embora como expressão do homem pelo homem. A evolução histórica da sociedade moderna apontou para superação de uma conotação aviltante e depreciativa do trabalho, porém não o elimina enquanto fator central de sua constituição, não obstante a crescente escassez, nem aniquila a alienação, muito menos supera a existência de um trabalho não remunerado, a “mais-valia”. (COUTINHO, 1999, p. 11).

Os autores tendem a demonstrar que o trabalho acaba se confundindo com a própria essência do ser humano, tamanha a importância atribuída a essa atividade. Nesse sentido, Carmo (2005) esclarece que, se antigamente o trabalho era visto apenas como ação produtiva para sobrevivência, ao longo dos anos, assumiu maior importância, significando ocupação e até algo gratificante. Define-se o trabalho como “toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza com sua inteligência”. (Carmo, 2005, p. 21).

O autor inspira-se em Karl Marx, refletindo sobre a diferença entre o trabalho humano do trabalho dos animais, que consiste na capacidade de projeção da consciência na idealização de um determinado trabalho criado pelo trabalhador. Sendo, no sentido oposto, alienado, quando despersonalizado, imposto pelo poder do Empregador (Idem, Ibidem).

O primeiro manuscrito de Karl Marx aborda a alienação decorrente do trabalho. A primeira abordagem relaciona o trabalhador e o produto que produz, ao passo que o produto se valoriza no mundo exterior, o trabalhador declina. Isso porque o objeto ganha valor à custa do desgaste do trabalhador, adquire uma força externa enquanto o trabalhador tende a minguar. Além disso, destaca o processo de escravização em relação ao trabalho, vez que dele depende para subsistir o trabalhador.

Sob os dois aspectos, portanto, o trabalhador se converte em escravo do objeto: primeiro, por receber um *objeto de trabalho*, isto é, receber *trabalho*, e em segundo lugar por receber *meios de subsistência*. Assim, o objeto o habilita a existir, primeiro como *trabalhador* e depois como *sujeito físico*. O apogeu dessa escravização é ele só poder se manter como *sujeito físico* na medida em que é um *trabalhador*, e de ele só como *sujeito físico* poder ser um trabalhador. (A alienação do trabalhador em seu objeto é

expressa da maneira seguinte, nas leis da Economia Política: quanto mais o trabalhador produz, tanto menos tem para consumir; quanto mais valor ele cria, tanto menos valioso se torna; quanto mais aperfeiçoado o seu produto, tanto mais grosseiro e informe o trabalhador; quanto mais civilizado o produto, tão mais bárbaro o trabalhador; quanto mais poderoso o trabalho, tão mais frágil o trabalhador; quanto mais inteligência revela o trabalho, tanto mais o trabalhador decai em inteligência e se torna um escravo da natureza.) (MARX, 1844).

A perspectiva marxista demonstra a complexa relação do homem com o trabalho. Uma relação antagônica em que o valor do trabalho produzido apenas gera maior dependência e enfraquecimento do trabalhador. Em um sistema que fomenta o lucro sobre a mais valia se nota o desprezo pelo trabalhador que apenas exerce o papel de executor de tarefas totalmente depende pela sua necessidade de sobreviver. Uma realidade que persiste na atualidade.

Assim, é possível observar que a aceção de trabalho se modificou ao longo da história, mas não foi capaz de abandonar a pecha do castigo e da dor até por que inerente a própria relação estabelecida pelo capital, sendo o homem dele dependente. A própria condição moderna do capitalismo, embora pressuponha a liberdade do trabalhador é capaz de prendê-lo na exata medida da sua necessidade de sobreviver.

1.2. Modelos de produção e a evolução histórica do trabalho

A literatura indica a escravidão desde tempos remotos, especialmente, no Egito, Grécia e Roma, como forma de o vencedor subjugar o vencido após as guerras muito comuns na antiguidade. Os filósofos gregos como Aristóteles tinham convicção que a escravidão era uma situação decorrente da natureza humana de modo que algumas pessoas nasciam para servir e ser escravas (Sento-Sé, 2000).

Tanto a escravidão como a servidão se diferenciam do trabalho pós Revolução Industrial vez que tais formas primárias pressupõem sujeição pessoal em maior e menor grau, enquanto que o trabalho livre é baseado no critério da subordinação. Desse modo, costuma-se atribuir ao trabalho como hodiernamente se entende como produto do século XIX.

Contudo, Castel (1995) contemporiza que se deve ter cautela ao reconhecimento da condição de assalariado apenas após a Revolução Industrial sob pena de caracterizar certo etnocentrismo. O autor entende que as formas pré-industriais como a servidão demonstram essa condição de assalariado peculiar à época, o que era narrado por autores da Idade Média, representando vestígios importantes para se compreender a sociedade salarial posterior.

Exemplifica o cenário, aduzindo que um servo pode vender sua força de trabalho mesmo sem ser livre possuidor desta, seria apenas um assalariado parcial, vez que receberia alguma retribuição em troca da sua força de trabalho. O autor cita Marx indicando que a teoria marxista pressupõe a plena liberdade de vender a força de trabalho, o que caracteriza o proletariado moderno (Idem, ibidem).

O século XIX é caracterizado pelo desenvolvimento do capitalismo industrial. A classe operária estava sujeita às piores condições de trabalho, em que não se podia falar de saúde do trabalhador, mas sim em luta pela sobrevivência. Os índices de mortalidade eram altíssimos, a jornada de trabalho variava de 12 a 16 horas, os salários eram baixos, não havia higiene e a ocorrência de acidentes de trabalho era comum (DEJOURS, 1992).

Dejours denomina tal período de pré-história da saúde dos trabalhadores. As lutas sociais e discussões governamentais despontam nesse século como marco inicial para regulamentação dos direitos trabalhistas. É nesse ínterim que surgem conquistas, tais como a redução da jornada, o repouso semanal, a proteção do trabalho da mulher e da criança, as quais sofrem questionamentos sendo derogadas e reeditadas durante todo o século, vindo a consolidar-se apenas em 1890 com as leis protetivas à saúde do trabalhador (Idem, ibidem).

Dejours situa a Primeira Guerra Mundial como marco para o desenvolvimento dos movimentos operários. Isso devido ao empenho em torno da produção industrial pelas exigências da guerra.

Aponta ainda o Taylorismo como organização produtiva com consequências à saúde do trabalhador no corpo físico e psíquico, tendo em vista o novo ritmo exigido

marcado pela organização do trabalho em prol de maior produtividade. Ressalta Dejours que não é de se admirar o crescimento do movimento operário pela busca de leis capazes de conquistar melhorias na relação saúde-trabalho nesse período.

Situa a Segunda Guerra Mundial como o último marco de desenvolvimento da luta operária por direitos à saúde, em que se acirram as discussões em torno de aposentadoria, férias, salários e proteção por acidentes e doenças.

Sabe-se que o Fordismo utilizou o modelo de produção taylorista de ritmo de trabalho em prol da alta produtividade, marcando o período entre 1914 a 1970. Distinguem-se os dois processos vez que Ford utilizou a organização do tempo e a divisão do trabalho taylorista com um axioma voltado para o consumo de massa. Alocar o trabalhador como consumidor, com tempo de lazer para consumir, com alguma sobra salarial capaz de comprar, seriam as grandes arrancadas fordistas (HARVEY, 1989).

Todavia, o Fordismo teve sua crise apontada em 1970. De acordo com Harvey (1989), a rigidez seria a melhor expressão dessa crise, o que traduz a ausência de flexibilidade de planejamento e o capital fixo a partir de uma crença em estabilidade de mercado e consumo invariável.

Verifica-se uma verdadeira transição entre o período de expansão do capital marcado pelo pós-guerra, com intervenção estatal, proteção dos direitos trabalhistas, fortalecimento sindical, altas taxas de crescimento econômico e a crise de 1970, marcada pela inflação, pela queda de lucros e pela necessidade de redução de gastos públicos.

A partir disso, surge um novo processo chamado de acumulação flexível. Segundo Antunes (2003), deu-se início a uma reorganização ideológica e política do capital, marcada pela expansão do neoliberalismo, flexibilidade dos direitos trabalhistas e privatização de serviços.

Esse período foi marcado pela ascensão do Toyotismo, nascido em 1945 no Japão. Tal processo produtivo priorizava a demanda, um mercado de consumo heterogêneo

e não o consumo de massa invariável e padronizado fordista. Aqui a horizontalidade se opõe a verticalidade fordista, o operário sai do processo de rígida divisão do trabalho para uma multivariada de funções. Além disso, verifica-se a crescente terceirização, subcontratação, precarização, servindo de fundamento para a Política Neoliberal (Idem, ibidem).

Como dito, trata-se de uma alteração substancial no modelo de produção, o que certamente interfere na vida e saúde do trabalhador, peça fundamental desse processo. Tal quadro trouxe diversas consequências com a expansão de um quadro de precarização, que será abordado a seguir devido a sua relevância ao tema proposto.

Do exposto, verifica-se que grandes mudanças marcaram o que se denomina de saúde do trabalhador, evoluindo de uma época de absoluta ausência de proteção marcada pela luta em favor da sobrevivência até se alcançar uma consciência de classe com a batalha por direitos trabalhistas protetivos à saúde do trabalhador. Todavia, o panorama histórico demonstra verdadeira ameaça a tais conquistas tendo em vista os ideais neoliberais presentes no processo de acumulação flexível.

1.3. Precarização do trabalho

O sistema de produção toyotista visa à acumulação flexível do capital. Nesse cenário, altamente desenvolvido após a crise fordista entre 1950 e 1970, ou seja, marcante ao final do século XX, verificam-se mudanças que atingem o trabalhador (ANTUNES, 1999).

Esse modo de produção, que busca produzir de acordo com a demanda, encontra também no trabalhador uma forma de acumular capital. A contratação de trabalhadores é realizada com um número mínimo, o que apenas se altera quando há um crescimento da demanda, gerando a necessidade de contratações temporárias ou prestação de horas extraordinárias pelos efetivos. O toyotismo se insurge contra o ócio do trabalhador, que passa a cuidar de mais máquinas e a exercer diversas funções, sofrendo pressões ao ser guiado por um sistema de luzes nas fábricas que indicam possíveis problemas por toda a parte (Idem, ibidem).

A nova lógica do capital encontra no sindicalismo um óbice ao seu desenvolvimento. Antunes (1999) assevera que no Japão o crescimento do Toyotismo foi marcado por fortes pressões patronais com demissões e promessas de empregos vitalícios para estremecer a união do operário que fazia greve. Ressalta o autor que o exemplo toyotista do Japão na indústria automobilística se aplica a outros setores, ilustrando um processo de disputa de mercados muito presente na sociedade atual. Assevera que esse modelo é de marginalização e exclusão dos trabalhadores, fomentando a subcontratação e o enfraquecimento sindical.

Ricardo Antunes, em uma coletânea organizada por Graça Druck e Tânia Franco sobre terceirização e precarização, aborda a ocorrência desta última no Brasil. Assevera os efeitos do Consenso de Washington e sua pragmática de reestruturação da produção na indústria e setor de serviços como resultado de uma nova divisão internacional do trabalho. Destaca as desregulamentações em distintas esferas com a redução dos números de trabalhos, aumento das jornadas, aumento do trabalho informal e do sistema de produção Just-in-time (ANTUNES in DRUCK e FRANCO, 2007).

Os contornos desse novo trabalho são multifuncionalidade, polivalência, mercadorização dos serviços público como saúde, energia educação e previdência, o trabalho quase virtual em substituição ao trabalho estável, além das propostas de flexibilização dos direitos sociais dos trabalhadores. Como consequência, tem-se a crise dos sindicatos afetados pela nova dinâmica do trabalho (ANTUNES in DRUCK e FRANCO, 2007).

Jardim (2012) em um artigo sobre a saúde mental do trabalhador e responsabilidade social das empresas destaca que a primeira década do século XXI é marcada por uma menor estabilidade dos vínculos, precariedade, terceirização, o que desperta o questionamento sobre quem pagará a conta pelos danos sofridos à integridade psíquica do trabalhador.

A autora relata uma experiência em 1998 vivida no metrô carioca após uma crise que culminou na concessão do serviço a uma empresa portenha. Retornou ao metrô

após ter escrito sua tese de doutorado em 1994, que tratou da construção da categoria profissional no local. Relata que ao retornar lá, onde havia sido psiquiatra durante a escrita da sua tese de doutorado, verificou de perto o movimento em direção ao fim das categorias, encontrou a frase “aqui jaz uma categoria” em meio a uma desordem de papéis e pastas de setores administrativos acumulados de forma caricatural ao momento que se vivia (Idem, ibidem).

Observam-se desses estudos que muitas medidas foram adotadas para potencializar o lucro, todas elas com argumentos de necessidades econômicas oriundas de uma crise do capital. Nesse contexto, é a figura do trabalhador que acaba tendo que suportar as dores de uma nova formatação, em que se tenta mudar a lei, diminuir os direitos, facilitar o descarte da mão-de-obra, além de causar verdadeira insegurança nas relações com bases sindicais.

1.4. Terceirização

Aponta-se a terceirização como acontecimento mundial que se ampliou para todas as atividades e tipos de trabalho em setores diversos como a indústria, o comércio e serviços, no setor público e privado, o que pode variar conforme as peculiaridades de cada sociedade (DRUCK e THÉBAUD-MONY in DRUCK e FRANCO, 2007).

A terceirização é apontada pela literatura como a principal forma de flexibilização do trabalho, pois permite amplo grau de liberdade da Empresa para transmitir a responsabilidade pelos custos e pela gestão do trabalho a um terceiro (Idem, Ibidem).

De acordo com Garcia (2013, p.187) “a terceirização significa a transferência de certas atividades periféricas do tomador de serviços, passando a ser exercidas por empresas distintas e especializadas”. O autor assevera que há uma relação triangular entre empregado, tomador de serviços e empresa prestadora de serviços, sendo o vínculo de emprego formado com essa última. O tomador e a prestadora possuam um contrato de natureza cível com objeto de natureza empresarial (GARCIA, 2013).

A terceirização é sucintamente abordada na súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Há a distinção entre atividade-fim e atividade-meio. Inicialmente, considera-se que a terceirização somente é lícita se ocorrer na atividade-meio da Empresa, ou seja, aquela que não integra o núcleo central, mas apenas é um suporte, tais como serviços de vigilância e limpeza. Já a atividade-fim é aquela que compõe esse núcleo central da atividade empresarial (Idem, ibidem).

SÚMULA Nº 331 DO TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (TST)

Observa-se que a súmula 331 explora o entendimento de que caso haja terceirização ilegal haverá o vínculo direto com a Empresa Tomadora de serviços. E, mesmo em caso de terceirização considerada lícita, o tomador de serviços é responsável subsidiário pelas verbas trabalhistas em caso de inadimplemento da Empresa empregadora.

Longe de resolver os problemas socioeconômicos que a terceirização representa, tais como a marginalização de trabalhadores terceirizados, com menores salários e benefícios, a súmula ao menos restringe as possibilidades quais são as

possibilidades de terceirização que podem ser consideradas lícitas, tais como serviços de vigilância e limpeza.

Ademais, o tratamento concedido à Administração Pública dificulta, para não dizer que inviabiliza, que o empregado terceirizado possa executá-la, já que foi imposta a necessidade de se provar a culpa do ente administrativo. Ou seja, apenas irá responder pelos créditos trabalhistas se ficar comprovado que houve falha da administração pública, não havendo a mesma presunção direta que ocorre na esfera privada de que o tomador de serviços deve responder diante de um inadimplemento da Empregadora.

Outro ponto importante para se tratar de terceirização considerada lícita pelo ordenamento jurídico se relaciona ao exercício dos poderes da Empresa tomadora de serviços, a qual não pode exercer subordinação plena sobre o trabalhador, quem deverá fiscalizar e controlar o serviço do empregado é a prestadora de serviços, inclusive o poder disciplinar sobre o empregado terceirizado. Do contrário, se na prática essas previsões não forem atendidas, formar-se-á vínculo direito com o tomador de serviços (GARCIA, 2013).

No Brasil, é possível verificar a década de 1990, através do governo de Fernando Henrique Cardoso, como período de crescente precarização. Havia um discurso de incentivo ao trabalho autônomo, ao empreendedorismo e ao cooperativismo, o que gerou um terreno fértil para desenvolver a terceirização dos postos de trabalho (BORGES in DRUCK e FRANCO, 2007).

Devem-se ressaltar as pesquisas citadas pela autora que avaliaram o grau de escolaridade de trabalhadores terceirizados, que, ao contrário do que se poderia imaginar, é até maior que o de trabalhadores não terceirizados, o que corrobora a contradição de esses trabalhadores ganharem menor remuneração, possuindo maior escolaridade (Idem, *ibidem*).

Em sentido oposto, Martinez (2014) afirma que o desenvolvimento da terceirização se deu após o declínio do modelo taylorista/fordista e o surgimento do novo modelo de produção toyotista. Na sua concepção, os trabalhadores que não se adaptavam à

nova realidade de produção vinculada à demanda, com grande competição e superação de metas, eram dispensados. Posteriormente, nova contratação era realizada por empresas periféricas para realizar atividades secundárias. Desse modo, aborda que houve uma nova engenharia da estrutura empresarial em que os trabalhadores menos qualificados eram alocados nas empresas secundárias, enquanto que os mais qualificados permaneciam vinculados às empresas principais.

Em que pese à controvertida análise em torno dos sintomas da terceirização, pode-se dizer que tanto pelo fundamento da ausência de qualificação ou meramente para se sustentar um discurso neoliberal de redução de custos, a terceirização deixou trabalhadores em condições desfavoráveis e marginais, sendo verdadeiro temor e motivo de adoecimento psíquico para aqueles que vivenciaram a década de 1990. Tal fato será aludido posteriormente através da pesquisa de decisões judiciais realizada.

1.5. Relações especiais de emprego

O trabalho hoje assume diversos contornos na sociedade. Pode ocorrer o trabalho mediante prestação de serviços, em que há autonomia do trabalhador que exerce aquela atividade de por conta própria. Pode ocorrer o trabalho eventual, em que o trabalhador realiza uma atividade pontual sem expectativa de retorno ao local do serviço. Há o trabalho avulso, daqueles que são intermediados por Órgão Gestor de Mão-de-obra e prestam serviço a diversos tomadores, mas possuem os direitos trabalhistas garantidos pela Constituição Federal de 1988. E, subsiste o trabalho com vínculo de emprego, justamente o trabalho que se ocupa a Consolidação das Leis do Trabalho e o artigo 7º da Constituição Federal.

A relação de emprego pressupõe critérios que unem trabalhador e empregador em um vínculo de emprego. Desse modo, quando preenchidos os requisitos da subordinação, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e trabalho exercido por pessoa física restará caracterizado o contrato de emprego com todos os direitos trabalhistas garantidos.

A doutrina aponta também a alteridade como requisito da relação de emprego, ou seja, a não assunção dos riscos da atividade empresarial por parte do empregado. Quem deverá suportar os riscos da atividade econômica é o empregador, se a atividade comercial gera lucro ou não isso não é preocupação do empregado, mas do empregador que deverá arcar com seu dever de pagar os salários independentemente do sucesso do negócio (MARTINEZ, 2014).

Esse intróito busca demonstrar que nem todo trabalho existente na sociedade configura uma relação de emprego. Todavia, quando se preenchem os requisitos supracitados a relação de emprego se forma, garantindo aos trabalhadores direitos básicos como férias, décimo terceiro salário, FGTS, jornada de trabalho controlada, seguro desemprego, entre outros.

Nesse tipo de contrato de trabalho o empregador exerce o chamado poder diretivo sobre o empregado, podendo fiscalizar, controlar e até disciplinar o seu subordinado, o que se entende como verdadeiro vestígio de um sistema feudal, mas ainda pouco criticado pela doutrina trabalhista.

Ademais, cabe ao empregador o dever de efetuar o pagamento dos salários e de zelar pela saúde e segurança de seus empregados, este último, especialmente relevante ao nosso objeto, indicado no artigo 157 da CLT:

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.
(BRASIL, Lei 5.452 de 1943, art. 157).

A jornada de trabalho, conquista social que foi bandeira de lutas por direitos trabalhistas, é notória expressão de cuidado com a saúde do trabalhador. A limitação da jornada possui implicações sociais, econômicas e biológicas. Sociais à medida que se garante ao trabalhador algum convívio com a família e amigos e momentos de lazer. Econômica à medida que, ao se limitar uma jornada digna, outros empregos são gerados, evitando que a força do capital economize em

empregados, a expensas de longas jornadas. A perspectiva biológica diz respeito à saúde e segurança do trabalhador, vez que jornadas longas não favorecem as diretrizes constitucionais de saúde e prevenção a acidentes de trabalho (MARTINEZ, 2014).

A organização de determinadas categorias de empregados pode variar de acordo com as peculiaridades do serviço prestado. Desse modo, a CLT prevê algumas distinções quanto ao trabalho bancário, trabalho em serviços de telefonia e motoristas profissionais, marítimos, professores, músicos, mineiros, jornalistas, médicos, engenheiros e advogados no que tange à duração de trabalho.

De acordo com Martinez (2014), essas disposições especiais podem ocorrer por força de lei, através de pressões aos legisladores para criarem dispositivos diferenciados a uma dada categoria ou através de normas coletivas, como os acordos e convenções que se formam mediante a vontade dos empregadores e empregados envolvidos na negociação. Para essa pesquisa existe especial interesse nos bancários e empregados em serviços de telefonia, o que será bem retratado no capítulo pertinente à saúde e à pesquisa documental realizada.

O Trabalho bancário possui duração de jornada diferenciada, conforme alude o artigo 224 e 226 da CLT. Esses empregados devem trabalhar por até seis horas ao dia e trinta horas por semana, com intervalo diário de quinze minutos (MARTINEZ, 2014).

Os empregados nos serviços de telefonia também foram contemplados com duração mais favorável de trabalho cuja máxima jornada deve ser de seis horas diárias e trinta e seis horas semanais. Delgado (2013) destaca o estresse a que tais trabalhadores que lidam com call centers são submetidos, tendo sido estendidos a esses a partir de 2011 a jornada dos telefonistas, tendo em vista a notória identidade entre as profissões.

Destaca o autor que a OJ 237 da SDI-1 do TST limitava a jornada aos telefonistas propriamente, o que era equivocado porque prejudicava os trabalhadores que lidam com call center, uma profissão estressante, e totalmente similar aos telefonistas. O

cancelamento da súmula ocorreu em 2011, pondo fim a tal desequilíbrio, sendo aplicável aos operadores de call Center a jornada mais favorável de seis horas diárias (DELGADO, 2013).

Pode-se concluir desse modo, que tais categorias, estão inclusas dentro de uma proteção especial. Seu contrato de emprego é regido por normas peculiares à jornada de trabalho, o que se justifica pelo ambiente de trabalho estressante que aumenta os riscos de adoecimento do trabalhador, conforme será oportunamente analisado.

CAPÍTULO 2

DIREITO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

2.1. Concepção de saúde

A concepção de saúde é muito arraigada ao processo de ausência de doença, o que é chamado pela doutrina como conceito negativo de saúde. Contudo, desde 1946 esse conceito foi alterado pelo documento de constituição da Organização Mundial de Saúde, alcançando uma concepção positiva através da noção de completo estado de bem-estar físico, social e mental, que vai além da ausência de enfermidade (OLIVEIRA, 2011).

A Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho elucida que: “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”. (OIT, Convenção 155).

2.2. Direito à saúde mental: breve panorama legal e de políticas públicas

No Brasil, verifica-se que após a ditadura militar, o espaço para lutas e conquistas sociais se ampliou. Com isso, cresceram as exigências de direitos perante o Estado. Nesse espaço, situa-se inicialmente a reforma sanitária em que foram reivindicadas melhores condições de saúde para a população (YASUI, 2010).

Destaca-se nesse mesmo contexto que os profissionais de saúde foram fundamentais para a reforma sanitária, enquanto pensadores das contradições entre o regime ditatorial e a saúde. Inicia-se um pensamento de saúde em sentido amplo, muito mais que puramente biológico. Nisso se enquadra a questão dos determinantes sociais de saúde, ou seja, que há fatores sociais, políticos, econômicos e culturais que interferem na saúde (YASUI, 2010).

Diante disso, impende salientar o conceito da reforma sanitária trazido por Yasui:

A reforma sanitária se colocava, assim, fundamentalmente como um processo político, entendido como possibilidade emancipatória na construção da polis, da esfera pública, dos bens comuns. Era um processo que levava à produção intelectual crítica, práticas e ações alternativas ao modelo hegemônico, militância cotidiana, ocupação de espaços institucionais, articulações com outros setores da sociedade, ocupação de espaços no interior do aparato estatal, avanços e recuos. Um processo político, colocando em cena e em pauta a relação entre Estado e sociedade civil. A Reforma sanitária se constituiu tensionando criticamente os termos dessa relação. (YASUI, 2010, p. 30 e 31).

O mesmo autor destaca que nesse mesmo contexto surgiu a Reforma Psiquiátrica, como fruto das reflexões dos profissionais de saúde em busca de politizar a saúde mental, cujos objetivos eram a mudança na legislação, luta contra instituições psiquiátricas (Movimento Antimanicomial) e a produção de resultados na esfera sociocultural. Situa-se que a década de 70 foi o marco inicial da reforma psiquiátrica, com ganhos nos anos 80 e alcance enquanto política pública a partir de 1990 (YASUI, 2010).

Pode-se concluir que a reforma psiquiátrica compreendeu principalmente uma mudança de foco entre a atenção hospitalar para outras medidas de não hospitalares de cuidado ao paciente. Nisso, destacam-se os CAPS (Centro de atenção psicossocial), SRT (Serviços residenciais terapêuticos) e NAPS (Núcleo de apoio psicossocial) (PITTA, 2011).

Destaca a autora que os anos 2000 tiveram grande relevância em matéria de saúde mental, merecendo destaque a entrada em vigor da Lei 10216/2001 e a III Conferência Nacional de Saúde Mental, em Brasília. Observa-se uma abordagem em torno dos direitos e cidadania, do combate ao estigma e mudança no modelo assistencial de acesso através da equidade.

Pode-se dizer que reforma psiquiátrica representa uma mudança de paradigma, à medida que os sujeitos passam a ser inseridos no contexto social de proteção, deixando de se isolar em hospícios, alcançando o papel de cidadão através do novo modelo de atenção psicossocial. (PITTA, 2011).

A Política Nacional de saúde ao trabalhador, instituída pela portaria nº 1823 de 2102 prevê diretrizes de atenção a saúde do trabalhador através de diversas ações.

Contudo não há previsão específica de atenção a saúde mental do trabalhador. Trata apenas a lei de profissionais de saúde mental no que tange ao processo de capacitação.

Observa-se a previsão no artigo 9º, parágrafo 3º, inciso II:

O processo de capacitação em saúde do trabalhador, de que trata o inciso VI deste artigo, deverá:

II - abranger todos os profissionais vinculados ao SUS, independente da especialidade e nível de atuação – atenção básica ou especializada, os inseridos em programas e estratégias específicos, como, por exemplo, agentes comunitários de saúde, saúde da família, saúde da mulher, saúde do homem, **saúde mental**, vigilância epidemiológica, vigilância sanitária e em saúde ambiental, entre outros; (grifo nosso) (BRASIL, Portaria nº 1823 de 2102, art. 9º, parágrafo 3º, inciso II).

Acredita-se que a saúde mental se inclui nessa perspectiva de atenção por logicamente fazer parte do campo abrangente da saúde do trabalhador. Igualmente, sabe-se que há políticas públicas de saúde mental sem necessariamente vincular uma especial atenção ao trabalhador.

A partir disso, inicialmente, não se observam políticas públicas especificamente voltadas para a saúde mental do trabalhador.

Cabe ainda ressaltar, nesta escrita introdutória, a dificuldade de estabelecermos áreas de confluência entre os programas setoriais da Saúde Mental e da saúde do trabalhador. Ambos os programas se conformaram de forma diferenciada à estrutura hierarquizada do SUS, uma vez que optaram por centros de referência especializados como ordenadores da rede de Saúde Mental e de saúde do trabalhador, quais sejam, os CAPS – Centros de Atenção Psicossocial – e os CRST – Centros de Referência em Saúde do Trabalhador, respectivamente. (NARDI E RAMMINGER, 2012 p. 1).

O artigo citado faz um levantamento em torno de conferências e seminários voltados para saúde mental do trabalhador, enaltecendo que as políticas públicas no Brasil vêm tratando do tema com aspectos distintos, tendo em vista a existência de políticas públicas de saúde do trabalhador e políticas públicas em saúde mental.

Acredita-se que a ausência dessas políticas especiais potencializa os danos à saúde do trabalhador, pois apenas a esfera reparadora pode ser reclamada em caso de dano à saúde mental, enfrentando ainda todos os conflitos de lentidão na justiça e dificuldade de se constatar a relação entre o trabalho e o transtorno psíquico.

2.2. Direito à saúde como direito fundamental

A Constituição Federal de 1988 reflete um modelo de Estado Social com amplas normas de proteção ao indivíduo, possuindo como centro o princípio da dignidade da pessoa humana.

Tradicionalmente, o campo dos direitos fundamentais era considerado de responsabilidade unicamente do Estado, cabendo ao indivíduo somente requerer a proteção contra eventual agressão a esses direitos em face do Estado e não dos particulares. Todavia, tal concepção não mais se sustenta, em especial, após a já referida preferência constitucional ao princípio da dignidade da pessoa humana.

De acordo com Sarmiento (2008), o princípio da dignidade da pessoa humana passa a nortear as relações privadas por ser fundamento do ordenamento brasileiro, demonstrando a predominância dos valores constitucionais nas relações privadas, devendo nortear as relações de família, contrato, empresa e demais ramos do direito privado, em que se inclui o direito do trabalho.

O mesmo autor analisa que no paradigma liberal, os Direitos Fundamentais se relacionavam com a proteção do homem frente ao Estado, enquanto que as relações privadas eram regidas apenas pelo Código Civil, destaque para a propriedade e o contrato. Nesse contexto, diz-se que a autonomia da vontade regia as relações privadas enquanto que os direitos fundamentais regiam a relação Estado-indivíduo.

Já o paradigma social traduz a mudança de perspectiva a partir da observação de que o Estado liberal não conseguiu garantir a dignidade humana aos indivíduos, vez que a exploração do homem pelo homem se tornara latente. Como características dessa nova doutrina, têm-se a preocupação com o bem-estar do cidadão, o intervencionismo estatal, a proteção ao trabalhador, as normas de ordem pública no Direito privado (Sarmiento, 2008).

Como reflexo, verifica-se que a Constituição Federal assume uma postura mais ampla, com funções diretivas ao Estado e não apenas de normas básicas de garantias individuais e de estrutura básica do Estado. O conteúdo programático das constituições, com fins e objetivos a serem alcançados pelo Estado são uma característica do paradigma social (Idem, ibidem).

Todavia, tais diretrizes demonstram uma enorme dificuldade de concretização, o que acabam por disseminar uma ideia de ausência de efetividade em tais normas. Nesse contexto, ressalta-se a possibilidade de os atores privados serem não apenas sujeitos de direito em relação ao Estado, como também sujeitos em relações privadas em que se observa opressão e injustiça passíveis de resguardo frente aos direitos fundamentais (Idem, ibidem).

Com isso, aos particulares igualmente subsistiu a necessidade de resguardo aos direitos fundamentais como reflexo da dignidade humana, princípio que deve nortear as relações privadas.

Importa nesse estudo tentar trazer o conceito de dignidade humana, em sua obra sobre direitos da personalidade, Schreiber (2013) assevera que se trata de um valor essencial ao ser humano, de sua realização e desenvolvimento, que deve ser apurado em cada sociedade de acordo com sua cultura e momento histórico.

Schmitt citado por Alexy (2008, p. 66) conceitua os direitos fundamentais como “apenas aqueles direitos que constituem o fundamento do próprio Estado e que por isso e como tal, são reconhecidos pela Constituição”. Contudo, o autor cita esse conceito, ressaltando que o mesmo parte de uma análise substancial e estrutural, sendo insuficiente e limitante, por acabar excluindo outras normas de direitos fundamentais que eventualmente não correspondam à base do Estado alemão. Tal visão é de suma importância para o estudo que se propõe em que os direitos fundamentais devem ser entendidos de forma ampla e garantidora na realidade constitucional brasileira (ALEXY, 2008).

Abrantes (2005) parte de uma análise do Estado liberal e do Estado Social, concluindo que para um Estado social os valores de solidariedade e justiça social

substituem os ideais de liberdade e autonomia individual. Desse modo, os direitos fundamentais passam a ser entendidos como direitos a prestações positivas do Estado, a quem não cabe mais se abster de intervir na esfera privada, mas sim proporcionar o acesso aos direitos sociais. Reforça ainda que a dignidade da pessoa humana permanece como fim dos direitos fundamentais, mas dignidade sob o ponto de vista solidário, de homens solidários, integrantes do corpo social.

O autor ressalta que principalmente nas relações de trabalho é imperiosa uma proteção por meio de direitos fundamentais que possuem plena aplicabilidade a essa relação privada em que se observa desigualdade substancial entre as partes. O trabalhador situa-se em relação de sujeição às condições impostas no contrato de trabalho, sua sobrevivência está em jogo, o que demonstra uma clara necessidade de se proteger especialmente tal relação desigual (Abrantes, 2005).

Constata-se, portanto, que os direitos fundamentais devem ser respeitados em relações privadas, de tal sorte que em uma relação de trabalho caberá ao Empregador resguardar a dignidade, a honra, a imagem e a integridade física e mental dos seus empregados, bens esses que se entendem como direitos fundamentais, ainda que coincidam com bens de personalidade.

2.2.1 Saúde do trabalhador, um direito fundamental

Para tratar da saúde como direito fundamental impende refletir acerca da sua proteção no campo internacional onde se observa sua ascendência como parte dos direitos humanos.

Ocorre que a saúde do trabalhador passou a receber tratamento internacional, do que se pode deferir a sua concretização no plano dos direitos humanos. Cláudio Brandão aborda a questão, asseverando a importância da OIT (Organização Internacional do Trabalho), bem como da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, da Convenção nº 155 da OIT e da Rio -92 (BRANDÃO, 2011).

O autor considera que a declaração de 1948 proporcionou a consagração da dignidade humana como fundamento dos direitos humanos. Igualmente, inaugurou a

ideia de que no campo dos direitos humanos há uma indivisibilidade entre os direitos civis, políticos, sociais, de igualdade, liberdade e de justiça social, concluindo que “Segundo essa noção de indivisibilidade, a proteção ao trabalho passa a ser concebida como uma variável dos direitos humanos”. (Brandão, 2011, p. 90).

No que tange a Convenção nº 155, ressalta o autor que a proteção ao meio-ambiente foi incorporada devido aos grandes acidentes ocorridos em 1980. Assim, a proteção ao meio-ambiente do trabalho também foi ressaltada. Já a Rio – 92 reforçou a ideia de meio-ambiente sustentável, estendendo a proteção ao meio-ambiente do trabalho.

Impende agora analisar a proteção constitucional do tema. Cláudio Brandão, citando Flávia Piovesan e Arnaldo Sussekind, analisa que os tratados internacionais ratificados pela Brasil assumem o caráter de normas de direitos fundamentais em face da autorização contida no artigo 5º, §2º. Assevera ainda que o rol de direitos e garantias fundamentais do artigo 5º da Constituição não é taxativo.

Assim, conclui o autor que “a partir dessas diretrizes, pode-se afirmar que, ao ratificar inúmeras convenções internacionais voltadas para a proteção da saúde do trabalhador, o Brasil elevou ao patamar de norma constitucional os dispositivos nelas inseridos por estarem abrangidos no conceito de direito ao meio ambiente de trabalho”. (BRANDÃO, p. 96, 2011).

Além dessa conclusão de elevação da saúde do trabalhador a direito fundamental a partir da perspectiva dos direitos humanos, impende salientar a previsão constitucional do artigo 7º, XXII, que faz referência a necessidade de “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Costuma-se associar a previsão constitucional com a proteção a infortúnios laborais, ou seja, acidentes e doenças ocupacionais (SUSSEKIND, 2010).

Do exposto, é indiscutível a proteção legal de base constitucional da saúde do trabalhador.

Assim, importa tecer o panorama constitucional de proteção ao assédio e em ato contínuo demonstrar como tal prática agride o trabalhador física e mentalmente,

constituindo em verdadeira agressão aos direitos fundamentais, em especial, a saúde.

2.3 Psicopatologia e psicodinâmica do trabalho

Como explanado no intróito do presente trabalho, entende-se essencial buscar conceitos e fundamentos da relação existente entre trabalho e saúde mental. Escolheu-se para tanto, o referencial teórico da psicopatologia e da psicodinâmica do trabalho.

Cumpre, inicialmente, referir o objeto de estudo das disciplinas, estabelecendo eventuais diferenças apontadas pela doutrina. De acordo com Merlo, em seu artigo sobre a Psicodinâmica do Trabalho, a Psicodinâmica privilegia o conceito de normalidade, substituindo o conceito de psicopatologia que privilegia a patologia (MERLO, 2002).

O autor, como tantos outros autores, faz referência a Christophe Dejours, que possui trabalhos em psicopatologia e psicodinâmica do trabalho, obras que serão tratadas nesse estudo, servindo como parte do referencial teórico adotado. (Idem, ibidem)

Na obra *Psicodinâmica do Trabalho* escrita por Christophe Dejours, Elisabeth Abdoucheli e Christian Jayet, Edith Seligmann (1994) comentou o tema da *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*, aduzindo que a escola da Psicologia do trabalho se fortaleceu a partir das ideais de Dejours, as quais, de início, focavam situações de trabalho e suas dinâmicas que geravam, por vezes, prazer, por vezes, sofrimento, podendo culminar em patologias mentais ou psicossomáticas. Reforça que tal estudo foi ampliado além da concepção saúde/doença, alcançando o campo da Psicodinâmica do Trabalho.

Importa transcrever parte dessa análise feita por Edith Seligmann, que, sem dúvida, é muito esclarecedora quanto ao estudo proposto pelas disciplinas ora em análise:

Mais do que um estudo voltado para identificar doenças mentais específicas correlacionadas à profissão ou situações de trabalho, a abordagem da nova psicopatologia do trabalho está preocupada com a dinâmica mais abrangente, que se refere à gênese e às transformações do sofrimento mental vinculadas à organização do

trabalho. Não obstante, problemas especiais, como a fadiga, têm sido objeto de atenção, assim como a questão do uso de bebidas alcoólicas em sua relação a certas vivências do trabalho, nas quais esse uso se configura estratégia defensiva muitas vezes de caráter coletivo. (SELIGMANN in DEJOURS et al., 1994, p. 14).

Observa-se que ao longo da obra *Psicodinâmica do Trabalho*, os próprios autores fazem referência ao termo *Psicopatologia*, ressaltando a sua nova forma de compreensão, sob uma perspectiva de “psicopatologia da normalidade” e não mediante uma abordagem restritiva ou mórbida. (DEJOURS et al., 1994, p. 120).

Destacam que no início da jornada de estudos em Psicopatologia do Trabalho havia de fato maior ênfase na parte clínica, na constatação de doenças, o que foi sendo substituído à medida que não se encontravam nas pesquisas doenças típicas relacionadas ao trabalho, mas sim comportamentos estranhos, com traços de uma semiologia, mas não necessariamente patológicos (Idem, ibidem).

Propõem os autores a seguinte conceituação para Psicopatologia do Trabalho: “é a análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho”. Prosseguem analisando que a o termo dinâmico se associa ao fato de o sujeito possuir uma história anterior ao trabalho, é o que denominam de “subjetividade já constituída”, a qual se encontra com a realidade do trabalho que é estabelecida independentemente da vontade do sujeito, podendo gerar conflitos e mudanças no âmbito do sujeito e da realidade do próprio trabalho (DEJOURS et al., 1994, p. 120, p. 120).

Silva Filho (2006, p. 255 e 256) em sua obra *Psicopatologia Hoje* refere que a psicopatologia do trabalho é um “campo próprio de produção de hermenêuticas articuladas à semiologia, à Terapêutica e comprovadas pela clínica médica e psiquiátrica”. O mesmo autor conceitua psicopatologia como “estudo de uma subjetividade incomum em suas manifestações no mundo”. (Idem, ibidem, 2006, p. 254).

Depreende-se da parte de sua obra dedicada à Psicopatologia do Trabalho que os sujeitos inseridos em um dado contexto interpretam e compartilham o mundo social sem uma ordem prescritiva, mas sim de forma inicialmente pré-reflexiva, espontânea

e intuitiva. Defende, então, que o evento psicopatológico expressa a subjetividade limitada e a relação dessa subjetividade com as instituições em que pertencem (Idem, ibidem).

Disso decorre o estudo da relação entre trabalho e psiquismo, em especial, em tempos modernos em que o trabalho ocupa posição essencial na vida humana, sendo na verdade, o cerne da identidade do sujeito, como salienta o autor (Idem, ibidem).

Merlo (2012) trata dos estudos de Le Guillant como os primeiros estudos a estabelecer relações entre trabalho e psicopatologia, ressaltando seu trabalho mais citado sobre telefonistas em Paris em 1956, em que fora diagnosticado um distúrbio chamado de Síndrome Geral de Fadiga Nervosa, cujo quadro clínico demonstrava diversas alterações somáticas com interferência no humor, no sono e no apetite (Idem, ibidem).

Macedo e Bueno (2012) ressaltam a importante contribuição de Dejours, o que se observa através dos diversos congressos nacionais e internacionais que tratam da sua psicodinâmica. Destacam que a psicodinâmica tem conseguido alcançar respostas para algumas inquietações no mundo do trabalho, tais como o prazer e o sofrimento, a inclusão e a exclusão social.

Os autores indicam ainda fases, mapeando a evolução no estudo da psicodinâmica do trabalho. Indicam como primeira etapa o estudo psicossomático, em 1970, que seria o marco inicial. Aduzem que a segunda fase se deu em 1980 através da ergonomia com ênfase nas estratégias defensivas. A terceira fase é localizada na década de 1990, mediante influências mais críticas, em que cita Habermas e ainda considera a ênfase no estudo do prazer e as formas de enfrentamento dos trabalhadores para a saúde no trabalho (MACEDO e BUENO, 2012).

Consideram o ano 2000 como marco da fase atual em que o foco está na construção da identidade do trabalhador, no enfrentamento que tem como estratégia a psicologia do reconhecimento e da sublimação. Destaca que essa fase visa uma reação coletiva através da autonomia e liberdade da palavra (Idem, ibidem).

Dessa análise preliminar, é possível concluir que os estudos em psicodinâmica e psicopatologia do trabalho traduzem uma análise em torno dessa relação entre a saúde mental do sujeito e o trabalho, que, como visto, foi se ampliando para um estudo muito além do âmbito da doença.

Cumpra nessa oportunidade, tecer importantes conclusões dos campos de estudo *in tela* quanto aos sentimentos vivenciados pelos trabalhadores, ressaltando ainda algumas razões encontradas pelos autores para demonstrar o sofrimento experimentado pela maioria dos indivíduos em seu ambiente laboral.

Dejours aborda na sua obra *Loucura do Trabalho* os sentimentos de medo e de ansiedade, os quais são vivenciados de forma comum pelos trabalhadores. Trata do medo como consequência do ritmo de trabalho e das más condições de trabalho, o que é capaz de causar danos à saúde mental do trabalhador de modo irrefutável e progressivo (DEJOURS, 1992).

Ao analisar a ansiedade, o autor trata das relações de trabalho, ressaltando que a organização do trabalho impõe relações competitivas que visam envenenar as relações entre os próprios obreiros, gerando um clima hostil de forma horizontal, entre os iguais, os próprios colegas de trabalho (Idem, ibidem).

Aduz que isso é reforçado pelos superiores que costumam colocar os trabalhadores uns contra os outros, reforçando sentimentos de rivalidade e discriminação. Esclarece que em ambientes de escritório isso é comum porque há espaço ainda para a chefia exercer seu poder de forma discriminatória entre os funcionários vez que não há uma divisão de trabalho taylorista (Idem, ibidem).

Todo esse ambiente relatado causa ansiedade ao trabalhador pela desestruturação das relações, pela possibilidade de haver dano físico em caso de más condições de trabalho e ainda pelo próprio receio de ficar sem o trabalho e não ter como sobreviver. Reforça Dejours que o equilíbrio mental do trabalhador fica comprometido em situações assim, inclusive porque os mesmos não conseguem

externar a revolta e a agressividade despertadas, não havendo saída para tais sentimentos (DEJOURS, 1992).

Dejours et al., 1994 (1994) aborda a carga psíquica como mecanismo de pressão que o trabalhador sofre quando não há livre escolha na organização do trabalho. Trata-se de uma forma de dominação do Empregador sobre o trabalhador que, ao se despir de seus próprios desejos e da liberdade para criar, se torna domesticado.

Considera-se que a carga psíquica mede a carga global de trabalho de modo que quando um trabalho permite a redução dessa carga, traz equilíbrio, de outro modo, se aumenta essa carga, potencializa a fadiga. Quando o trabalhador participa de um trabalho livre na sua organização e escolha, este se torna um meio de prazer. Faz-se necessário que o desejo do trabalhador seja correspondido naquela tarefa para possibilitar a eliminação dessa carga, o que normalmente não ocorre nas organizações de trabalho, com sua divisão imposta pela vontade do empregador (Idem, ibidem).

O sofrimento se inicia quando não é mais possível reverter essa relação desgastada em que a carga psíquica está bloqueada na mente do trabalhador, causando tensão, desprazer e sintomas físicos, o que os autores chamam de “tradução somática”. Assim, concluem que “A relação do homem com a organização do trabalho é a origem da carga psíquica do trabalho. Uma organização do trabalho autoritária, que não oferece uma saída apropriada à energia pulsional, conduz a um aumento da carga psíquica”. (Dejours et al., 1994, p. 30).

Os apontamentos feitos pela leitura da Psicodinâmica do Trabalho demonstram que facilmente grande parte dos trabalhadores pode estar imerso em ambientes de trabalho facilitadores de desenvolvimento de transtornos mentais vez que a escolha de uma atividade se dá pela necessidade de sobreviver muito mais que por livre escolha desses.

2.4. As emoções e a relação saúde-doença

Na obra de Margarida Barreto, *Violência, saúde e trabalho (uma jornada de humilhações)*, é possível encontrar valiosa abordagem em torno da relação saúde-doença, com destaque para a evolução em torno desses termos, e quanto às emoções experimentados pelos indivíduos no ambiente de trabalho.

A autora inicia uma análise da concepção de saúde que foi alterada ao longo dos anos, deixando a esfera meramente clínica e incorporando aspectos sociais, o que se entende como uma importante mudança de paradigma. Destaca que a saúde passa ser vista como um perfeito bem-estar, não só físico, como mental e social, o que é reconhecido pela Organização Mundial de Saúde em 1946, despidendo-se da ideia de que seria tão somente a ausência de doenças (BARRETO, 2013).

Reforce-se a existência de críticas ao conceito incorporado pela OMS, que consistem basicamente em afirmar que a concepção proposta de saúde seria utópica e lírica (Idem, *ibidem*).

Contudo, pode-se dizer que a partir de 1970 na América Latina é possível constatar a mudança de concepção. A partir de então, entende-se que saúde se relaciona com o aspecto social de modo que a saúde do trabalhador deve ser entendida através do processo de produção (ASA LAURELL E NORIEGA APUD BARRETO, 2013).

Nesse mesmo sentido, importa abordar Buss e Pelegrine (2007), que abordam os determinantes sociais da saúde como elementos sociais e econômicos capazes de intervir na saúde da população.

Desse conceito, verifica-se uma tentativa de superação da ideia de que a saúde apenas estaria vinculada a fatores biológicos. Isso que dizer que aspectos como a habitação, saneamento, educação, acesso a serviços, e o trabalho podem representar fatores de risco à saúde da população.

Nogueira (2010) propõe, inclusive, que a terminologia mais apropriada ao tema seria “determinação social da saúde”, tendo em vista a tradição filosófica do termo, associada a “caracterização” enquanto que “determinantes sociais” seria uma denominação menos abrangente, sugerindo mera relação de causalidade.

Nesse estudo, o pesquisador organiza textos de outros estudiosos sobre o tema e indica a perspectiva de saúde através das diversas esferas em que o homem pode ser inserido, entre as quais, o trabalho.

Entendemos que os estudos de determinação social da saúde devem envolver a caracterização da saúde e da doença mediante fenômenos que são próprios dos modos de convivência do homem, um ente que trabalha e desfruta da vida compartilhada com os outros, um ente político, na medida em que habita a pólis, como afirmava Aristóteles. Tal determinação pode ser de natureza inteiramente qualitativa, na medida em que procura caracterizar socialmente a saúde e a doença em sua complexidade histórica concreta. O sucesso desse tipo de investigação não depende necessariamente do uso de métodos estatísticos, mas da capacidade analítica de articular adequadamente uma multiplicidade de determinações que têm por base alguma teoria especificamente social da saúde e, portanto, que seja própria do homem. Parte desse esforço analítico em relação aos estudos de determinação social está dirigida justamente a retomar a contribuição do marxismo para entender fenômenos que são peculiares aos modos de trabalho e de vida da sociedade contemporânea. Mas aqui são ouvidas vozes de outros autores, tais como Heidegger, Bourdieu, Foucault, Beck e Agamben. (NOGUEIRA, 2010, p. 9).

Barreto (2013) aborda o tema saúde-doença, aduzindo que há uma relação entre as acepções que é apontada por diversos autores, por vezes através do termo “relação saúde-doença” ou “processo de saúde-doença”, o que enfatiza que tais termos não devem ser considerados de forma isolada.

Com isso, não somente a saúde, mas também a doença seria um estado influenciado por fatores sociais, entre os quais o trabalho, não havendo apenas o fator biológico como base. Desse modo, a doença, que é conceituada como “falha ou desajuste nos mecanismos de adaptação, que naturalmente apresenta ordem e harmonia” e também se encontra influenciada por fatores sociais, até porque, como dito, trata-se de um processo o caminho entre a saúde e a doença (BARRETO, 2013, p. 50).

As emoções exercem fundamental papel no processo de saúde-doença. Observa-se que o indivíduo reage de acordo com as suas emoções, podendo potencializar a sua melhora ou o seu adoecimento. Ademais, as emoções não são apenas sensações internas, mas também têm origem nos encontros externos. Esses sentimentos, quando árduos, são capazes de desenvolver no corpo dor psíquica (Idem, ibidem).

A autora aborda a ingerência das emoções nos trabalhadores, como pode ser observado através da transcrição abaixo:

(...)Em vista disso, a emoção é mais do que uma variável afeta o tratamento e a forma de reação às doenças, inibindo ou exacerbando os fatores patogênicos. Ela é, em si, um fator de risco no trabalho, quando este trabalho não é promotor de intersubjetividade potencializadora, contrariando, segundo Espinosa, o que constitui a essência do ser: a liberdade. A reflexão de saúde como “potência” critica também a concepção de saúde perfeita do neoliberalismo, que a utiliza como pré-requisito para que um indivíduo se torne trabalhador num mundo com cada vez menos oferta de emprego. (BARRETO, 2013, p.91).

Verifica-se que a concepção esposada pela autora vai ao encontro da abordagem de autores da Psicodinâmica, como Dejours, que reforça a importância do trabalho livre, com criatividade, no sentido contrário ao do trabalho imposto que aumenta a carga psíquica do trabalhador, gerando o sofrimento.

Nesse mesmo sentido, Ribeiro (2013) reflete que a fonte da causalidade de adoecimentos relacionados ao trabalho encontra-se nas relações sociais assimétricas e de subordinação excessiva. Defende que não há autorização constitucional que assegure direito ao trabalhador em ter a saúde roubada junto com sua capacidade de trabalho pelo empregador, o que ocorre há séculos, ainda que com aceitação expressa do trabalhador.

2.5. Depressão ocupacional e outros transtornos associados ao trabalho

Relatos históricos da bíblia e da Grécia antiga abordam que a loucura e a melancolia eram vinculadas a castigos dos deuses aos pecadores. A Igreja a partir do século IV fez uso do termo “acídia” para designar diversos estados como apatia, indolência, negligência, desatenção, perda de força moral ou enfraquecimento da fé em Deus. Tais referências aludem a uma introdução histórica acerca da depressão (CÓRDAS, 2002).

Kehl (2009) analisa a depressão crônica como um fenômeno diverso da psicose e da melancolia, embora admita um paralelo entre os depressivos de hoje e os melancólicos de outrora. Entende a autora que a depressão crônica surge de uma castração do indivíduo, que opta por não disputar o falo com o pai, permanecendo

sob a proteção da mãe. Isso, segundo a autora, decorre do medo da derrota, o depressivo prefere não disputar, instalando-se ao lado do não tentar em uma disputa.

A autora assevera que o sujeito depressivo possui um tempo próprio, uma maneira especialmente lenta que vai de encontro à velocidade imposta pela contemporaneidade. A indústria farmacêutica, por sua vez, encontra terreno fértil para a venda de remédios através do discurso de que esses pacientes possuem algum déficit. Como os depressivos tendem a evitar suas questões subjetivas acabam por aceitar as condições do mercado, apreciando tratamentos psiquiátricos baseados em antidepressivos (KEHL, 2009).

A depressão é analisada pela autora como um sintoma social contemporâneo. Os depressivos seriam os portadores da má notícia, aqueles que estão na contramão do seu tempo, que não se adéquam ao século da velocidade, do exibicionismo e do consumismo exagerado. Justamente por portarem a má notícia causam mal estar social, devido ao potencial de desfazer crenças e sentidos da vida social no século XXI (Idem, ibidem).

Essa concepção é capaz de nortear os dados atuais que revelam a depressão como o mal do século XXI. Esse transtorno tem acometido cada vez mais pessoas de modo que os dados oficiais demonstram sua crescente ocorrência, gerando afastamentos perante o INSS (JARDIM, 2011).

Os sintomas da depressão consistem em inapetência, insônia, desânimo, desinteresse pela vida e pelo trabalho, além de irritabilidade. Outrossim, os indivíduos depressivos tendem a ficar incapacitados, alguns chegam a suicidar-se, o que ocorre com mais frequência entre os homens, em que pese a doença se desenvolver mais entre as mulheres (Idem, ibidem).

É possível observar que diversos eventos da vida cotidiana são capazes de desencadear um processo depressivo, entre os quais separação, doenças graves, mortes, o trabalho e o desemprego (BLAZER apud JARDIM).

Observa-se que o trabalho poderá ser fator crucial no desenvolvimento de depressões. Destaca Silvia Jardim referindo a experiência verificada no Programa de Atenção à Saúde Mental dos Trabalhadores (PRASMET) do Instituto de Psiquiatria da UFRJ em que os trabalhadores mais preocupados e competentes tendem a adoecer pelo excesso de demandas e responsabilidades (JARDIM, 2011).

Silvia Jardim cita Dejours quanto às pesquisas recentes do autor (2010) em relação aos suicídios ocorridos na França no ambiente de trabalho, em que se observa uma verdadeira mensagem deixada aos colegas e chefes, em resposta às pressões sofridas. Aduz que o lema da “qualidade total” com os métodos de avaliação individual provoca a saúde mental do trabalhador, causando o adoecimento. Reforça também a ausência de solidariedade entre os sujeitos e o enfraquecimento da consciência de classes (JARDIM, 2011).

Interessante estudo faz Neli (2006) em sua tese de mestrado em Saúde na Comunidade pela USP, através de uma pesquisa qualitativa com trabalhadores em jornada de turno em uma indústria avícola do Paraná.

O estudo assinala a interferência do trabalho na saúde do trabalhador. Os entrevistados apontam que possuem problemas de qualidade de sono, dificuldade de se relacionar, dores de coluna e musculares, de modo que as condições do trabalho determinam a vida pessoal desses profissionais.

Há relatos de trabalhadores que acordam várias vezes por noite devido à angústia de estar na hora de acordar, além do frio e odor que predominam no local de trabalho altamente insalubres.

Destaca o estudioso que a Empresa vê os problemas de saúde apresentados pelos trabalhadores como problemas pessoais e não decorrentes do ambiente de trabalho. Ressalta ainda que os lucros da Empresa aumentaram entre os anos 2000 a 2005 sem qualquer incremento no espaço físico e contratação de pessoal, o que só corrobora a tese de intensificação da atividade do trabalhador em prol da produtividade.

Como conclusões aponta a utilização do modelo taylorista/fordista de divisão do trabalho, mas com exigências típicas de reestruturação produtiva, na qual se observa a precarização do trabalho.

Dejours (1994) destaca que o trabalho exercido pelo indivíduo pode representar sofrimento, fadiga e desenvolver patologias em especial quando não há qualidade, criação, liberdade na execução da tarefa.

Na abordagem psicoeconômica da relação homem-trabalho, convém sublinhar que a organização do trabalho é, de certa forma, a vontade de outro. Ela é primeiramente, a divisão do trabalho e sua repartição entre os trabalhadores, isto é, a divisão dos homens: a organização do trabalho recorta assim, de uma só vez, o conteúdo da tarefa e as relações humanas de trabalho. Não acharemos abusivo observar nisso o exercício de uma vontade: a de dominar, de controlar, de explorar ao máximo a força de trabalho, isto é, de substituir o livre arbítrio do trabalhador pela injunção do empregador, mediatizado, eventualmente, por técnicos especializados, como por exemplo, o engenheiro de métodos. O trabalhador é de certa forma despossuído de seu corpo físico e nervoso, domesticado e forçado a agir conforme a vontade de outro (...) Para concluir esse capítulo, diremos que a carga psíquica do trabalho resulta da confrontação do desejo do trabalhador à injunção do empregador, contida na organização do trabalho. (DEJOURS et al., 1994, p. 27 e 28).

Jardim (2011) no mesmo sentido de Dejours elucida a necessidade de criatividade no ambiente de trabalho.

Toda organização do trabalho exclui o sujeito. Então, cabe a cada sujeito inventar um lugar na rede de relações sociais. O que é insuportável é não haver nenhuma possibilidade de lugar para o sujeito do trabalho, para ação, para ato, criação, trabalho vivo, portanto, para o desejo. É inadmissível, pois aponta para o totalitarismo nas relações sociais, que o único lugar deixado para o sujeito seja o da passagem ao ato, no suicídio, a falácia da cooperação ou a exclusão pelo desemprego ou doença. (JARDIM, 2011, p. 90).

A pesquisadora avalia a ocorrência da depressão associada ao trabalho, demonstrando os crescentes aumentos de concessão de auxílios-doença acidentários nos anos de 2006, 2007 e 2008, em virtude de transtornos mentais, entre esses, a depressão.

Cumprido referenciar que tais dados apontam não só para o crescimento de transtornos mentais na população como também para a possibilidade de concessão

de auxílio doença em que se observa mediante perícia médica o nexo de causalidade com a atividade laborativa exercida pelo indivíduo.

Como já informado, autora noticia a depressão como o mal do século, destacando que a organização atual da sociedade ocorre em torno do trabalho de modo que a dispensabilidade dos seus sujeitos (trabalhadores) e a supervalorização do capital corroboram o adoecimento.

Interessante estudo faz Amaury José da Cruz Junior, psiquiatra, vice-presidente da Sociedade Brasileira de Perícias Médicas sobre o tema. O autor indica que há estudos demonstrando uma maior incidência da depressão entre as mulheres, duas vezes mais que em relação aos homens.

Quanto à faixa etária, a maior incidência se dá entre os 20 e 40 anos. A partir de dados da OMS, Cruz ressalta que há uma projeção de que em 2020 a depressão seja a principal causa de incapacidade para trabalho, já ocupando o segundo lugar no ano de 2011.

Nesse estudo, aduz que há diversos fatores que desenvolvem a depressão, a perda de uma pessoa querida, o fim de um relacionamento, problemas financeiros e profissionais. Destaca, contudo, que os ambientes de trabalho estão crescentemente mais atrelados ao desenvolvimento da doença devido às jornadas exaustivas, as pressões por produtividade, a competitividade e o estresse (CRUZ, 2011).

Borsoi in Codo e Sampaio (1995) cita alguns estudos na Europa que demonstram maior absenteísmo-doença nas Empresas por parte das mulheres, o que pode estar relacionado a uma maior morbidade em virtude da dupla jornada que possuem atribuições diversas no seu lar e um repouso menor que o dos homens. Além disso, discute-se a conjuntura especial da mulher, a qual sofre interferência hormonal nas diversas fases do ciclo menstrual.

Um dos estudos apontados pela autora, realizado por Broda na França identifica que há maior incidência de depressão entre mulheres na faixa etária de 35 a 45 anos. O autor acredita que a dupla jornada é a grande responsável pela depressão e fadiga entre as mulheres (BRODA apud BORSOI in CODO E SAMPAIO, 1995).

Diferente concepção é aquela esposada por Le Guillant e Dejours, que consideram as condições e relações de trabalho como causa dos problemas de saúde das mulheres relacionados ao trabalho (BORSOI in CODO E SAMPAIO, 1995).

Importante estudo realizado por Le Guillant é a “Neurose das telefonistas” publicado em 1956 na França. Observou-se nesse estudo que as telefonistas se queixam das condições de trabalho, especialmente, do rendimento exigido no trabalho e do controle exercido pelos supervisores. Além disso, estudos anteriores já referiam problemas de saúde em que as telefonistas apontavam o tratamento oferecido pelos clientes e a sobrecarga de trabalho como razões para a síndrome subjetiva comum que, de acordo com Le Guillant, se revela através de alterações de humor, insônia noturna e hipersonia diurna (Le GUILLANT apud BORSOI in CODO E SAMPAIO, 1995).

A autora aborda a concepção de Dejours, que, baseado em estudos de Begoin, mediante uma análise psicanalítica, conclui que as organizações de trabalho se valem do nervosismo, tensão, agressividade e frustração desenvolvidas pelas telefonistas para potencializar a produtividade, o ritmo de trabalho (DEJOURS apud BORSOI in CODO E SAMPAIO, 1995).

Flávia Pietá Paulo da Silva, doutora em Psicologia e especialista em Psicologia Organizacional e do trabalho, assevera que muitos trabalhadores vivenciam sentimentos de indignidade, inutilidade e desqualificação. Isso devido ao próprio modo em que o trabalho é desenvolvido, sem que o trabalhador tenha conhecimento sobre a importância da sua função para a organização, além da percepção de robotização marcada pela falta de produção criativa, de imaginação (SILVA, F., 2000).

Os bancários são trabalhadores apontados com frequência em estudos sobre doenças psíquicas relacionadas ao trabalho. Consideram-se dois fatores importantes para isso, o contexto organizacional do trabalho e o atendimento a clientes. Desse modo, é possível observar casos de burnout, depressão e Transtorno de Estresse Pós-traumático entre os bancários (JACQUES e AMAZARRAY, 2006).

O burnout tem sido descrito como uma síndrome associada ao trabalho em reação ao estresse laboral, cujas características são a exaustão emocional, despersonalização e diminuição do envolvimento pessoal no trabalho. Nesse processo, é comum a ocorrência de episódios e vivências depressivas (SILVA, F., 2000).

Outro tópico relevante ao estudo proposto de saúde mental e trabalho é a questão do Estresse pós-traumático. O estresse pós-traumático encontra referência histórica na primeira guerra mundial, sendo, contudo, reconhecido a partir de 1980, quando foi incluído no DSM III. Encontra o transtorno previsão na lista da Previdência Social (F43) (JARDIM, 2001).

Korn citado por Jardim (2001) refere que há consenso entre autores ao considerar a caracterização do estresse pós-traumático a partir de sequelas biológicas, sociais e psicológicas de longa duração decorrente de um ou mais eventos traumáticos (JARDIM, 2001).

A autora aborda que os trabalhadores mais preocupados com o trabalho, com perfis responsáveis e de dedicação, são aqueles que desenvolvem quadros clínicos mais severos associados ao trabalho, inclusive no caso de transtornos de estresse pós-traumático. Relata que para essas pessoas o penoso não é ter que trabalhar, mas sim estar impedido de trabalhar, sofrendo abalos em sua identidade profissional (Idem, ibidem).

Revela que trabalhadores que lidam com atendimento a feridos e mortos em linha de frente, calamidades, assaltos e sequestros no local de trabalho, morte ou criança ferida com gravidade e morte de um colega de trabalho (Idem, ibidem).

2.6 Algumas perspectivas sobre o Assédio moral

Manoel Jorge e Silva Neto, em sua obra Teoria Jurídica do Assédio, realiza grande contribuição quanto ao tema proposto, analisando os fundamentos constitucionais de proteção ao indivíduo em face do assédio.

Nesse estudo, inicia uma abordagem em torno da dignidade da pessoa humana, dos valores da livre iniciativa e do valor social do trabalho. Assevera que a própria noção de dignidade humana enquanto valor-fonte do ordenamento jurídico por si só deve nortear as condutas, devendo o juiz decidir quais comportamentos são capazes de agredir o princípio, onde perfeitamente se enquadram as modalidades de assédio (SILVA NETO, 2012).

Outro princípio fundamental que se contraria ao praticar o assédio é o do valor social do trabalho. Nesse ponto, esclarece: “A valorização social do trabalho impede, por seu turno, a disseminação, nos domínios das relações privadas, de qualquer modalidade de assédio, simplesmente por que o valor “trabalho”, como fonte de realização moral e espiritual jamais se dissocia da pessoa que o presta”. (SILVA NETO, 2012, p. 72).

Aborda ainda o autor a questão do valor social da livre-iniciativa como princípio que rechaça qualquer possibilidade de postura assediante no ordenamento pátrio. Destaca que a livre –iniciativa deve ser entendida nesse caso do artigo 1º, IV da CF no sentido de livre arbítrio e não como o princípio geral da atividade econômica contido no artigo 170. Nesse contexto, destaca o livre arbítrio do trabalhador em escolher a sua profissão, que lhe proporcione a sua subsistência e, portanto, não cabendo se cogitar em práticas assediantes (SILVA NETO, 2012).

Outro ponto abordado pelo autor que muito se aproxima ao estudo proposto é o artigo 5º, III da Constituição Federal. A previsão que proíbe a tortura ou tratamento desumano ou degradante autoriza com exatidão a necessidade de se coibir toda e qualquer prática de assédio (Idem, ibidem).

Nesse passo, importa ressaltar que no ambiente de trabalho muitas das práticas de assédio constituem verdadeira tortura ao Empregado, seja de ordem moral ou outras que serão oportunamente estudadas.

Outrossim, conforme aludido no tópico anterior, a Constituição Federal protege o trabalhador através da previsão do artigo 7º, XXII, em que a saúde e a segurança no

trabalho devem ser priorizadas, minimizando os riscos de doenças e acidentes. Ora, já se antecipou que a prática de assédio em Empresas é capaz de agredir a indenidade física e mental do indivíduo, servindo essa norma também como fundamento para rechaçar as práticas assediantes no meio ambiente do trabalho.

2.6.1 Assédio moral no meio ambiente de trabalho

Entende-se por assédio moral “toda conduta ilícita consumada no âmbito das relações intersubjetivas com o propósito de, por meio de palavras ou comportamentos reiterados, diminuir a autoestima, ridicularizando e/ou atingindo a honorabilidade dos indivíduos”. (SILVA NETO, 2012, p. 114).

Ressalta o autor que para a configuração do assédio moral é irrelevante a questão da superioridade do assediante, podendo ocorrer dentro da Empresa por parte de qualquer um dos funcionários, independente de grau de hierarquia.

Destaca duas espécies de assédio moral, por discriminação e organizacional. O primeiro envolve situações em que o indivíduo é humilhado devido a caracteres pessoais, tais como a opção sexual, ideologia, aparência, entre outros. Já o assédio organizacional decorre de ato ilícito do Empregador com intuito de obter aumento de produtividade, de forma desproporcional, é válido ressaltar (SILVA NETO, 2012).

Pamplona conceitua o assédio moral como “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”. (PAMPLONA, 2006, p.1).

Silva Neto (2012) ressalta a ocorrência de assédio moral nas relações de trabalho nas esferas públicas e privadas. Destaca que o fenômeno não é recente, mas se agravou a partir de avanços tecnológicos e da globalização que impõem aos trabalhadores uma grande necessidade de atualização constante e aumento de competitividade. Esse estímulo traz como impacto negativo o crescimento de

condutas inadequadas em busca de papel de destaque nas organizações de trabalho.

Sobre o tema, o autor destaca que o assédio moral trata-se de “submissão do trabalhador a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima”. (SILVA NETO, 2012, p. 34).

Nas práticas assediadoras é possível observar que a violência se dirige a qualquer ponto da vítima capaz de desestabilizá-la no ambiente de trabalho, não só enquanto profissional, mas também como ser humano. Normalmente, são feitas alusões aos dotes físicos da pessoa ou seus gestuais como modo de falar, se arrumar ou se vestir. Essas críticas acabam por degradar a imagem da vítima que tem a dignidade ferida (SILVA NETO, 2012).

A revista Exame em reportagem sobre o tema noticiou casos de motivação que viraram assédio. O primeiro caso é o do Wall Mart que foi condenado a pagar R\$ 140.000,00 (cento e quarenta mil reais) por fazer um diretor rebolar, prática que era realizada sempre ao início ou fins de reuniões (REVISTA EXAME, 2011).

A reportagem retrata o caso da Ambev que possui um certo histórico de assédio, pois em 2006 foi condenada a pagar dano moral coletivo no valor de um milhão de reais por obrigar funcionários que não batiam as metas a dançarem em reuniões e usar camisas com apelidos. Em 2011, foi condenada por obrigar funcionários a deitarem em caixões quando igualmente não conseguiam atingir metas, representando a face de um profissional derrotado (REVISTA EXAME, 2011).

O Unibanco também foi condenado por afixar cartazes com escalas de cores e nomes pejorativos para identificar os funcionários que conseguiam cumprir as metas e aqueles que não conseguiam (Ibidem).

Pode-se verificar que o assédio moral pode ser configurado a partir de condutas em que aparentemente se busca a produtividade com incentivos de ordem cômica, mas que na verdade traduzem verdadeira ofensa a dignidade do trabalhador.

Silva Neto (2012) entende que no ambiente de trabalho há uma espécie de assédio que denomina de “assédio por competência”, que constitui a forma mais grave por ter a potencialidade de causar danos a saúde física e mental do indivíduo.

Define o assédio por competência como aquele que “reside na desproporcional equação entre o volume de trabalho maior exigido de determinado trabalhador em razão de sua competência, responsabilidade, etc., e o volume de trabalho menor de outros trabalhadores em idêntica situação funcional”. (SILVA NETO, 2012, p. 125).

Observa-se nessa modalidade de assédio que o trabalhador mais competente, responsável, produtor, é pressionado a sempre produzir mais, já que é competente, sem qualquer contrapartida financeira, levando o trabalhador ao esgotamento físico e psíquico. Trata-se de um suposto reconhecimento que acaba por sobrecarregar o trabalhador mais competente (Idem, ibidem).

Essa última modalidade claramente poderá causar transtornos à saúde do indivíduo, mas não é a única. O ato ilícito capaz de humilhar o empregado seja através de discriminação, de exigências de produtividade ou de competência pode igualmente desencadear transtornos físicos e mentais.

Uma interessante pesquisa abordou o assédio moral em Enfermagem com a entrevista de profissionais no litoral catarinense, enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem. Como resultado, observou-se que 45% dos entrevistados informaram ter sofrido algum tipo de assédio.

Os principais tipos de assédios identificados foram insultos diversos, ritos de disciplinamento e poder, cobranças absurdas, delegação de tarefas inexecutáveis, desrespeito entre os profissionais, fiscalização e controle excessivos. (Dias)

Nessa pesquisa, foram relatados como principais efeitos na saúde dos trabalhadores distúrbios no sono e alimentares, asma, enxaquecas, tonturas, hipertensão, além dos transtornos mentais em que merece destaque a síndrome do pânico, a depressão e o Burnout (Idem, ibidem).

Silva Neto (2012) destaca que o burnout não é isoladamente um assédio moral. O fenômeno refere esgotamento físico e psicológico do trabalhador que desenvolve uma forma peculiar de estresse, perdendo a vontade de desempenhar suas funções no trabalho. Atrela-se a síndrome à dedicação exagerada do trabalhador e a competitividade, o que pode estar relacionado a casos de assédio. Destaca o autor que o assédio não se confunde com agressões isoladas, mas necessita de um processo reiterado e habitual de agressões para se configurar.

Observa-se disso que as práticas assediadas no trabalho possuem influência direta na saúde do indivíduo e que os processos de produção são feitos em prol do lucro sem atingir o conceito de qualidade no trabalho, corroborando no sentido de demonstrar que o trabalho pode ser considerado como grave fator de risco à saúde.

2.7 O estigma da doença mental

Indica-se que o estigma encontra antecedentes na Grécia, local que deu origem ao termo que significava os símbolos corpóreos feitos nas pessoas que tinham algo de mau ou indesejável. Tais sinais eram realizados com fogo ou corte para indicar que aquela pessoa era um escravo, traidor ou criminoso, alguém a ser evitado, poluído (GOFFMAN, 1963).

A sociedade impõe atributos comuns a certas categorias de pessoas. A partir disso, quando se conhece um estranho é feita uma análise se ele corresponde à imagem esperada, à identidade social desejada. Quando não há uma correspondência a essa expectativa e o atributo do estranho não é aquele que se esperaria à categoria dele, tende-se a diminuir essa pessoa. “Deixamos de considerá-lo criatura comum e total, reduzindo-o a uma pessoa estragada e diminuída”. (GOFFMAN, 1963, p. 6).

Esclarece o autor que estigma é empregado como algo depreciativo, mas que isso é relativo de acordo com a circunstância em que a pessoa se insere. Ter um nível de estudos alto pode ser requisito para um cargo político, mas pode ser desonroso a outro cargo menos expressivo, significando fracasso. Utiliza o termo “normal” para indicar aquele que não possui o estigma (Idem, ibidem).

Diferencia entre as pessoas como não normais, aquelas consideradas desacreditadas, daquelas desacreditáveis. As primeiras possuem traços visíveis que a sociedade reconhece como estigmatizantes, como aleijados, pessoas com deformações na face. Já as pessoas desacreditáveis são aquelas que possuem traços passíveis de disfarces como homossexuais, gogos, incontinentes das funções urinárias (Idem, ibidem).

O termo estigma e seus sinônimos ocultam uma dupla perspectiva: Assume o estigmatizado que a sua característica distintiva já é conhecida ou é imediatamente evidente ou então que ela não é nem conhecida pelos presentes e nem imediatamente perceptível por eles? No primeiro caso, está-se lidando com a condição do desacreditado, no segundo com a do desacreditável. Esta é uma diferença importante, mesmo que um indivíduo estigmatizado em particular tenha, provavelmente, experimentado ambas as situações. (GOFFMAN, 1963, p. 7).

Distinguem-se, de acordo com o autor, três categorias de estigmas, as várias deformidades físicas, as culpas de caráter individual, em que se incluem o homossexualismo, distúrbios mentais, alcoolismo e paixões tirânicas e, por fim, os estigmas de raça, paixão e religião (Idem, ibidem).

As pessoas ditas como normais não conseguem ignorar a característica estigmatizante e muitas vezes tratam o outro com excesso de cuidado ou com receio, como se aquele traço distinto representasse algo capaz de diminuí-lo, como algo contagioso (GOFFMAN, 1963).

Aborda ainda as sensações vivenciadas por essas pessoas diante dos outros. Podem ter comportamento de correção, diretamente, tentando reparar a característica, a partir de uma cirurgia, por exemplo, ou indireta, ao tentar realizar coisas que são, usualmente, atribuídas aos normais, como a prática de esportes. Outros tendem a se valer do atributo “ruim” para justificar todos os seus fracassos. Há aqueles que podem esconder a característica estigmatizante, e, quando o fazem, guardam sentimentos de mentira e fraqueza diante do próximo (GOFFMAN, 1963).

A condição de portador de doença mental foi abordada pelo autor como passível de estigma. Certo é que a pessoa que desenvolve depressão ou outro transtorno

mental é igualmente encarada pela sociedade como alguém que possui um atributo indesejável, diferente daquele imposto socialmente como normal.

Costuma-se atribuir ao doente mental um atributo muito mais grave do que aquele que a doença pode trazer, quem sofre de um a doença mental é comparado a um mendigo que fala sozinho, a um homicida ou a uma pessoa com várias personalidades. No sentido vulgar, usam-se palavras como esquizofrênico, psicopata e maluco, corroborando o estigma a doenças mentais (ADEB, 2014).

O doente mental sofre preconceito no ambiente de trabalho, tende a esconder a sua doença, disfarçando períodos de ausência ao trabalho, evitando dizer que tem ou teve algum transtorno mental no passado. Existe uma falsa crença de que essas doenças não têm cura ou que o indivíduo que já foi doente é menos competente ou incapaz para o trabalho. (Idem, ibidem)

Acredita-se que a isso se soma o fato de haver nos ambientes de trabalho toda uma concepção de que o doente é fraco ou que inventa a doença para não trabalhar ou obter benefícios previdenciários, o que coloca em dúvida sinceras situações de doença, tornando ainda mais complexa a relação entre saúde mental e trabalho.

2.8. Previdência Social e Saúde do trabalhador

A Previdência Social será abordada ao longo dessa pesquisa, vez que é o sistema de seguro social que substitui a renda do trabalhador que contribui, quando ele perde a capacidade de trabalho devido aos eventos de risco social como a morte, a maternidade, a invalidez, a reclusão ou idade avançada (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL).

Desse modo, quando o trabalhador restar incapacitado poderá receber benefícios previdenciários, os quais são administrados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Dois benefícios previdenciários são especialmente relevantes a essa pesquisa, o auxílio-doença acidentário e a aposentadoria por invalidez acidentária.

O auxílio-doença acidentário é concedido ao segurado que permanecer incapacitado para o trabalho ou atividade habitual por mais de quinze dias em decorrência de acidentes de trabalho e equiparados, como doença profissional e doença do trabalho (KERTZMAN, 2013).

A aposentadoria por invalidez é o benefício concedido ao segurado considerado incapaz para trabalhar e insuscetível de reabilitação para realizar atividades que garantam o seu sustento, sendo este pago enquanto durar a condição incapacitante. Caso seja de origem ocupacional, será acidentária (Idem, ibidem).

A partir disso, é possível inferir que trabalhadores que sofrem infortúnios laborais ou desenvolvem doenças ocupacional, as quais se equipararam a acidente de trabalho, de acordo com a Lei 8.213/91, quando assumem condições incapacitantes em menor ou maior grau, receberão perante o INSS os benefícios supracitados.

Em abril de 2014 foi publicado o 1º boletim sobre benefícios por incapacidade. Trata-se de um informe especial em homenagem ao Dia Mundial às Vítimas de Acidente de Trabalho. Foi instituído pela Organização Internacional do Trabalho o dia 28 de abril como Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho devido ao acidente ocorrido nesse dia em 1969, uma explosão de uma mina no estado de Virgínia nos Estados Unidos que causou a morte de 78 mineiros (Ministério da Previdência Social, 2014).

O boletim aborda dados do Estado brasileiro quanto ao adoecimento e afastamento por incapacidade, relacionados ao trabalho. Primeiramente, impende indicar os dados mundiais da OIT, os mesmos que colocam o Brasil como quarto país do ranking mundial de acidentes de trabalho.

- 2,02 milhões de pessoas morrem a cada ano devido a enfermidades relacionadas com o trabalho.
- 321 mil pessoas morrem a cada ano como consequência de acidentes no trabalho.
- 160 milhões de pessoas sofrem de doenças não letais relacionadas com o trabalho.
- 317 milhões de acidentes laborais não mortais ocorrem a cada ano.
- A cada 15 segundos, um trabalhador morre de acidentes ou doenças relacionadas com o trabalho.
- A cada 15 segundos, 115 trabalhadores sofrem um acidente laboral (ONU apud MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2014)

Percebe-se que os dados mundiais assustam e demonstram que mesmo com todas as evoluções históricas em matéria de acidente de trabalho, com destaque para o papel da OIT em estabelecer convenções que muitos países são signatários, ainda existe uma carência quanto a efetiva prevenção de acidentes de trabalho.

No Brasil, o boletim realizou uma comparação entre os benefícios concedidos pelo INSS entre os anos 2000 a 2011. Demonstrou-se que são concedidos muito mais benefícios previdenciários ordinários que acidentário, havendo prevalência entre as modalidades B31 (auxílio-doença) e B32 (aposentadoria por invalidez ordinária) sobre aquelas oriundas de acidente de trabalho, B91 (auxílio-doença acidentário) e B92 (aposentadoria por invalidez acidentária). Veja a tabela extraída do site do Dataprev pelo boletim sobre benefícios:

Tabela 3: Comparação dos quantitativos entre B31 – Auxílio Doença Previdenciário, B32 – Aposentadoria por Invalidez Previdenciária, B91 – Auxílio Doença Acidentário, B92 – Aposentadoria por Invalidez Acidentária no período de 2000 a 2011 - Brasil.

	Auxílio Doença					Aposentadoria Invalidez				
	Previdenciário - B31	Acidentário - B91	Total	Peso do B31	Peso do B91	Previdenciário - B32	Acidentário - B92	Total	Peso do B32 (%)	Peso do B92 (%)
				(%)	(%)				(%)	(%)
2000	766.888	142.588	909.476	84%	16%	148.414	8.801	157.215	94%	6%
2001	793.825	130.960	924.785	86%	14%	125.020	7.173	132.193	95%	5%
2002	1.288.270	180.335	1.468.605	88%	12%	174.554	9.687	184.241	95%	5%
2003	1.371.221	145.769	1.516.990	90%	10%	174.687	8.504	183.191	95%	5%
2004	1.725.781	165.219	1.891.000	91%	9%	214.530	9.069	223.599	96%	4%
2005	1.860.695	156.168	2.016.863	92%	8%	265.543	9.658	275.201	96%	4%
2006	2.188.671	140.998	2.329.669	94%	6%	171.853	5.854	177.707	97%	3%
2007	1.825.508	274.946	2.100.454	87%	13%	135.211	4.495	139.706	97%	3%
2008	1.806.727	356.336	2.163.063	84%	16%	195.451	7.839	203.290	96%	4%
2009	1.713.115	329.914	2.043.029	84%	16%	179.021	8.940	187.961	95%	5%
2010	1.900.728	327.894	2.228.622	85%	15%	183.678	10.261	193.939	95%	5%
2011	2.022.613	319.445	2.342.058	86%	14%	183.301	11.108	194.409	94%	6%
	19.264.042	2.670.572		88%	12%	2.151.263	101.389		95%	5%

Fonte: <http://www3.dataprev.gov.br/infologo/>

Figura 1: Tabela de benefícios previdenciários

Conforme apontado no boletim em análise, a partir de 2007, o crescimento se deu em virtude do reconhecimento na Lei 11.430/2006, do Nexo Técnico Epidemiológico

Previdenciário, NTEP. Isso gerou uma lista de doenças previamente já designadas como de origem laborativa, previstas no anexo II do regulamento da previdência.

Esse crescimento a partir do ano de 2007 na modalidade auxílio-doença acidentário pode ser entendido como uma quebra de paradigma quanto ao convencimento de órgãos oficiais como o INSS em relação ao vínculo existente entre saúde e trabalho.

2.8.1. Acidentes de Trabalho

A Previdência Social disciplina a matéria de acidente de trabalho, inclusive, através de conceitos previstos em lei. De acordo com a Lei 8.213/1991, é possível diferenciar o acidente de trabalho típico do atípico. A própria lei apenas conceitua o acidente típico, prevendo as demais situações que são consideradas acidente de trabalho por equiparação. Conceito legal:

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. (BRASIL, Lei 8.213/1991, art. 19)

Em continuidade, importa destacar a que a lei prevê as doenças profissionais e ocupacionais como acidente de trabalho atípico ou por equiparação.

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. (BRASIL, Lei 8.213/1991, art. 20)

Para Kertzman (2011) o acidente de trabalho é aquele que acontece pelo exercício do trabalho a serviço do empregador ou pelo simples exercício do trabalho em caso de segurados especiais, ocasionando dano corporal ou perturbação funcional que gere a morte ou a perda ou redução, durável ou temporária da aptidão para o labor. Salienta o autor que as doenças ocupacionais equiparam-se a acidentes de trabalho.

É importante ainda descrever o conceito que vigorava no século XIX quanto ao tema. Nesse sentido, De Plácido e Silva apud Melo (2006, p. 1) “Distingue-se como acidente de trabalho todo e qualquer acontecimento infeliz que advém fortuitamente ou atinge o operário, quando no exercício normal do seu ofício ou de suas atividades profissionais”. Percebe-se o caráter de verdadeiro infortúnio, acontecimento repentino a que se atribuía o acidente de trabalho.

De acordo com Melo (2006), o conceito supra não mais se sustenta, pois a ideia de imprevisibilidade se tornou remota, considerando a vasta possibilidade de prevenção dos acidentes no ambiente do trabalho através da adoção de medidas protetivas.

É fundamental, portanto, a ocorrência do evento danoso, que deve estar vinculado ao trabalho. Ou seja, não basta apenas que o trabalhador se acidente, o que poderia ocorrer em circunstâncias outras, tais como durante o lazer ou em sua residência, deve haver o vínculo com o trabalho, em decorrência deste. Aqui, registra-se outra característica prevista na legislação, a conexão entre o evento danoso como consequência do exercício do trabalho.

Em continuidade, tem-se como característica que ocorra a lesão corporal ou perturbação funcional. Isso significa que o evento danoso vinculado ao trabalho deve causar lesão ao trabalhador e mais, lesão causadora de morte ou a perda/redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.

Como visto, as doenças ocupacionais e profissionais equiparam-se ao acidente de trabalho. Importante diferenciação faz Russomano citado por Oliveira (2011) no sentido que o acidente e a enfermidade possuem conceitos particulares. A equiparação entre ambos se propaga no plano jurídico com implicações nas reparações e nos direitos para o trabalhador em cada caso.

Destaca o autor que enquanto o acidente é um fato gerador de lesões, a doença ocupacional é um estado de patologia ou morbidez, ou seja, a perturbação da saúde do trabalhador. Assevera que o acidente traz consigo a idéia de fato súbito exterior ao trabalhador, enquanto que a doença vai se alojando de forma capciosa com manifestação interna e disposição ao agravamento.

No que tange ainda às doenças ocupacionais, pode-se dizer genericamente que são aquelas que decorrem do exercício da função. Nesse conceito, pode-se ainda diferenciar a doença profissional da doença do trabalho. Ressalte-se, então que as doenças ocupacionais seriam um termo genérico no qual se diferenciam as duas hipóteses.

De acordo com Oliveira (2011), as doenças profissionais são aquelas especificamente relacionadas a certa atividade exercida pelo trabalhador, eis que certas atividades comumente causam certas doenças. Assevera ainda que nesses casos o status de doença ocupacional é presumível, utilizando como exemplo o empregado de uma mineradora que adquire Silicose por trabalhar com pó de sílica.

Já as doenças do trabalho seriam aquelas que apesar de terem origem no trabalho não são especificamente vinculadas a determinadas atividades profissionais. Tal doença surge em virtude das condições do trabalho ou do modo como este é prestado. O autor exemplifica a LER/DORT, uma vez que tal doença pode ocorrer em diversas atividades profissionais.

Deve-se salientar que a Lei 8.213/1991 excluiu algumas doenças do conceito de doença do trabalho, tais como a doença degenerativa, inerente ao grupo etário, aquela que não produz incapacidade laborativa e doenças endêmicas, excepcionando-se a hipótese desta última ter resultado de contato ou exposição em virtude do trabalho.

Nesses casos, percebe-se a ausência denexo-causal com o trabalho, o que traz importantes consequências a título de cobertura da previdência social que apenas existe frente à incapacidade laborativa, bem como a título de deferimento de indenizações ao trabalhador.

Cumpra agora a análise das concausas. Corroborando Oliveira (2011) que estas apenas passaram a ser admitidas a partir do Decreto-Lei nº 7.036/1944. Aduz que no acidente de trabalho atípico podem subsistir causas vinculadas à atividade laboral

com outras sem qualquer ligação com a função do empregado. Leia-se a previsão legal sobre o tema no artigo 21 da Lei 8.213:

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; (grifos nossos) (BRASIL, Lei 8.213 de 1991, art. 21, I)

No mesmo sentido, preleciona Cavalieri (2010, p. 84) que “Concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não se inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal como um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal”.

A previsão das concausas como equiparação ao acidente de trabalho manifesta-se como um grande avanço na legislação. Destaque-se ademais que as concausas podem existir por fatores preexistentes, supervenientes ou concomitantes com a causa de origem ocupacional. Nesse contexto, destaque-se lição de Antonio Lopes Monteiro:

Nem sempre o acidente se apresenta como causa única e exclusiva da lesão ou doença. Pode haver a conjunção de outros fatores - concausas. Uns podem preexistir ao acidente - concausas antecedentes; outros podem sucedê-lo - concausas supervenientes; por fim, há, também, os que se verificam concomitantemente - concausas simultâneas. Exemplo do primeiro caso é o diabético que venha a sofrer um pequeno ferimento que para outro trabalhador sadio não teria maiores consequências. Mas o diabético falece devido à intensa hemorragia causada. Temos assim uma morte para a qual concorre o acidente associado a um fator preexistente, a diabete. Já os fatores supervenientes verificam-se após o acidente do trabalho ou da eclosão da doença ocupacional. Se de um infortúnio do trabalho sobrevierem complicações como as provocadas por micróbios patogênicos (estafilo cocos, estreptococos etc.), determinando, por exemplo, a amputação de um dedo ou até a morte, estaremos diante de uma concausa superveniente. As causas concomitantes, por sua vez, coexistem ao sinistro. Concretizam-se ao mesmo tempo: o acidente e a concausa extra laborativa. O exemplo típico é a disacusia (PAIR), da qual é portador um tecelão de cinquenta anos. A perda auditiva é consequência da exposição a dois tipos de ruído concomitantes: o do ambiente do trabalho, muitas vezes elevado durante vinte ou trinta anos, e, durante o mesmo tempo o do fator etário (extra laborativa): concausa simultânea. (MONTEIRO, 2009, p. 19-20).

De tais lições, vê-se que o acidente de trabalho não precisa ter uma causa exclusivamente laboral, sendo caracterizado ainda que o evento danoso se dê devido a uma concausa que esteja conjugada a uma causa principal vinculada ao labor.

A Lei previdenciária prevê a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho por parte do empregador até o 1º dia útil após o acontecimento do acidente de trabalho. Diante da ocorrência do resultado morte, as autoridades policiais também devem ser comunicadas em conformidade com o art. 22 da Lei 8213/1991.

Destaca Oliveira (2011) que muitos empregadores deixam de emitir a CAT por receio das consequências onerosas, uma vez que tal emissão repercute no âmbito cível, penal, trabalhista e previdenciário. Ressalta ainda que a negativa do empregador permite que o sindicato, o próprio acidentado e seus dependentes possam emitir a CAT.

Percebe-se ainda ante a experiência prática que quando o empregado não consegue emitir a CAT administrativamente por ausência de amparo pelo Sindicato após a negativa do empregador, tal questão acaba por ser demonstrada em sede judicial, o que, aliás, é muito comum.

Outro ponto importante no tema de acidente de trabalho é pertinente à estabilidade que consta no art. 118 da Lei 8213/1991.

Trata-se de previsão no sentido de que o empregado ao retornar do recebimento de auxílio doença por acidente de trabalho não pode ser dispensado do emprego por 12 meses após o seu retorno. Leia-se o trecho da lei, “o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio acidente”.

Salienta Martinez (2014) que na prática forense, observa-se uma resistência dos empregadores em aceitar a estabilidade do obreiro e muitos preferem demitir os funcionários, pagando-lhes os salários correspondentes ao período que faltava para

acabar a estabilidade. Ressalta, contudo que tal entendimento é equivocado por trazer prejuízos ao trabalhador no que tange ao tempo de contribuição para efeito de aposentadoria. Enfatiza que apenas os segurados que recebem o benefício B-91, o auxílio-doença acidentário, é que fazem jus à estabilidade em questão, assim, o segurado que recebe o auxílio-doença comum, B-31 não faz jus à estabilidade.

Pode-se concluir que para o Empregador munido de má-fé é muito mais interessante não emitir a CAT e aguardar que o empregado se afaste do emprego por motivo de doença não oriunda do emprego, pois evita o ônus da estabilidade, além de possíveis ações de responsabilidade civil com pleitos indenizatórios na justiça. Contudo, ao empregado sempre será concedido demonstrar a ocorrência de acidente típico ou doença relacionada ao trabalho, cabendo, muitas vezes, aos julgadores, a difícil missão de identificar, com auxílio de peritos e demais provas no processo, a ocorrência do fato danoso.

CAPÍTULO 3

PROTEÇÃO JURÍDICA ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1. Direito do Trabalho

O direito do trabalho é ramo autônomo do Direito na contemporaneidade. Isso significa que possui princípios, regras, teorias e desenvolvimento metodológico próprios. Embora derive do Direito Civil no segmento obrigacional, o Direito do Trabalho tem suas particularidades e estuda basicamente as relações de trabalho em que se inclui a relação de emprego, seu principal objeto (DELGADO, 2013).

Ressalte-se que esse ramo do Direito possui inegável caráter social e ainda a capacidade de proporcionar impactos econômicos, culturais e políticos. Sua principal finalidade consiste em aperfeiçoar as relações de trabalho na sociedade capitalista. A doutrina refere que suas normas são imperativas, ou seja, não há disposição de direitos. A natureza jurídica do Direito do Trabalho é de direito privado vez que se trata de relação de trabalho entre particulares, empresa e empregador, em que pese haver críticas a essa classificação, ainda é a que predomina na doutrina (Idem, *ibidem*).

Martinez (2014, p. 70) refere que a função do Direito do Trabalho é de “regular a autonomia da vontade de modo a estabelecer padrões mínimos e a promover a melhoria da condição social da classe trabalhadora”. Desse conceito, extrai-se que a proteção ao trabalhador é vetor precípua a esse ramo do direito, não sendo possível idealizar formas de trabalho livre sem a regulação social mínima imposta pelas normas trabalhistas que possuem caráter imperativo.

Sabe-se que ainda estamos distantes do ideal de vida e de garantia de direitos mínimos completos, mas é justamente a norma trabalhista que viabiliza condições menos absurdas ao trabalhador, a possibilidade de ter um salário mínimo, de ter jornadas limitadas, multas contra atraso rescisório, proteção contra a dispensa arbitrária, entre outros direitos elencados no artigo sétimo da Constituição Federal.

No panorama histórico enquadra-se do Direito do Trabalho ao lado do trabalho livre vez que a subordinação, um dos requisitos da relação de emprego, principal objeto do Direito do Trabalho, apenas existe com o trabalho livre, sendo incompatível com a sujeição do período escravista. Nesse sentido, importa transcrever as palavras de Maurício Godinho Delgado:

Ora, a existência do trabalho livre (isto é, juridicamente livre) é pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado (e, via de consequência, da relação empregatícia). Pressuposto histórico porque o trabalho subordinado não ocorre, de modo relevante, na história, enquanto não assentada uma larga oferta de trabalho livre no universo econômico-social. Pressuposto material (e lógico) porque o elemento subordinação não se constrói de modo distintivo senão em relações em que o prestador não esteja submetido de modo pessoal e absoluto ao tomador dos serviços (como ocorre na servidão e escravatura, por exemplo). Em decorrência dessa conexão histórica, material e lógica entre trabalho livre e trabalho subordinado, percebe-se que as relações jurídicas escravistas e servis são incompatíveis com o Direito do Trabalho. É que elas supõem a *sujeição pessoal* do trabalhador e não a sua *subordinação*. (DELGADO, 2013, p. 82).

O autor destaca que o desenvolvimento do Direito do Trabalho se deu basicamente ao fim do século XVIII e ao longo do século XIX, sendo um resultado da cultura e de transformações econômicas, políticas e sociais do período. O trabalho livre, mas subordinado surge como núcleo central da sociedade, viabilizando a emergência do Direito do Trabalho (Idem, *ibidem*).

Os princípios especiais do Direito do Trabalho reconhecidos pela doutrina são proteção, continuidade da relação de emprego, primazia da realidade, indisponibilidade de direitos, e intangibilidade salarial.

De acordo com Martinez (2014) tais princípios buscam proteger o trabalhador de suas próprias fraquezas. O princípio da proteção consiste em contrabalancear as relações de trabalho, que são materialmente sem equilíbrio. Desse modo, buscam-se vetores interpretativos mais favoráveis ao trabalhador através da aplicação da norma jurídica mais favorável, da manutenção da condição mais benéfica no contrato individual de trabalho, ressaltando-se negociações coletivas e o *in dubio pro operario*, vetor que prevê a interpretação mais favorável ao trabalhador diante de um dispositivo dúbio.

O princípio da continuidade da relação de emprego consiste na proteção à relação de emprego mais duradoura possível, havendo diversos dispositivos legais que buscam a finalidade de prolongar o contrato de trabalho. É possível ventilar como exemplos a conversão do contrato por prazo determinado em prazo indeterminado ao se infringir requisito legal, a reconsideração do aviso prévio, entre outros (Idem, *ibidem*).

O princípio da primazia da realidade refere que no Direito do Trabalho os aspectos formais e documentais são irrelevantes quando se tem uma realidade fática distinta. Ou seja, os fatos valem mais que os registros meramente formais (MARTINEZ, 2014).

Destaque-se que é a primazia da realidade que potencializa a instrução trabalhista na justiça de modo que muitas vezes é possível reverter contextos formais inverídicos de um contrato de trabalho, como por exemplo, a função diversa anotada em carteira daquela efetivamente ocupada pelo trabalhador, a ausência de emissão de Comunicado de acidente de Trabalho por parte da Empresa, quando se constata que o infortúnio se enquadra, de fato, como acidente de trabalho, a prestação de horas extraordinárias que não constaram no registro de ponto, evidenciadas por prova testemunhal, entre outros.

O princípio da indisponibilidade de direitos retrata a impossibilidade de o trabalhador dispor de direitos trabalhistas. Com isso, o trabalhador não poderá se submeter a trabalhar mediante contraprestação que viole os direitos do trabalho, como, por exemplo, abrir mão de ter um salário pelo menos mínimo, décimo terceiro, férias, horas extraordinárias (Idem, *ibidem*).

Impende salientar que muito se discute quanto ao princípio da indisponibilidade vez que, na prática, os trabalhadores transacionam créditos trabalhistas no âmbito da justiça ao realizarem acordos com os empregadores. Todavia, há uma tendência em se distinguir essa transação correspondente aos créditos com o direito propriamente, de modo que, este sim, seria indisponível (MARTINEZ, 2014).

Notório é que a conciliação trabalhista atende a interesses da Empresa que deveria honrar com suas obrigações durante e após o pacto de trabalho sem necessidade intervenção judicial, afinal, crédito trabalhista tem natureza alimentar. Todavia, imaginar que o acordo estaria proibido devido ao princípio da indisponibilidade dos direitos seria impor ao trabalhador a longa espera por uma sentença e execução na justiça na expectativa de alcançar precisamente todos os créditos devidos.

O princípio da intangibilidade salarial refere a proteção do ordenamento jurídico para que o valor do salário não sofra redução, preservando o caráter alimentar da verba trabalhista. Tal norte não é absoluto, vez que a própria Constituição Federal autoriza a redução salarial mediante negociação coletiva em situação excepcional, respeitando-se o salário mínimo (DELGADO, 2013).

3.2. Panorama legal de proteção ao trabalhador

A Constituição Federal de 1988 estabelece a proteção do trabalhador em diversos artigos. São normas que prevêm o exercício da função laboral do obreiro uma atividade sadia e sem riscos para a saúde, de modo que a força do trabalhador não seja explorada de forma descontrolada e com danos à saúde.

O artigo sexto da CF/1988 aborda os direitos sociais, entre os quais está o direito ao trabalho, junto à saúde, educação, moradia, lazer, segurança, proteção à maternidade e assistência aos desamparados. Elucida-se que nem sempre esses direitos atraíam uma perspectiva social, o que somente se deu após as manifestações sociais do século XIX. O sentido anteriormente atribuído ao trabalho era de direito individual decorrente da liberdade de trabalhar. Essa quebra de paradigma entre o direito de exigir a abstenção do Estado na liberdade humana e o direito maior de exigir uma prestação positiva do Estado ilustra a constitucionalização dos direitos sociais (GOMES, F., 2008).

Percebe-se que a maioria dos direitos de proteção ao trabalhador foram elencados no artigo sétimo da Constituição, entre estes os que asseguram uma jornada de trabalho digna, o repouso semanal remunerado, a aposentadoria, a proteção do

trabalho do menor e da mulher, o FGTS, o seguro desemprego, irredutibilidade salarial, bem como a proteção contra acidente de trabalho.

Os artigos 200 e 225 da CF/1988 abordam o direito ao meio ambiente do trabalho saudável de modo que os avanços pertinentes à proteção ao meio ambiente alcançam o meio ambiente do trabalho, vez que este expressamente foi considerado pela carta magna como parte do meio ambiente, conforme artigo 200, VIII. A qualidade de vida só será alcançada quando houver qualidade no trabalho com um meio ambiente equilibrado e sustentável, local em que o homem dedica maior parte de sua vida, sua força física e mental, fazendo com que o trabalho determine suas condições de saúde e estilo de vida, quando não a sua forma de morrer (OLIVEIRA, 2011).

Ademais, é preciso destacar que a CF/1988 declara que a saúde é direito de todos, bem como é dever do Estado. Em lógica decorrência, ao trabalhador há a garantia de um meio ambiente sadio. Nesse sentido, esclarece Oliveira (2011, p.143) “O empresário tem a prerrogativa da livre-iniciativa, da escolha da atividade econômica e dos equipamentos de trabalho, mas, correlatamente, tem obrigação de manter o ambiente de trabalho saudável”.

A Consolidação das Leis do Trabalho traz também um sistema de proteção à saúde do trabalhador entre os artigos 155 a 201 da norma. Restam abordados diversos aspectos na legislação trabalhista, disciplinado a matéria sobre saúde e segurança do trabalho.

O fornecimento gratuito dos equipamentos de proteção individual (EPI) por parte das Empresas, bem como a utilização obrigatória pelos empregados; medidas preventivas de medicina do trabalho com o controle de riscos ambientais e a imposição de exames admissionais, demissionais e periódicos a expensas do empregador, em benefício do trabalhador; regras sobre edificações, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, manuseio de materiais, máquinas e equipamentos; adicionais de insalubridade e periculosidade; fiscalização e penalidades (GARCIA, 2013).

A Previdência Social disciplina parte das relações que envolvem a saúde do trabalhador. É na lei 8.213/91 que se encontra o conceito de acidente de trabalho. Além disso, merece destaque a lista de doenças prevista no anexo do decreto nº6042/2007, o qual disciplina o fator Acidentário de Prevenção e o Nexo Técnico Epidemiológico.

Pode-se afirmar, conforme será abordado ao longo da pesquisa, que o panorama legal da Previdência Social assume relevo diante da possibilidade de o empregado receber benefícios previdenciários caso esteja acometido de incapacidade laboral. Além disso, a própria lista de doenças com nexo técnico relacionado ao trabalho é considerada um avanço social que permitiu o crescimento e reconhecimento da relação existente entre trabalho e doenças.

Trazer de forma resumida o panorama de proteção legal ao trabalhador significa abordar também a esfera internacional, ainda mais que, em se tratando de Direito ao Trabalho, a Organização Internacional do Trabalho possui papel de destaque na história na construção histórica desse direito.

A pessoa jurídica de direito público internacional foi criada em 1919 pela Conferência da Paz após a Primeira Guerra Mundial, juntamente com a aprovação do Tratado de Versailles. A sua composição é feita através de uma estrutura tripartite, onde os Estados-Membros indicam representantes dos governos, dos trabalhadores e dos empregadores (OLIVEIRA, 2011).

Os objetivos da OIT pertinentes ao objeto de estudo são a elevação dos níveis da vida e a proteção adequada da vida e saúde dos trabalhadores. Verifica-se que o Direito do Trabalho vem sendo uniformizado internacionalmente com evolução e harmonização das normas de proteção ao trabalhador através de suas convenções, que em 2011 totalizavam 188, além de 183 Estados-Membros (Idem, Ibidem).

O Brasil é Estado-Membro da OIT e até 2011 havia ratificado 96 Convenções, das quais 82 permanecem vigorando. Assim, quando o Brasil ratifica uma convenção esta se incorpora à legislação interna, podendo criar, alterar, complementar ou derogar as normas internas (Idem, Ibidem).

A doutrina aponta vinte e duas convenções da OIT que tratam da proteção à saúde do trabalhador, de forma direta ou indireta, das quais apenas três não foram ratificadas pelo Brasil. Temas como amparo à maternidade (convenção nº 103), radiações ionizantes (convenção nº 115), peso máximo de cargas (convenção nº 127), saúde e segurança dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho noturno (convenção nº 155), serviços de saúde no trabalho (convenção nº 161), segurança e saúde nas minas (convenção nº 176), entre outras (Idem, Ibidem).

Para o estudo proposto, destaca-se a Convenção de nº 155, que estabelece normas e princípios sobre saúde e segurança dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho. Nessa convenção, o conceito de saúde estabelecido no artigo terceiro integra a ausência de afecções ou doenças e os elementos físicos e mentais relacionados com segurança e higiene do trabalho que afetam a saúde (OLIVEIRA, 2011).

A convenção nº 155 estabelece diretrizes a serem seguidas pelos países signatários, tais como a instituição de uma política nacional de saúde e segurança dos trabalhadores com objetivo de prevenir danos à saúde do trabalhador e acidentes de trabalho; obrigações preventivas de fornecimento de equipamentos ou substâncias para uso profissional no artigo 12; a possibilidade de o trabalhador interromper uma situação de emprego caso esta ofereça perigo iminente e grave a sua vida sem que o empregador possa puni-lo no artigo 12 e a instituição de treinamentos a trabalhadores em todos os níveis de ensino sobre saúde e segurança no trabalho (OLIVEIRA, 2011).

Verifica-se que importantes diretrizes são estabelecidas pela OIT, sendo desejável aos estados-Membros a ratificação das convenções que tendem a trazer melhorias às condições de segurança e saúde do trabalhador.

Importa destacar agora aspectos pertinentes à esfera de proteção coletiva prevista em lei com a atuação do Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é um dos ramos do Ministério Público da União, trata-se de uma instituição permanente, fundamental à função jurisdicional do estado brasileiro. O MPT tem autonomia administrativa e funcional, assim, age como órgão independente dos poderes legislativo, executivo e judiciário (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2014).

O MPT atua na defesa dos direitos sociais dos trabalhadores na esfera coletiva, o que se encontra disciplinado no artigo 129 da CF/1988 e na lei complementar nº 75/1993. Promove o inquérito civil e a ação civil pública para a proteção de interesses difusos, coletivos e transindividuais de trabalhadores. Pode atuar também de forma extrajudicial através de inquérito civil e requerimentos administrativos de informações e documentos a outros órgãos, a exemplo do Ministério do Trabalho e Emprego, com quem atua em conjunto, muitas vezes (LEITE, 2014).

Os principais eixos de atuação do MPT são a proteção ao trabalho do menor, ao trabalho escravo, ao meio-ambiente do trabalho, às fraudes trabalhistas, liberdade sindical e contratações através da administração pública (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO).

Desse modo, percebe-se que dentro do panorama jurídico importa abordar o Ministério Público do Trabalho, que atua diante de demandas coletivas de proteção ao trabalhador, entre as quais se inclui o meio-ambiente do trabalho.

Já o Ministério do Trabalho e Emprego é um órgão da Administração federal direta que atua com as políticas públicas de promoção de emprego e renda, formação e desenvolvimento profissional, proteção à saúde do trabalhador e fiscalização do trabalho (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2014).

O MTE atua com frequência junto ao MPT na defesa dos interesses sociais dos trabalhadores, fiscalizando a atuação das Empresas e combatendo o trabalho proibido, conforme se observam das fiscalizações *in locu* que ocorrem e são retratadas na mídia.

3.3. Justiça do Trabalho

A justiça do trabalho possui composição própria declarada na Constituição Federal de 1946 e já desvinculada do Poder Executivo, o que se deu através de declaração do STF em 1943 (LEITE, 2014).

Havia uma divisão entre juízes togados e juízes classistas, os primeiros representantes do Estado e os segundos, da classe trabalhadora, o que foi inspirado no modelo da Itália fascista de Mussoline. Tal divisão apenas foi superada no Brasil em 1999, ou seja, após a Constituição Federal de 1988, mediante a emenda de número 24 de 9.12.1999. A partir disso, os órgãos da Justiça do Trabalho passaram a ser o Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e os Juízes do Trabalho. Essa divisão representa o terceiro, segundo e primeiro de grau de jurisdição, respectivamente (Idem, ibidem).

O TST é composto por vinte e sete Ministros selecionados entre brasileiros maiores de trinta e cinco anos e com menos de sessenta e cinco anos. Um quinto dessa escolha ocorre entre advogados e membros do Ministério Público com mais de dez anos de exercício profissional, indicados por lista sêxtupla pelos órgãos de representação de classe. Os outros membros são selecionados entre os juízes do TRT e indicados pelo próprio Tribunal Superior (Idem, ibidem).

No caso do “quinto constitucional”, a escolha final é do Presidente da República após o Tribunal reduzir a lista sêxtupla para tripla. Em ambos os casos haverá aprovação pelo Senado e nomeação pelo Presidente da República. O TST é composto por oito turmas e em cada uma há três Ministros (Idem, ibidem).

O TRT corresponde ao Tribunal de uma determinada região. No total, são vinte e quatro tribunais regionais. A escolha dos desembargadores possui o mesmo procedimento daquela que ocorre com os Ministros do TST com quinto constitucional entre advogados e membros do Ministério Público, sendo os demais escolhidos entre juízes do trabalho por merecimento e antiguidade. Esse Tribunal julga os recursos das decisões dos juízes de primeiro grau, remetendo ao TST quando há nova interposição de recurso após a decisão que lá ocorrer. Além disso, o TRT julga

originalmente os dissídios coletivos, mandados de segurança e ações rescisórias (Idem, ibidem).

As Varas do Trabalho representam o órgão de primeira instância que funciona através de jurisdição local, coincidindo com um ou mais municípios. Em cada uma existem dois juízes, um substituto e outro titular, aprovados por concurso público e nomeados pelo presidente do TRT. As ações individuais são processadas e julgadas nessa esfera (Idem, ibidem).

Observa-se que a composição da Justiça do Trabalho possui três esferas, iniciando o processo judicial de relação de trabalho individual perante as Varas do Trabalho, em que os juízes atuam em audiência e na análise da produção de provas. Pode-se dizer, com isso, que o juiz do trabalho é quem terá o contato com as partes e poderá agir de forma mais sensível ao problema levado em juízo, bem como terá a possibilidade de ouvir testemunhas a representante da Empresa na qualidade de preposto, além de expor o primeiro convencimento após a perícia judicial.

Por outro lado, não é o juiz do trabalho que decidirá a lide como última vontade, caso ocorra a interposição de recurso, ou seja, se uma das partes insatisfeitas com a sentença de primeira instância recorrer, o processo será remetido à apreciação dos desembargadores do TRT. Se o acórdão do TRT também não agradar poderá haver recurso para o TST, a quem caberá decidir a lide em última instância trabalhista.

3.4. Prova pericial

No processo judicial, a prova exerce papel fundamental, pois é o meio de comprovar os fatos alegados na demanda. Com isso, o julgador passa a ter elementos para formar o seu convencimento.

Os meios de prova são variados. Poderá ocorrer prova oral, produzida em audiência, através da oitiva das partes e testemunhas, análise de documentos nos autos ou ainda mediante a participação de pessoas e coisas que se pretende inspecionar ou periciar.

De acordo com Martins Filho (2010, p. 292), a prova consiste na “manifestação particular do princípio do contraditório. Complexo de elementos de que dispõe o juízo para o conhecimento dos fatos. Busca do conhecimento do juízo a respeito dos fatos que alicerçam a pretensão”.

O autor traz ainda a seguinte classificação para os tipos de provas: depoimento pessoal, documental, testemunhal, inspeção judicial e pericial. Quanto às últimas, merece destaque que a inspeção judicial ocorre quando o próprio juiz tem condições técnicas de analisar a coisa em juízo ou fora dele. Quando, contudo, os fatos a serem provados dependem de percepção técnica, o conhecimento especial de um perito judicial é requisitado (Idem, ibidem).

A prova pericial decorre da necessidade de se investigar uma situação tecnicamente distante do julgador, de modo que se faz necessária a presença de pessoas habilitadas, com um determinado conhecimento técnico para avaliar os fatos de que dependem a produção de provas. Didier e outros (2013) assim conceituam a prova pericial:

A prova pericial é aquela pela qual a elucidação dos fatos se dá com o auxílio de um perito, especialista em determinado campo do saber, devidamente nomeado pelo juiz, que deve registrar sua opinião técnica e científica no chamado laudo pericial – que poderá ser objeto de discussão pelas partes e seus assistentes técnicos. (DIDIER et al., 2013, p. 231).

O perito atua em substituição ao juiz na atividade de inspeção que necessita de um conhecimento mais técnico do que o que o juiz possui para uma determinada matéria. Todavia, essa substituição se limita à inspeção, não cabendo ao perito avaliar a prova. É o juiz quem irá valorar e analisar o resultado da prova pericial, considerando-o ou não em seu julgamento, podendo, inclusive, solicitar outra perícia, caso entenda necessário. Contudo, importa ressaltar que mesmo que o juiz tenha o conhecimento técnico necessário a um processo não poderá cumular a função de juiz e de perito (Didier et al., 2013).

O instrumento apresentado pelo perito é o laudo pericial, em que são registradas respostas aos quesitos, entendimentos e conclusões sobre as fontes de provas, que podem ser pessoas ou coisas. Não é possível ao perito realizar juízos de valores

baseados em questões jurídicas de interpretação da lei ou jurisprudência, mas somente atuar de forma técnica, de acordo com sua especialidade profissional (Idem, ibidem).

A partir disso, verifica-se que o perito deverá atuar conforme sua área de conhecimento técnico para que tenha condições de realizar o auxílio necessário no processo judicial. Assim, o perito é um profissional com nível universitário e deverá também estar devidamente cadastrado no seu conselho de classe (Idem, ibidem).

É válido ressaltar, contudo, que o juiz continua sendo o grande responsável pela prova pericial, embora não a realize, o grande objetivo da prova é alcança o convencimento do magistrado. O perito é nomeado pelo juiz e este permanece livre para formar sua convicção no processo, avaliando as demais provas existentes nos autos. Pode-se dizer, portanto, que a prova pericial não vincula o juiz (CAMBI, 2006).

O Código de Processo Civil trata do tema da desvinculação do magistrado em relação à prova pericial nos artigo 420 e 436.

Art. 420. A prova pericial consiste em exame, vistoria ou avaliação.

Parágrafo único. O juiz indeferirá a perícia quando:

I - a prova do fato não depender do conhecimento especial de técnico;

II - for desnecessária em vista de outras provas produzidas;

III - a verificação for impraticável.

Art. 436. O juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar a sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos. (BRASIL, lei 5925/1973, art. 420 e 436).

Ressalte-se que o perito é escolhido livremente pelo juiz, respeitadas as exigências de idoneidade e conhecimento técnico. O perito é um auxiliar da justiça, sendo necessário que as partes possam ter credibilidade e confiança no trabalho realizado. Caso não concordem com a nomeação de um determinado perito poderão impugnar nos autos do processo judicial, havendo a possibilidade de se nomear outro perito. Ademais, as partes podem indicar assistentes técnicos de sua confiança para atuar no processo, colaborando, fiscalizando e criticando o laudo pericial (Idem, ibidem).

3.5 Responsabilidade Civil das Empresas por dano à saúde do trabalhador

A noção de responsabilidade decorre da possibilidade de se fazer justiça, desde a antiguidade. Na antiguidade, fazia-se justiça com as próprias mãos, o que se chama de vingança privada. A máxima do “olho por olho, dente por dente”, Lei do talião, inicialmente expressa no Código de Hamurabi. Após essa fase, iniciou-se um período de composição voluntária, onde se pagava uma “poena” como pedido de desculpa, que seria um dinheiro ou coisa paga ao ofendido (BAPTISTA, 2003).

Após esse período, destaca-se a Lei das XII Tábuas que inova quanto à possibilidade de se pagar multas após uma dada agressão, ao invés de se impor a vingança privada na mesma moeda (GAGLIANO e PAMPLONA, 2012).

A responsabilidade civil é tratada pelos doutrinadores como a obrigação de ressarcir em decorrência do dano causado a terceiro. Segundo Orlando Gomes (2011, p. 92), possui responsabilidade: “Quem infringe um dever jurídico *lato sensu*, causando dano a outrem, fica obrigado a ressarcir-lo. A infração pode ser de dever estabelecido numa relação jurídica ou na própria lei, ou do princípio geral de que ninguém deve prejudicar os outros”

Cavaliere (2010, p.24) assevera que a responsabilidade civil trata-se da violação de um dever jurídico primário que acarreta em um dever jurídico secundário de indenizar o prejuízo. Em continuidade, o autor distingue “responsabilidade” de “obrigação”, acentuando que a obrigação seria o dever jurídico originário, enquanto que a responsabilidade seria o dever jurídico secundário. Ressalta ainda que para se identificar o responsável, primeiramente é necessário identificar a quem a norma imputou a obrigação.

A partir de uma análise histórica em torno da Responsabilidade Civil na legislação pátria, é possível perceber uma mudança de paradigma. Anteriormente ao Código Civil de 2002, havia uma maior exigência da comprovação da “culpa” para alcançar o direito à reparação. Diante da dificuldade em se comprovar o elemento anímico, que ocasionava lacunas em algumas situações danosas, surgiu a previsão legal acerca da Responsabilidade objetiva, em especial com a não exigência de comprovação da culpa para as atividades perigosas (GAGLIANO E PAMPLONA, 2012).

Ainda nesse sentido, Gonçalves (2011) destaca que durante muito tempo a culpa fora o fundamento do dano, pois se acreditava que a intenção de transgredir, o ato voluntário do causador do dano é que possuía caráter reprovável. Contudo, ressalta a mudança de fundamento que passou a priorizar a reparação do dano, sendo voltado para o próprio fato da coisa, daí a teoria do risco da atividade.

Como pressupostos da Responsabilidade Civil, são apontados a ação ou omissão, a culpa ou dolo do agente, a relação de causalidade e o dano. A partir da análise do artigo 186 do Código Civil é que se chega a essa regra geral cujos pressupostos atinam-se a responsabilidade com base na culpa (GONÇALVES, 2011).

Contudo, o instituto jurídico em análise tem se modificado. Analisa Schreiber (2013) que dois eram os pilares enfrentados pelas vítimas em busca de ressarcimento, o filtro da culpa e o do nexos de causalidade, os quais funcionavam como barreiras para obtenção de indenizações. Destaca que a própria justiça enxergava que sem tais filtros, existiria um aumento considerável de demandas.

O autor analisa que tais filtros têm passado por um processo de erosão em que suas bases foram flexibilizadas ou até desconsideradas para facilitar o ressarcimento:

Longe de ser restrita ao âmbito probatório, esta flexibilização indica uma alteração gradativa e eminentemente jurisprudencial na estrutura da responsabilidade civil, a refletir a valorização de sua função compensatória e a crescente necessidade de assistir a vítima em uma realidade social marcada pela insuficiência das políticas públicas na administração e reparação de danos. Neste contexto, os pressupostos da responsabilidade civil relacionados à imputação do dever de indenizar (culpa e nexos causal) perdem relevância em face de certa ascensão daquele elemento que consiste, a um só tempo, no objeto e na ratio da reparação: o dano. (SCHREIBER, 2013, p. 83).

Observa-se dessa análise a importância atribuída ao dano propriamente e não ao julgamento da conduta do culpado. Impende destacar que a mudança de paradigma denota a crescente preocupação com a dignidade humana, princípio básico constitucional que passou a permear as relações privadas.

Nesse sentido, Barroso em interessante intróito de uma obra com coletânea de artigos sobre interesse público e privado (2005) analisa o pós-positivismo, período que se caracteriza por um rompimento com o positivismo clássico de legalismo estrito, em que se atribui normatividade aos princípios. Tal contexto traz uma reaproximação entre direito e ética, uma reabilitação da argumentação jurídica e uma nova hermenêutica constitucional, em que a dignidade da pessoa humana assume o centro da nova teoria dos direitos fundamentais. Tal período no Brasil se inicia após a Constituição Federal de 1988, momento em que a carta magna se torna o centro do sistema jurídico.

O autor ressalta o papel da Constituição como norma geral e filtro para a aplicação do direito, devendo toda interpretação infraconstitucional passar por uma análise constitucional. Assim, fala-se em constitucionalização do direito, em que ramos como o direito civil passam a ter seus institutos reinterpretados sob a ótica constitucional.

A mesma análise é feita por Sarmiento (2008), asseverando que o princípio da dignidade da pessoa humana passa a nortear as relações privadas por ser fundamento do ordenamento brasileiro, demonstrando a predominância dos valores constitucionais nas relações privadas, devendo nortear as relações de família, contrato, empresa e demais ramos do direito privado.

Quanto ao conceito de dignidade humana, em sua obra sobre direitos da personalidade, Schreiber (2013) assevera que se trata de um valor essencial ao ser humano, de sua realização e desenvolvimento, que deve ser apurado em cada sociedade de acordo com sua cultura e momento histórico.

3.5.1. A Responsabilidade Civil do Empregador pelos danos à saúde do trabalhador relacionados ao trabalho.

Conforme já oportunamente pontuado nesse estudo, existe previsão constitucional de proteção ao trabalhador no art. 7º, XXVIII nos seguintes termos:

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; (grifo nosso)** (BRASIL, Constituição federal de 1988, art. 7º, XXVIII)

Como a Constituição foi taxativa em impor a necessidade da verificação do dolo ou culpa para a configuração de indenização, esse dispositivo acaba por ser alvo de diversas controvérsias.

Questiona-se se para que o trabalhador tenha direito à indenização seria realmente imprescindível a comprovação de dolo ou culpa ou se haveria a possibilidade de imposição de Responsabilidade Objetiva ante a configuração de um acidente de trabalho, uma vez que a Constituição Federal faz referência à culpa lato sensu. A partir de tal previsão constitucional, inicialmente, admitir-se-ia que a Responsabilidade do Empregador no acidente de trabalho seria de ordem subjetiva, ou seja, com necessidade de comprovação da culpa.

Todavia, conforme será abordado, a previsão constitucional não esgota as dúvidas acerca do tema de responsabilidade civil do empregador, uma vez que existem situações que o elemento “culpa” não é facilmente alcançado. Vale dizer ainda que a própria legislação comum, no caso, o Código Civil, trouxe previsões referentes à Responsabilidade Objetiva que reacenderam as discussões sobre os limites da responsabilidade do empregador no acidente de trabalho.

3.5.2. Responsabilidade Objetiva da Previdência Social

Conforme visto, a Constituição Federal estabeleceu alguns direitos ao trabalhador em virtude de acidente de trabalho, de modo que limitou a comprovação de culpa ou dolo apenas à indenização diversa do seguro acidentário.

O seguro acidentário, por sua vez, encontra-se concentrado perante o INSS. Depende-se de tal previsão que o resultado é o mais importante para o recebimento do benefício social. Isso demonstra que se for constatada a incapacidade para o trabalho, independente de ter sido esta originada no trabalho, haverá a cobertura do INSS. Por isso, afirma-se que a Previdência Social lida com o

risco social, eventos que incapacitam para o trabalho e despertam a necessidade de proteção ao trabalhador incapacitado ou a sua família.

Assim, pode-se afirmar que quanto à Previdência Social existe Responsabilidade Objetiva, sem necessidade de comprovação da culpa. Brandão (2011) ressalta que a teoria do risco integral é aplicada nesse caso, pois a responsabilidade da Previdência Social ocorre independentemente de culpa, e ainda subsiste mesmo após comprovação de qualquer quebra no nexos causal. Isso quer dizer que ainda que se constate a culpa exclusiva da vítima, o fato de terceiro, a força maior ou o caso fortuito, o trabalhador receberá o benefício devido por parte do INSS.

3.5.3. Aplicação da teoria do risco nos acidentes de trabalho. Responsabilidade Civil Objetiva do empregador.

Para bem compreender a Teoria do risco, é necessário tentar alcançar um conceito para atividade de risco. Brandão (2011) analisa tal conceito a partir de enfoques distintos. Primeiramente, considera a atividade de risco sob a perspectiva legal em que atividade de risco seria aquela em que há a presença de agentes causadores de risco. Em ato contínuo, o autor atribui o conceito de risco não apenas à atividade explorada pelo empregador, mas sim ao tipo de serviço executado. Diz-se isso porque o trabalhador está submetido ao poder diretivo patronal e pode ocorrer que a atividade empresarial analisada isoladamente não tenha a essência de risco, mas o serviço executado pelo trabalhador seja desenvolvido em condições que potencializam o risco.

Para esse autor, a atividade de risco para ser assim considerada não pode partir de um ato isolado, mas sim deve ter um caráter habitual, uma vez que o próprio conceito de “atividade” parte de uma noção vinculada à atuação reiterada.

Para Oliveira (2011, p. 127) “consideram-se de risco, para fins de da responsabilidade civil objetiva prevista no art. 927, parágrafo único do Código Civil, as atividades que expõem os empregados a uma maior probabilidade de sofrer acidentes, comparando-os com a média dos demais trabalhadores”.

Diante do exposto, foi possível observar a previsão constitucional acerca do tema acidente de trabalho e a responsabilidade do empregador a qual, com uma análise isolada do art. 7º, inciso XXVIII da Constituição, chegar-se-ia a conclusão de que apenas é possível responsabilizar a Empresa se for constatado o dolo ou a culpa.

Todavia, observou-se que tal concepção não atende a muitas situações em que o empregado sofre um infortúnio atrelado ao trabalho, ou uma doença ocupacional, mas que por ausência de comprovação da culpa, restaria impossibilitada a reparação do dano. Inclusive, não é demais reiterar que foi no contexto da infortunística laboral que surgiu a teoria do risco para embasar a responsabilidade objetiva, em especial do empregador.

Ocorre que no Brasil a teoria do risco atualmente está prevista no Código Civil de 2002, o que é motivo de vários questionamentos quanto a sua aplicabilidade à esfera laboral principalmente por aparentemente contrariar a previsão constitucional de reparação fundada em dolo ou culpa da empresa.

Quanto à aplicabilidade dessa previsão ao acidente de trabalho, salienta Oliveira (2011) que alguns doutrinadores crêem que aplicar o art. 927 do Código Civil à disciplina do acidente de trabalho seria uma afronta à constituição em especial ao art. 7º, inciso XXVIII. De igual modo, Cavaliere (2010) considera que a responsabilidade do empregador por acidente de trabalho está apenas disciplinada na Constituição e que aplicar o art. 927 do Código Civil significaria infringir a hierarquia das normas.

Deve-se explicar que a tendência atual é a aceitação da aplicação da Teoria do risco existente no código civil ao acidente de trabalho. Em que pesem as diversas alegações de impossibilidade de aplicação do dispositivo devido à aparente contrariedade ao inciso XXVIII do art. 7º constitucional, impende destacar os fundamentos que embasam a aplicação da teoria do risco aos acidentes de trabalho.

Primeiramente, verifica-se que os doutrinadores que compartilham essa opinião costumam partir do caput do art. 7º constitucional que preceitua: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua

condição social". Tal preceito possibilita a ampliação dos direitos desde que sejam favoráveis ao trabalhador.

Posto isso, tem-se que a norma contida no art. 927 do Código Civil seria mais favorável, uma vez que o trabalhador não precisa comprovar a culpa do empregador quando este explorar atividade de risco.

Nesse sentido, Brandão (2011) cita vários autores como Alexandre de Moraes, Dirley da Cunha Júnior, Pinto Ferreira e Amauri Marcaro Nascimento, os quais convergem no sentido de que o rol do art. 7º não é taxativo, mas exemplificativo, podendo ser ampliado pelo legislador ordinário desde que vise a melhoria da condição social do trabalhador.

O mesmo autor (2011, p. 277) indica ainda que o entendimento do STF já é no sentido de admitir tal ampliação nos seguintes termos "à luz da jurisprudência do STF, portanto, não há incompatibilidade entre a Constituição Federal e a possibilidade de inserção de outros direitos ao trabalhador em diploma normativo de hierarquia inferior, o que supera a controvérsia doutrinária em torno do tema".

Percebe-se que tal análise afasta o argumento de que a hierarquia entre as normas estaria ferida ao se aceitar o art. 927 do código civil no contexto do acidente do trabalho já que a Constituição expressamente adotaria a responsabilidade subjetiva no seu art. 7º, inciso XXVIII. Tudo isso porque o próprio caput do art. 7º, conforme visto, aceita a ampliação dos direitos que visem a melhoria da condição social do trabalhador.

Outro aspecto interessante e controverso pertinente à responsabilidade do empregador nos acidentes de trabalho é concernente ao meio-ambiente do trabalho. O art. 225, § 3º da Constituição Federal prevê a obrigação de reparar danos causados ao meio-ambiente e ainda sanções penais e administrativas. Leia-se:

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

§ 3º - As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a

sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados. (BRASIL, Constituição Federal de 1988, art. 225, § 3º)

Através dessa perspectiva, o conceito de meio-ambiente engloba o de meio-ambiente do trabalho. Diante disso, sustenta Melo (2008) que o princípio constante no art. 225, § 3º é um princípio maior de proteção e que este deve ser entendido como fundamento da responsabilidade objetiva quanto ao dano decorrente do meio-ambiente do trabalho.

Assevera o autor que não se pode isolar o preceito da responsabilidade subjetiva constante no inciso XXVIII do art. 7º em detrimento de uma norma mais ampla que assegura a responsabilidade objetiva no meio ambiente do trabalho. Devem as normas conviver harmonicamente no sistema jurídico (Idem, ibidem).

A partir do mesmo pensamento, o autor aduz que as doenças ocupacionais quando ocasionadas devido ao meio-ambiente do trabalho também geram ao empregador a supracitada responsabilidade objetiva. Salieta que os agentes ambientais tornam o meio-ambiente do trabalho inadequado e que não seria razoável exigir qualquer comprovação de culpa por parte do empregado dirigida ao seu empregador, mas sim aplicar a responsabilidade objetiva nessa circunstância (Idem, ibidem).

Ressalte-se que para aqueles que partilham do entendimento da aplicação única da Teoria Subjetiva com respaldo no art. 7º, XXVIII, igualmente não aceitam aplicação da responsabilidade objetiva em se tratando de dano decorrente do meio-ambiente do trabalho, considerando que apenas é aplicável ao acidente de trabalho o inciso supracitado.

3.5.4 Indenização por danos causados à saúde do trabalhador

Como abordado anteriormente, a Responsabilidade Civil possui como elementos a conduta humana ou ato ilícito, o dano e o nexos causal, havendo o elemento culpa de forma incidental, no caso de responsabilidade subjetiva.

De acordo com Pamplona e Gagliano (2012) dano é a lesão a um interesse jurídico tutelado – patrimonial ou não - motivado por ação ou omissão do sujeito violador. O dano precisa ocorrer para que seja configurado o dever de reparação. Esse dano pode ter natureza moral, material ou estética, classificações relevantes ao estudo da saúde mental do trabalhador.

É possível afirmar que o dano é o elemento basilar da Responsabilidade Civil, pois sem este, não haverá ressarcimento. Ademais, como dito, deve haver uma lesão ao interesse de natureza patrimonial ou não, sendo relevante destacar que não é qualquer interesse que merece ser tutelado, mas aqueles de fato relevantes, o que acaba sendo selecionado na vida prática através da apreciação dos tribunais (FARIAS et al., 2014).

O dano será patrimonial quando o interesse jurídico envolvido tiver natureza economicamente auferível. A doutrina traz três espécies de danos patrimoniais ou materiais, os danos emergentes, que são aqueles efetivamente sofridos pela vítima com a conseqüente diminuição de seu patrimônio, os lucros cessantes, que representam os prováveis ganhos que a vítima deixou de auferir em virtude da lesão sofrida, trata-se de uma perda em potencial, e os danos em virtude da perda de uma chance, a qual representa a oportunidade dilapidada de um certo ganho a partir de um ato injusto (Idem, ibidem).

O dano moral possui importante destaque na contemporaneidade. Se, inicialmente, houve muita resistência em se aceitar uma conjuntura de reparação extrapatrimonial, pode-se dizer que hoje há grande aceitação e até mesmo um excesso de demandas que objetivam indenização por dano moral nas diversas circunstâncias. Ressalte-se que o dano moral é independente do dano material, sendo possível haver demandas com pleitos exclusivamente indenizatórios na esfera extrapatrimonial (PAMPLONA e GAGLIANO, 2012).

Desse modo, é possível inferir que a doutrina tem ressaltado que nem todos os incômodos vivenciados pelas pessoas podem ser entendidos como danos morais, deve-se verificar certa intensidade que fuja da normalidade.

Nessa linha de princípio, só deve ser reputado como dano moral a dor, vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar. Mero dissabor, aborrecimento, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do dano moral, porquanto, além de fazerem parte da normalidade do nosso dia-a-dia, no trabalho, no trânsito, entre os amigos e até no ambiente familiar, tais situações não são intensas e duradouras, a ponto de romper o equilíbrio psicológico do indivíduo. Se assim não se entender, acabaremos por banalizar o dano moral, ensejando ações judiciais em busca de indenizações pelos mais triviais aborrecimentos. (CAVALIERI, 2010, p. 78).

Farias et al. (2014) defende que o dano moral não se confunde com seus efeitos, que seriam a dor, a humilhação e demais sentimentos ruins que são despertados na vítima, mas sim uma lesão a “um interesse existencial concretamente merecedor de tutela”, o que vai além da definição que considera incompleta de dano moral como lesão à dignidade da pessoa humana. (FARIAS et al. 2014, p. 336).

O dano estético decorre da ofensa à higidez corpórea do indivíduo que sofre uma afetação física, tais como uma cicatriz ou a perda de um membro, sendo uma lesão de efeitos prolongados, ainda que não definitivos ou irreversíveis (FARIAS et al. 2014).

Desse modo, pode-se antecipar que o trabalhador diante de uma conduta ilícita da Empresa que rompe com o dever de cuidado pode sofrer um dano a ser enquadrado na esfera patrimonial, plenamente auferível em pecúnia, como nos casos de despesas médicas e hospitalares. Poderá sofrer uma lesão ao patrimônio moral, que significa uma ofensa aos direitos de personalidade do trabalhador, tais como a honra, a imagem, o nome, intimidade, todos derivados da dignidade da pessoa humana. O dano estético, por sua vez, poderá se configurar quando houver a perda de um membro ou qualquer outra circunstância que venha a modificar a aparência externa, capaz de causar humilhações e dores a esse trabalhador.

Os danos que provocam incapacidade, ainda que parcial, ao trabalhador podem ser definidos como danos presentes e futuros. Isso ocorre porque além de possíveis perdas imediatas, há que se ponderar a futura mitigação da aptidão para o trabalho, o que acompanha o trabalhador ao longo de sua vida. Diante disso, restou previsto

no Código Civil, artigo 950, que o ofendido tem direito a indenização na forma de pensão até o fim da convalescença, além de despesas de tratamento médico e lucros cessantes. O valor da pensão deve corresponder à importância do trabalho para que a pessoa se tornou inabilitada (FARIAS et al. 2014).

Deve-se observar que conforme venha ser a lesão incapacitante, se total, ou parcial, irá interferir no valor da pensão devida ao trabalhador que será proporcional ao dano. Frise-se que se a vítima permanecer viva o valor será pago enquanto durar a lesão, podendo ser vitalícia, caso permanente. De forma diversa, caso haja o falecimento da vítima, deve-se estabelecer uma previsão em torno da expectativa de vida para que seja paga a indenização aos seus dependentes (Idem, ibidem).

CAPÍTULO 4

METODOLOGIA DE PESQUISA E RESULTADOS

4.1. Delineamento e método

De acordo com GIL (2002), o delineamento é a dimensão mais ampla da pesquisa em que há ênfase nos procedimentos técnicos de coleta e análise de dados.

Com base nesses procedimentos, é possível afirmar que a pesquisa proposta é bibliográfica e documental. O primeiro momento da pesquisa se desenvolveu a partir da utilização de livros, leis, artigos e revistas científicas. Já o segundo momento, se desenvolveu através da análise de decisões judiciais, documentos disponíveis em sites oficiais na internet, cujos resultados serão retratados nesse capítulo.

Importa transcrever a distinção feita por Gil entre esses dois tipos de pesquisa: “Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos de pesquisa”. (GIL, 2002, p. 45).

Como o objeto de estudo é a relação entre a saúde mental e o trabalho, sob a proteção da esfera judicial trabalhista, realizou-se uma pesquisa bibliográfica para compreender essa relação, bem como se analisaram as leis que regulam o tema. Já a pesquisa documental, a partir da análise de decisões judiciais, explorou a atuação do Tribunal Superior do Trabalho em relação às demandas de trabalhadores que buscaram tutela judicial com alegação de dano psíquico julgadas no ano de 2013.

A análise das decisões foi realizada através de estudo de casos múltiplos, em duas etapas. A primeira consiste em uma coleta e análise de informações coletadas em todos os acórdãos identificados na busca do site do TST no ano de 2013 encontrados pela palavra “depressão”. Já a segunda etapa consiste em um estudo de caso com cinco decisões a fim de aprofundar a pesquisa, alcançando a essência daquela decisão, da lei que a fundamentou, bem como da relação social originária entre o trabalhador, seu trabalho e sua integridade psíquica.

Assim, observa-se que o método do estudo de caso se adéqua à análise proposta de explorar o fenômeno, ou seja, das decisões em que trabalhadores foram ao judiciário pleitear o reconhecimento da responsabilidade civil das Empresas pelos danos a sua integridade psíquica.

A pesquisa documental mediante estudo de casos múltiplos se realizou através da base de busca jurisprudencial do site do Tribunal Superior do Trabalho. É válido ressaltar que até a qualificação do projeto houve uma busca inicial em relação às sentenças judiciais do ano de 2013 na Justiça do Trabalho de Salvador, Bahia, primeira instância. Contudo, considerando que aquelas decisões eram apenas de primeiro grau, não representando a análise final do processo, optou-se por uma análise das decisões do principal tribunal trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho, TST.

Outra alteração relevante do momento da qualificação do projeto até a dissertação ocorreu quanto à busca anteriormente prevista através das palavras “depressão” e “assédio”. Ocorre que a busca por “assédio” trazia toda sorte de decisões que nem sempre se relacionavam com saúde mental ou alegação de dano psíquico. Desse modo, entendeu-se mais pertinente manter apenas a busca através do vocábulo “depressão”, o qual, inclusive, permitiu o achado de acórdãos em que a causa para o desenvolvimento da patologia se relacionava justamente com o assédio vivenciado no trabalho.

Assim, a análise documental foi feita na forma de estudo de caso com estratégia qualitativa, com especial relevo em relação às decisões selecionadas em um universo menor, cinco acórdãos mais ilustrativos e bem fundamentados quanto ao objeto de estudo, o que será explanado no tópico pertinente ao método da pesquisa.

De acordo com Marconi e Lakatos (2007, p 269), “a metodologia qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano. Fornece análise mais detalhada sobre investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamento, etc”.

As autoras referem Minayo, expressando que “em ciências sociais preocupa-se com um nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o

universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores, atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos a números”. (Minayo apud Marconi e Lakatos, 2007, p. 269).

Antonio Chizzotti (2008) aborda a pesquisa qualitativa, enfatizando que há uma tendência em se realizar pesquisa qualitativa de forma transdisciplinar com diversos paradigmas do conhecimento tanto do positivismo, da fenomenologia, da hermenêutica, do marxismo e do construtivismo, buscando encontrar o sentido do fenômeno e o significado atribuído às pessoas ao fenômeno.

Quanto ao estudo de caso, que, como dito, pretende-se em relação ao universo de decisões judiciais, deve-se ressaltar a concepção de Robert K. Yin:

Em geral, os estudos de caso representam a estratégia preferida quando se colocam questões do tipo “como” e “por que”, quando o pesquisador tem pouco controle sobre os acontecimentos e quando o foco se encontra em fenômenos contemporâneos inseridos em algum contexto da vida real. Pode-se complementar esses estudos de casos explanatórios com dois outros tipos – estudos exploratórios e descritivos (...). (YIN, p. 19, 2005).

Depreende-se que o estudo de caso pode ocorrer através de uma análise de um caso único ou de múltiplos, além de ser compatível com evidências quantitativa e qualitativa. Outrossim, é possível estabelecer que as questões “como” e “por que” atraem essa estratégia de pesquisa, enquanto que a pergunta “o que” é aplicável a diversas estratégias, tais como o levantamento de dados ou análise de registros arquivais, sem necessariamente utilizar o estudo de caso (Idem, ibidem).

Destarte, a questão da pesquisa é essencial para a escolha da estratégia a ser utilizada, cabendo ao pesquisador, entretanto, criar condições para que, independente da questão, caso haja uma predisposição a uma determinada estratégia, estabelecer uma forma de questão compatível (Idem, ibidem).

Deve-se reescrever nessa oportunidade que a questão geral do objetivo de estudo é: como o Direito protege os trabalhadores que sofrem danos à integridade psíquica associados ao ambiente de trabalho, sob a perspectiva das leis e do Tribunal Superior do Trabalho em casos concretos?

Saliente-se ademais a importância da revisão de literatura para a elaboração do problema da pesquisa. De acordo com Yin (2005), essa fase não é um fim em si mesmo, mas um meio para se atingir algo. Através da revisão de literatura deve-se buscar a elaboração de questões mais objetivas e perspicazes e não as respostas para o problema de pesquisa.

O autor destaca que o estudo de caso colabora com a compreensão de fenômenos individuais, sociais, políticos e organizacionais, sendo muito utilizados em psicologia, sociologia, ciência política, administração, trabalho social e economia. Frisa que a utilização dessa estratégia de pesquisa decorre da necessidade de se conhecer fenômenos sociais complexos com a preservação de características holísticas e significativas da vida real (Idem, ibidem).

Refere-se que é possível realizar um levantamento de dados em um estudo de caso ou um estudo de caso em um levantamento de dados, exemplificando que não há exclusividade na escolha de estratégias de pesquisa.

Em que pese haver críticas ao estudo de caso tanto por sua dificuldade de realizar generalizações científicas como pela extensão de narrativas, de acordo com Yin (2005), é possível sim realizar generalizações de forma analítica e não necessariamente estatística, além de haver a técnica de estudo de casos múltiplos. O autor assevera que os pesquisadores do passado de fato realizavam narrativas maçantes e longas, mas que o estudo de caso do futuro não precisa ser feito dessa forma e pode até abdicar de uma pesquisa de campo, que, no geral, demandam mais tempo, como a etnografia e a observação de participantes.

O estudo proposto pretende uma abordagem a partir de pesquisa bibliográfica e documental (estudo de acórdãos judiciais) a fim de descrever e explorar o fenômeno da relação existente entre trabalho e saúde mental, conforme já pontuado.

Entende-se que o conhecimento fenomenológico enquanto teoria se aplica ao estudo proposto, considerando que se busca a essência do objeto de estudo, visando ainda à descrição do olhar da justiça sobre a relação trabalho e saúde mental.

Observa-se que a fenomenologia vem sendo abordada em muitos estudos relacionados ao Direito, despertando um novo olhar sobre a norma e sobre a atividade judicante, um olhar sobre a essência dos fenômenos.

Nesse sentido, importa referir ao trabalho de Márcia de M. M. I. do Couto, nos cadernos da Escola de Magistratura Regional Federal, 2ª região (EMARF). Nesse artigo, a autora trata de um exemplo, na forma de estudo de caso, de um trabalhador que sofre acidente de trabalho, esclarecendo o que seria um olhar fenomenológico sobre o caso. Aborda a previsão legal sobre o tema, o que faz nascer ao trabalhador o direito subjetivo de ser indenizado e, ao Empregador, a responsabilidade civil pertinente ao caso, alcançando a essência da norma.

Assim, a autora conclui que: “Este é, a meu ver, o tributo devido pelo jurista a Husserl. Essa possibilidade de perceber a constituição do direito a partir do mundo da vida, o poder minimizar a objetificação hoje embutida em todas as ciências, o obter a certeza e oxigenação pretendidas, tendo por ferramenta o universo em essências”. (COUTO, 2012, p. 56).

Identifica-se tal perspectiva à pesquisa proposta em que se espera alcançar a descrição do fenômeno social proposto a partir da proteção concedida ao trabalhador em caso de dano à integridade psíquica, procurando assegurar a garantia da dignidade da pessoa humana e do direito fundamental à saúde.

Quanto à estratégia de pesquisa, importa referir a distinção realizada na obra de Patton (1990) sobre o modelo quantitativo e o qualitativo, em que o primeiro é mais adequado para obter médias aritméticas e generalizações. Já o segundo deve ser escolhido quando a análise for mais profunda e detalhada.

Nessa pesquisa, foi realizado um breve levantamento dos dados coletados nos acórdãos, tais como quantidade de pessoas do sexo masculino e feminino que ingressaram na justiça, quantidade de processos que geraram indenizações e predominância de uma categoria de trabalhadores.

A análise do estudo ocorrerá da interpretação desses dados e da seleção de acórdãos para estudo caso mais profundo em diálogo com as bases teóricas do estudo. Patton (1990) destaca a importância do pesquisador que é o instrumento na estratégia qualitativa, sendo determinante para sua validade graças à habilidade, competência e rigor no campo de pesquisa.

4.2. Técnica e Instrumentos de pesquisa

A técnica a ser utilizada na fase documental é a de análise de conteúdo. Essa técnica possui três fases, sendo a primeira pertinente ao preparo do material, chamada de pré-análise, com a seleção dos documentos e formulação das hipóteses. A segunda fase consiste na exploração do material, enquanto que a terceira é o tratamento e interpretação dos dados (GIL, 2002).

Tais dados foram descritos através do estudo de caso, ou seja, do universo de decisões judiciais que configuram um estudo de casos múltiplos. De acordo com Yin (2005), o estudo de caso não depende de entrevistas ou de pesquisa de campo, sendo possível realizá-lo em uma biblioteca.

4.3. Plano de coleta de dados.

Na fase da pesquisa bibliográfica, o objetivo foi a coleta do maior número de informações possíveis no campo da psicopatologia/psicodinâmica do trabalho, além de explorar as leis que regulam a saúde mental do trabalhador no Brasil.

Na fase documental da pesquisa foram acessados acórdãos do TST no ano de 2013, através de busca no site do Tribunal no campo “jurisprudência”. A busca foi feita pela expressão “depressão”. Essa escolha se deu após alguns testes em que se observaram outros resultados, alguns impertinentes ao objeto de pesquisa, outros em números muitos altos, ou ainda, em números irrelevantes.

Assim, chegou-se a um universo de trinta e três decisões, vez que uma delas foi descartada, como será abordado abaixo. Dessas decisões, foi realizado um estudo de caso mais profundo quanto às decisões judiciais consideradas mais bem

fundamentadas e com aspectos mais enriquecedores ao debate, cinco casos a serem explanados a seguir, em diálogo com a pesquisa bibliográfica desse trabalho.

4.4. Resultados da pesquisa documental

Objetivou-se através da pesquisa aprofundar questões pertinentes ao trabalho e a saúde mental, fundamentos, muitas vezes, distantes do profissional do direito e tão necessários para a compreensão da ingerência do trabalho na saúde mental do indivíduo.

Acredita-se que as decisões judiciais possibilitam a exploração do problema em questão, através da análise das categorias que acessaram a justiça, dos pedidos propostos, da parcela de mulheres e homens que ingressariam em juízo, da concessão ou não da indenização, entre outros. Essa perspectiva foi alcançada, conforme resultados e tabela que será a seguir exposta.

Na segunda parte da abordagem, através de estudo de caso, realizou-se um exame de seletos acórdãos com a possibilidade de ponderar as decisões através dos argumentos utilizados pelos juízes, as razões para o reconhecimento ou não do dano psíquico, entre outras questões verificadas ao longo da pesquisa.

Ano proc.	Categoria	G.	Doenças reconhecidas	Razão alegada Pelo Autor	Perícia/ Nexo causal	Posição Do TST: Nexo causal	Assédio Moral	Danos morais e mat.	Observações
Proc. 01: 2007	Bancária	F	Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos e transtorno do pânico	Excesso de trabalho, cobrança de metas e assédio moral.	Sim. Concausa	Sim. Nexo Causal Reconhecido	Sim	Sim, ambos. Valor não informado	A autora recebeu auxílio doença comum pelo INSS.
Proc. 02: 2007	Bancário (gerente)	M	Quadro ansioso depressivo com presença de memórias intrusivas, geradoras de ansiedade e depressão.	Condutas de assédio: rebaixamento de condições de trabalho, poucas funções, perda de vaga em garagem após retorno de férias.	Sim. Concausa	Sim. Nexo Causal Reconhecido em virtude do assédio sofrido na Empresa	Sim	Apenas danos morais	Autor foi dispensado por justa causa. Isso não impediu a condenação da Empresa por assédio.
Proc. 03: 2006	Bancária (gerente de portfólio)	F	Depressão leve, mas a autora alegava síndrome do	Ameaça de demissão, absurda política de metas e	Não reconhece nexo causal, mas alude	Não. Justiça não reconheceu o nexo. Entendeu	Autora alega, mas justiça não	Não concedido.	Justiça entendeu que não houve culpa da Empresa, nem

			pânico, depressão, entre outros	humilhações	a uma possível concausa. Relata que a depressão foi leve.	que a prova pericial não foi contestada por outras provas.	reconhece.		incapacidade e nem ambiente de trabalho patológico.
Proc. 04: 2010	Auxiliar de serviços	F	Fibromialgia, depressão e artrose de coluna	Depressão devido a doenças físicas que autora alega ser concausa do trabalho.	Fala que pode ter havido concausa, mas conclui que não há nexos.	Não. Perícia não convenceu os juizes que entenderam pela doença degenerativa.	Não	Não concedido	A justiça Entendeu que não houve prova do nexo causal entre as moléstias nem houve prova da culpa.
Proc. 05: 2009	Bancário (gerente geral 3)	M	Episódio depressivo grave com sintomas psicóticos e estresse pós-traumático	Pressões e exigências do trabalho como bancário.	Sim. Concausa.	Sim. Propensão à psicose, mas foi desencadeada pelo ambiente de trabalho hostil.	Não	Sim. Ambos. Moral em 30 mil. Materiais na forma de pensão.	Danos morais inicialmente em um milhão e 500 mil, reduzido para 150 mil e no TST para 30 mil reais.
Proc. 06: 2012	Operador de Call Center (Agente que atende a cliente pós-pago.)	F	Depressão	Jornada excessiva e acúmulo de funções	Não houve perícia	Não reconhece.	Não	Não	Alegação de cerceamento de defesa não acolhida. Prevaleceu a noção de não obrigatoriedade e da perícia por falta de provas mínimas.
Proc. 07: 2007	Motorista de ônibus de transporte urbano	M	Estresse pós-traumático após assaltos no trabalho, depressão e somatização com exteriorização do sofrimento exacerbado.	Sensação de insegurança e trauma causado por assaltos presenciados, sendo que alude a um episódio marcante em que levaram seu relógio com uma arma apontada na cabeça, enquanto via o cobrador ser agredido por outro assaltante.	Sim. Concausa por agravamento.	Sim.	Não	Sim. Danos morais em 50 mil. Danos materiais na forma de pensão.	A perícia refere que o autor podia ser propício a episódios depressivos por atos do cotidiano, mas teve agravamento após os assaltos, desenvolvendo o estresse pós-traumático e agravamento da depressão.
Proc. 08: 2007	Operador de call Center	F	Depressão	Assédio moral. Limitação ao uso do banheiro	Sim, Concausa	Não. Não reconheceu nexo.	Autora alega, mas não foi reconhecido.	Não concedido.	Perícia teria reconhecido nexo com base na oitiva da autora. Sem dano pelo trabalho
Proc. 09: 2009	Operadora de Call Center	F	Transtorno misto de ansiedade e depressão	Rotina laboral	Sim. Concausa	Sim. Concausa	Não	Sim. Dano moral de 10 vezes o salário da autora.	
Proc. 10: 2010	Bancária (gerente de contas)	F	Transtorno misto ansioso e depressivo,	Excesso de cobranças e metas e ameaças de	Sim. Concausa	Sim. Concausa	Sim	Sim, Apenas danos morais no	

			episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos e burnout.	demissões diretas através de e-mail e em reuniões quase diárias.				TRT em 20 mil, majorado para 60 mil no TST.	
Proc 11: 2011	Bancária	F	Episódio moderado de depressão.	Genericamente e fala em atividades laborais	Não fala da perícia	Sim. Concausa	Não	Sim. Ambos.	
Proc. 12: 2008	Focal point de linha de produção.	M	Episódio depressivo grave com evolução para depressão psicótica. Episódio depressivo recorrente	Cobrança excessiva por produção e alcance de metas e treino de terceirizado.	Sim. Concausa (classificação 3 de Schilling)	Sim. Concausa	Não	Sim. 10 mil de danos morais e 30 mil de materiais.	
Proc 13: 2010	Auxiliar de depósito em supermercado	M	Episódio depressivo moderado e estresse pós-traumático	Assédio moral da Empresa e ambiente de trabalho estressante e agressivo.	Sim. Concausa	Sim. Concausa	Sim.	Apenas dano moral	
Proc 14: 2011	Operadora de call Center	F	Depressão, Transtorno do pânico e ansiedade generalizada	Pressões sofridas no trabalho, além de insistência da Empresa em não alterar sua função mesmo após ter apresentado relatórios médicos.	Não	Sim. Concausa	Sim	Dano moral no valor de R\$ 10.000,00 e material na forma de pensão.	A justiça reconheceu nexo causal mesmo com a perícia negativa, com base em outros elementos.
Proc 15: 2011	Assistente de cobrança terceirizada banco, via Call Center	F	Depressão	Genericamente, atividades laborativas.	Não.	Não	Não	Não	Considerou que a autora já tinha depressão antes do trabalho e que só há provas de tratamento após a rescisão.
Proc 16: 2011	Operadora de Call Center	F	Transtorno misto de ansiedade e depressão.	Cobranças de metas impossíveis, poucas pausas para banheiro, além de discussões com clientes	Sim. Concausa	Sim. Concausa	Não	Sim. Danos morais no valor de R\$ 10 mil após redução no TST.	
Proc. 17: 2007	Cuidadora em lar de idosos	F	Depressão bipolar	Excesso de trabalho e pressão psicológica ao acompanhar idosos até o falecimento	Sim. Concausa	Não	Não	Não	Mesmo com perícia, juiz entendeu que havia depressão anterior por motivos familiares, tendo em vista outras provas nos autos.
Proc. 18: 2007	Não diz, mas trata-se de empregado de Empresa de	M	Transtorno depressivo recorrente, Gota, Dislipidemia e Hipertensão	Genericamente, funções exercidas na Empresa	Não.	Não	Não	Não	Não há provas nos autos capazes de contestar laudo pericial.

	fertilizante s.		arterial						
Proc. 19: 2007	Operadora em linha de produção	F	Depressão	Metas e pressões de produtividade. Assédio moral teria causado depressão.	Não	Não	Não, embora a autora alegue.	Não	Juiz entendeu que as cobranças eram normais.
Proc. 20: 2007	Professor	M	Depressão	Tratamento discriminatório através da dispensa injusta de empregado estável e idoso	Não fala de perícia, mas de relatórios médicos.	Sim	Não	Sim. Danos morais no valor de R\$ 50 mil reais.	
Proc. 21: 2008	Bancária (Caixa de banco)	M	Síndrome misto ansiosa-depressiva	Assalto em agência bancária onde trabalhava.	Sim. Concausa	Sim. Concausa	Não	Sim. Danos morais e materiais, estes como pensão.	
Proc. 22: 2008	Funcionária do Senac	F	Depressão	Assédio moral sofrido por meses.	Não fala da perícia na decisão	Sim. Concausa	SIM	Não fala	Decisão superficial. Só alude a depósito de FGTS pela doença ocupacional.
Proc. 23: 2006	Bancário (caixa de banco)	F	Depressão após doença profissional. Tenossinovite e grau 4 por esforço repetitivo	Doença física profissional	Sim	Sim	Não	Sim. Morais em R\$ 248.648,00 e materiais como pensão.	Houve acidente com dano físico, doença ocupacional.
Proc. 24: 2007	Bancário (auxiliar de gerência)	F	Depressão após LER	Dores da LER	Sim, concausa.	Sim, concausa.	Não	Danos morais no valor de 15 mil reais. Não fale de material	O banco tinha programas de prevenção a acidente de trabalho.
Proc. 25: 2007	Operadora de Call Center (supervisor)	F	Transtorno depressivo grave	Cobranças e metas. Supervisão de equipe, controle de pausas, nervosismo dos demais e assédio moral. Privatização. Agressão verbal e Ameaça de dispensa e terceirizar.	Sim	Sim	Sim	Danos morais no valor de R\$ 10 mil reais. Materiais como pensão	Bom laudo pericial e abordagem sobre terceirização.
Proc. 26: 2006	Bancário	M	LER e Depressão	Depressão pós LER	Sim, concausa	Sim, concausa	Não	Danos morais no valor de 100 mil reais e materiais não refere.	
Proc. 27: 2009	Auxiliar de produção	F	Artrose, síndrome do túnel do carpo e depressão	Ambiente de trabalho	Sim. Concausa, mas reforça que a autora já	Não	Não	Não concedido.	

					se tratava por depressão				
Proc. 28: 2006	Gerente geral	M	Transtorno de Ajustamento com reações depressivas e paranóides.	Ambiente de trabalho estressante, pressões e ameaças de demissões. Aduz privatização da CRT.	Sim. Concausa	Sim. Concausa	Não	SIM. Danos morais no valor de R\$ 50 mil reais e pensão.	
Proc. 29: 2008	Caso Descartado Da análise.		Lesão com depressão na região do terço médio distal do antebraço direito.	O termo depressão foi utilizado para falar de doença física: processo fala apenas de acidente de trabalho com dano físico.					
Proc. 30: 2005	Bancário	F	Depressão sem afastamento previdenciário, mas 05 dias de atestado.	Ambiente de trabalho, bem genérico.	Não aborda	Não	Não	Não	Decisão genérica quanto ao tema que interessa a pesquisa.
Proc. 31; 2011	Funcionária de supermercado	F	Depressão	Ambiente de trabalho hostil e discriminação devido à opção sexual da autora. Restrições para ir ao banheiro e na aquisição de produtos do mercado.	Diferente, pois não houve prova pericial e sim a decisão se embasou na perícia do INSS.	Sim	Não reconhecido, mas autora alega.	Moral em 15 mil e não teve material.	Constatada na prova oral que: Havia comentários sobre a sexualidade da autora, mas não se constatou nada quanto aos chefes da autora.
Proc. 32: 2008	Não fala	M	Depressão	Dispensa obstativa da estabilidade prevista em CCT pré aposentadoria, bem como por ter saído com depressão.	Não fala	Não	Não	Não	
Proc. 33: 2006	Carteiro	M	Depressão – estresse pós-traumático	Dispensa imotivada ao fim do contrato de experiência. Empregado público.	Sim	Sim	Não	Sim. Danos morais	
Proc. 34: 2009	Bancário (caixa de banco)	F	LER e Depressão	Cobrança excessiva para o cumprimento de metas impostas pela instituição bancária, transporte de valores entre agência dos correios e	Não	Dano moral indeferido alegando que não foi comprovado que a depressão ocorreu em virtude das condições de trabalho.	Não		

				banco sem suporte de segurança e, principalmente, perseguições por parte de um gerente e de alguns trabalhadores com "mais poder" no ambiente de trabalho.					
--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

Tabela 1: Estudo de casos múltiplos com levantamento de dados nas decisões judiciais.

De logo, é necessário destacar que a busca no site do TST no ano de 2013, através da palavra “depressão”, alcançou 34 acórdãos. Contudo, um deles, posicionado na tabela na decisão de número 29 deve ser descartado, pois o termo designa tão somente a depressão como traço físico de cavidade do “terço médio distal do antebraço direito”. Desse modo, a tabela supra contemplou apenas 33 decisões pertinentes ao objeto do trabalho, nas quais o termo depressão converge no sentido de enfermidade psíquica, objeto de estudo. Não se excluiu da tabela para evitar que saíssem da ordem as decisões enumeradas.

Importa ressaltar também que as decisões judiciais acessadas foram elaboradas pelo TST, mas por diferentes Turmas, o que já fora devidamente esclarecido no tópico sobre a estrutura da justiça do trabalho. Com isso, existem acórdãos mais completos, com excelentes fundamentações, como há outros mais superficiais, em que pouco foi possível se extrair dados, a exemplo daqueles que aludem aos danos morais ou materiais concedidos pelo tribunal inferior, TRT, sem sequer informar o valor desses danos.

Igualmente, informações como a categoria do Reclamante (autor) foram omitidas em alguns poucos desses acórdãos, bem como a razão apontada para o desenvolvimento da doença psíquica ou a ocorrência (ou não) de perícia judicial.

Vislumbram-se alguns dados numéricos interessantes. Primeiramente, cumpre destacar que apareceram na pesquisa 13 autores (Reclamantes) do sexo masculino e 21 do sexo feminino. Quanto as categorias, se observou que 07 operadores de Call Center, 12 bancários figuraram no pólo ativo (autores), enquanto que 15 demais

categorias constaram diversamente, entre os quais, auxiliar de produção, professor, cuidadora, gerente comercial, carteiro, motorista de ônibus. Pode-se observar que entre as decisões, houve 07 casos de assédio moral reconhecidos pela justiça e 20 decisões em que se concederam danos morais ou materiais.

O primeiro resultado observado nas decisões judiciais refere à prevalência do sexo feminino em relação ao sexo masculino como parte autora nas ações judiciais. Entre as decisões verificadas, vinte e uma delas tem-se a mulher como reclamante.

Durante a pesquisa bibliográfica, foi possível observar que há estudos relatados por Silvia Jardim que demonstram uma maior incidência da depressão entre as mulheres. O resultado da análise das decisões judiciais converge no sentido que, ao menos na justiça, as mulheres representaram maior grupo que os homens com pleitos relativos à depressão.

Evidentemente que isso não significa que as mulheres necessariamente sofrem mais de depressão, mas pode demonstrar uma maior preocupação com a saúde, com a investigação da doença, além de maior disposição para discutir a relação saúde, doença e trabalho na justiça.

Os estudos já citados nesse trabalho, analisados por Borsoi in Codo e Sampaio (1995) abordam a incidência de problemas psíquicos em mulheres. Inicialmente, a autora trouxe a visão de Broda, para quem a dupla jornada de trabalho na organização e no lar é determinante para uma maior morbidade e maior absenteísmo-doença, além da própria conjuntura hormonal especial da mulher.

Já as concepções trazidas pela autora, esposadas por Le Guillant e Dejours, consideram as condições e relações de trabalho como causa dos problemas de saúde de mulheres relacionados ao trabalho. Le Guillant e o já citado estudo da “Neurose das telefonistas” observou que as exigências e controle exacerbados dos superiores, bem como o contato com clientes agressivos e a própria sobrecarga de trabalho causam a doença típica desse grupo de trabalhadores. Dejours, por sua vez, realiza uma análise da organização que se alimenta do nervosismo dessas trabalhadoras para aumentar o ritmo de trabalho, ou seja, ao atuar movidas por

esses sentimentos, tendem a trabalhar em um ritmo maior, o que seria conveniente às Empresas. (BORSOI in CODO e SAMPAIO, 1995)

Esses estudos são bem pertinentes para a pesquisa realizada através das decisões judiciais. Observou-se que sete decisões possuem como Reclamantes operadoras de Call Center do sexo feminino. Isso pode representar uma tendência a episódios depressivos nessa categoria, o que também foi observado com louvor na categoria de bancários que apareceu em maior número na pesquisa, doze decisões possuem bancários, homens ou mulheres, como reclamantes.

Dos acórdãos que serão objeto de estudo de caso com uma abordagem mais profunda, impende destacar dois deles relativos às operadoras de Call Center. Na tabela, pode-se identificá-los nos números 14 e 25.

No que tange à decisão de número 14, primeiramente, deve-se esclarecer sua escolha para uma análise mais detida nessa pesquisa. Observou-se que a Reclamante (parte autora) é uma operadora de Call Center, ou seja, realizava atendimentos por telefone a clientes, fazendo parte de um grupo significativo que apareceu no resultado da pesquisa, bem como grupo que já vem sendo estudado desde o início do século XX, conforme pontuado em alguns estudos na Europa.

Outro ponto relevante para a escolha foi o fato de o Tribunal Regional do Trabalho ter reconhecido o nexo da causalidade entre a relação de trabalho e o dano à saúde mental do trabalhador, mesmo havendo perícia no sentido oposto quanto a isso. O juiz de primeiro grau foi ao encontro da perícia, indeferindo o pedido de indenização por ausência de nexo causal, havendo a reforma no TRT, mantida no TST, decisão ora em comento.

Já foi esclarecido nesse estudo que o nexo causal é o vínculo entre a conduta do agressor e o resultado danoso, é o liame entre dois dos elementos da Responsabilidade Civil, conduta humana e dano. Nesse caso, portanto, o TRT entendeu que houve lesão ao bem jurídico saúde e que tal lesão se deu por culpa empresarial, mesmo com o laudo pericial indicando o oposto.

Leia-se um trecho extraído do acórdão do TST, em que há referência à fundamentação do Tribunal Regional do Trabalho, que reconheceu o dano, o que foi mantido pelo TST:

Na hipótese, o TRT constatou, a partir das provas dos autos, o dano moral/material (depressão mental/psicológica e incapacidade laboral), o nexo de causalidade entre a doença e as atividades desenvolvidas pela Autora na empresa e a culpa patronal. Registre-se que, conquanto a perícia tenha concluído ausente o nexo de causalidade, o TRT ressaltou as informações trazidas nos exames médicos juntados, no sentido de que a Reclamante deveria ser afastada do atendimento de call center, em virtude do quadro clínico de depressão, e a Reclamada deixou de seguir a orientação médica. Tal circunstância acarretou o agravamento da enfermidade e evidenciou a culpa patronal e o nexo causal. Há de se destacar, também, que a Reclamada foi condenada ao pagamento de indenização por assédio moral, pois revelado nos autos que a Reclamante sofria cobrança abusiva para o cumprimento de metas impossíveis de serem alcançadas - notadamente pelo fato de encontrar-se debilitada durante tais cobranças. (Juiz relator, decisão 14)

Desse modo, na decisão ora analisada é evidente a existência de um ambiente de trabalho desfavorável ao bom desenvolvimento psíquico do trabalhador. A trabalhadora demonstrou através de laudos médicos que desenvolveu depressão e mesmo após ter tido orientação médica de se afastar dos serviços de Call Center não foi devidamente protegida pela Empresa.

A omissão da Empresa caracteriza a culpa empresarial. Verifica-se notória violação do dever de cuidado com a trabalhadora o fato de a Empresa deixar de realocá-la mesmo tendo conhecimento de sua depressão ocupacional.

Além disso, restou configurado nos autos a situação de assédio moral vivenciado pela trabalhadora devido às cobranças excessivas com metas impossíveis, o que se agrava vez que a trabalhadora estava debilitada.

Verifica-se que foi concedido à Reclamante através de reforma da decisão de primeiro grau o valor de R\$ 10.000 (dez mil reais) a título de danos morais, cinco mil reais devido ao assédio moral sofrido e cinco mil reais devido à doença ocupacional desenvolvida em um ambiente de trabalho hostil e incapaz de colaborar com um bom desenvolvimento psíquico do trabalhador.

Houve condenação ainda em danos materiais, despesas médicas, lucros cessantes e pensão vitalícia, este último que se entendeu por bem que deveria ser pago no montante de 50% (cinquenta por cento) da remuneração da autora, em homenagem à possibilidade de ter havido outras causas para o adoecimento, diversas do trabalho, a ser paga do ajuizamento da ação até a alta médica.

Leia-se parte da fundamentação do acórdão ora analisado, primeiramente, foram transcritas as palavras do perito judicial e, na sequência, a fundamentação do Tribunal (grifos nossos) :

A depressão mental/ansiedade pode ser a manifestação final de fatores genéticos (disfunção na neurotransmissão central), problemas de desenvolvimento (distúrbios da personalidade), traumas de infância ou de problemas psicossociais (divórcio, desemprego). Cerca de 20% da população adulta apresenta durante sua vida episódios depressivos com manifestações clínicas significativas. Estudos Médicos e Científicos demonstram que quadros de Transtorno Emocional são sempre de natureza multicausal, sendo apontados como principais agentes de contribuição etiológica: a predisposição constitucional herdada (genética) e o perfil da personalidade individual, bem como o estilo de vida da pessoa. Apesar do trabalho em Call Center ser considerado estressante, não podemos afirmar que o exercício dessa função causa depressão mental/ansiedade, pois estes são multicausais e dependem da predisposição genética e psicológica do indivíduo e podem ser relacionados com qualquer circunstância da vida humana (divórcio/separação do filho/ problemas familiares/ solidão/ doenças/ insatisfação com a condição social/ luto e inclusive eventos desagradáveis), etc. Concluímos que, no momento, a reclamante é portadora de incapacidade laborativa parcial e permanente para a atividade declarada, agente de negócio/call center. Após, tratamento/psiquiátrico poderá exercer atividades laborativas que não exijam grandes metas/cobranças/muita concentração mental. Não estabelecemos nexos técnico, depressão mental e ansiedade/trabalho (fl. 652).(Decisão 14, perito) (Perito judicial, decisão 14)

Observa-se que a perícia judicial não foi capaz de estabelecer o nexo de causalidade entre a atividade laborativa da reclamante e a depressão ocupacional, optando por ressaltar o caráter multicausal da doença. Todavia, conforme ponderado na pesquisa bibliográfica, a concausa é um tipo de acidente de trabalho de modo que mesmo que existam outros fatores pessoais capazes de causar depressão na Reclamante, uma vez que o trabalho agravou ou desencadeou o quadro configura-se a responsabilidade civil da Empresa.

Posto isso, é significativa a postura do Tribunal que reformou a sentença e, contrariando a perícia judicial, teve a sensibilidade e preocupação de analisar as demais provas nos autos, exercendo o seu livre convencimento, desvinculado do laudo pericial, concluindo pela causalidade entre a conduta da Empresa e o dano sofrido pela trabalhadora.

Não obstante a sra. Perita conclua pela inexistência donexo causal, observe-se que a reclamante estava diariamente submetida à atividade estressante - call center. E a depressão, conforme explicitado no laudo, possui fatores multicausais, não podendo se desprezar as condições ofertadas pelo empregador em meio ambiente laboral. (...) Portanto, a conduta da reclamada, ignorando as inúmeras recomendações médicas para o remanejamento da empregada, e a total inércia em implementar melhorias nas condições do meio ambiente de trabalho, contribuiu, sim, para o agravamento do distúrbio psiquiátrico que acomete a reclamante - depressão mental, revelando o nexo de concausalidade entre função exercida e dano comprovado. (Juiz relator, decisão 14.)

Desse modo, houve a condenação da Empresa pelas práticas abusivas de assédio moral e pela ausência de cuidado com a saúde do trabalhador debilitado.

Em linhas singelas, o assédio moral é verdadeira tortura psicológica, um fardo pesado que é carregado diariamente pela vítima. Para ela, o trabalho é apenas fonte de dor, sofrimento e desilusão e sua agonia é renovada todos os dias. (...) A conduta renitente da empresa descumprindo prescrições médicas para o remanejamento de função evidencia total descaso às necessidades da trabalhadora. E essa conduta do empregador de total indiferença a uma necessidade vital, inegavelmente, viola a dignidade do trabalhador, porque compelia a empregada à execução de tarefas incompatíveis com sua capacidade laborativa, em momento que a saúde psíquica se encontrava seriamente abalada. Assim, tem-se por demonstrada a prática de assédio moral, com mácula a dignidade da pessoa humana, razão pela qual o empregador deve responder pela correspondente indenização pecuniária. Por apego à dialética, destaque-se que a ilação posta não incorre em duplicidade de condenação. Isso porque o mesmo fato pode ensejar violação a direitos de toda ordem, sobretudo quando se trata de bens de índole moral. (Juiz relator, decisão 14).

Pode-se referir que o processo analisado alhures contempla importantes aspectos para o tema em debate, pois, no caso, o Reclamante foi indenizado pelo assédio e pela doença ocupacional, ainda com perícia judicial desfavorável, comprovando que o julgador pode e deve avaliar todos os aspectos processuais pertinentes, exercendo papel ativo verdadeiramente capaz de fazer justiça.

A decisão do processo número 25 da tabela igualmente contempla um estudo de caso cuja reclamante é uma operadora de Call Center. Contudo, a escolha desse caso se deu pelo fato de a Reclamante ser uma supervisora que alegou ter desenvolvido problemas psíquicos em virtude das cobranças e metas, mas também pela relação com a equipe vez que era supervisora e lidava diretamente com o nervosismo dos colegas sob seu controle. Além disso, a Reclamante indicou a ameaça de ser dispensada e todas as pressões vivenciadas no período de privatização, o que inclui a possibilidade de se tornar terceirizada, que funcionaram como verdadeiros fantasmas com quem era obrigada a conviver no seu trabalho.

Disse que a partir do ano de 1999, quando a empresa passou pelo processo de privatização, continuou a laborar como supervisora de call center sempre sob muita pressão, sendo chamada de incompetente quando solicitava auxílio. Prosseguiu sustentando que dois anos após, com o início da terceirização, os empregados eram ameaçados de demissão, gerando angústia e ansiedade, o que a levou a tentar suicídio por quatro vezes. Asseverou que após essa fase houve uma mudança em seu setor, passando os empregados a atuar como vendedores e atendentes e com essa prática as metas passaram a ser inatingíveis. Destacou que aqueles que não conseguiam alcançá-las eram vaiados e tinham sua foto colocada em um painel com a cara pintada de palhaço. Afirmou que devido a esses fatores teve sua doença agravada, passando a sofrer desmaios, alteração de pressão e perda de memória devido à medicação, sendo internada por 45 dias. Observou que seu primeiro afastamento ocorreu em agosto/2005, quando foi internada na Clínica Helio Rotemberg, tendo novo afastamento em 13.06.2006, quando passou a receber o benefício auxílio doença (fls.03/12).(Depoimento da autora, decisão 25).

É possível estabelecer uma abordagem diferente nessa decisão. Na pesquisa bibliográfica, especialmente no capítulo dedicado ao tema trabalho, tratou-se de assuntos pertinentes a precarização do trabalho, o que foi corriqueiro no nosso país na década de 1990 em um contexto marcado pelo neoliberalismo. Ora, tais fatos são capazes de interferir na saúde do trabalhador, o que se evidencia na decisão de número 25, em que a operadora de Call Center descreve suas vivências nesse período, o que foi reconhecido na justiça. Leia-se com grifos realizados nesse estudo:

No caso, restou provado que a Autora laborava em ambiente competitivo e vivenciou todo um processo de reestruturação, com possibilidade de desligamento do quadro e com grau de exigência laboral nem sempre compatível com a realidade. Por certo todas as alterações ocorridas na Reclamada, somadas à sobrecarga decorrente da necessidade de executar uma série de tarefas em curto espaço de tempo, ensejando inclusive o elastecimento da jornada, refletiram na saúde mental da Reclamante, trazendo-lhe

angústia e levando-a a desenvolver quadro depressivo. (...)Inafastável, portanto, o nexa causal entre as atividades laborativas e a doença da Autora, restando mantida a sentença inclusive no que se refere aos pedidos relacionados à doença profissional.(Juiz relator, decisão 25)

Nesse caso, houve a condenação em danos morais e materiais. Os primeiros no valor de 10 mil reais em virtude da depressão desenvolvida pela trabalhadora devido às condições de trabalho e ameaças vivenciadas. Quanto aos danos materiais, importa esclarecer que foi concedido como pensão vitalícia até a convalescença da reclamante, entendimento similar ao da decisão anteriormente debatida, em que pese neste último acórdão não haver referência expressa ao valor da pensão, mas tão somente a expressão “pensão mensal correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou”.

De todo modo, é possível confirmar que em ambos os acórdãos há o entendimento de que é devido o pagamento de pensão por parte da Empresa, não havendo duplicidade entre o pagamento do benefício previdenciário e a pensão, a qual possui caráter indenizatório e compensatório em virtude da culpa da Empresa em relação aos danos à saúde mental dos trabalhadores. Leia-se fundamentação do acórdão de número 25:

Também não há que se cogitar do abatimento da indenização em razão do benefício previdenciário recebido pela Autora, pois a Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXVII, assim como o art. 121 da Lei 8.213/91, dispõem que a concessão de benefício previdenciário não exclui a responsabilidade do empregador pelo pagamento da indenização pertinente. Essa e. Turma, revendo posicionamento anterior, passou a entender que não há óbice à cumulação da pensão com benefício percebido pela Previdência Social mesmo quando o contrato se encontra em vigência. A indenização é devida quando o empregado se encontra aposentado por invalidez, que representa suspensão do contrato de trabalho, justamente porque inexistente impedimento para a cumulação entre o benefício previdenciário e o pensionamento devido pelo empregador quando a incapacitação decorre de sua culpa. (Juiz relator, decisão 25).

Posto isso, dessa decisão é válido extrair os ensinamentos sobre a precarização do trabalho, plenamente capaz de lesar o trabalhador, interferindo na sua saúde mental. Observa-se que as pressões exercidas pelas organizações de trabalho não se resumem à produtividade, mas também às ameaças de dispensa ou de terceirização, situação que rebaixa o trabalhador a ocupar cargos de menor

importância e com menos benefícios. Essa decisão dialoga com toda a descrição realizada nesse trabalho quanto ao fenômeno da precarização do trabalho no Brasil na década de 90.

Por fim, em relação à decisão de número 25, importa transcrever o laudo pericial, que, muito diferente da decisão anteriormente estudada, foi decisivo com uma conclusão favorável ao reconhecimento donexo causal entre a conduta da Empresa e o dano à saúde do trabalhador.

'Os sintomas depressivos e ansiosos tinham relação direta com o momento em que vivia em seu trabalho. Neste sentido o ambiente de trabalho, com as novas exigências assim como a sensação de cobrança de produtividade além do suportável levava-a a piorar seu quadro depressivo. Sabemos que a depressão pode ter aparecimento sem relação a fatos vivenciados pela pessoa, mas na maioria dos casos a relação entre fatos de vida, tanto familiares, sociais e laborais adquirem uma importância crucial. Neste caso específico não resta dúvida de que a paciente teve sua patologia desencadeada por situações oriundas do ambiente de trabalho assim como relacionadas as exigências e situações em que se sentia ameaçada de perder seu trabalho assim como outras em que a relação chefia subordinado era constrangedora. Este fato é específico em relação a condutas que eram adotadas aos funcionários que não conseguiam atingir as cotas determinadas pela empresa. O medo de ser ridicularizada perante seus colegas de empresa alimentava a patologia criando um medo cada vez mais intenso assim como o nível dos sintomas depressivos só se intensificavam. Neste caso está claro e não gera contestação, que o quadro depressivo está diretamente relacionado aos acontecimentos ocorridos dentro da empresa Ré, não se trata de depressão de fundo genético ou familiar' (fl. 169). (Perito judicial, decisão 25).

No segundo caso estudado, é visível uma postura segura por parte do perito, que, embora reconheça a multicausalidade da depressão, foi capaz de atrelar a doença ao ambiente de trabalho, sem titubear.

A terceira decisão que se destaca na pesquisa é a de número 07, presente na tabela. Nesse caso, o reclamante é um motorista de ônibus de transporte urbano, que recorreu à justiça para ser indenizado em virtude dos danos sofridos após o trauma causado por assaltos presenciados na função exercida.

O reclamante desenvolveu estresse pós-traumático após assaltos no trabalho, depressão e somatização com exteriorização de sofrimento exacerbado. O reclamante alude a um episódio marcante em que levaram seu relógio e esteve com

uma arma apontada na cabeça, enquanto via o cobrador ser agredido por outro assaltante no exercício de sua função.

Importa transcrever trecho da decisão do TST que manteve a indenização concedida ao trabalhador, conforme será abordado.

No presente caso, o TRT, com base na prova dos autos, notadamente na perícia técnica, constatou o nexo concausal entre as atividades desenvolvidas pelo Reclamante (motorista de ônibus de transporte urbano) e o dano que resultou em sua aposentadoria por invalidez (estresse pós-traumático, depressão e somatização com exteriorização de sofrimento exacerbado), decorrente de assalto sofrido. Consignou o Regional que a doença foi agravada em face de o Reclamante laborar em linhas consideradas com maior risco de assalto, apesar de seu requerimento de transferência para linha distinta. Ademais, o Regional destacou que a culpa da Reclamada decorre da sua negligência ao não adotar as medidas mínimas efetivas para evitar o assalto ocorrido e de amenizar o dano sofrido com a transferência do obreiro para linha distinta, de percurso mais seguro, ensejando que o assalto sofrido se transformasse em concausa do estresse pós-traumático e da depressão que o aflige. É de se registrar que, ainda que não estivesse comprovada a culpa, a atividade de motorista de transporte coletivo, visto o quadro atual da profissão, implica um risco acentuado para os trabalhadores, sendo, com relevante frequência, alvo de condutas criminosas, pelo que incide a responsabilidade objetiva fixada pelo Direito (art. 927, parágrafo único, CCB/2002). (grifos nossos). (Juiz relator, decisão 07).

Verifica-se que restou comprovado nos autos que as doenças que o reclamante desenvolveu se relacionam com o episódio traumático vivenciado no exercício de sua função, ou seja, estresse pós-traumático, depressão e somatização com exteriorização de sofrimento exacerbado. Ressalte-se que a Empresa não concedeu a mudança de linha para o motorista, mesmo após os diversos assaltos vivenciados, tendo colaborado diretamente para a ocorrência do principal episódio traumatizante.

Outrossim, conforme destacado no acórdão, a atividade de motorista de transporte coletivo pode ser enquadrada como atividade de risco, sendo dispensável a comprovação da culpa empresarial. Esse entendimento foi destacado pelo TRT, enquanto que o TST, embora tenha mantido as indenizações, não enquadrou a atividade do reclamante como de risco, mas entendeu pela culpa empresarial no caso.

No caso em tela, embora a atividade fim da Reclamada não esteja expressamente enquadrada como de risco, há um eminente perigo de assalto na execução das atividades por ela exercidas, diante da

movimentação financeira que lhe é peculiar e da facilidade de acesso ao numerário por partes de meliantes, o que não é capaz de levar à responsabilidade objetiva da Ré pelos danos morais causados, mas, ao menos, gera a presunção de que houve culpa da Reclamada ao não adotar as medidas necessárias para a segurança de seus empregados constantemente ameaçada, em particular diante do perigo de determinadas linhas por ela servidas. Constitui dever da reclamada promover meios necessários para assegurar a integridade física e psicológica do obreiro, seja por meio de incentivo de troca de meio de pagamentos, cofres, cabines de segurança para motoristas e cobradores, instalação de câmeras de vigilância etc, meios que, tenderiam a dissuadir a prática da violência dentro dos veículos. Certamente, se houvesse efetivo interesse por parte da empresa de promover a segurança de seus empregados, ao menos nas rotas mais visadas por bandidos, encontraria solução para blindagem dos postos de trabalho contra projéteis e entrada forçada, bem como meios de vigilância que inibissem a violência. Entretanto, esse estado da técnica somente é alcançado com empenho em desenvolver soluções capazes de atender às necessidades de segurança dos motoristas e cobradores. (Juiz relator, decisão 07).

Como abordado no tópico pertinente à Responsabilidade Civil das Empresas, afirma-se que a regra geral é de responsabilidade baseada na culpa, todavia, quando se trata de atividade de risco, é desnecessária a comprovação da culpa, falando-se em responsabilidade objetiva.

Igualmente, a presente decisão dialoga com o tópico pertinente ao estresse pós-traumático, em que se observou ser frequente a ocorrência do transtorno em pessoas que trabalham com mortos ou que presenciam assaltos.

A partir disso, diante da frequência com que se observam assaltos em ônibus, acredita-se que há nítido risco na atividade desenvolvida, tendo sido acertado o entendimento do TRT quanto a tal conclusão. O TST não acompanhou o entendimento, mas não houve prejuízo ao reclamante, pois a indenização foi mantida à luz da culpa empresarial.

Desse modo, a Empresa foi condenada a pagar o valor de cinquenta mil reais a título de danos morais e a pensão até que o autor completasse 75 anos no valor de 50% de sua remuneração. Frise-se que a sentença de primeiro grau concedeu essa verba indenizatória, mas o TRT reformou, acolhendo o recurso da Empresa, sob o fundamento que o autor não havia comprovado possível perda salarial, vez que não

juntou aos autos os comprovantes dos valores recebidos na aposentadoria por invalidez que justificariam o complemento.

O TST, por sua vez, acolheu o recurso do autor, restaurando a sentença de primeiro grau, reforçando ainda que a indenização a título de pensão está prevista no artigo 950 do Código Civil e não se confunde com quaisquer valores pagos pela Previdência Social.

Nos termos do art. 950 do CC, se estiverem presentes os pressupostos da responsabilidade civil, nas hipóteses de acidentes que acarretem invalidez permanente, são devidas as seguintes indenizações: despesas de tratamento até o fim da convalescença; lucros cessantes também até o fim da convalescença e pensão correspondente à importância do trabalho para que a vítima se inabilitou. A pensão indenizatória resulta da invalidez (parcial ou total) por doença ocupacional, envolvendo a culpa do empregador (art. 950 do CC). As parcelas não se confundem, portanto, com o benefício previdenciário, que tem natureza distinta porque decorre do dever de prestação assistencial pelo Estado de forma ampla. (...) A decisão deve ser reformada, pois presentes os pressupostos para a responsabilização das Reclamadas pelo infortúnio ocorrido e a constatação da incapacidade do Reclamante para o trabalho. Devidas, portanto, as indenizações por danos materiais (assistência médica e pensão mensal vitalícia), nos termos do art. 950 do Código Civil. (Juiz relator, decisão 07).

Observa-se que o TST acolheu o recurso do autor e restabeleceu a sentença de primeiro grau, possibilitando a indenização na forma de pensão. Contudo, não atendeu aos parâmetros que estudamos na fase bibliográfica, no sentido de que o trabalhador deve receber a pensão até que ocorra a convalescença e não através de limitação etária.

A análise dos resultados permitiu outra tendência ainda mais evidente que a questão das operadoras de Call Center. Como observado, chegou a doze o número de bancários reclamantes das 33 decisões analisadas através do termo “depressão” entre os acórdãos do TST no ano de 2013.

Já foi tratado nessa pesquisa que a categoria de bancários, bem como a de telefonistas, possuem tratamento próprio na legislação trabalhista, o que desafia a possibilidade de especificidades nas atividades desenvolvidas como capazes de lesar o bem-estar físico e psíquico do trabalhador.

A previsão de uma carga horária de seis horas, o que diverge da carga horária ordinária de oito horas que vigora para a maior parte dos trabalhadores, é um grande expoente dessa realidade, além das pesquisas envolvendo esses trabalhadores devido ao grande número de problemas psíquicos que enfrentam, tais como depressão, burnout e Transtorno de Estresse Pós-traumático.

Estudos apontam essa incidência em bancários devido às peculiaridades que enfrentam. Alterações em ambientes organizacionais, pressões para atingir metas e atendimento ao público, que costuma contar problemas pessoais, potencializam o desenvolvimento de doenças psíquicas. Ademais, deve-se ressaltar que os bancários vivenciam muitos assaltos e sequestros, havendo incidência de Transtorno de Estresse Pós-traumático na categoria (JACQUES e AMAZARRAY, 2006).

Inicialmente, foram selecionadas duas decisões do TST em que há bancários como autores, ambos na função de caixa. Em uma delas, a de número 23, houve o deferimento de danos morais e materiais, com indenização na vultosa monta de R\$ 248.648,00 (duzentos e quarenta e oito mil seiscentos e quarenta e oito reais). Na outra, de número 34, não houve o reconhecimento do nexo causal entre a depressão e a atividade laboral, culminando no indeferimento das indenizações.

A primeira decisão chama atenção pelo valor da indenização por danos morais, além da concessão de pensão ao trabalhador. Ocorre que a depressão, nesse caso, foi desenvolvida após a doença ocupacional Tenossinovite de grau quatro por esforço repetitivo desenvolvida pela trabalhadora. Desse modo, o juiz relator do recurso ao manter a indenização utilizou as duas situações de doença na sua fundamentação.

No presente caso, é razoável a quantia de R\$ 248.648,00 (duzentos e quarenta e oito mil reais, seiscentos e quarenta e oito reais), considerando a dor sofrida pela vítima, que teve sua vida profissional encerrada prematuramente aos 41 anos de idade, depois de 23 anos de serviços prestados ao banco, com sequelas irreversíveis, perda da força, dormência e atrofia dos membros superiores, além de comprovado quadro de depressão decorrente da doença acometida, pois a indenização arbitrada inibe a prática reiterada por parte do empregador, como medida pedagógica, além de considerar a condição econômica das partes. Incólume o art. 5º, V e X, da Constituição Federal. (grifos nossos) (Juiz relator, decisão 23)

Tal fato demonstra que o valor da indenização, a mais alta entre as decisões estudadas, se deu em virtude da doença ocupacional incapacitante, Tenossinovite, aliada à depressão. Frise-se que a primeira é detectável de forma muito mais objetiva e incontestada quanto aonexo causal laboral, restando despossuída de obscuridades oriundas do dilema da multicausalidade da depressão, despertando, desse modo, uma postura mais dura quanto ao valor da indenização, que é arbitrado devido, entre outras coisas, à extensão do dano e o grau da culpa do agressor.

Na segunda decisão, de número 34, observa-se que o pedido do autor de indenização se deu em virtude de alegada depressão ocupacional devido à cobrança excessiva para o cumprimento de metas impostas pela instituição bancária, transporte de valores entre agência dos correios com ausência de suporte de segurança pelo banco e, principalmente, perseguições por parte de um gerente e de alguns trabalhadores com "mais poder" no ambiente de trabalho.

Nesse segundo caso de bancários é perceptível que a perícia não foi conclusiva quanto ao reconhecimento do nexocausal entre a doença e o trabalho, tendo o TRT optado por não conceder indenização, o que foi mantido pelo TST diante da ausência de fundamentação do recurso do autor nesse particular.

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, ao apreciar recurso ordinário, assim fundamentou:6 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS A autora pretende receber indenização pecuniária que compense a doença psíquica adquirida em razão das pressões, perseguições e humilhações sofridas durante a contratualidade. Diz que o Perito confirmou o nexocausalidade com a atividade laboral. Sem razão. Ao contrário do que aduz a recorrente, o auxiliar do juízo afirmou que as moléstias (transtorno de ansiedade e depressão) podem acometer qualquer indivíduo, independentemente de sua profissão. Esclareceu que, caso fossem comprovadas as situações descritas pela autora (cobrança excessiva dos superiores para o cumprimento de metas impostas pela instituição bancária, transporte de valores entre agência dos correios e banco sem suporte de segurança e, principalmente, perseguições por parte de um gerente e de alguns trabalhadores com "mais poder" no ambiente de trabalho), poder-se-ia concluir pela existência do nexocausalidade entre a doença e a atividade laboral.(Juiz relator, decisão 34)

Nesse segundo caso selecionado de bancários não houve o êxito da demanda trabalhista, tendo o julgador demonstrado que o laudo pericial foi decisivo para a não configuração do nexocausal. Claro que o estudo de caso aqui realizado não possibilita que sejam feitas afirmações sobre aspectos não presenciados no

processo, pois o acesso que se teve foi ao acórdão, mas, é possível asseverar a importância do laudo pericial para um processo que discute nexos causais entre doença e trabalho, havendo maior tendência no sentido de que os julgadores sigam esse laudo, em que pese a sua já estudada desvinculação.

Verifica-se que os casos observados envolvendo bancários demonstram algumas ocorrências de doenças, como a LER e a Tenossinovite, acompanhadas de depressão ou ainda a depressão decorrente da própria organização do trabalho, em especial, devido às metas e pressões sofridas pelos trabalhadores.

Na decisão número 01, por exemplo, há referência no pedido do autor a situações de excesso de trabalho, cobranças de metas e assédio moral, vivenciados na função de bancário. Houve a concessão de indenização por danos morais e materiais por parte da justiça. Ressalte-se que a justiça e a perícia concluíram pelo nexo causal entre o trabalho e a doença.

No geral, é de se observar que os julgadores tendem a seguir o laudo pericial para reconhecer o nexo causal e conseqüentemente conceder a tutela judicial pleiteada, dano moral e/ou material, em face dos danos à saúde do trabalhador. Todavia, isso não é uma regra absoluta, vez que, como já abordado, visualizamos uma situação de reconhecimento de nexo causal pela justiça, contrariando a perícia, o que corrobora o estudo feito na literatura sobre o tema quanto a não vinculação do juiz em relação à prova pericial.

Pode-se dizer, então, que na maior parte dos casos descritos, o indeferimento do pleito indenizatório se deu diante da ausência de reconhecimento de nexo causal pela justiça, o que, normalmente se baseia na análise do laudo pericial, mas também na prova oral produzida no processo, como a oitiva das partes e testemunhas, além de laudos não judiciais sobre a saúde do trabalhador.

Conclusão

A grande inquietação motivacional para a realização desse estudo é a recorrente associação entre saúde mental e ambientes de trabalho. Devido a isso, diversas ações chegam à Justiça do Trabalho com pedidos de indenização por desenvolvimento de transtorno mental oriundo do trabalho, especialmente, devido à ocorrência de depressão ocupacional e assédio moral, o que despertou o interesse de se pesquisar como a lei e a justiça protegem esses trabalhadores.

Inicialmente, foi realizada uma revisão bibliográfica acerca de bases teóricas sobre o trabalho e a saúde, capítulos iniciais da pesquisa. Foi possível observar que o trabalho foi objeto de mudanças históricas, preservando até hoje uma conotação de subjugação pelo capital, havendo apenas uma falsa sensação de liberdade de escolha do trabalhador, que, na verdade, encontra-se preso a sua necessidade de sobrevivência.

Os processos de produção do capital demonstram uma eterna tentativa de aumentar a produtividade e o lucro, sendo duvidosos quando o tema é preservar o bem-estar físico e psíquico do trabalhador. Temas como precarização e terceirização foram debatidos, demonstrando-se o seu potencial ofensivo diante da saúde do trabalhador.

Nota-se que a saúde dos trabalhadores deve ser preservada, sendo necessário o devido respeito e cuidado por parte dos Empregadores. Observou-se que o processo saúde-doença é potencializado pelas condições de trabalho, sendo este um determinante social da saúde. Aspectos como pressões excessivas, cobranças de metas, agressões morais, ameaças de terceirização, perseguições, demissões, exercício de atividades mecânicas e sem criatividade são causas comuns de problemas psíquicos.

Foram abordadas as leis brasileiras que disciplinam a proteção à saúde do trabalhador. A Constituição Federal, com sua perspectiva de direitos fundamentais e sociais. A lei previdenciária, através da disciplina dos benefícios previdenciários. A lei trabalhista, diretamente prevendo as obrigações das Empresas em manter o

ambiente de trabalho sadio. Todas possuem amplas previsões de cuidado e prevenção às doenças ocupacionais.

Como abordado durante a pesquisa, o desenvolvimento de uma doença ocupacional se equipara a um acidente de trabalho, havendo a proteção jurídica pertinente em tais casos. Contudo, o acidente típico é um evento súbito e concreto, sendo muito mais facilmente constatado que um processo de adoecimento, especialmente de origem psíquica.

Verificou-se que o trabalhador pode ser afastado pela Previdência Social, como também pleitear indenização na Justiça do Trabalho em virtude do descumprimento do dever de cuidado das Empresas ou diante de atividades de risco, situações que ensejam o dever de reparar quando constatado o dano em virtude do ambiente de trabalho.

Não obstante, ainda há obstáculos que dificultam o reconhecimento e o tratamento que o tema merece. O maior deles é onexo causal traduzido pela dificuldade de se vincular a doença desenvolvida pelo trabalhador com o seu ambiente de trabalho. Isso pode ser ilustrado pela depressão ocupacional que é considerada uma doença de origem multicausal que pode ter origem genética ou em virtude de qualquer outro determinante social, dificultando a afirmação por parte de especialistas da origem laboral do transtorno.

Ainda que exista essa subjetividade inerente ao tema, a relação saúde-trabalho é latente. A associação entre os ambientes de trabalho e o bem-estar psíquico do trabalhador é apontada pela literatura desde tempos remotos, o que se justifica pelo tempo que o trabalhador dispõe para o labor, além de essa atividade estar na esfera da obrigação que muitas vezes não é exercida com criatividade e liberdade, mas como fonte de estresse e pressões infundáveis.

A discussão na esfera judicial também enfrenta esse subjetivismo. A grande pergunta para a justiça é se há ou não relação de causalidade entre o trabalho e o transtorno mental. A possibilidade de outras causas que não o trabalho acaba sendo

um argumento fácil para aqueles que não acreditam nessa relação ou que a analisam com olhos preconceituosos.

Por outro lado, é esse mesmo subjetivismo que pode potencializar o ajuizamento de demandas duvidosas a fim de arriscar o ganho pecuniário na justiça ou o recebimento de benefício previdenciário quando não se está doente, devido à cultura presente no Brasil de dinheiro fácil, sendo presumível que para peritos médicos e para julgadores estar diante desses trabalhadores, decidindo suas vidas, será sempre um desafio.

Outro obstáculo a ser superado se deve ao estigma, que muitos portadores de doença mental enfrentam por parte de diversos segmentos da sociedade, sendo possível afirmar que isso dificulta uma abordagem livre de preconceitos e a adoção de medidas efetivas de prevenção e reparação a favor do trabalhador.

A partir da pesquisa documental realizada através de estudo de casos múltiplos em acórdãos do TST do ano de 2013 que continham a palavra “depressão”, verificou-se que em tais decisões houve significativa prevalência de bancários e de operadores de Call Center, os quais, em virtude dos ambientes de trabalho, têm grande facilidade em desenvolver problemas psíquicos. As cobranças exageradas e a imposição de metas impossíveis apareceram com frequência na pesquisa, além do fator de atendimento ao público.

O assédio moral também foi observado como condição capaz de afetar a saúde psíquica do trabalhador que acaba ficando acuado diante das repetidas investidas de superiores em humilhar e constranger através de comentários sobre a produtividade do trabalhador, sua aparência e até sua orientação sexual. É preciso dar um basta em certas condutas. O trabalhador não pode ser encarado como um brinquedo em exposição, o conceito de dignidade da pessoa humana deve ser preservado nos ambientes de trabalho, cabendo ao Estado combater os abusos de forma eficaz e não somente através da justiça.

No panorama da proteção conferida pela justiça, verificou-se que os tribunais têm concedido indenização por dano moral ou material aos trabalhadores, o que apenas

resta prejudicado, na maioria das vezes, quando o nexo causal não é identificado pelo juiz, seguindo ou não a perícia judicial, observando também as outras provas do processo.

Observou-se que há grande relevância na prova pericial para o enfrentamento da questão do nexo causal, sendo muito comum que os julgadores sigam a opinião do perito quanto à associação entre o trabalho e a doença. Entretanto, devemos frisar o caso especial que abordamos em que o juiz ao contrário do perito reconheceu o nexo causal pelas demais provas nos autos, caso emblemático e de bom alvitre ressaltar.

O resultado de 20 processos com indenização concedida entre os 33 avaliados foi surpreendente e, ainda que represente uma visão acerca de um universo de julgados do ano de 2013, pode ser interpretado como um progresso que caminha junto ao reconhecimento da Previdência Social em relação às doenças psíquicas de origem laboral.

Desse modo, pode-se inferir que o ordenamento jurídico disciplina a saúde do trabalhador através das leis e que cabe aos julgadores o papel de tutelar os direitos daqueles que buscam uma reparação na justiça, principalmente, diante de um quadro em que não se vislumbram Políticas Públicas específicas voltadas para saúde mental do trabalhador.

Não se deve admitir que, com a quantidade de dispositivos legais existentes no Brasil, ainda existam Empresas que insistam em não cumpri-los, agindo com descaso e pondo em risco a saúde da força de trabalho responsável por seu lucro. Mais ainda, que trabalhadores deixem de denunciar essas mazelas, seja na justiça ou nos órgãos administrativos de proteção à saúde do trabalhador. Claro que existem aqueles que precisam se omitir porque ainda possuem vínculo empregatício com a Empresa, o que é lastimável devido às mínimas opções de combate no atual sistema, apenas denúncias anônimas nos órgãos administrativos, sem se colocar em risco o emprego.

Do exposto, verifica-se que a forma como o ordenamento jurídico pode proteger os trabalhadores vítimas de danos nos ambientes do trabalho é através da aplicação da lei com a tutela judicial de reparação de danos, não havendo escassez de leis quanto ao tema de saúde do trabalhador na esfera da reparação.

Ocorre que a busca de reparação na justiça não é tão simples. Há uma demora no julgamento final do processo, existe a necessidade de se contratar um advogado diante de uma matéria complexa, existe o risco de haver injustiças culminando com a ausência de reparação, além de o mais grave, o valor pecuniário quase sempre não ser capaz de devolver ao trabalhador o seu bem mais valioso, a saúde.

Ademais, há o desgaste pessoal de enfrentar as audiências e o conflito interno de precisar recorrer ao judiciário quando muitas vezes o que se queria é estar em paz sem nunca ter desenvolvido qualquer transtorno psíquico. Conflito esse muito maior quando estamos diante de uma pessoa adoecida, que não tem forças para atividades do cotidiano, quanto mais para enfrentar a justiça.

Outro aspecto relevante é o risco que se tem, pois um processo judicial depende de prova, de testemunhas, de variáveis que podem inviabilizar o julgamento coerente. O próprio nexos causal quando não constatado diante da subjetividade já discutida pode impedir o êxito de um processo, deixando o trabalhador sem o recebimento da indenização. Trabalhador adoecido e sem indenização, o que levanta uma nova discussão. Será mesmo a justiça o local correto para decidir essa equação subjetiva, em que vidas adoecem enquanto doam suas forças para o capital?

Ainda longe de se esgotar o debate, acredita-se que é preciso refletir sobre a formulação de Políticas Públicas especiais para a saúde mental do trabalhador, o que pode de fato ser capaz de combater, através da via preventiva, a ocorrência de danos oriundos do trabalho. Com essa proposta, o Estado deve intervir diretamente na prevenção dos danos, fiscalizando, impondo medidas preventivas e programas de assistência aos trabalhadores, cabendo às Empresas a total aderência a um novo panorama de prevenção e o efetivo direcionamento ao ambiente de trabalho saudável, combatendo condutas já conhecidas que geram o adoecimento.

De todo modo, enquanto se pensar em Políticas Públicas efetivas nessa esfera for um ideal controvertido pela máxima do capital, mas em plena consonância com um Estado de Direito calcado no bem-estar social, caberá a esses trabalhadores a tormentosa missão de não desanimar e seguir em busca da proteção aos seus direitos na justiça, ainda que eventuais valores pecuniários sejam apenas eventuais e que não sejam capazes de restabelecer muitos dos danos sofridos.

Referências

ABRANTES, José João. *Contrato de trabalho e direitos fundamentais*. Coimbra: Coimbra, 2005.

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Trad. Virgílio A. Da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boi Tempo, 2003.

BAPTISTA, Silvio Neves. *Teoria Geral do Dano*. São Paulo: editora Atlas, 2003.

BARRETO, Margarida. *Violência, saúde e Trabalho (uma jornada de humilhações)*. São Paulo: EDUC, 2013.

BRANDÃO, Cláudio. *Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região, 2011. Disponível em http://www.trt1.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=684b1b5f-ef71-433f-951f-4724be726c7e&groupId=10157

BRASIL, Código de Processo Civil. Lei nº 5.869 de 1973. Acessado em 05 de abril de 2014. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869compilada.htm.

BRASIL, Constituição Federal de 1988. Acessado em 08 de julho de 2013. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Lei nº 5452 de 1943. Acessado em 10 de agosto de 2013. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL, Lei Orgânica da Seguridade Social. Lei nº 8212 de 1991. Acessado em 21 de setembro de 2013. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BUENO, Marcos; Macêdo, Kátia Barbosa. *A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras*. [on line] Acessado em 21 de abril de 2014. Disponível em <http://www.uff.br/periodicoshumanas/index.php/ecos/article/view/1010>

BUSS, Paulo Marchiori; PELLEGRINI FILHO, Alberto. *A saúde e seus determinantes sociais*. Rio de Janeiro: Physis, v. 17, n. 1, abr. 2007. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010373312007000100006&lng=pt&nrm=iso>. Acessado em 20 de abril de 2013.

CAMBI, Eduardo. *A prova civil: admissibilidade e relevância*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*/Robert Castel (original em 1995); tradução de Iraci D. Poleti, 9ª edição. Petrópolis: Vozes, 2010.

CARMO, Paulo Sérgio. *A ideologia do trabalho*. São Paulo: Moderna, 2005.

CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de Responsabilidade Civil*. São Paulo: Atlas, 2010.

CHIZZOTI, Antonio. *Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais*. Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho. Acessado em 11 de novembro de 2014. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/node/504>.

CODO, W. & SAMPAIO, J. (orgs). *Sofrimento Psíquico nas Organizações*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995. Acessado em 20 de novembro de 2014. Disponível em http://psicologia139.dominiotemporario.com/doc/2__Sofrimento_Psiquico_nas_Organizacoes.pdf

CORDÁS, Táki Athanássios. *Depressão: da bile negra aos neurotransmissores*. São Paulo: Lemos Editorial, 2002.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Trabalho e pena*. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, volume 32, 1999.

COUTO, Márcia de M. M. I. do. *Por que re-ler o direito à luz da Fenomenologia II*. Cadernos da EMARF, Fenomenologia e Direito, Rio de Janeiro, v.5, n.1, p.1-150, abr./set.2012 47. Acessado em 02 de maio de 2013. Disponível em: http://www.ifcs.ufrj.br/~sfjp/revista/downloads/por_que_reler_o_direito2.pdf

DEJOURS, Christopher; ABDOUCHELI, Elisabeth e JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christopher. *A loucura do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

DIAS, Heloisa Helena Zimmer Ribas. *Cuidando da saúde do trabalhador/cuidador: a violência do assédio moral e suas repercussões na saúde dos trabalhadores da enfermagem*). Disponível: www.abennacional.org.br/2SITE/Arquivos/N.039.pdf

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007.

GAGLIANO, Pablo Stolze e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de Direito Civil 3, Responsabilidade Civil*. São Paulo: Saraiva, 2012

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2002.

GOFFMAN, Erving. *Estigma - Notas Sobre A Manipulação Da Identidade Deteriorada*. 1963 (publicação original). Acessado em 12 de setembro de 2014. Disponível em http://disciplinas.stoa.usp.br/pluginfile.php/92113/mod_resource/content/1/Goffman%3B%20Estigma.pdf

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro 4, Responsabilidade Civil*. São Paulo: Saraiva, 2011.

GOMES, Fábio Rodrigues. *O direito fundamental ao trabalho: perspectiva histórica, filosófica e dogmático-analítica*. Livraria e Editora Lumen Juris: 2008.

GOMES, Orlando. *Responsabilidade Civil*. Texto revisado, atualizado e ampliado por Edvaldo Brito. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

HARVEY, David. *A condição Pós-Moderna*. São Paulo: edições Loyola, 1989.

JARDIM, Silvia. *Depressão e trabalho: ruptura de laço social*. Acessado em 05 de maio de 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v36n123/a08v36n123.pdf>

JARDIM, Silvia. *Ética e Saúde mental do trabalhador: a legitimidade do transtorno de estresse pós-traumático relacionado ao trabalho* em *Ética e Psiquiatria Forense*, organizado por Tavane de Moraes. Rio de Janeiro: Edições IPUB/CUCA, 2001.

JARDIM, Silvia. *Saúde Mental Dos Trabalhadores E Responsabilidade Social: Uma Questão De Laço*. Rev. TST, Brasília, vol. 78, no3, jul/set 2012. Acessado em 05 de setembro de 2014. Disponível em <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/6051320/Sa%C3%BAde+mental+dos+trabalhadores+e+responsabilidade+social+-+uma+quest%C3%A3o+de+la%C3%A7o?version=1.0>

JUNIOR, Amaury José Crus. *Questões/problemas em perícias médicas nos casos de depressão*. Acessado em 02 de junho de 2013. Disponível em: http://revista.hupe.uerj.br/detalhe_artigo.asp?id=116

KEHL, Maria Rita. *O tempo e o cão a atualidade das depressões*. São Paulo: Boi tempo, 2009.

KERTZMAN, Ivan. *Curso Prático de Direito Previdenciário*. Salvador: Jus podium, 2011. 8ª edição.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Manual de processo de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014.

LIPPEL, Katherine. *Worker's compensation and Stress: Gender and Access to compensation*. *International Journal of Law and Psychiatry*, Vol. 22, No. 1, pp. 79–89, 1999

MARCONI, Marina de Andrade e LAKATOS, Eva Maria. *Metodologia científica*. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2014, 5ª edição.

MARX, Karl. *Manuscritos econômicos filosóficos. Primeiro Manuscrito*. Acessado em 20 de setembro de 2014. Disponível em <https://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/cap01.htm>

MELO, Raimundo Simão de. *Responsabilidade objetiva e inversão da prova nos acidentes de trabalho*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, 28, 30/04/2006 [Internet]. Disponível em <http://www.ambito->

juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=984. Acesso em 06/10/2013.

MERLO, Alvaro Roberto Crespo. *Psicodinâmica do trabalho*. Artigo extraído do livro *Saúde mental & trabalho: leituras*. JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley (Orgs.). Petrópolis: Vozes, 2002. p. 130-142. Acessado em 20 de abril de 2014. Disponível em http://www.dmtemdebate.com.br/userfiles/file/artigos/MERLO-Psicodinamica_do_trabalho.pdf

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. *Acidentes do Trabalho e doenças ocupacionais*. São Paulo: Saraiva, 2009.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Acessado em 02 de setembro de 2014. Disponível em <http://www.prt5.mpt.mp.br/>.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Acessado em 02 de setembro de 2014. Disponível em <http://www.mte.gov.br/>.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Acessado em 05 de dezembro de 2014. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/>.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Acessado em 05 de dezembro de 2014. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/I-Boletim-Quadrimestral-de-Benef%C3%ADcios-por-Incapacidade1.pdf>.

NARDI, Henrique Caetano e Ramminger, Tatiana. *Políticas Públicas em saúde mental e trabalho: desafios políticos e epistemológicos*. Acessado em 25 de novembro de 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932012000200008

NELI, Marcos Acácio. *Reestruturação produtiva e saúde do trabalhador: um estudo com trabalhadores de uma indústria avícola*. Acessado em 15 de junho de 2013, Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/17/17139/tde-18092006-154325/pt-br.php>

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional*. São Paulo, LTR, 2011, 6ª edição.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Proteção jurídica à Saúde do Trabalhador*. São Paulo; LTr, 2011.

PAMPLONA, FILHO, Rodolfo. *Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego*. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/8838/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego>

PATTON, Michael Quinn. *Qualitative Evaluation and Research Methods*. SAGE Publications: Newbury Park, London, New Delhi, 1990.

PITTA, Ana Maria Fernandes. *Um balanço da reforma psiquiátrica brasileira: instituições, atores e políticas*. *Ciênc. saúde coletiva* [online]. 2011, vol.16, n.12. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext_pr&pid=S1413-81232011010600001. Acessado em 10 de outubro de 2013.

Revista Exame. *Seis casos de motivação que viraram assédio*, 2011. Disponível em <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/6-casos-de-motivacao-que-viraram-assedio-moral?page=1>

RIBEIRO, Herval Pina. *Gritos e silêncios: degradação do trabalho e estados de saúde da voz*. Edição do autor: São Paulo, 2013.

SARMENTO, Daniel (organizador) e outros. *Interesses públicos versus interesses privados: desconstruindo o Princípio da Supremacia do Interesse Público*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2005.

SARMENTO, Daniel. *Direitos Fundamentais e relações privadas*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008.

SCHREIBER, Anderson. *Direitos da personalidade*. São Paulo: Editora Atlas, 2013.

SENTO-SÉ, Jairo Lins D'Albuquerque. *Trabalho escravo no Brasil na atualidade*. São Paulo: LTR, 2000.

SILVA, Flávia Pietá de Paulo. *Burnout: um desafio à saúde do trabalhador*. Acessado em 1º de junho de 2013. Disponível em: <http://www.uel.br/ccb/psicologia/revista/textov2n15.htm>

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. São Paulo: Leud, 2012.

SILVA FILHO, João Ferreira. *Psicopatologia Hoje*. Rio de Janeiro: UFRJ, 2006.

SILVA JÚNIOR, João Silvestre. *Afastamento do trabalho por transtornos mentais e fatores associados: um estudo caso-controle entre trabalhadores segurados da Previdência Social* [dissertação de mestrado]. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo; 2012.

SILVA NETO, Manoel Jorge. *Teoria Jurídica do assédio*. Editora LTR, 2012.

TAVARES, Marcelo Leonardo. *Direito Previdenciário*. Niterói, Editora Impetus, 2009, 11ª edição.

TRT 5 – site de busca de jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª região. Disponível em <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=sentencaConsultaInicial>

YIN, K. Robert. *Estudo de caso, planejamento e métodos*. Porto Alegre: Bookman, 2005

Anexo (Acórdão 14 da tabela com número de processo e partes omitidos)

A C Ó R D Ã O

(Xª Turma)

GMMGD/ls/mjr/jr

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMADO. RECURSO DE REVISTA.

1. PRESCRIÇÃO. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA 297/TST. 2. DOENÇA OCUPACIONAL. DANOS MORAIS E MATERIAIS. DEPRESSÃO. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS ENQUANTO A EMPREGADA ESTAVA DOENTE. ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR CONFIGURADA. SÚMULA 126/TST. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O pleito de indenização por dano moral e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agredem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se *in re ipsa*); b) nexu causal, que se evidencia pela circunstância de o malefício ter ocorrido em face das circunstâncias laborativas; c) culpa empresarial, a qual se presume em face das circunstâncias ambientais adversas que deram origem ao malefício (excluídas as hipóteses de responsabilidade objetiva, em que é prescindível a prova da conduta culposa patronal). Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Pontue-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Assim, agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Carta Magna, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). Registre-se que é do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho. Na hipótese, o TRT constatou, a partir das provas dos autos, o dano moral/material (depressão mental/psicológica e incapacidade laboral), o nexu de causalidade entre a doença e as atividades desenvolvidas

A C Ó R D Ã O (3ª Turma) GMMGD/ls/mjr/jr

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMADO. RECURSO DE REVISTA.

1. PRESCRIÇÃO. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA 297/TST. 2. DOENÇA OCUPACIONAL. DANOS MORAIS E MATERIAIS. DEPRESSÃO. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS ENQUANTO A EMPREGADA ESTAVA DOENTE. ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR CONFIGURADA. SÚMULA 126/TST. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O pleito de indenização por dano moral e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agredem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se *in re ipsa*); b) nexu causal, que se evidencia pela circunstância de o malefício ter ocorrido em face das circunstâncias laborativas; c) culpa empresarial, a

qual se presume em face das circunstâncias ambientais adversas que deram origem ao malefício (excluídas as hipóteses de responsabilidade objetiva, em que é prescindível a prova da conduta culposa patronal). Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Pontue-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Assim, agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Carta Magna, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). Registre-se que é do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho. Na hipótese, o TRT constatou, a partir das provas dos autos, o dano moral/material (depressão mental/psicológica e incapacidade laboral), o nexo de causalidade entre a doença e as atividades desenvolvidas pela Autora na empresa e a culpa patronal. Registre-se que, conquanto a perícia tenha concluído ausente o nexo de causalidade, o TRT ressaltou as informações trazidas nos exames médicos juntados, no sentido de que a Reclamante deveria ser afastada do atendimento de *call center*, em virtude do quadro clínico de depressão, e a Reclamada deixou de seguir a orientação médica. Tal circunstância acarretou o agravamento da enfermidade e evidenciou a culpa patronal e o nexo causal. Há de se destacar, também, que a Reclamada foi condenada ao pagamento de indenização por assédio moral, pois revelado nos autos que a Reclamante sofria cobrança abusiva para o cumprimento de metas impossíveis de serem alcançadas - notadamente pelo fato de encontrar-se debilitada durante tais cobranças. Atente-se que o trabalho é o modo mais eficaz e direto de afirmação da dignidade do ser humano no meio social, ou seja, é o instrumento pelo qual o indivíduo recebe o reconhecimento de seu valor pessoal e desenvolve a sua autoestima. Nesse sentido, não se pode admitir, no cenário social e jurídico atual, qualquer ação ilegítima do empregador que possa minimamente transgredir a noção de honra do ser humano. O empregador, como agente econômico dotado de alta responsabilidade social, deve dirigir sua atividade em acordo com os princípios fundamentais que regem a vida em sociedade, especialmente aqueles que dizem respeito à valorização do trabalho, à função social da propriedade e à justiça social (arts. 1º, IV, 3º, I e III, 5º, XXIII e 170 da CF).

Constatado no âmbito judicial que a conduta patronal desviou-se do norte constitucional de proteção de direitos fundamentais básicos, torna-se necessária a responsabilização pelos danos acarretados (art. 5º, V e X, da CF). Não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.

B) AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA.

1. DOENÇA PSIQUIÁTRICA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR RECONHECIDA PELO TRIBUNAL DE ORIGEM. DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. 2. DANOS MATERIAIS. PENSÃO MENSAL. CRITÉRIOS UTILIZADOS PARA O CÁLCULO. DECISÃO EM CONFORMIDADE COM OS PARÂMETROS LEGAIS (ARTS. 944 E 950 DO CCB). DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Nos termos do art. 950 do CC, se estiverem presentes os

pressupostos da responsabilidade civil, nas hipóteses de acidentes que acarretem invalidez permanente ou redução da capacidade de trabalho, são devidas as seguintes indenizações: despesas de tratamento até o fim da convalescença; lucros cessantes também até o fim da convalescença e pensão correspondente à importância do trabalho para que a vítima se inabilitou. No presente caso, o TRT consignou que a Reclamante ficou incapacitada para o trabalho em virtude da doença ocupacional adquirida, tendo sido imputada à Reclamada a responsabilidade pelo infortúnio. No arbitramento do valor da indenização, o Regional utilizou a proporção de 50% da remuneração da trabalhadora para o cálculo da pensão mensal. O julgador asseverou que o arbitramento da pensão naquele patamar (50% da remuneração) justificava-se pela natureza multicausal da doença, já que o seu aparecimento não poderia ser unicamente vinculado aos serviços prestados, tendo decorrido também de outros fatores. Observa-se que a condenação pelos danos materiais (pensão mensal) foi pautada em critérios razoáveis (art. 944 e 950 do CCB), não havendo falar em desproporcionalidade da condenação. Percebe-se que a decisão se encontra balizada pelos critérios legais que regem a matéria. Em relação ao pedido de pagamento da indenização em cota única, registre-se que a jurisprudência desta Corte tem entendido que o juiz pode atuar com relativa discricionariedade para escolher o critério da condenação por danos materiais, de modo que sua decisão corresponda ao equilíbrio entre a efetividade da jurisdição e a equidade entre as partes. Nesse passo, não se vislumbra qualquer afronta à ordem jurídica na decisão do TRT, que afastou o pedido de pagamento de indenização em cota única em função da possibilidade de recuperação médica da Reclamante. Assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-XXX-XX.2011.5.18.0006, em que são Agravantes NOME EXCLUÍDOS e Agravados OS MESMOS. A Vice-Presidência do TRT de origem denegou seguimento aos recursos de revista interpostos pelas partes. Inconformadas, as partes interpõem os presentes agravos de instrumento, sustentando que seus recursos de revista reuniam condições de admissibilidade. Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 83, § 2º, do RITST. PROCESSO ELETRÔNICO. É o relatório.

V O T O

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMADO I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos recursais, CONHEÇO do apelo. II) MÉRITO

1. PRESCRIÇÃO. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA 297/TST. 2.

1. PRESCRIÇÃO. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA 297/TST. 2.

DOENÇA OCUPACIONAL. DANOS MORAIS E MATERIAIS. DEPRESSÃO.

COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS ENQUANTO A EMPREGADA ESTAVA

DOENTE. ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE

CIVIL DO EMPREGADOR CONFIGURADA. SÚMULA 126/TST. DECISÃO

DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO

O Tribunal Regional assim decidiu a matéria, em sede de RO:

"DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAL E MORAL.

ASSÉDIO MORAL. A r. sentença julgou improcedente o pedido de indenização por

danos material e moral, decorrente de doença ocupacional, sob tais fundamentos:

Confrontados os elementos fáticos e técnicos trazidos aos autos, verifico que não há como se afastar as conclusões estampadas no laudo pericial. Isso porque, a reclamante não comprovou nos autos as péssimas condições de trabalho narradas

na petição inicial, que poderiam, em tese, atuar como concausa no surgimento da enfermidade, que sabidamente tem natureza multicausal, ou quem sabe agravá-la. Dessa forma, não infirmado por prova em sentido contrário, acolho o laudo apresentado e, inexistindo nexos causal entre a patologia que acomete a autora e o trabalho por ela realizado, indefiro o pleito de indenização por danos morais e materiais (fl. 680).

A Exma. Juíza *a quo* também julgou improcedente o pedido de indenização decorrente de assédio moral, entendendo que os elementos dos autos não comprovam o alegado dano moral. A reclamante pugna pela reforma da sentença a fim de que seja reconhecida a existência de doença ocupacional e/ou acidente de trabalho e, conseqüentemente, deferida indenização por danos materiais e morais. Sustenta que, ao contrário do convencimento da ilustre perita, existe concausa entre a patologia alegada na exordial e as atividades desempenhadas na empresa, conforme ficou demonstrado em caso análogo apreciado no processo de nº 666/2011 da 2ª VT de Goiânia, e afirma que a mesma conclusão se aplica à recorrente (fl. 696). Na inicial, a reclamante disse que é portadora de doença decorrente da atividade laboral, alegando que foi vítima de inúmeros tratamentos irascíveis de superior hierárquico, era tratada com desprezo e submetida a humilhações praticadas por supervisores e coordenadores. Entende que essas circunstâncias contribuíram diretamente para o desenvolvimento de uma depressão profunda, evoluindo para síndrome do pânico e agravamento de psoríase, bem como de uma gastrite (fl. 05 autos físicos). Disse ainda que, não obstante a existência de diversos laudos médicos, recomendando a mudança de função, a empresa nunca se importou com as recomendações médicas, sempre optando por encaminhá-la ao INSS, de modo que passou a ser alvo de uma enorme pressão por parte de prepostos da reclamada, no sentido de fazer com que ela desistisse do emprego e, conseqüentemente, de sua estabilidade provisória. Aduziu que a "duras penas" tem suportado a pressão, pois, a manutenção do seu emprego é de suma importância, levando-se em conta o seu estado de saúde, a garantia do sustento e o gozo do auxílio-doença concedido pela Previdência Social. Afirmou que está acometida por doença psiquiátrica que gerou incapacidade total, absoluta e permanente para o trabalho e concluiu que a culpa da empresa é presumida. Em relação ao assédio moral, a recorrente pugna pela reforma da sentença argumentando que há prova suficiente a demonstrar sua tese e afirma que há julgado anterior constatando postura persecutória da empresa e condições desfavoráveis no ambiente de trabalho. A reclamada contestou as alegações da doença ocupacional dizendo que não existe nexos causal entre o labor desenvolvido na empresa e a doença que acomete a reclamante, não há culpa do empregador, tampouco prova da existência de danos material e moral.

A configuração da responsabilidade civil do empregador é subjetiva, do tipo aquiliana. Para sua responsabilização é necessário o preenchimento de certos requisitos, quais sejam: a) prática de ato antijurídico, promanado de ação ou omissão voluntária, negligência ou imperícia; b) efetiva ocorrência de dano, que o ato ou omissão perpetrada seja de comprovada gravidade; c) haja relação ou nexos de causalidade entre a conduta ilícita praticada e o dano causado. É o que requer a Lei Maior, quando dispõe que *seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa* (art. 7º, XXVIII). Contrapondo-se nesses casos à responsabilidade objetiva, em que basta o dano para surgir o direito à reparação. Ressalto que a configuração do dano, na maioria das vezes, é sinuosa devendo o julgador agir com razoabilidade, para não transformar esta via de justiça numa forma de favorecimento

daqueles que apenas buscam obter adventícios econômicos. Nos termos do inciso I, art. 20, da Lei nº 8.213/91, a doença profissional é aquela 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. Note-se que o ordenamento jurídico brasileiro exige que o trabalho haja contribuído para a redução ou perda da capacidade laboral do empregado, para caracterizar a doença ou acidente de trabalho, conforme inciso I do art. 21 da Lei nº 8.213/1991. Dessa forma, é da autora o ônus de comprovar a existência da lesão e os requisitos para responsabilização da reclamada pelos efeitos do dano - arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC. Estabelecidas essas premissas maiores, do direito disponibilizado à aplicação, resta conhecer a premissa menor, o fato, para a sua incursão em uma das situações daquela. A ilustre perita ponderou as circunstâncias em que era desenvolvido o labor da reclamante e prestou esclarecimentos sobre a doença dizendo o seguinte: *A depressão mental/ansiedade pode ser a manifestação final de fatores genéticos (disfunção na neurotransmissão central), problemas de desenvolvimento (distúrbios da personalidade), traumas de infância ou de problemas psicossociais (divórcio, desemprego). Cerca de 20% da população adulta apresenta durante sua vida episódios depressivos com manifestações clínicas significativas. Estudos Médicos e Científicos demonstram que quadros de Transtorno Emocional são sempre de natureza multicausal, sendo apontados como principais agentes de contribuição etiológica: a predisposição constitucional herdada (genética) e o perfil da personalidade individual, bem como o estilo de vida da pessoa. Apesar do trabalho em Call Center ser considerado estressante, não podemos afirmar que o exercício dessa função causa depressão mental/ansiedade, pois estes são multicausais e dependem da predisposição genética e psicológica do indivíduo e podem ser relacionados com qualquer circunstância da vida humana (divórcio/ separação do filho/ problemas familiares/ solidão/ doenças/ insatisfação com a condição social/ luto e inclusive eventos desagradáveis), etc. Concluímos que, no momento, a reclamante é portadora de incapacidade laborativa parcial e permanente para a atividade declarada, agente de negócio/call center. Após, tratamento/psiquiátrico poderá exercer atividades laborativas que não exijam grandes metas/cobranças/muita concentração mental. Não estabelecemos nexos técnico, depressão mental e ansiedade/trabalho (fl. 652).* Meu destaque. O laudo pericial (fls. 643/662) discorre também sobre o transtorno de adaptação – CID F43.2 - e concluiu o seguinte:

1= No momento, a reclamante é portadora de Incapacidade Laborativa Parcial e Permanente, para a atividade declarada, Agente de Negócio/Call Center. Após tratamento/Psiquiátrico poderá exercer atividades laborativas que não exijam grandes metas/cobranças/muita concentração mental. 2= Não estabelecemos Nexos Técnico, Depressão Mental e Ansiedade/trabalho (fl. 663). Não obstante a sra. Perita conclua pela inexistência do nexo causal, observe-se que a reclamante estava diariamente submetida à atividade estressante - *call center*. E a depressão, conforme explicitado no laudo, possui fatores multicausais, não podendo se desprezar as condições ofertadas pelo empregador em meio ambiente laboral.

Veja-se que o laudo pericial foi enfático ao dizer que esses fatores desencadeantes da depressão dependem da predisposição genética e psicológica do indivíduo e podem estar relacionada com qualquer circunstância da vida humana.

Mais adiante, a Sra. perita acentuou que "*após, tratamento/psiquiátrico poderá exercer atividades laborativas que não exijam grandes metas/cobranças/muita concentração mental*". A reclamante estava submetida a tratamento médico psiquiátrico e constam nos autos vários atestados (fl. 61/66), recomendando o

remanejamento na função, desde o ano de 2008, com intuito de não haver retorno dos sintomas da doença (fl. 61/62). Nesse sentido, são os atestados dos dias 28/05/2008 e 15/05/2009 (fl. 61), este último relata o seguinte: *Relato que Maisa Luiz Vinhal, 38 anos, passa por reavaliação psiquiátrica e há melhora considerável do quadro clínico referente a F41.0 + F41.1 - CID 10. De forma que já há condições e retornar às atividades laborais. Porém, oriento que seja colocada em atividade diferente da anterior (remanejamento) - fl. 61.* Em 06/07/2009, a recorrente foi submetida a nova avaliação psiquiátrica e o médico, novamente, recomendou o remanejamento da reclamante para o exercício de atribuições distintas, relatando que: *... após o seu retorno ao trabalho, observo que o tipo de serviço é incompatível c/ suas características pessoais. Sugiro remanejamento no tipo de trabalho e licença para tratamento de saúde, 60 dias. (Fl. 62.)* Embora todas as recomendações médicas indicassem a necessidade de remanejamento da recorrente, o empregador não adotou qualquer providência com o intuito de proporcionar um ambiente de trabalho salutar e viável ao restabelecimento da saúde da trabalhadora. É o que evidencia a leitura da própria peça contestatória em que a defesa qualificou os fatos e circunstâncias narrados na inicial como simples dissabores sofridos pela reclamante. Ora, se havia uma recomendação médica para o imediato remanejamento da função, com intuito de evitar a reincidência dos sintomas, evidente que a permanência naquela atividade concorreu, sim, de forma marcante para o agravamento do quadro clínico psiquiátrico. E, quanto a esse aspecto, veja-se que o laudo pericial também deixa sobressair a necessidade do afastamento da função, ao asseverar que após o tratamento psiquiátrico a reclamante poderá exercer atividades laborativas que não exijam grandes metas/cobranças/muita concentração mental. Não há dúvida de que a atividade de *call center* exige muita concentração mental e bem estar psicológico para lidar com as inúmeras reclamações e insatisfações dos clientes. Todavia, além de a reclamante não ser remanejada de suas funções, a defesa não comprova mudança na rotina de trabalho e metas impostas à reclamante para contribuir com o tratamento.

Saliente-se que essa indiferença do empregador exorbita os limites do poder diretivo patronal, afeta direitos sociais e a garantia fundamental à saúde, nos termos do art. 6º da Constituição Federal. Conforme já destacou o Exmo. Desor. BRENO MEDEIROS, em acórdão de sua relatoria - RO 0000666- 86.2011.5.18.0002, sessão do dia 05/09/2012, *"é do conhecimento desta Turma, pela análise de outros recursos, que o trabalhador de call center sofre pressão por produtividade e atingimento de metas, além de, não raro, travar embate com clientes insatisfeitos, os quais, na maioria das vezes só dispõe do tele-atendimento para manifestar seu descontentamento com as teleoperadoras já que sua lojas físicas para essa finalidade se tornam cada vez mais raras, acompanhando uma tendência mundial de tornar eletrônico e virtual o contato entre as pessoas e as empresas"*.

Portanto, a conduta da reclamada, ignorando as inúmeras recomendações médicas para o remanejamento da empregada, e a total inércia em implementar melhorias nas condições do meio ambiente de trabalho, contribuiu, sim, para o agravamento do distúrbio psiquiátrico que acomete a reclamante - depressão mental, revelando o nexo de concausalidade entre função exercida e dano comprovado. Logo, com base no art. 436 do CPC, afasto a conclusão do laudo pericial, devendo a reclamada responder na medida de sua participação pela doença que acomete a empregada.

A lei civil estabelece que comete ato ilícito aquele que por ação ou omissão violar direito e causar dano a outrem, *verbis*: Art. 186. *Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.* Art. 927. *Aquele que, por ato ilícito*

(arts. 186 e 187), *causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo*. Convém rememorar que comprovado o ato ilícito, dispensa-se a prova do prejuízo para demonstrar a ofensa à moral humana, pois, o dano moral representa lesão à personalidade, ao âmago e à honra da pessoa, sendo, por isso, de difícil constatação, já que atinge a esfera íntima do indivíduo. Nas lições de José Afonso Dallegrave Neto, *"o dano moral caracteriza-se pela simples violação de um direito geral de personalidade, sendo a dor, a tristeza ou o desconforto emocional da vítima sentimentos presumidos de tal lesão (presunção hominis) e, por isso, prescindíveis de comprovação em juízo (Dallegrave Neto, José Afonso, Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, 2ª ed. SP: LTr, 2007, p. 154)*. Texto extraído da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, pag. 129, acessível na internet. Portanto, tem-se por demonstrado que a reclamada incorreu em ato ilícito, devendo, por isso, indenizar a recorrente. Esclareça-se que não se justifica o pagamento de pensão de uma única vez - art. 950 do CC - pois, a perícia indicou que, após o tratamento psiquiátrico, a recorrente poderá retornar às atividades laborais. Essa circunstância também se constata nos atestados do médico psiquiatra que recomendou o remanejamento da função, e não a incapacidade total e permanente para quaisquer atividades laborais. Considerando a possibilidade de influência de outros fatores na eclosão da doença, fixa-se em 50% a participação do trabalho no agravamento da doença que acometeu a reclamante. À vista do contracheque de fl. 397, a pensão mensal vitalícia, ora deferida, atinge a cifra de R\$287,15, correspondente a 50% da remuneração da reclamante, sem prejuízo dos reajuste da categoria, sendo devida desde o ajuizamento da ação até alta médica psiquiátrica. Fixo o dano moral em R\$5.743,10(574,31 x 20= 11.486,20 x 50%). Quanto ao assédio moral, a questão está umbilicalmente interligada ao abalo da saúde mental da recorrente. Depreende-se que os fatos apontados na petição inicial como relevantes a amparar o pedido de indenização por assédio moral foram: controle do uso do banheiro; tratamentos ofensivos e cumprimento de metas superiores às forças da trabalhadora. Em relação ao controle das pausas para ida ao banheiro, a prova testemunhal não confirma a existência de qualquer episódio em que a reclamante teria sido impedida de utilização do banheiro para fins de atendimento de suas necessidades. Esclareço que a simples existência do controle de pausas, por si só, não caracteriza prática abusiva do empregador, já que os postos de atendimento não podem ficar desguarnecidos, e não houve comprovação de qualquer medida desarrazoada. Nesse sentido, há precedente desta eg. Segunda Turma, da relatoria do Exmo. Desor. PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO - RO00280-2008-012-18-00-3 - sessão de julgamento do dia 16/07/2008, em que o douto Relator ponderou o seguinte: *Afinal, os postos de atendimento não poderiam ficar totalmente desguarnecidos, até porque os serviços prestados pela reclamada sofrem fiscalização direta da Anatel, agência governamental que regula, dentre outros aspectos, a qualidade do atendimento ao cliente*. Quanto ao segundo aspecto - tratamentos ofensivos - não há prova de que a reclamante foi alvo de tratamento descortês e ofensivo desferido por superiores hierárquicos. Em relação ao terceiro aspecto - cumprimento de metas superiores às forças da trabalhadora - há de se fazer algumas considerações relevantes. O contrato da reclamante iniciou em 15/03/2006 (fl. 572), na função de agente de negócios - *call center* - e a recorrente laborava na área de retenção. A testemunha Domingos Lemes D'Abadia declarou que trabalhou com a reclamante na área de retenção e pediu demissão da empresa "em razão das pressões que sofria" (fl. 493). Conforme já explanado alhures, a reclamante estava submetida a tratamento médico psiquiátrico com inúmeros laudos recomendando o remanejamento na função com intuito de não haver retorno dos

sintomas da doença (fl. 61/62). Em linhas singelas, o assédio moral é verdadeira tortura psicológica, um fardo pesado que é carregado diariamente pela vítima. Para ela, o trabalho é apenas fonte de dor, sofrimento e desilusão e sua agonia é renovada todos os dias. Neste cenário, não se vê muitas perspectivas. A vítima busca tão somente se livrar do martírio. É cediço que o ordenamento jurídico tutela não apenas bens materiais, mas também os imateriais, de índole moral, corolário do princípio da dignidade da pessoa humana. E esses bens imateriais estão ligados à esfera psíquica, sentimental, privacidade, honra e imagem, conforme preceitua o art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal. A conduta renitente da empresa descumprindo prescrições médicas para o remanejamento de função evidencia total descaso às necessidades da trabalhadora. E essa conduta do empregador de total indiferença a uma necessidade vital, inegavelmente, viola a dignidade do trabalhador, porque compelia a empregada à execução de tarefas incompatíveis com sua capacidade laborativa, em momento que a saúde psíquica se encontrava seriamente abalada. Assim, tem-se por demonstrada a prática de assédio moral, com mácula a dignidade da pessoa humana, razão pela qual o empregador deve responder pela correspondente indenização pecuniária. Por apego à dialética, destaque-se que a ilação posta não incorre em duplicidade de condenação. Isso porque o mesmo fato pode ensejar violação a direitos de toda ordem, sobretudo quando se trata de bens de índole moral. Portanto, dou provimento ao recurso para condenar a reclamada ao pagamento de indenização decorrente de assédio moral, no importe de R\$5.000,00 (cinco mil reais). Ante o exposto, dou parcial provimento ao recurso da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de pensão mensal vitalícia, no importe de R\$287,15, até alta médica psiquiátrica; mais dano moral de R\$10.743,10, sendo R\$5.000,00, em razão da concausalidade, e R\$5.000,00 pelo assédio moral. A atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT". Interpostos ED's, assim se pronunciou o TRT: "EMBARGOS DA RECLAMANTE E DA RECLAMADA. A reclamante opõe embargos declaratórios apontando contradição no julgado, em relação à duração da pensão mensal, dizendo que a pensão "vitalícia" não se compatibiliza com a cessação pela alta médica psiquiátrica assentada no acórdão. Pede ainda que, na delimitação do valor da pensão pelo empregador, seja observado o valor do benefício previdenciário concedido a título de aposentadoria por invalidez, esta no importe de R\$720,30 (fl. 425). A reclamante reitera o pedido de pagamento da pensão em parcela única, nos termos do art. 950 do Código Civil, ou que seja definida a forma de pagamento da pensão mensal, se mediante constituição de capital ou implementação em folha de pagamento e/ou depósitos bancários, bem como estabelecido o termo inicial para incidência de juros e correção monetária sobre a indenização por dano moral, nos termos da súmula 362 do STJ. A reclamada também opõe embargos de declaração alegando existência de omissão e

contradição no acórdão de fls. 400/419. Aduz que a reclamante foi contratada em dezembro/2007 e licenciada pelo INSS, em janeiro/2008, e que laborou por menos de um mês. Em seguida, afirma que o enfrentamento desse fato é essencial à compreensão da culpa patronal, pois, não poderia, nesse breve intervalo, haver "inúmeras recomendações médicas descumpridas ou "implementação de melhorias nas condições de trabalho" (fl. 429). Aponta contradição no julgado, argumentando ser incompatível a duração da pensão "vitalícia", limitada à alta médica psiquiátrica. Pede que seja esclarecido se a alta médica psiquiátrica coincide com o fim do pagamento do benefício previdenciário (fl. 430). Começo por dizer que é inverídica a

alegação da reclamada de que a reclamante foi contratada em dezembro/2007, tendo laborado por apenas um mês para a empregante, até o afastamento, ocorrido em janeiro/2008, usufruindo de benefício previdenciário. A controvérsia sobre a data de admissão da reclamante e a sucessão de empregadores ocorrida entre NOMES EXCLUÍDOS já foi analisada pela Juíza a quo, em decisão proferida à fl. 571/572, e a reclamada não se insurgiu contra a decisão que reconheceu a sucessão de empregadores e a unicidade contratual. Logo, é pacífico que o contrato de trabalho da reclamante iniciou-se em 15/03/2006 e não em 03/12/2007, como insiste em fazer crer a empregante. Portanto, não há qualquer omissão no julgado, subsistindo os fundamentos fáticos e jurídicos que comprovam o nexo concausal e a culpa da reclamada pelos danos causados à reclamante. Em relação à duração da pensão mensal, reclamante e reclamada opõem embargos alegando contradição no acórdão. Assentou-se que a conduta da reclamada concorreu para o agravamento da doença psíquica que acomete a reclamante, na medida em que a empregadora, reiteradamente, ignorou as diversas recomendações do médico psiquiatra, prescrevendo a necessidade de remanejamento de função, a fim de que não houvesse o agravamento da doença, razão pela qual a Turma julgadora concluiu pela existência de nexo concausal e a conseqüente responsabilidade da empregadora/empargante. Trilhando essa linha de raciocínio e sobretudo por rechaçar a conduta renitente do empregador pelo não-atendimento às inúmeras recomendações médicas, concorrendo ao agravamento da doença/depressão, o órgão julgador decidiu condenar a reclamada/empargante ao "pagamento de pensão mensal *vitalícia*, ... , até alta médica psiquiátrica." A utilização da expressão pensão "vitalícia" conjugada com a proposição "até alta médica psiquiátrica" fez surgir dúvida sobre a duração do pagamento da pensão mensal. Ante a contradição efetiva, pela qual se pede escusas às partes, a interpretação cabível à infeliz redação é a que se retira do seu próprio contexto. Neste rumo, verifica-se que toda a narrativa dos fundamentos que demonstram o nexo concausal e ensejam a responsabilidade do empregador estão atrelados ao fato de que as atribuições desempenhadas pela autora e a conduta renitente do empregador contribuíram para o agravamento da doença psiquiátrica. Em momento algum, está posto que o trabalho prestado pela reclamante foi causa determinante ou inafastável para o surgimento da patologia psiquiátrica, ou seja, a depressão não "nasceu" em decorrência do labor executado. Os fatores de surgimento da depressão são multicausais. Veja-se que a perícia judicial esclareceu que "Após, tratamento/psiquiátrico poderá exercer atividades laborativas que não exijam grandes metas/cobranças/muita concentração mental" e essas considerações não foram desprezadas pelo Julgador. Ao contrário, foram sopesadas com as recomendações prescritas pelo médico psiquiatra da confiança da reclamante, conforme os vários atestados médicos constantes nos autos. Nesse cenário, a duração da pensão mensal na espécie "vitalícia" contraria toda a motivação desenvolvida na decisão. O que se percebe, claramente, é que a expressão "vitalícia" foi utilizada de modo impróprio. E isso ocorreu pela frequência com que o tema é debatido nas sessões de julgamento. Feitas essas considerações, assenta-se que a responsabilidade atribuída ao empregador ocorreu em razão do nexo concausal, havendo possibilidade de reversão do quadro patológico em que a reclamante se encontra. Nesse sentido, foram os pronunciamentos médicos. Logo, a duração da pensão mensal subsistirá até alta médica psiquiátrica, extirpando-se da condenação a expressão "vitalícia", devendo ainda o pagamento da pensão mensal ser implementado em folha de pagamento. Não há, pois, que se falar em pagamento em parcela única, pelos mesmos motivos já explicitados no acórdão - fl. 414. Quanto

ao valor da pensão mensal, fixado em R\$287,15, correspondendo a 50% do salário base da reclamante (fl. 387), não há nada a ser modificado, porquanto a legislação não impõe que a indenização arbitrada pelo Judiciário, suportada pelo empregador, seja idêntica aos valores pagos pela Previdência Social a título de aposentadoria por invalidez previdenciária, cód. 32 (fl. 386 autos físicos). Também não se confunde a responsabilidade do órgão previdenciário com a responsabilidade civil do empregador pelo pagamento da indenização por dano material. Assim, eventual cessação do pagamento do benefício previdenciário não exclui, de plano, a responsabilidade da reclamada/embargante. Quanto à incidência de juros e correção monetária sobre a indenização por dano moral, o acórdão embargado já se pronunciou a respeito, nos termos dos fundamentos de fls. 418 dos autos físicos. Com tais fundamentos, acolhem-se os embargos declaratórios apresentados pelas partes para, sanando a contradição, esclarecer que o pagamento da pensão mensal cessará com a alta médica psiquiátrica, extirpando-se da condenação a expressão "vitalícia", devendo ainda a pensão mensal ser implementada em folha de pagamento. Portanto, dou parcial provimento os embargos declaratórios da reclamante e da reclamada". Inconformado, o Reclamado interpôs RR. A Vice-Presidência do TRT, na análise de admissibilidade do recurso, denegou-lhe seguimento. No agravo de instrumento, o Reclamado reitera as alegações trazidas no recurso de revista, ao argumento de que foram preenchidos os requisitos de admissibilidade do art. 896 da CLT. Contudo, a argumentação da Agravante não logra desconstituir os termos da decisão agravada, que subsiste pelos seus próprios fundamentos, ora endossados e integrantes das presentes razões de decidir, *verbis*: "Recurso de: NOME EXCLUÍDO PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS Tempestivo o recurso (acórdão publicado em 14/02/2013 - fl. 451; recurso apresentado em 22/02/2013 - fl. 502). Regular a representação processual (fls. 513/516-autos físicos). Satisfeito o preparo (fls. 419 e 511/512-autos físicos). PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS PRESCRIÇÃO. É inviável o exame da matéria na vereda da Revista, em razão de não ter havido pronunciamento explícito a respeito na via ordinária. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR/EMPREGADO / INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL / DOENÇA OCUPACIONAL. Alegação(ões): - violação dos artigos 186 e 927 do CCB. A Recorrente alega, em síntese, que a decisão recorrida está contrária à conclusão pericial médica de que inexistente o nexo causal entre a atividade da obreira e a doença que lhe acometeu, não podendo ser reconhecida, assim, a sua obrigação de indenizar a Reclamante. Não concorda, ainda, com a aplicação presumida do nexo técnico epidemiológico. Sustenta, também, que ficou demonstrada a ausência de sua culpa, diante do correto cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho. Consta do acórdão (fls. 411/413-autos físicos): *"Embora todas as recomendações médicas indicassem a necessidade de remanejamento da recorrente, o empregador não adotou qualquer providência com o intuito de proporcionar um ambiente de trabalho salutar e viável ao restabelecimento da saúde da trabalhadora.(...) Ora, se havia uma recomendação médica para o imediato remanejamento da função, com intuito de evitar a reincidência dos sintomas, evidente que a permanência naquela atividade concorreu, sim, de forma marcante para o agravamento do quadro clínico psiquiátrico. E, quanto a esse aspecto, veja-se que o laudo pericial também deixa sobressair a necessidade do afastamento da função, ao asseverar que após o tratamento psiquiátrico a reclamante poderá exercer atividades laborativas que não exijam grandes metas/cobranças/muita concentração mental. (...) Todavia, além de a reclamante não ser remanejada de suas funções, a defesa não comprova mudança na rotina de trabalho e metas impostas à reclamante para contribuir com o*

tratamento. Saliente-se que essa indiferença do empregador exorbita os limites do poder diretivo patronal, afeta direitos sociais e a garantia fundamental à saúde, nos termos do art. 6º da Constituição Federal. (...)Logo, com base no art. 436 do CPC, afastou a conclusão do laudo pericial, devendo a reclamada responder na medida de sua participação pela doença que acomete a empregada. A lei civil estabelece que comete ato ilícito aquele que por ação ou omissão violar direito e causar dano a outrem, verbis: Art. 186 (...) Art. 927 (...)." A Turma Regional, com base no artigo 436 do CPC, afastou a conclusão do laudo pericial, e decidiu com suporte em outros elementos probantes pela existência de culpa da Reclamada no agravamento da doença da Reclamante e do nexo de concausalidade, havendo, portanto, obrigação da empresa em indenizar a Autora pelos danos por ela sofridos. Tal posicionamento, ao contrário do alegado, vai ao encontro dos permissivos legais indigitados, não prosperando, assim, de modo nenhum a assertiva de ofensa, a ensejar o prosseguimento da Revista. **CONCLUSÃO DENEGO** seguimento ao Recurso de Revista". Acresça-se. No tocante à responsabilização civil, registre-se que o pleito de indenização por dano moral e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se *in re ipsa*); b) nexo causal, que se evidencia pela circunstância de o malefício ter ocorrido em face das circunstâncias laborativas; c) culpa empresarial, a qual se presume em face das circunstâncias ambientais adversas que deram origem ao malefício (excluídas as hipóteses de responsabilidade objetiva, em que é prescindível a prova da conduta culposa patronal). Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Pontue-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Assim, agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Carta Magna, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). Registre-se que é do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, estando correta a decisão, no aspecto. Na hipótese, o TRT constatou, a partir das provas dos autos, o dano moral/material (depressão mental/psicológica e incapacidade laboral), o nexo de causalidade da doença com as atividadesdesenvolvidas pela Autora na empresa e a culpa patronal. Registre-se que, conquanto a perícia tenha concluído ausente o nexo de causalidade, o TRT ressaltou as informações trazidas nos exames médicos juntados, no sentido de que a Reclamante deveria ser afastada do atendimento de *call center*, em virtude do quadro clínico de depressão, e a Reclamada deixou de seguir a orientação médica. Tal circunstância acarretou o agravamento da enfermidade e evidenciou a culpa patronal e o nexo causal. Há de se destacar, também, que a Reclamada foi condenada a pagamento de indenização por assédio moral, pois foi revelado nos autos que a Reclamante sofria cobrança abusiva para o cumprimento de metas impossíveis de ser alcançadas - notadamente pelo fato de encontrar-se debilitada

durante tais cobranças. Atente-se que o trabalho é o modo mais eficaz e direto de afirmação da dignidade do ser humano no meio social, ou seja, é o instrumento pelo qual o indivíduo recebe o reconhecimento de seu valor pessoal e desenvolve a sua autoestima. Nesse sentido, não se pode admitir, no cenário social e jurídico atual, qualquer ação ilegítima do empregador que possa minimamente transgredir a noção de honra do ser humano. O empregador, como agente econômico dotado de alta responsabilidade social, deve dirigir sua atividade em acordo com os princípios fundamentais que regem a vida em sociedade, especialmente aqueles que dizem respeito à valorização do trabalho, à função social da propriedade e à justiça social (arts. 1º, IV, 3º, I e III, 5º, XXIII e 170 da CF). Constatado no âmbito judicial que a conduta patronal desviou-se do norte constitucional de proteção de direitos fundamentais básicos, torna-se necessária a responsabilização pelos danos acarretados (art. 5º, V e X, da CF). Ressalte-se que as vias recursais extraordinárias para os tribunais superiores (STF, STJ, TST) não traduzem terceiro grau de jurisdição; existem para assegurar a imperatividade da ordem jurídica constitucional e federal, visando à uniformização jurisprudencial na Federação. Por isso seu acesso é notoriamente restrito, não permitindo cognição ampla. Não se constata haver a demonstração, no recurso de revista, de jurisprudência dissonante específica sobre o tema, de interpretação divergente de normas regulamentares ou de violação direta de dispositivo de lei federal ou da Constituição da República, nos moldes das alíneas "a", "b" e "c" do art. 896 da CLT. Registre-se, por fim, que a motivação do acórdão, por adoção dos fundamentos da decisão denegatória, não se traduz em omissão no julgado ou na negativa de prestação jurisdicional - até mesmo porque transcritos integralmente. A propósito, o STF entende que se tem por cumprida a exigência constitucional da fundamentação das decisões mesmo na hipótese de o Poder Judiciário lançar mão da motivação referenciada *per relationem*, isto é, mesmo quando apenas se reporta às razões de decidir atacadas, sequer as reproduzindo. Nessa linha, o precedente STF-MS 27350 MC/DF, Rel. Min. Celso de Mello, DJ de 04/06/2008. Pelo seu acerto, portanto, adoto como razões de decidir os fundamentos da decisão agravada e NEGOU PROVIMENTO ao agravo de instrumento. B) AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE I) CONHECIMENTO Atendidos todos os pressupostos recursais, CONHEÇO do apelo. II) MÉRITO 1. DOENÇA PSIQUIÁTRICA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR RECONHECIDA PELO TRIBUNAL DE ORIGEM. DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. 2. DANOS MATERIAIS. PENSÃO MENSAL ARBITRADA PELO TRT. PEDIDO DE MAJORAÇÃO DO VALOR. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO O Tribunal Regional denegou seguimento ao recurso de revista do Reclamante. No agravo de instrumento, o Reclamante reitera as alegações trazidas no recurso de revista, ao argumento de que foram preenchidos os requisitos de admissibilidade do art. 896 da CLT. Contudo, a argumentação do Agravante não logra desconstituir os termos da decisão agravada, que subsiste pelos seus próprios fundamentos, ora endossados e integrantes das presentes razões de decidir, *in verbis*: "PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS Tempestivo o recurso (acórdão publicado em 14/02/2013 - fl. 451; recurso apresentado em 17/02/2013 - fl. 453). Regular a representação processual (fls. 35 e 447-processo digital). Custas processuais pela Reclamada (fl. 419-autos físicos). PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado / Indenização por Dano Material / Pensão Vitalícia. Alegação(ões): - violação do artigo 950, parágrafo único, do CCB. - divergência jurisprudencial. A Recorrente pugna pelo pagamento da pensão de uma única vez, nos termos do parágrafo único do artigo 950 do CCB. Entende que a pensão não pode ser paga somente até o momento em

que ela receber alta médica, uma vez que ela está aposentada por invalidez, o que significa que está debilitada para o trabalho permanentemente, devendo, ainda, ser levada em consideração, para o cálculo do valor total, a idade de 65 anos. Consta do acórdão (fl. 414-autos físicos): "*Esclareça-se que não se justifica o pagamento de pensão de uma única vez - art. 950 do CC - pois, a perícia indicou que, após o tratamento psiquiátrico, a recorrente poderá retornar às atividades laborais. Essa circunstância também se constata nos atestados do médico psiquiatra que recomendou o remanejamento da função, e não a incapacidade total e permanente para quaisquer atividades laborais.*" Não se vislumbra a violação apontada, já que o julgador tem a discricionariedade de determinar ou não o pagamento da pensão de uma única vez, levando em consideração as peculiaridades de cada caso, sendo que, aqui, a Turma atentou para o fato de que a incapacidade da Reclamante não é total e permanente, tendo ficado atestado pela perícia que há possibilidade de ela retornar ao trabalho após o tratamento psiquiátrico. Os arestos transcritos às fls. 475/485-autos físicos nem sequer podem ser analisados, haja vista que, embora indiquem os sítios em que foram obtidos, não mencionam a publicação no DEJT, nos termos do item IV da Súmula 337/TST. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR/EMPREGADO / INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Alegação(ões): - divergência jurisprudencial. A Recorrente entende que o valor da indenização por danos morais deve ser majorado, sustentando que não se observou o caráter pedagógico da medida nem a capacidade econômica da Reclamada. O único paradigma reproduzido (fls. 486/493-autos físicos) que trata da matéria em destaque não pode ser cotejado, por desatender, também, ao item IV da Súmula 337/TST. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Recurso. Deixa-se de analisar a arguição de negativa de vigência aos artigos relacionados à fl. 498-autos físicos, tendo em vista que foram citados na Revista de modo genérico, dentro de um tópico intitulado - Do prequestionamento, sem que a Recorrente tenha especificado em que itens do apelo estariam enquadrados, e quais seriam os motivos pelos quais teria havido violação. CONCLUSÃO DENEGO seguimento ao Recurso de Revista". Acresça-se. a) No tocante ao valor da indenização por danos morais, não há na legislação pátria delineamento do *quantum* a ser fixado a título de indenização por dano moral. Caberá ao juiz fixá-lo, equitativamente, sem se afastar da máxima cautela e sopesando todo o conjunto probatório constante dos autos. A lacuna legislativa na seara laboral quanto aos critérios para fixação leva o julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei. De todo modo, é oportuno registrar que a jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos. No caso, o TRT fixou o valor da indenização por danos morais em R\$10.000,00, não se demonstrando dissociado de parâmetros compatíveis, como a intensidade do sofrimento, a gravidade da lesão, o grau de culpa do ofensor e a sua condição econômica, o não enriquecimento indevido da vítima e o caráter pedagógico da medida; b) Em relação aos danos materiais, nos termos do art. 950 do CC, se estiverem presentes os pressupostos da responsabilidade civil, nas hipóteses de acidentes que acarretem invalidez permanente ou redução da capacidade de trabalho, são devidas as seguintes indenizações: despesas de tratamento até o fim da correspondente convalescença; lucros cessantes também até o fim da convalescença e pensão à importância do

trabalho para que a vítima se inabilitou. No presente caso, o TRT consignou que a Reclamante ficou incapacitada para o trabalho em virtude da doença ocupacional adquirida, tendo sido imputada à Reclamada a responsabilidade pelo infortúnio. No arbitramento do valor da indenização, o Regional utilizou a proporção de 50% da remuneração da trabalhadora para o cálculo da pensão mensal. O julgador asseverou que o arbitramento da pensão naquele patamar (50% da remuneração) justificava-se pela natureza multicausal da doença, já que o seu aparecimento não poderia ser unicamente vinculado aos serviços prestados, tendo decorrido também de outros fatores. Observa-se que a condenação pelos danos materiais (pensão mensal) foi pautada em critérios razoáveis, não havendo falar em desproporcionalidade da condenação (art. 944 do CCB). Percebe-se que a decisão se encontra balizada pelos critérios legais que regem a matéria. Em relação ao pedido de pagamento da indenização em cota única, registre-se que a jurisprudência desta Corte tem entendido que o juiz pode atuar com relativa discricionariedade para escolher o critério da condenação dos danos materiais, de modo que sua decisão corresponda ao equilíbrio entre a efetividade da jurisdição e a equidade entre as partes. Nesse passo, não se constata qualquer afronta à ordem jurídica na decisão do TRT, que afastou o pedido de pagamento de indenização em cota única em função da possibilidade de recuperação médica da Reclamante. c) Por fim, ressalte-se que as vias recursais extraordinárias para os tribunais superiores (STF, STJ, TST) não traduzem terceiro grau de jurisdição; existem para assegurar a imperatividade da ordem jurídica constitucional e federal, visando à uniformização jurisprudencial na Federação. Por isso seu acesso é notoriamente restrito, não permitindo cognição ampla. Não se constata haver a demonstração, no recurso de revista, de jurisprudência dissonante específica sobre o tema, de interpretação divergente de normas regulamentares ou de violação direta de dispositivo de lei federal ou da Constituição da República, nos moldes das alíneas "a", "b" e "c" do art. 896 da CLT. A propósito, o STF entende que se tem por cumprida a exigência constitucional da fundamentação das decisões mesmo na hipótese de o Poder Judiciário lançar mão da motivação referenciada *per relationem*, isto é, mesmo quando apenas se reporta às razões de decidir atacadas, sequer as reproduzindo. Nessa linha, o precedente STF-MS 27350 MC/DF, Rel. Min., DJ de 04/06/2008. Pelo seu acerto, portanto, adoto como razões de decidir os fundamentos da decisão agravada e NEGOU PROVIMENTO ao agravo de instrumento. ISTO POSTO ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento aos agravos de instrumento. Brasília, 30 de outubro de 2013. Firmado por assinatura digital (Lei nº 11.419/2006) Ministro Relator fls. PROCESSO Nº TST-AIRR-XXX-XX.2011.5.18.0006 Firmado por assinatura digital em 30/10/2013 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, nos termos da Lei nº 11.419/2006, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.---