

# **A INTERNALIZAÇÃO DO TRABALHO NA “ALMA” DO TRABALHADOR: QUANDO O HOMEM SE DESINTEGRA E O PAPEL DA SOCIEDADE PARA REINTEGRÁ-LO**

THE INTERNALISATION OF THE WORK IN "SOUL" OF WORKER: WHEN THE  
MAN DISINTEGRATES AND THE ROLE OF THE SOCIETY FOR REINSTATE HIM

**Carline Vitor Paim<sup>1</sup>**

## **RESUMO**

O presente artigo objetiva analisar e compreender como o poder diretivo do empregador, apoiado em métodos de gestão da mão-de-obra toyotista, dentro dos atuais contextos empresariais capitalistas e neoliberais, atinge a saúde mental do obreiro, o qual vem sofrendo cobranças insistentes por resultados e produtividade crescentes. Desenvolveremos nosso argumento sobre o tema apresentando algumas observações sobre o estresse, um dos males que têm atingido os trabalhadores e que, por sua vez, desencadeiam outras formas de doenças psicológicas. Mas antes apresentaremos em qual contexto de opressão o assalariado está inserido e, por último, discorreremos sobre a necessidade de se colocar em prática políticas de prevenção eficazes no combate ao mal-estar no trabalho e, por conseguinte, das doenças psicológicas que ele pode causar. Ademais, pontuaremos como outros atores da sociedade – sindicatos, médicos do trabalho, Ministério Público do Trabalho e juízes – podem adotar ações práticas e eficazes para ajudar na recuperação do obreiro que se desintegrou psicologicamente em decorrência das formas de gestão hostis presentes no ambiente laboral.

**PALAVRAS-CHAVE:** Saúde Mental; Capitalismo; Neoliberalismo; Globalização; Toyotismo; Poder Diretivo; Doenças Psicológicas; Prevenção

## **ABSTRACT**

This article aims to analyze and understand how the directive power of the employer, supported by administrative methods of hand labor toyotist, within the current neoliberal capitalists and business contexts, affects the mental health of the worker, which has suffered

---

<sup>1</sup> Graduanda da Faculdade de Direito da UFMG. Bolsista de Iniciação Científica financiada pela Fapemig, desde fevereiro de 2014, no qual avalia os impactos do poder diretivo do empregador na saúde mental dos trabalhadores de empresas *call center* da região metropolitana de Belo Horizonte, sob a orientação do professor **Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos**. Colaboradora do Programa Universitário de Apoio às Relações Trabalhistas – Prunart, da Faculdade de Direito da UFMG, também sob a coordenação do professor retrocitado.

repeated charges for results and increasing productivity. We will develop our argument on the topic by presenting some observations about Stress, one of the evils that affect workers and, in turn, cause other forms of psychological illnesses. But before, we will present the context of oppression in which the employee is inserted and, finally, we will discuss the need to put into practice effective prevention policies to combat unease in the workplace and, in consequence, the psychological diseases that it can cause . In addition, we will argue as other actors in society - labor unions, occupational physicians, Ministry of Labour and judges – can take effective actions to help the recovery worker who disintegrated psychologically as a result of forms of hostile management present in the work environment.

**KEY WORDS:** Mental Health; Capitalism; Neoliberalism; Globalization; Toyotism; Power Directing; Psychological Diseases; Prevention

## **INTRODUÇÃO**

O trabalho é, sem dúvida, a expressão do modo de ser do homem e, por conseguinte, invade e contorna todos os níveis de sua atividade, de seus afetos e de sua consciência. Sendo assim, quando o contexto organizacional apresenta aspectos que são hostis para o trabalhador, seja em relação ao trato dos obreiros como simples meios para os fins capitalistas, coisificando-os, seja em relação às formas brutais de exigência para que se cumpram metas inalcançáveis, distúrbios psíquicos encontram terreno fértil para se desenvolverem ou surgirem nos assalariados. Ou seja, mudanças na natureza do trabalho estão intimamente vinculadas ao sofrimento psíquico, fenômeno este que tem por objetivo ser abordado e compreendido no presente artigo por meio da perspectiva interdisciplinar.

Os atuais modelos de gestão que, ao invés de incentivar, constroem o trabalhador, por meio da utilização de conceitos, métodos e processos que visam à busca de qualidade e da produtividade totais, ainda que para isso seja necessário desestabilizar a saúde mental do empregado, acabam por dominar e explorar o ser humano, ou, mais propriamente, o ser humano-que-vive-do-trabalho.

O indivíduo, quando consegue manter seu emprego, é constantemente atormentado pelo fantasma da dispensa e pela sombra dos “reservas”, estes ansiosos por uma vaga. Isso, por si só, já causa importantes consequências psicológicas no trabalhador. Mas esse problema se agrava na medida em que as empresas, apoiadas nos ideais capitalistas e neoliberais, bem como nas atuais formas de gestão toyotistas aperfeiçoadas, necessitam

obter lucro mesmo em contextos de crises econômicas e exigem um trabalhador multifuncional, multiquificado, que seja “forte, dentes e músculos”.

Para alterar essa situação, onde o campo mental do trabalhador tem sido palco de inúmeros sofrimentos, é importante que este cenário seja compreendido dentro de todo um contexto social, político e econômico, e que diversos seguimentos da sociedade, como os sindicatos, Ministério Público do Trabalho, médicos do trabalho e juizes, sejam ativos na busca de solução e prevenção do problema, ao menos em parte, já que a mente humana, extremamente complexa, guarda inúmeros mistérios.

## **1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO ATUAL CENÁRIO POLÍTICO, SOCIAL E ECONÔMICO – *Panorama da precarização contemporânea***

A globalização é um fenômeno que, embora possua variados conceitos de diferentes autores, tem como ideia o fato de ter nascido com o capitalismo e se constituir uma fase dele. Para introduzir este conceito, torna-se imperioso remeter-se à definição de Maurício Godinho Delgado (2006, p.12), o qual a caracteriza como “*uma vinculação especialmente estreita entre os diversos subsistemas nacionais, regionais ou comunitários, de modo a criar como parâmetro relevante para o mercado a noção de globo terrestre e não mais, exclusivamente, nação ou região*”. Assim, traduz-se não apenas como fase do capitalismo, mas também como processo, à medida que tende a afetar as realidades econômicas, sociais, políticas e culturais nos diversos segmentos do mundo.

Uma parte interessante deste fenômeno da globalização pode ser representada pela imagem do encurtamento das distâncias sobre o globo terrestre, na medida em que todas as nações se inter-relacionem como vizinhas por meio de um intenso e rápido envolvimento entre os países. E este cenário de ampliação dos vínculos entre as nações, sobretudo comerciais, foi viabilizado em grande parte pela revolução tecnológica das últimas décadas, especialmente pelo avanço da informática e dos meios de comunicação que permitem interação em tempo real, bem como a generalização das relações dos indivíduos e das organizações, principalmente porque não mais existem barreiras físicas à completa conexão das empresas e dos mercados ao redor do globo.

Porém, quando a globalização criou um mercado mundial para o capitalismo e elevou as competições entre as corporações para uma escala mundial, na medida em que espalhou as empresas para diversas partes do globo, exacerbou e tornou mais claro os males do modo de produção capitalista, principalmente no que diz respeito aos trabalhadores.

Isto porque com a redução das barreiras geográficas, através do surgimento de novas tecnologias de comunicação, o que se verificou foi uma espécie de migração de postos de trabalho para países onde a legislação trabalhista e previdenciária são menos onerosas. Ou seja, além da facilidade em se exportar produtos, obviamente pelo desprendimento do sistema capitalista a uma mesma base territorial, “exportou-se” também a precarização dos direitos trabalhistas, pois as empresas passaram a explorar mão de obra barata de países que precisam de investimentos capazes de gerar emprego e renda, e que, para isso, compactuaram com a minimização da proteção trabalhista.

As empresas começaram a se fixar longe das legislações sociais a fim de se esquivarem, a todo custo, de qualquer política social que imponha restrições ao modo de subjugação do trabalho humano, com o único objetivo de diminuir os custos da produção e, por conseguinte, aumentar o lucro. E como a globalização, ao encurtar as distâncias geográficas, permitem as empresas fugir das intervenções estatais nas relações de produção, acabam por acentuar uma das facetas cruéis do capitalismo: a desvalorização do trabalho e do trabalhador, e a coisificação do ser humano que trabalha, tudo em detrimento da busca contínua pelo lucro.

Ademais, a globalização tem permitido às grandes empresas utilizarem mão-de-obra barata de países subdesenvolvidos principalmente através das modernas formas de terceirização, enquanto os “cérebros” ficam nos países de origem, normalmente nas nações desenvolvidas. Sendo assim, ao mesmo tempo em que a globalização encurta distâncias, ela aprofunda diferenças sociais, pois os empregos mudam de países sem precisar que as empresas se desloquem, havendo uma migração do trabalho concomitante ao estacionamento do capital.

E para reforçar este cenário de precarização da situação dos trabalhadores, tem-se o neoliberalismo, atual paradigma econômico e político, que vem alterando as concepções de mundo das pessoas na medida em que traz como pressuposto a ideia de que o progresso do homem será atingido através da fluência das liberdades e capacidades empreendedoras individuais dentro de um contexto institucionalizado, caracterizado por sólidos direitos à propriedade privada, a livres mercados e ao livre comércio. “*Ele (o neoliberalismo) sustenta*

*que o bem social é maximizado se se maximizam o alcance e a frequência das transações de mercado, procurando enquadrar todas as ações humanas no domínio do mercado.”* (HARVEY, 2008.p.13)

Nesta seara, o papel do Estado, ao invés de dedicar recursos ao bem estar social, como a saúde, o ensino público e a assistência social, se resume em praticamente criar e preservar um “habitat” apropriado às práticas de mercado com o intuito de garantir, por exemplo, a integridade e o aumento do dinheiro, os direitos de propriedade individuais, e para assegurar, ainda que através da força e da militarização, o funcionamento apropriado dos mercados.

Entretanto, a implementação de políticas neoliberais, além de aumentarem a pobreza, ocorrem à custa dos trabalhadores através da precarização e flexibilização dos direitos, uma vez que a diminuição da intervenção Estatal nas relações de produção se traduz em insuficiência da proteção social e redução da luta sindical por melhores condições de trabalho, tudo em nome da “*sacrossanta liberdade individual dos trabalhadores*”<sup>2</sup>. Neste sentido reflete Harvey (2008):

O resultado geral se traduz em baixos salários, crescente insegurança no emprego e, em muitos casos, perdas de benefícios e de proteções ao trabalho. (...) Dado o violento ataque a todas as formas de organização do trabalho e aos direitos do trabalhador, a que se adiciona o amplo recurso a reservas de mão-de-obra numerosas mas altamente desorganizadas em países como a China, a Indonésia, a Índia, o México e Bangladesh, tem-se impressão que o controle do trabalho e a manutenção de um elevado grau de exploração do trabalho têm se constituído desde o começo um componente essencial da neoliberalização. (HARVEY, David. 2008. Pag. 85 e 86)

Para incrementar ainda mais a situação de precariedade do assalariado, o atual modelo de gestão empresarial Toyotista, que passou a vigorar nas indústrias após a década de 1970 depois de um cenário de forte colapso econômico que se baseava no antigo sistema taylorista-fordista-keynesianista, introduziu novas estratégias no mundo industrial para que o capitalismo continuasse a sobreviver e se reerguesse no campo da produção e do trabalho. E é justamente a cada desenvolvimento das forças produtivas que as relações de trabalho correspondentes criam e recriam novas formas de opressão e resistência entre os detentores do meio de produção e os vendedores da força de trabalho.

---

<sup>2</sup> Termo utilizado por Harvey (2008).

Pois bem, o Toyotismo, ou Ohnismo, tem como principal característica a produção enxuta (lean production) e a flexibilidade, baseando-se nos seguintes pilares: o *just in time*<sup>3</sup> (para eliminar desperdícios); a terceirização de atividades-meio para empresas especializadas; a concentração dos trabalhadores em equipes de trabalho, exigindo delas total qualidade<sup>4</sup> na produção; a economia de escopo; e a automação com um toque humano. Ou seja, o objetivo principal do toyotismo é, em suma, elevar a produtividade do trabalho e a adaptabilidade da empresa a contextos de alta competitividade no sistema econômico e de insuficiente demanda do mercado consumidor, isto é, obter lucro, a qualquer custo, em um cenário de crise.

No Sistema Toyota de Produção, pensamos a economia em termos de redução da força de trabalho e de redução de custos. (...)

A redução da força de trabalho na Toyota é uma atividade que atinge toda a empresa e tem por fim a redução de custos. Portanto, todas as considerações e idéias de melhorias devem estar relacionadas à redução de custos. Dizendo isto ao contrário, o critério de todas as decisões é se a redução de custos pode ou não ser atingida.(OHNO, 1997. Pág. 69 e 70)

No modelo Toyotista, portanto, não há espaço para a alta concentração de trabalhadores e de estoques. Perde-se força o modelo de verticalização da empresa e se rompe a ideia de que ela deve deter todas as etapas do ciclo produtivo, prevalecendo uma nova filosofia da “empresa enxuta”, que concentra em si apenas as atividades essenciais a seu objetivo principal. Mas para “enxugar” a produção, o novo paradigma produtivo não poderia prescindir do mecanismo da terceirização, onde a empresa central foca no núcleo de sua atividade econômica, mediante o estabelecimento de uma rede de empresas periféricas que se ocupam da produção de componentes e dos serviços instrumentais (terceirização externa), e através da redução do número de empregos diretos, alocando trabalhadores em seu interior sem lhes estender os laços trabalhistas (terceirização interna).

Porém, consoante afirma Delgado (2006, p.48), uma das consequências de tal mecanismo de subcontratação empresarial é a diminuição do valor econômico do trabalho

---

<sup>3</sup> Em um processo de fluxo, a produção somente é feita quando necessária, em quantidade necessária, e no momento certo, objetivando sempre a redução de estoques ou até mesmo o estoque zero, reduzindo-se e/ou eliminando o desperdício. (OHNO, 1997)

<sup>4</sup> Ricardo Antunes (2009) questiona a “qualidade total” propalada pelo toyotismo. Para o autor, o que existe é uma falácia dessa “qualidade”, pois o modo de produção capitalista tem como inimigo a durabilidade dos produtos. Sendo assim, a “qualidade total” dos produtos faz com que seja, na maior parte das vezes, “o *invólucro*, a *aparência* ou o aprimoramento do *supérfluo*, uma vez que os produtos devem durar pouco e ter uma reposição no mercado.” Portanto, a taxa decrescente do valor de uso das mercadorias é uma condição para a reprodução e expansão dos imperativos do capital, e a tal “qualidade”, na verdade, é uma ideia que se vende, mas que, de fato, não existe.

*“por ser muito mais modesto o padrão de pactuação trabalhista observado por tais entes subcontratados”*. Isto porque se a terceirização representa uma estratégia lucrativa para as empresas, ela também precariza as relações de trabalho na medida em que os trabalhadores terceirizados recebem salários menores, cumprem jornadas mais extensas, vinculam-se a empresas com pouca idoneidade financeira, e se submetem a condições inadequadas de segurança no trabalho. Além disso, os contratos de trabalho, quando existem, pois muitos são contratados como autônomos ou “sócios”, são, na maioria, por prazo determinado, inviabilizando a integração e o crescimento profissional.

Vê-se, portanto, que a precariedade da força de trabalho se tornou característica na era pós-fordista, a qual ganha força com as regras de eficiência impostas pelas empresas, pois o obreiro, agora, se encontra diante de um empresário para negociar o seu salário, que costuma sair a preço abaixo do mercado, e o tempo que vai dedicar ao trabalho, na realidade muitas horas, dando mais espaço ainda para a flexibilização dos direitos e garantias conquistados.

Vasapollo (2006), ao citar o antropólogo e sociólogo Tiddi (2002), demonstra com exatidão o cenário atual de flexibilização e a situação do trabalhador:

O trabalhador precarizado se encontra, ademais, em uma fronteira incerta entre ocupação e não-ocupação e também em um não menos incerto reconhecimento jurídico diante das garantias sociais. Flexibilização, desregulação da relação de trabalho, ausência de direitos. Aqui a flexibilização não é riqueza. A flexibilização, por parte do contratante mais frágil, a força de trabalho, é um fator de risco e a ausência de garantias aumenta essa debilidade. Nessa guerra de desgaste, a força de trabalho é deixada completamente a descoberto, seja em relação ao próprio trabalho atual, para o qual não possui garantias, seja em relação ao futuro, seja em relação à renda, já que ninguém o assegura nos momentos de não-ocupação. (VASAPOLLO, Luciano. 2006. Pág.53)

Na reflexão de Viana (2004), portanto, a fábrica passou a organizar-se de outro modo, de rígida, tornou-se flexível, tal como os produtos que agora faz, o trabalhador que agora exige e o novo direito pelo qual luta. Em linhas gerais, talvez seja possível dizer que o sistema passou a trabalhar com a lógica inversa, em vez de incluir, excluir – empregados, direitos, políticas sociais, etapas do processo produtivo – como um vulcão que vomita lava e fogo, a fábrica passou a jogar para fora tudo o que não diz respeito ao foco de suas atividades.

Importante destacar, também, que este novo modo de produzir introduzido pelo toyotismo implicou, obviamente, na reestruturação do modo de se trabalhar, alterando as relações de trabalho e lhes impondo novas feições e transformações profundas em seu modo

de organização, através, principalmente, da cristalização do envolvimento individualizado do trabalhador, do compromisso do trabalho em equipe e da multifuncionalidade do operário.

Como bem ensina Delgado (2006, p.48), no toyotismo se perde “*força o modelo de superfracionamento e fragmentação do trabalho, com a rigorosa definição de funções, tal como propugnado pelo taylorismo*”, sendo que, em contrapartida, ganha espaço a “*ideia de multifuncionalidade do trabalhador, qual seja, a agregação de várias funções em torno da mesma pessoa*”. Assim, percebe-se a exigência de mudar o perfil do assalariado, o qual deve ser altamente qualificado e capaz de desempenhar várias funções.

Em 1947 organizamos as máquinas em linhas paralelas ou em forma de L e tentamos fazer com que um trabalhador operasse três ou quatro máquinas ao longo da rota de processamento. Encontramos, porém, uma forte resistência por parte dos trabalhadores da produção, embora não tenha havido aumento de trabalho e das horas trabalhadas. Nossos artífices não gostaram do novo arranjo que exigia que eles passassem a funcionar como operadores de múltiplas habilidades. Eles não gostaram de mudar de “um operador, uma máquina” para um sistema de “um operador, muitas máquinas em processos diferentes”. (OHNO,1997. pág.32)

## **2. MODELO DE GESTÃO EMPRESARIAL E O INÍCIO DO MAL-ESTAR NO TRABALHO**

No atual modelo de gestão empresarial que agrega características toyotistas mais aperfeiçoadas e sempre adequadas à expansão do capital, o trabalhador, além de ser mais qualificado, deve vestir a “alma” da empresa e passar a ser um “colaborador”, dedicando muito do tempo ao trabalho e vivendo para ele.

A exigência de polivalência dos trabalhadores reduz, concomitantemente, os postos de ocupação e aumenta o desemprego, além de intensificar os ritmos, tempos e processos de trabalho, tanto no mundo industrial como no dos serviços. A jornada laboral não necessariamente precisa ser alta, ou, às vezes, até se respeitam as jornadas determinadas pelas legislações trabalhistas, mas a complexidade e o tempo de trabalho despendido se tornaram maiores, pois, por mais trivial que pareça ser a atividade, no cotidiano do trabalho e em diferentes graus há permanente exigência de atenção e de exercício mental. Por isso, Antunes (2008, p.111) chama atenção para o fato de que a luta pela redução das horas trabalhadas implica também lutar pelo controle (e redução) “*do tempo opressivo de trabalho*”.



Hoje se tem exigido, além da força física do trabalhador, a extrema força mental, o ápice do seu saber, pois antes o que era de competência intelectual dos superiores hierárquicos, agora deve ser de todos os membros da equipe. Assim, o trabalhador se sente pressionado por todos os lados: deve estar imbuído com os projetos da empresa, qualificar-se, ser criativo, exercer múltiplas tarefas e, tudo isso, com total qualidade e produtividade, já que no mundo exterior há um exército de reserva, pronto para ocupar os postos de trabalho cada vez mais raro. Como bem refletiu Gonçalves (2004, p.85):

“Despede-se muito, ninguém é estável, a possibilidade de perder o emprego é iminente, todos estão com a cabeça a prêmio o tempo inteiro. **Quando o trabalhador da mesa ao lado é dispensado, restam apenas duas certezas: o aumento da quantidade de trabalho e estagnação do salário.**” (negritei)

Outra característica do toyotismo é a organização dos trabalhadores em equipes de trabalho ou células de produção, dependendo o êxito do grupo do êxito individual de cada um. Porém, num contexto onde os trabalhadores são tratados como “coisas”, descartáveis a qualquer momento quando não dão mais produtividade, o trabalho em grupo acaba por estimular a competitividade nas organizações, o que leva ao rompimento de laços afetivos anteriormente existentes entre os trabalhadores. Não há mais a relação de harmonia e cooperação nas empresas, pois o colega ao lado, agora, é um inimigo em potencial. Há uma competição permanente por uma vaga, por uma promoção, por atingir as metas e por suplantar o concorrente.

É nesse novo e perverso contexto das relações trabalhistas, no qual o capitalismo preocupa-se apenas em extrair o máximo do trabalhador, sem reciprocidades, que são estabelecidas as metas, desacompanhadas de qualquer bom senso ou razoabilidade, gerando um clima de constante desgaste, pressão, estresse e rivalidade no ambiente laboral, pois a qualquer momento tem outro operário “reserva” esperando preencher a vaga.

As empresas se utilizam de estratégias como salário-produção, prêmios, encontros de fins de semana, assistência psicológica e apelos emocionais, as quais são, na verdade, fórmulas de pressão que nem sempre respeitam o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, princípio maior do Direito Constitucional contemporâneo, fazendo com que o trabalhador censure os colegas e a si mesmo.

Os novos métodos de pressão e exigência capitalistas, além de atribuir ao empregado as responsabilidades pelos efeitos de seu trabalho, têm exigido dos trabalhadores que eles “vistam a camisa” da empresa, colaborem e se doem para ela sem restrições. Ademais, incentivam e praticamente obrigam o empregado a se tornar fiscal de si próprio,

vinculando seus ganhos a metas de produtividade e resultados, a trabalhar em ritmo frenético, de modo a “bater” as metas traçadas pela gerência e, então, afastar a “fama” de mau-empregado e incompetente.

Como sintetiza Sato (2002), hoje as empresas substituíram as formas de “controle externo”, isto é, sobre o processo, pelos mecanismos de controle “simbólico”, ou seja, pelo controle sobre resultados a partir de controles internos dos sujeitos, os quais são, portanto, mais sutis do que aqueles presentes apenas física e externamente.

Ocorre que este “supercomprometimento”, proporcionado pelo controle interno dos obreiros, leva muitos à auto-exploração, pois um novo “sujeito” é formado com identidade e interesses particulares *da empresa*, levando o assalariado, por conseguinte, ao estresse e à estafa.

Isto posto, e não por outra razão, senão o aumento dos lucros, as ofensas aos direitos fundamentais do trabalhador tem se tornado cada vez mais frequentes, na medida em que o dinheiro é priorizado em detrimento das pessoas que ali trabalham e que com as empresas cooperam. Ademais, com toda a competição, pressão e estresse a que o empregado é submetido, bem como o medo de perder o emprego e o sentimento individualista incorporado a esse novo trabalhador, além dos assédios sofridos, as doenças mentais e físicas encontram terreno fértil para o seu aparecimento e perpetuação, destruindo, por completo, a vida do homem enquanto ser humano.

### **3. PODER EMPREGATÍCIO “PERVERSO” E A FRAGMENTAÇÃO DO OBREIRO: AVALIAÇÃO CRÍTICA DA BUSCA PELO LUCRO E OS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**

Dentro de todo o contexto supracitado, há ainda que mencionar o exercício do poder empregatício na experiência trabalhista que, nas suas diversas facetas – diretiva, regulamentar, fiscalizatória e disciplinar – consiste em um conjunto de prerrogativas asseguradas juridicamente ao empregador para a gestão dos negócios conforme a finalidade e os interesses do capital.

Atualmente, deve-se conceber o poder empregatício como um *direito-função*, que atribui ao titular (empregador) poder-dever para agir também no interesse do outro (empregado), e não apenas no estrito interesse próprio. Em tese, é necessário deixar de lado

o *despotismo de fábrica*, a percepção unilateral, vertical e rígida do poder empregatício, bem como a ideia de *servidão*, que torna o trabalhador sujeito passivo da relação, com a mera obrigação de se conformar às diretrizes patronais. Em tese, deve-se adotar um conceito de poder empregatício que insira maior participação democrática do obreiro na empresa. Porém, as teorias não correspondem à realidade.

Embora o moderno Direito do Trabalho tenha caminhado ao encontro da democratização interna da empresa, sobretudo por meio dos quatro princípios basilares de afirmação do valor-trabalho erigida pela Constituição de 1988, quais sejam, o da valorização do trabalho, o da justiça social, o da submissão da propriedade à sua função socioambiental e o princípio da dignidade da pessoa humana, é inegável a existência de assimetria própria da relação de trabalho. E é justamente o descompasso da relação entre empregador e empregado que formas despóticas e hierárquicas de gestão empresarial têm sido geradas, pois as condições de trabalho são ditadas de modo unilateral e autoritário pelo empregador, provocando danos na esfera psíquica do obreiro.

Segundo Hirigoyen (2006, p.35), numerosos contratos de trabalho trazem cláusulas de objetivos a atingir, as quais, por sua vez, são irrealizáveis e mantêm os empregados sob um estado de sujeição permanente e pressão constante, os quais se veem na obrigação de acompanhar os objetivos inalcançáveis, sejam quais forem as consequências sobre a saúde deles. A autora ensina que muitas jurisprudências do Direito Comparado reconheceram tais objetivos quase impossíveis de serem cumpridos como “assédio clausular”, nomeação dada por Alain Chirez, pois o empregador é obrigado a fornecer ao assalariado os subsídios normais para executar sua missão, e a tarefa exigida deve corresponder às competências, à situação e ao salário do empregado.

Nesse propósito é preciso ter em conta que a celebração do contrato empregatício não deve privar o empregado de sua liberdade, mesmo porque o estado de liberdade é um pressuposto inafastável para a própria pactuação do contrato de trabalho, pois não se trata de uma relação escravocrata e servil. Isto porque o poder empregatício pressupõe uma subordinação jurídica, que consiste

*(...) na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.*

*(...) A subordinação é encarada sob o prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*). Não obstante essa situação de*

sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação. (DELGADO, 2010, p.281)

Portanto, a subordinação jurídica não se caracteriza por um estado de sujeição pessoal, mas significa que, pela celebração do contrato, o empregado se obriga a acolher apenas o direcionamento do empregador quanto ao *modus faciendi* da prestação laborativa. Porém, dentre as dimensões do poder empregatício uma das que mais têm afrontado a dignidade do trabalhador é o poder diretivo, do qual emanam as diretrizes organizativas do processo de trabalho, pois essas diretrizes costumam se revelar em políticas empresariais de metas, as quais acabam por conduzir a abusos se utilizadas com desmedida pelo empregador.

Sabe-se que o poder diretivo, diante de uma relação trabalhista, é necessário como forma de controle do sistema empresarial para ajudar na gestão da produção, do comércio ou de qualquer outro fim capitalista que a empresa se destinar. Porém, o retrocitado poder, assim como qualquer outro tipo de controle, tem (e deve ter) limites que devem ser observados pelo empregador, principalmente o limite pautado no princípio da dignidade humana.

Lapidar a reflexão de Guedes (2008) neste sentido:

A fábrica copiou os métodos militares para obter disciplina, transmitir ordens e encaixar as pessoas hierarquicamente. (...) Daí por que, contraditoriamente à liberdade de mercado que a empresa reclama em sua relação comercial, a relação com os empregados é dominada pela subordinação destes.

A empresa, segundo *Backhaus-Eger*, é “uma ilha de autoritarismo num mar espontâneo de cooperação”<sup>5</sup>. Com efeito, nesse espaço de domínio total do dono, “quem dá as ordens – quase sempre sozinho – é o empregador, não apenas determinando o modo pelo qual o empregado deve cumprir a prestação do trabalho, nem somente fiscalizando e aplicando punições, mas também regulando todos os aspectos da vida da empresa, tal como o cérebro comanda todos os outros órgãos do corpo”<sup>6</sup>.

A saúde do ambiente de trabalho depende decisivamente do modo pelo qual o poder diretivo é exercido. Tanto o exercício abusivo do poder quanto a omissão e inoperância dos dirigentes podem não apenas favorecer, como potencializar o desenvolvimento de relações perversas no interior da empresa. (GUEDES, 2008, pág.58)

Desta maneira, quando o empregado é apenas objeto de controle do poder diretivo e deve apenas ver o trabalho lhe ser incorporado, “no corpo e na alma”, através das rotinas e procedimentos, naturalizando-os, sem ter controle sobre as atividades que realizam e sobre o próprio contexto de trabalho, a saúde mental do obreiro é atingida. E o estresse passou a ser

---

<sup>5</sup> Citado por VIANA, Márcio Túlio. *In*: Direito de resistência, p.120.

<sup>6</sup> VIANA, Márcio Túlio, *ob.cit.*, p.120.

um dos principais males que afligem os trabalhadores, consistindo este fenômeno, em suma, como uma reação à sujeição da organização trabalhista.

Os psicólogos Filgueiras e Hippert (2002, p.113) ensinam que o estresse é uma noção tomada da física e significa tensão, caracterizando-se como um estado que se manifesta através da Síndrome Geral de Adaptação (SGA). Assim sendo, o sistema nervoso autônomo é uma resposta envolvida pela SGA, a qual pode se desenvolver em três fases: a primeira delas é a fase de alarme ou alerta, caracterizada por manifestações agudas, com a liberação de adrenalina e corticoides, onde o organismo apresenta reação de luta ou fuga, ou reação de emergência, e que todas as energias são mobilizadas diante de um perigo externo na tentativa de manter o meio interno em equilíbrio constante; a segunda fase é a de resistência, na qual o organismo usa suas forças para manter sua resposta, apresentando sensação de desgaste; mas se o estressor continuar chega-se à terceira fase, caracterizada pela exaustão, momento em que o organismo não tem mais como reagir e pode chegar à morte.

Dessarte, em relação aos sintomas mentais ou emocionais, os psicólogos supracitados indicam que além dos físicos, como dores de cabeça e no corpo, náusea, palpitações e fadiga física, o estresse pode levar à diminuição da concentração e memória, indecisão, confusão, perda do senso de humor, ansiedade, nervosismo, depressão, raiva, frustração, preocupação, medo, irritabilidade e impaciência.

Ademais, o estresse pode causar ou piorar várias doenças, como a asma e doenças imunológicas, e pode vir acompanhado de vários transtornos mentais temporários, ou exacerbar um transtorno neurótico, psicótico ou alguma sociopatia previamente existente. Pode ocorrer, ainda, de o estresse desencadear comportamentos de fuga, como o uso de medicamentos variados, tabaco, álcool e drogas ilícitas. Sem falar em outras doenças relacionadas ao trabalho, como o *burnout*<sup>7</sup> e distúrbios do sono (comuns em sistema de trabalho por turnos alternados).

Nesta mesma seara, Pinto (2013, p.55) leciona que o estresse é a “*causa primária das enfermidades no trabalho*”, e aponta que as razões mais prováveis do seu aparecimento são: o *modelo de trabalho*, caracterizado pela execução pesada, repressão da iniciativa e da criatividade individual, e pelo desequilíbrio dos repousos e alongamento das jornadas; o *modelo de direção* que centraliza no empregador as decisões sobre a execução das tarefas e

---

<sup>7</sup> Também conhecido com “queimadura interna”, a qual se constitui no desgaste do indivíduo na luta constante pelo sucesso e para satisfazer os ideais de excelência determinados pela sociedade.

despreza a participação do obreiro com ideias para aprimorar a produção, e que, sobretudo, não propicia canais de comunicação entre patrão e empregado; o *modelo de relações interpessoais* que não atenta para a inexistência de convívio social dentro da empresa e para a falta de ajuda na execução do trabalho; o *modelo de oportunidades* que não gera perspectivas claras de crescimento pessoal no emprego; e, por fim, o *modelo de ambiente físico* que se caracteriza pela falta de conforto no ambiente laboral (desdém pela ergonomia, deficiência de areação e iluminação, e exposição a ruídos) e pela presença de instalações físicas negligenciadas.

A exigência para que tenham sempre alto desempenho, permaneçam motivados, devotados e prontos a fazer além do que está previsto no contrato, dentro de um ambiente inóspito onde não lhes são oferecidos segurança e boas condições de trabalho que permitam o crescimento pessoal e profissional, fazem os assalariados encarar o sofrimento mental ligado ao trabalho como símbolo de uma fraqueza pessoal, predominando nele o sentimento de vergonha e humilhação. Tais sentimentos são ainda mais exacerbados pelo ideário de que a ociosidade é um mal e o “trabalho dignifica o homem” e, portanto, “quem não trabalha é vadio, preguiçoso, doente”.

Jacques (2002) pontua que a identidade do trabalhador ao ser associada a certos comportamentos, por exemplo, a ausência de pausas em atividades repetitivas e a produtividade acelerada tidos como atos de bravura, acaba por transformar as doenças e acidentes ocupacionais derivadas dos contextos laborais em simples “fator humano”, encobrendo os fatores associados ao trabalho, culpabilizando apenas o trabalhador e individualizando a relação homem-trabalho. Ademais, o discurso do senso comum e o discurso oficial atribuem os acidentes e doenças ocupacionais ou a uma questão de educação dos empregados, qualificados como inseguros, indisciplinados ou desleixados, ou a uma causa interna de caráter individual, embora inúmeros estudiosos já tenham revelado uma íntima relação entre doenças e situações de trabalho, como apontam as lições de Dejours, Le Guillant, Mills, Malvezze, Lane e Codo.

Dejours (1986) demonstra que as repercussões do processo de trabalho sobre a saúde do trabalhador são derivadas tanto das condições de trabalho como da organização do trabalho. Enquanto aquelas dizem respeito às condições físicas, químicas e biológicas, estas dizem respeito à divisão técnica e social do trabalho (hierarquia, controle, ritmo, estilo gerencial) e repercutem sobre a saúde psíquica, causando ao obreiro sofrimento, doenças físicas e mentais.

Portanto, formas de gestão empresarial marcadas por exigências abusivas e autoritárias devem ser eliminadas para que não haja uma organização patogênica do trabalho, pois muitos trabalhadores quando são atingidos por doenças mentais ocasionadas pela má organização laboral, apresentam dificuldades para conseguir se reerguerem como indivíduos, uma vez que conservam as marcas das pressões sofridas. O traumatismo de algumas doenças pode constituir até mesmo um obstáculo para a procura de nova ocupação, na medida em que o estresse e suas consequências podem fazer com que o indivíduo perca a própria identidade, pois os mecanismos de controle laboral são introjetados pelo assalariado de tal forma que, muitas das vezes, permanecem no obreiro mesmo após o afastamento do trabalho. Assim, muitos empregados não têm mais uma boa imagem de si próprios, perdem a confiança neles mesmos e nos outros, tornam-se desmotivados e ficam incapazes de reunir forças suficientes para buscar um novo emprego. Ou seja, desintegram-se como indivíduos.

#### **4. O QUE FAZER? PREVENÇÃO DO MAL-ESTAR NO TRABALHO E A REINTEGRAÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO OBREIRO PELA SOCIEDADE**

Como o trabalho comporta relações de poder e submissão, tornando a “*empresa teatro perfeito para o psicoterror*” (GUEDES, 2008, p.58), é importante se ter em mente que a responsabilidade por um ambiente psicologicamente saudável não é só individual (dos dirigentes e empregados), como é também da sociedade.

Se as questões relacionadas com a hierarquia, as formas de recompensas e de fiscalização, a divisão do processo de produção, monotonia, automatização e controles, forem resolvidos democraticamente com a participação dos trabalhadores e a escuta dos sentimentos deles, aumenta-se a probabilidade do trabalho potencializar sentimentos de prazer, criatividade e verdadeira realização da subjetividade, reintegrando, por sua vez, o obreiro em “si mesmo”. Mas para isso faz-se necessário adotar medidas preventivas, bem como posturas de participação ativa e multidisciplinar de alguns atores relacionados ao trabalho, quais sejam, os sindicatos, médicos do trabalho, Ministério Público do Trabalho, e, por fim, os juízes do trabalho.

##### ***Prevenção***

Dados numéricos recentes da OIT, divulgados em 2013, mostraram que 2,02 milhões de mortes são causadas por diversos tipos de enfermidades relacionadas com o trabalho; 160 milhões de pessoas sofrem de doenças não letais relacionadas com o trabalho; e a cada 15 segundos, 115 trabalhadores sofrem um acidente laboral e um trabalhador morre de acidentes ou doenças relacionadas com o trabalho.

Ainda segundos cálculos da OIT, os custos das enfermidades provenientes do ambiente laboral são consideráveis: os acidentes e doenças profissionais implicam uma perda de 4% do PIB no mundo, ou seja, 2,8 bilhões de dólares estadunidenses em custos diretos e indiretos. Estima-se, ainda, que a União Europeia gaste em torno de 145 milhões de euros ao ano.

Ou seja, é fácil contemplar que o custo da prevenção dos males causados pelo ambiente laboral será mais baixo do que o gasto pela perda da produção dos trabalhadores, tratamento e recuperação deles, além do custo gerado para a sociedade no que diz respeito à sobrecarga dos sistemas de seguridade social. Por exemplo, a Organização demonstra que os gastos da França com indenizações por enfermidades relacionadas ao absenteísmo correspondentes ao período de 2001-2020 será entre 27 milhões e 30 milhões de euros, e os gastos pagos pelas companhias de seguros dos EUA, também com o absenteísmo, foi de 21.600 milhões durante o período de 1990-2000, além dos 32 milhões pagos pelas empresas americanas ao serem demandas judicialmente.

Por esta razão, Pinto (2013, p.59) reflete que “talvez seja mais barato mostrar-se *humano* do que *capitalista*”, pois a união entre o social e o econômico numa política de prevenção do estresse e das enfermidades e acidentes dele derivados é vantajoso: ao mesmo tempo que beneficia a integridade da saúde física e mental do trabalhador, favorece a competitividade da empresa e aumenta a segurança da clientela usuária dos produtos e serviços da empresa.

Assim, a OIT indica que uma boa política e um bom programa de prevenção devem abranger esforços, tanto no âmbito nacional e internacional e de todas as partes interessadas, para incluir:

- Leis, regulamentos e, quando aplicáveis, acordos coletivos de trabalho, no combate à prevenção de doenças ocupacionais;
- mecanismos de fiscalização, sistemas de inspeção de segurança e saúde no trabalho realmente eficazes;



- termos de cooperação entre a administração e os trabalhadores, bem como dos seus respectivos representantes, na implementação de medidas relativas à segurança e saúde no trabalho;
- prestação de serviços relacionados à saúde ocupacional;
- mecanismos adequados para a coleta e análise de dados sobre doenças profissionais;
- informação e formação sobre segurança e saúde no trabalho;
- colaboração entre os ministérios do trabalho, os ministérios da saúde e das instituições segurança social, para classificarem determinadas lesões como doenças profissionais.

Rocha (2013), Auditora-Fiscal do Trabalho, aponta que um Programa de Prevenção visando a Saúde Mental no Trabalho deve definir sua abrangência para toda a Empresa, através de ações de prevenção que visem ao indivíduo (com o intuito de ensinar ao obreiro reconhecer os sintomas de estresse e as situações de trabalho que possam afetar a sua saúde mental) e visem às situações de trabalho (diagnosticando a duração e a força de cada fator do local de trabalho que afeta a saúde mental do indivíduo).

Para tanto, a autora nos traz um exemplo de Programa de Prevenção, que teve resultados positivos, utilizado em uma empresa onde os empregados eram analistas de sistemas, e no qual foram implantadas três etapas: a *etapa diagnóstica*, onde se conhece e compreende o contexto da empresa em relação à sua estrutura, organograma, histórico e número de funcionários, para que seja feita uma análise da situação de trabalho e da repercussão na saúde do obreiro; a *etapa de planejamento e implementação da intervenção*, que se dá por meio da apresentação do diagnóstico a todas as pessoas envolvidas na solução, da discussão sobre as formas de intervenção, e da comunicação aos empregados sobre as propostas de prevenção; e, por fim, a *etapa de avaliação da intervenção*, a qual deve ser feita continuamente para que correções necessárias sejam feitas ao longo da intervenção, sendo que os critérios de avaliação é estabelecido pelo grupo que define as ações e metas, de acordo com os objetivos e problemas identificados.

Sendo assim, a prevenção, quando utilizada e bem feita, somente traz benefícios a todos os envolvidos no ambiente laboral, tanto do ponto de vista econômico quanto do social.

## ***Sindicatos***

Os sindicatos, atrelados às inúmeras reivindicações coletivas públicas, costumam deixar para um segundo plano as questões relacionadas com a dimensão psicológica do obreiro, tanto na sua dimensão individual quanto na social. Contudo, alguns sindicatos estão começando a se conscientizar da realidade do mal-estar no trabalho e tentando agir. É neste sentido que o Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná, em parceria com o Núcleo de Pesquisas em Saúde Coletiva da UFPR, está realizando uma pesquisa sobre a saúde mental dos professores do Estado, a fim de estabelecerem onexo causal entre adoecimento mental e trabalho dos servidores públicos estaduais, para, então, colherem dados que servirão de ferramenta de luta por melhores condições de trabalho.

A ação coletiva é de extrema importância para encontrar uma solução para um contexto de ambiente laboral patogênico. Embora Hirigoyen (2006) trate mais especificamente do assédio moral, salutar é a reflexão que a autora faz da importância sindical no combate às formas patogênicas de gestão:

É papel do sindicato examinar os casos de gestão pelo estresse que podem abrir caminho para o assédio moral. Eles podem acertar com a direção objetivos de produtividade por intermédio de comitês internos, mas, acima de tudo, devem ser os primeiros a reagir em caso de gestão por injúria ou gestão “desumana”. Compete então a eles interpelar a direção e obriga-la a mudar os métodos. Quando um representante de pessoal tem conhecimento de procedimentos que atentam contra a dignidade e a liberdade de um trabalhador, tem a possibilidade de interpelar o empregador e formular imediatamente uma queixa à justiça do trabalho. (HIRIGOYEN, 2006, pág. 291 e 292)

Os sindicatos podem, ainda, se valer de um interessante instrumento chamado “marketing” social para combater as condutas perversas das empresas e, indiretamente, prevenir as doenças mentais por elas ocasionadas. Tal *marketing* consiste na utilização de frases visíveis e impactantes aos trabalhadores (por exemplo, em sites e nas instalações dos sindicatos), para que não somente eles, mas também os empregadores se conscientizem em torno do fenômeno. Por exemplo, utilizar mensagens que ajudem as pessoas a refletirem e evidenciem o grande dano social que a violência psicológica dentro da empresa provoca, não apenas às pessoas, mas à coletividade, na medida em que a capacidade e eficiência laborativa são reduzidas, assim como a produtividade do estabelecimento. (GUEDES, 2008, p. 155 e 156).

## ***Médicos do Trabalho***

Além de fazerem a consulta anual dos empregados, os médicos do trabalho devem ter em mente que podem sair da zona de conforto restrita à sua função diagnóstica e desempenhar um importante papel na prevenção de doenças, através da comunicação aos gestores e da discussão com eles sobre o sofrimento psicológico ligado às condições de trabalho que por ventura acomete os obreiros. Com isso, um trabalho em conjunto sobre formas de resolução dos problemas poderá ser realizado.

Como o consultório médico é um dos poucos locais dentro da empresa onde a comunicação é possível, os médicos do trabalho podem aproveitar o espaço e interagir com o assalariado, escutar e compreender o sentimento de cada um dos protagonistas. Ademais, é importante que o doutor sempre indique a interrupção temporária do trabalho quando a saúde do empregado estiver visivelmente em perigo, permitindo-o se reestruturar, e sempre indique a inaptidão para o trabalho *em decorrência do contexto específico* de sofrimento no ambiente laboral, considerando a doença como *acidente de trabalho*.

É sabido que muitos médicos do trabalho são manipulados pela direção para transformar as doenças ocupacionais em um caso meramente psiquiátrico próprio do indivíduo e dissociado das condições inóspitas de trabalho. Para que isso não aconteça, é necessário que haja uma real independência dos médicos apoiada sobre uma *postura ética da empresa*, a qual deverá funcionar de modo transparente para permitir a todos agirem de maneira sadia.

### ***Ministério Público do Trabalho***

O Ministério Público do Trabalho (MPT) pode desempenhar um papel decisivo na defesa dos obreiros que sofrem em decorrência de um ambiente laboral não sadio psicologicamente, seja por meio de ação coletiva, em defesa de todo o grupo de trabalhadores ofendidos pelos atos da “gestão por estresse”, seja por meio da condução de ajustes de compromisso bilateral.

Como os sintomas psicológicos sofridos pelos obreiros são muitas das vezes velados pelas empresas e até pelos próprios trabalhadores, normalmente por motivos de vergonha e por medo de perder o emprego, o MPT deve ouvir as reclamações dos obreiros e dos sindicatos, e colher provas concretas que demonstrem as ofensas à saúde mental do trabalhador.

Assim, com o material colhido, a Procuradoria pode firmar TAC's que não permitem ou toleram a exposição dos empregados a quaisquer situações humilhantes e

constrangedoras sérias, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, e desencadeando nela alguma doença psíquico-emocional. Ademais, os TAC's podem prever a promoção de palestras, orientações individuais ou em grupo, esclarecimentos dos direitos e deveres dos empregados, criar e manter mecanismo para apreciar as queixas dos assalariados ou qualquer denúncia recebida, relativa às práticas discriminatórias e/ou assédios e/ou desigualdades de tratamento, investigando-as e, se for o caso, apurar a responsabilidade do autor do ato. Além de promoverem palestras, ministradas por profissional capacitado para todos os empregados, podem promover uma palestra específica destinada aos que exerçam cargos de chefia, gerência, direção e assessoramento, com a finalidade de orientá-los a respeito dos malefícios que uma má gestão pode causar à saúde mental e à própria vida do obreiro.

Como exemplo do exposto acima, podemos citar o que fez recentemente, em abril de 2014, a Procuradoria do Trabalho da 9ª Região com a Companhia de Serviços de Urbanização de Guarapuava (Surg), beneficiando 406 empregados ativos.

Segundo informações colhidas no site da Procuradoria Regional do Paraná, os trabalhadores do serviço de varrição da empresa eram constantemente humilhados e chamados por palavras de baixo calão, além de receberem ameaças constantes de demissão. Ademais, as empregadas da empresa também eram assediadas sexualmente pelos chefes, com inúmeras demissões imotivadas de colaboradoras, precisando da reintegração ser requerida judicialmente pelo Sindicato da categoria.

Por isso, foi firmado um Termo de Acordo de Conduta (TAC) no qual, dentre as cláusulas previstas, a empresa tinha um prazo imediato para assumir algumas obrigações, tais como: apurar a conduta de funcionários ou representantes em cargos de chefia e direção que façam uso de práticas vexatórias ou humilhantes contra seus empregados, aplicando-lhes a penalidade de demissão; não permitir qualquer tipo de comportamento de superiores hierárquicos que configurem assédio sexual; dentro do prazo de 120 dias deveriam formular um código de ética da empresa, que visassem a um bom ambiente de trabalho, sem qualquer tolerância a assédio para com seus funcionários; e a empresa ainda teria que ministrar um curso, durante 02 meses, para seus colaboradores, com conteúdo informativo e

disponibilizando material didático sobre os malefícios da prática de assédio moral e sexual. Importante ressaltar, também, que o TAC teria vigência por tempo indeterminado.

### ***Juízes***

Por fim, os juízes podem ter uma considerável função na reestruturação do indivíduo acometido por alguma doença psicológica advinda das más condições laborais no momento em que o sofrimento e as consequências da doença na vida do trabalhador forem judicializados. Mas para isso, é imprescindível que o julgamento não seja realizado em função apenas da doença e da reparação-indenização-sanção, mas também da ponderação sobre os atos abusivos e desrespeitosos de algumas chefias sobre todos os seus subordinados, a fim de abranger, ainda que indiretamente, os trabalhadores mais resistentes à doença mental quando expostos às mesmas condições inóspitas de gestão e que não judicializaram o sofrimento.

As provas periciais são de extrema importância na Justiça do Trabalho, mormente porque supre a ausência de conhecimento técnico do Julgador, necessários para apuração de determinado litígio. Entretanto, a prova pericial feita para constatar a prestação de labor durante longo período em condições adversas, opressoras e degenerativas da dignidade do trabalhador, inseridas no âmbito de controle do tomador de serviços, quer seja no que diz respeito ao tratamento hostil recebido por superiores hierárquicos ou seus pares, quer seja pelas circunstâncias em que lhe é exigido o máximo de produtividade, deverá sobrepor a ideia de que a psicopatologia diagnosticada no curso do contrato de trabalho é unicamente originária de fatores inatos ou preexistentes. Ou seja, quando a conclusão pericial for amparada em incertezas ou na premissa de que a doença psicológica é inerente ao trabalhador sem histórico psicopatológico na sua trajetória de vida, a prova pericial deverá ser afastada para dar lugar à convicção emergente dos demais elementos de prova configurativos do exercício do trabalho em condições adversas desempenhado pelo assalariado.

O professor e Juiz do Trabalho Vasconcelos (2010) pondera que a caracterização das psicopatologias como psicopatologias (manifestas) no trabalho, ou psicopatologias (oriundas) do trabalho, depende de um posicionamento ideológico aprioristicamente aceito pelo *expert* responsável pela emissão de pareceres e que o magistrado basear-se-á para julgar

questões afetas às postulações relacionadas à caracterização de patologias mentais como decorrentes do trabalho, afetando profundamente as conclusões da prova técnica .

Assim, na visão do autor supracitado, é importante que o magistrado tenha em mente elementos que lhe permitam perquirir e identificar o viés ideológico subjacente aos trabalhos periciais apresentados no processo judicial e confrontá-lo com os valores e princípios constitucionais que fundamentam o Estado brasileiro, como o da dignidade humana e o da cidadania, dos valores sociais do trabalho, além do direito fundamental a um meio ambiente de trabalho saudável que preserve a integridade física e mental do trabalhador. A partir dessa apreciação, o juiz poderá validar, ou não, os trabalhos periciais como instrumento subsidiário à prática, por meio de um juízo de adequabilidade da prova técnica a uma jurisdição comprometida com os princípios de justiça definidos na Constituição Federal.

Ademais, é de suma importância para o magistrado dar conta das diversas abordagens teórico-metodológicas no campo das patologias laborais, em especial das psicopatologias do trabalho, para que possa apreciar criticamente a prova técnico-pericial produzida neste campo.

Portanto, é interessante que o juiz, além de buscar o nexo causal ou epidemiológico, baseando-se em teorias sobre o estresse, a psicodinâmica do trabalho e o modelo da determinação social da doença, deverá também buscar a ampliação dos elementos de prova através da detecção das condições e do meio ambiente de trabalho em que se precipita o adoecimento, a fim de promover efetivamente a justiça nas questões oriundas das relações envolvendo o trabalho e o adoecimento, *“até o dia em que a cultura preventiva, baseada em princípios de saúde, e não de reversão do adoecimento, consolide-se definitivamente”* (VASCONCELOS, 2010, p.418).

## **CONCLUSÃO**

A melhor forma de combater o mal-estar no trabalho e as doenças psicológicas decorrentes de um ambiente inóspito é a prevenção. Empregados e empregadores devem

estar preparados para se defenderem de variadas formas de violências à saúde mental do obreiro antes que se torne um caso judicial ou que atinja o “bolso” de ambas as partes. A primeira medida neste sentido é aprofundar a informação acerca do fenômeno, não só pelos protagonistas, mas também pelos sindicatos, juízes, médicos do trabalho e Ministério Público do Trabalho, atores importantes no combate e prevenção do fenômeno aqui abordado.

Para que as doenças mentais oriundas do ambiente laboral diminuam ou inexistam, é preciso que haja uma verdadeira vontade de mudança por parte das empresas, mas também dos trabalhadores e da sociedade.

Faz-se necessário que todos se informem e se conscientizem dos malefícios que os modelos de trabalho (caracterizado pela execução pesada, repressão da iniciativa e da criatividade individual, e pelo alongamento das jornadas) e os modelos de direção (caracterizados pela centralização no empregador das decisões sobre a execução das tarefas e pelo desprezo à participação do obreiro no sistema de produção) provocam não apenas na saúde individual, mas na saúde do ambiente de trabalho.

Ademais, é indispensável a superação da visão de que as doenças psicológicas são oriundas única e exclusivamente de processos internos do indivíduo, para se adotar a ideia, tão divulgada pelos teóricos, de que péssimas condições de trabalho podem sim afetar o obreiro psicologicamente.

Dessa forma, será reconhecido por todos, principalmente pelas empresas, de que o ser humano é vulnerável e necessita de um meio-ambiente equilibrado para também ser “equilibrado” e sentir-se bem, recuperando ou até mesmo conhecendo pela primeira vez, a dignidade da pessoa humana.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 13 ed. Ver.apml. – São Paulo: Cortez, 2008.

DEJOURS, C. **Por um novo conceito de saúde.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, n.54, v.14, abr., maio e jun. 1986.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego** – entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2006.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª edição – São Paulo: Ltr, 2010.

FILGUEIRAS, Júlio César; HIPPERT, Maria Isavel. **Estresse: Possibilidades e Limites**. In: JACQUES, M.G. & CODO, W. (orgs.). **Saúde Mental & trabalho: leituras**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. – 3ª ed. – São Paulo: LTr, 2008.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. **Flexibilização Trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

HARVEY, David. **O neoliberalismo: história e implicações**. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz – 3ª edição – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

JACQUES, Maria da Graça. “**Doença dos Nervos**”: Uma Expressão da Relação entre **Saúde/Doença Mental**. In: JACQUES, M.G. & CODO, W. (orgs.). **Saúde Mental & trabalho: leituras**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

OHNO, Taiichi. **Sistema Toyota de Produção – Além da Produção em Larga Escala**, Porto Alegre, Editora Bookman, 1997.

O.I.T. **La prevención de las enfermedades profesionales**. Genebra. 2013. Obtido em <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/dia282013b\\_1007.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/dia282013b_1007.pdf)> Acesso em: 20 de julho de 2014.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Viagem em torno da Segurança e da Saúde no Trabalho**. In: **Saúde Mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Coordenação geral, Januário Justino Ferreira; coordenação científica, Laís de Oliveira Penido. – Goiânia: Cir Gráfica, 2013. 676p.



SATO, Leny. **Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema.** *In:* JACQUES, M.G. & CODO, W. (orgs.). **Saúde Mental & trabalho: leituras.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

VASAPOLLO, Luciano. **O Trabalho Atípico e a Precariedade.** *In:* ANTUNES, Ricardo *et al.* **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2006.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. **Jurisdição e Sofrimento Mental – O Trabalho é Simplesmente Locus de Manifestação ou um Fator Concorrente ou Constitutivo dos Transtornos Mentais?** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, v.51, n.81, p.411-436, jan./jun.2010.

VIANA, Márcio Túlio. **Terceirização e Sindicato: um enfoque para além do Direito.** Revista da Faculdade de Direito da UFMG. Belo Horizonte. N°45/ Jul. – Dez. página 215. 2004.