

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

CÁSSIA AKEMI SCOTTINI

**O NEXO DE CAUSALIDADE DOS TRANSTORNOS MENTAIS:
O SOFRIMENTO NO TRABALHO COMO CAUSA DE ADOECIMENTO**

CURITIBA

2009

CÁSSIA AKEMI SCOTTINI

**O NEXO DE CAUSALIDADE DOS TRANSTORNOS MENTAIS:
O SOFRIMENTO NO TRABALHO COMO CAUSA DE ADOECIMENTO**

Monografia apresentada à disciplina Direito do Trabalho como requisito parcial à Conclusão do Curso de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Fábio de Almeida Rego Campinho

CURITIBA

2009

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	5
2. TRANSFORMAÇÕES NO CONCEITO DE SAÚDE DO TRABALHADOR.....	6
2.1 1ª fase: A luta pela sobrevivência.....	7
2.1.1 Contexto histórico da concepção de saúde do trabalhador.....	7
2.1.2 Tutela da saúde do trabalhador no plano internacional.....	12
2.1.3 Tutela da saúde do trabalhador no ordenamento jurídico interno.....	13
2.2. 2ª fase: A luta pela saúde do corpo.....	15
2.2.1 Contexto histórico da concepção de saúde do trabalhador.....	15
2.2.2 Tutela da saúde do trabalhador no plano internacional.....	18
2.2.3 Tutela da saúde do trabalhado no ordenamento jurídico interno.....	21
2.3. 3ª fase: A saúde mental invade o campo da saúde do trabalhador.....	24
2.4. 4ª fase: A saúde do trabalhador compreendida de modo integral.....	25
2.4.1 Contexto histórico da concepção de saúde do trabalhador.....	25
2.4.2 Tutela da saúde do trabalhador no plano internacional.....	33
2.4.3 Tutela da saúde do trabalhador no ordenamento jurídico interno.....	34
3. TRANSTORNOS MENTAIS.....	36
3.1 Os transtornos mentais na sociedade moderna.....	36
3.2 Análise dos transtornos mentais sob a ótica de correntes da psicologia.....	43
3.3 Estratégias defensivas dos trabalhadores.....	50
3.4 Exemplos de estratégias defensivas dos trabalhadores.....	55
3.5. A exploração das estratégias defensivas pelo empregador.....	61
3.6. Os transtornos mentais à luz das ideologias defensivas.....	64
4. NEXO CAUSAL ENTRE OS TRANSTORNOS MENTAIS E O TRABALHO.....	66
4.1 A importância do reconhecimento do nexu causal.....	66
4.2 Definição do nexu causal.....	68
4.3 O nexu causal sob o enfoque acidentário e da responsabilidade civil..	71
4.4 O nexu causal das doenças ocupacionais conforme o ordenamento jurídico brasileiro.....	74

4.5 O nexo concausal das doenças ocupacionais conforme o ordenamento jurídico brasileiro.....	82
4.6 Excludentes do nexo causal.....	86
4.7 Nexo causal existente entre os transtornos mentais e o trabalho.....	91
4.8 O trabalho como causa única dos transtornos mentais.....	97
4.9 O trabalho como um dos fatores dos transtornos mentais.....	113
5. CONCLUSÃO.....	119
6. REFERÊNCIAS.....	121
7. ANEXOS.....	127

INTRODUÇÃO

O trabalho pode ser fonte de prazer, de garantia individual e de concretização de princípios e direitos consignados na Constituição Federal, mas ao mesmo tempo pode ser um fator que aflige os trabalhadores. Na atualidade, ante as transformações das condições e das relações trabalhistas, que têm exigido dos trabalhadores maior capacidade de adaptação às mudanças, bem como maior produtividade, resta evidente o desgaste principalmente mental do trabalhador.

A presente monografia pretende apresentar à comunidade jurídica a discussão e a reflexão, por meio de uma análise crítica, acerca dos transtornos mentais decorrentes do modo de organização do trabalho e das condições laborais, ante a limitada exploração doutrinária existente acerca do tema.

Ainda, possui como objetivo demonstrar como o trabalho pode ser causa direta das patologias mentais, independentemente das características genéticas e biológicas do trabalhador, assim como contribuir para o seu surgimento, por meio de uma análise doutrinária e jurisprudencial acerca do tema e, ainda, de correntes da psicologia.

2. TRANSFORMAÇÕES NO CONCEITO DE SAÚDE DO TRABALHADOR

O conceito atual de saúde do trabalhador reflete uma série de transformações políticas, sociais e econômicas que ocorreram no decorrer da história da classe operária, não constituindo um instituto estático, mas sim que acompanha as modificações da sociedade.

Em um primeiro momento, coincidente com o século XIX e o advento do liberalismo, a saúde do trabalhador era considerada somente como a que permite a sua sobrevivência diante das precárias condições laborais, ou seja, a preocupação com a saúde era tão somente no sentido de que fosse assegurada a sua própria vida, sendo que os demais elementos inerentes à saúde não eram considerados. Assim, nesse período, houve escassa produção legislativa acerca do tema, sendo que os trabalhadores acabavam sendo deixados à margem de sua própria sorte, eis que desprovidos de efetivos direitos de proteção à saúde.

Posteriormente, tomando como marco inicial a Primeira Guerra Mundial, em 1914, foi atribuída relevância ao aspecto físico da saúde, ante a introdução do sistema *taylorista* de produção, que priorizou trabalhos mecânicos e repetitivos, tornando-se, dessa maneira, evidente a exploração do corpo do trabalhador, o que permitiu o desenvolvimento da legislação trabalhista no sentido de tutelar a saúde física da classe trabalhadora.

No presente trabalho, por fins didáticos e baseado nas teorizações de Christophe Dejourn, foi concebida uma terceira fase acerca da saúde do trabalhador, eis que a doutrina majoritária considera esta terceira fase como parte integrante da quarta fase. Neste terceiro momento, os novos modelos de organização do trabalho e o desenvolvimento de atividades que exigiam maior o esforço intelectual em detrimento do físico deixaram evidente que a esfera mental constitui, ao lado do plano físico, um dos elementos da saúde do trabalhador, fazendo-se necessária a sua proteção assim como o corpo do trabalhador.

Por fim, o quarto momento, o qual é vivenciado pela sociedade atual, é marcado pelas conseqüências da globalização e pelo regionalismo, bem como é caracterizado pela preocupação com a degradação ambiental, sendo que o conceito de saúde recebe contornos mais amplos, sendo considerada como o completo bem-estar físico, psíquico e social.

2.1. 1ª fase: A luta pela sobrevivência

2.1.1 Contexto histórico da concepção de saúde do trabalhador

Segundo Tércio Sampaio Ferraz Júnior:

O direito é um dos fenômenos mais notáveis na vida humana. Compreendê-lo é compreender uma parte de nós mesmos. É saber em parte por que obedecemos, por que mandamos, por que nos indignamos, por que aspiramos a mudar em nome de ideais, por que em nome de ideais conservamos as coisas como estão. Ser livre é estar no direito, e no entanto, o direito também nos oprime e tira-nos a liberdade. Por isso, compreender o direito não é um empreendimento que se reduz facilmente a conceituações lógicas e racionalmente sistematizadas. O encontro com o direito é diversificado, às vezes conflitivo e incoerente, às vezes linear e conseqüente. Estudar o direito é, assim, uma atividade difícil, que exige não só acuidade, inteligência, preparo, mas também encantamento, intuição, espontaneidade. Para compreendê-lo, é preciso, pois, saber e amar. Só o homem que sabe pode ter-lhe o domínio. Mas só quem o ama é capaz de dominá-lo, rendendo-se a ele.¹

Tendo em vista que o direito protege do poder arbitrário, prevê direitos iguais a todos e, ainda, ampara os desfavorecidos, ao mesmo tempo é um instrumento de controle e dominação, resta clara a dificuldade em definir o que constitui o direito. O autor supracitado, pensando nisso, redefiniu o que é o direito na atualidade, considerando-se os enfoques zetético e dogmático², sendo que este último é o predominante, como um conjunto compacto de normas, instituições e decisões dado previamente e que constitui objeto da dogmática jurídica, cuja finalidade é solucionar conflitos sociais, por meio da sistematização, da interpretação e do direcionamento do direito posto e dado previamente. Assim, “o jurista contemporâneo preocupa-se, assim, com o direito que ele postula ser um todo

¹ FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo de direito: técnica, decisão, dominação**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 21.

² A investigação zetética constrói-se com base em constatações certas, cuja evidência, em determinada época, indica-nos, em alto grau, que elas são verdadeiras, e possui como característica principal a abertura constante para o questionamento dos objetos em todas as suas direções, ou seja, a investigação zetética pode ser bem diferente de uma época para a outra. Já a dogmática jurídica é regida pelo princípio da proibição da negação, ou seja a investigação tem como marco inicial um dado previamente estabelecido, o qual não é negado, eis que considerado como certo. Portanto, enquanto a zetética deixa de questionar certos enunciados porque os admite como verificáveis e comprováveis, a dogmática não questiona suas premissas, porque elas foram estabelecidas como inquestionáveis. Nesse sentido, a zetética parte de evidências, a dogmática parte de dogmas. (FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo de direito: técnica, decisão, dominação**. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 39-51.)

coerente, relativamente preciso em suas determinações, orientado para uma ordem finalista, que protege a todos indistintamente.”³

Desse modo, o ordenamento jurídico brasileiro possui normas que são aplicadas pela dogmática jurídica com o intuito de tutelar os direitos dos indivíduos de maneira a resguardar os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana. Entretanto, os direitos tutelados pelas normas, bem como a sua sistematização e a sua interpretação pela dogmática jurídica não foram os mesmos no decorrer da evolução do Estado e da própria sociedade.

No século XIX, o Estado brasileiro, influenciado pelas correntes liberais pós-revolução francesa, atribuiu enorme relevância à liberdade, ao individualismo, à concorrência e à livre iniciativa, tutelando esses direitos de maneira incondicional, deixando em segundo plano direitos protegidos pelo atual ordenamento jurídico e muitas vezes de maior importância à dignidade do ser humano. Isso porque havia a influência do Estado Liberal, mais preocupado em resguardar os indivíduos do próprio Estado, que até então era autoritário e intervencionista, não deixando margem de discricionariedade às pessoas. Assim, o Direito Liberal é caracterizado pelo completo afastamento das relações contratuais, ante a igualdade jurídico-política dos cidadãos, e não possuía natureza corretiva das relações inter-pessoais, mas apenas natureza reguladora e reparadora.

Segundo Norberto Bobbio:

Havia a concepção do estado da natureza como sendo um estado de perfeita liberdade e igualdade, governado por uma lei da natureza que ensina que todos os homens, desde que desejem consultá-la, que sendo todos iguais e independentes, ninguém deve provocar danos aos demais no que se refere à vida, à saúde, à liberdade ou às posses. (...) Assim, o Estado Liberal é considerado como um mal necessário, eis tem o objetivo de defender o indivíduo dos abusos do poder; e enquanto mal, embora necessário, o Estado deve se intrometer o menos possível na esfera de ação dos indivíduos. (...) o Estado não deve se imiscuir na esfera dos negócios privados dos cidadãos, salvo se esses negócios se traduzirem imediatamente numa ofensa ao direito de um por parte de outro. (...) O fim do Estado é apenas a segurança, entendida como a certeza da liberdade do âmbito da lei.⁴

Bobbio explica a diferença entre o liberalismo e a democracia dos modernos, também denominada por ele como sendo o igualitarismo democrático:

³ FERRAZ JÚNIOR, **Tércio Sampaio. Introdução ao estudo de direito: técnica, decisão, dominação**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 30-82.

⁴ BOBBIO, Norberto. **Liberalismo e democracia**. 6ª ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1994. p. 12; 25.

Para o liberal, o fim principal é a expansão da personalidade individual, mesmo se o desenvolvimento da personalidade mais rica e dotada puder se afirmar em detrimento do desenvolvimento da personalidade mais pobre e menos dotada; para o igualitário, o fim principal é o desenvolvimento da comunidade em seu conjunto, mesmo que ao custo de diminuir a esfera de liberdade dos singulares, ou seja, o fim é a persecução do ideal de uma certa equalização econômica, estranha ao pensamento liberal. (...) O primeiro reivindica a liberdade individual tanto na esfera espiritual quanto na esfera econômica contra o Estado; o segundo reconcilia o indivíduo com a sociedade fazendo desta o produto de um acordo de indivíduos entre si. O primeiro tem por efeito a redução ao mínimos termos do poder público, o segundo o reconstitui, mas como soma dos poderes particulares.⁵

No tocante aos trabalhadores, para Cláudio Brandão, paralelamente ao movimento liberal, na esfera econômica:

A evolução do sistema capitalista propiciava à classe trabalhadora uma situação de extrema penúria, sendo o trabalhador visto como uma mercadoria qualquer, sujeito às mesmas regras da oferta e da procura, destituído de qualquer espécie de proteção, quer corporativa, quer por parte do Estado, que se omitia. Era comum o labor extenuante de mulheres e de crianças, em condições subumanas em fábricas e minas, o estado deplorável das habitações era mais um componente que se somava aos demais para deixar claro que o trabalhador estava obrigado a curvar-se ao capital e, mesmo quando manifestava o seu consentimento, submetia-se a circunstâncias efetivamente adversas.⁶

Desse modo, vislumbra-se que no Estado Liberal a saúde humana não era protegida juridicamente, sendo, na verdade, uma preocupação individual, cabendo, na esfera laboral, somente ao trabalhador a sua manutenção. De acordo com Jorge Luiz Souto Maior, havia o pensamento burguês de que:

Os riscos a que se sujeitam os trabalhadores num ambiente do trabalho não podem ser transferidos a quem os subordina nem mesmo à sociedade. As incertezas da vida e os seus riscos atingem a todos igualmente, não se trata, pois, de um atributo de uma certa classe de homens. Assim, cabe a cada um ganhar sua segurança no exercício pleno da liberdade.⁷

A saúde era objeto de atenção somente por parte dos trabalhadores, que a concebiam como um instrumento de trabalho, eis que a capacidade laborativa era essencial para a continuidade de suas atividades e, somente assim, seria garantida

⁵ BOBBIO, Norberto. **Liberalismo e democracia**. 6. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1994. p. 36; 47.

⁶ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 41.

⁷ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Responsabilidade Civil Objetiva do Empregador no Acidente do Trabalho. **Revista Synthesis: Direito do Trabalho Material e Processual**, São Paulo, n. 47, p. 21, 2008.

a sua sobrevivência. Portanto, num primeiro momento, sob influência das idéias liberais, a concepção de saúde dos trabalhadores estava intrinsecamente relacionada à idéia de luta pela sobrevivência.

Segundo Cristophe Dejours:

Não cabe falar de saúde em relação à classe operária do século XIX. Antes, é preciso que seja assegurada a subsistência, independentemente da doença. A luta pela saúde, nesta época, identifica-se com a luta pela sobrevivência: viver para o operário é não morrer.⁸

Conforme Arnaldo Sússekind, o Estado não permitia a atuação das corporações de trabalhadores e não admitia a pressão dos grupos em detrimento da vontade individual, eis que os valores individuais de liberdade do homem eram priorizados⁹. Ainda, cabe ressaltar que o ordenamento civil da época prestigiava, além dos princípios do individualismo e da autonomia da vontade, o direito de propriedade, concebido como um dos principais direitos individuais, eis que propiciava a acumulação de riqueza a fim de que o indivíduo pudesse se afirmar perante o poder estatal¹⁰.

No plano internacional, entretanto, com o advento do capitalismo e a exploração do proletariado tornou-se mais evidente o antagonismo existente entre as duas classes: a que detém o capital e a que detém a força de trabalho. Nesse sentido, para Sússekind:

Os empregadores usufruíam das comodidades dos palácios, da fartura transbordante das ucharias, das galas e dos encantos da sociabilidade e do mundanismo, das honrarias e dos ouropéis das magistraturas do Estado, tendo a saúde, o repouso, a tranquilidade, a paz o triunfo, a segurança do futuro para si e para os seus, enquanto que os proletariado era composto por uma ralé fatigada, sórdida, andrajosa, esgotada pelo trabalho e pela subalimentação; inteiramente afastada das magistraturas do Estado; vivendo em mansardas escuras, carecida dos recursos mais elementares de higiene individual e coletiva; oprimida pela deficiência dos salários; angustiada pela instabilidade do emprego; atormentada pela insegurança do futuro, próprio e da prole; estropiada pelos acidentes sem reparação; abatida pela miséria sem socorro; torturada na desesperança da invalidez e da velhice sem pão, sem abrigo, sem amparo¹¹.

⁸ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992. p. 14.

⁹ SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 81.

¹⁰ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 43.

¹¹ SÚSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 1992, v. 1. p. 35.

Sobre as condições de vida dos operários na Inglaterra, Friderich Engels relata que:

Todas as grandes cidades possuem um ou vários bairros de má-reputação – onde se concentra a classe operária. É certo que é freqüente a pobreza morarem vielas escondidas, muito perto dos palácios dos ricos, mas, em geral, designaram-lhe um lugar à parte, onde ao abrigo dos olhares das classes mais felizes, tem de se safar sozinha, melhor ou pior. (...) Habitualmente, as próprias ruas não são planas, nem pavimentadas; são sujas, cheias de detritos vegetais e animais, sem esgotos nem canais de escoamento, mas em contrapartida semeadas de charcos estagnados e mal cheirosos. (...) O mercado está instalado nas ruas: cestos de legumes e de frutos, todos naturalmente de má qualidade e dificilmente comestíveis, ainda reduzem a passagem, e deles emana, bem como dos talhos, um cheiro repugnante. As casas são habitadas das caves aos telhados, são tão sujas no interior como no exterior e têm um tal aspecto que ninguém aí desejaria habitar. Em Bethnal Green existem 1.400 casas habitadas por 2.795 famílias, ou seja, cerca de 12.000 pessoas. O espaço em que habita esta importante população não chega a 400 jardas quadradas, e num tal amontoado não é raro encontrar um homem, a sua mulher, quatro ou cinco filhos e também por vezes o avô e a avó, num só quarto de 10 ou 12 pés quadrados, onde trabalham, comem e dormem. É aí que habitam os mais pobres dos pobres, os trabalhadores mais mal pagos, com os ladrões, os escroques e as vítimas da prostituição, todos misturados.¹²

E afirma:

O proletariado tem falta de tudo; entregue a si próprio, não pode viver nem um único dia. A burguesia arrogou-se o monopólio de todos os meios de existência no sentido mais lato do termo. Aquilo que o proletariado tem necessidade, só o pode obter através desta burguesia cujo monopólio é protegido pelo poder de Estado. Por isso, o proletariado é, de facto e de direito, escravo da burguesia; esta pode dispor da sua vida e da morte. Oferece-lhe os meios para viver, mas só mediante um equivalente, em troca do seu trabalho.¹³

Assim, a gravidade da situação operária, que trabalhava em torno de 12, 14 ou até 16 horas diárias, o emprego de crianças a partir dos 3 anos, os salários extremamente baixos e insuficientes para assegurar o mínimo necessário para a subsistência, a falta de higiene, o esgotamento físico, os acidentes de trabalho, a subalimentação e as condições de alta morbilidade do ambiente laboral, fizeram com que a burguesia perdesse a sua credibilidade, bem como surgissem movimentos que se insurgiam contra a precária situação de labor dos operários.

¹² ENGELS, Friderich. **A situação da classe trabalhadora em Inglaterra**. Editora Afrontamento: Porto, 1975. p. 59-62.

¹³ Ibid., p.114.

Especialistas e cientistas iniciam seus estudos e propõem soluções para a saúde dos trabalhadores, os operários organizam-se para reivindicar seu direito à vida, exigindo do Estado maior intervencionismo para que seja possível a efetiva tutela de seus direitos, bem como surgem paralelamente as câmaras sindicais, as associações, as federações nacionais e os partidos políticos. Importante frisar que com o apoio dessas instituições, a luta operária deixa o campo da moral e do cientificismo, para adentrar na esfera política e ganhar atenção dos representantes do povo, a exemplo dos legisladores.

A elaboração de leis que protegiam os direitos operários foi marcada por um longo caminho de incontáveis criações, derrogações e até mesmo recusas de aplicação, sendo que o trâmite para a implantação de leis poderia durar anos.

2.1.2 Tutela da saúde do trabalhador no plano internacional

No plano internacional, a legislação evoluiu de acordo com as reivindicações da classe operária, ou seja, como a preocupação era tão somente a luta pela sobrevivência, por meio do trabalho, os diplomas legais não trouxeram alterações profundas no tocante à saúde do trabalhador como um todo, mas apenas promoveram alterações na duração da jornada laboral, na idade mínima para o trabalho, entre outras; todas relacionadas à concepção de luta pela sobrevivência, sendo que o desenvolvimento de normas que efetivamente protegiam a saúde do trabalhador como um todo foram escassas.

Não se pode negar a relevância de tais conquistas operárias, entretanto, importante frisar que as leis alteraram apenas em parte a condição dos operários, o que foi posteriormente percebido pelos trabalhadores, os quais, mesmo com as reduções em sua jornada de trabalho, não encontraram condições dignas de trabalho, que não comprometessem a sua saúde.

A título exemplificativo, na Inglaterra foi votada a lei que previu a limitação de 12 horas de trabalho diário e vedação do trabalho noturno, além de tornar imperativa a limpeza e a ventilação das fábricas (1802), bem como foi criado o serviço de Medicina do Trabalho (1830) e editado o Factory Act (1833), legislação

que definiu a idade mínima para o trabalho como 09 anos e vedou o trabalho noturno a menores de 18 anos¹⁴.

Na França, houve a elaboração de leis tais quais: lei referente à redução do tempo de trabalho das mulheres e crianças (1892) e ao repouso semanal (1906). Somente no final do século surgem leis que podem ser consideradas relevantes à saúde dos trabalhadores, como, por exemplo, a lei que estabelece a presença de delegados de segurança nas minas (1890), a lei sobre higiene e a segurança dos trabalhadores da indústria (1893) e a lei sobre os acidentes de trabalho e a sua indenização (1898)¹⁵.

2.1.3. Tutela da saúde do trabalhador no ordenamento jurídico interno

No tocante à evolução legislativa no Brasil, pode-se afirmar que houve um relativo atraso no desenvolvimento de instrumentos de proteção à saúde física dos trabalhadores, ante o regime político que vigorava no país. Conforme Cláudio Brandão, “tal fato decorreu do contexto de supremacia do latifúndio monocultural, do escravagismo e do autoritarismo em todos os níveis, características marcantes até o século XIX (e até em parte do século XX).¹⁶”

Nessa esteira de raciocínio são os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado, que assevera que o desenvolvimento do Direito do Trabalho somente iniciou-se concretamente após a extinção da escravatura, em 1888, eis que somente a partir desse marco inicial a relação de emprego passou a ser efetivamente considerada, vez que quando ocorria a prática da escravidão, mínimas eram as experiências nas quais se reconhecia o vínculo empregatício. Após assinatura da Lei Áurea, em um primeiro momento que estende-se de 1888 a 1930, a evolução legislativa trabalhista caracterizou-se por diversas manifestações incipientes e esparsas¹⁷.

¹⁴ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 44.

¹⁵ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992. p. 17-18.

¹⁶ BRANDÃO, Cláudio. Op. Cit., p. 82.

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 105; 106.

Nesse sentido:

É característica desse período a presença de um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão. (...) Nesse contexto, as manifestações autonomistas e de negociação privada vivenciadas no plano industrial não têm ainda a suficiente consistência para firmarem um conjunto diversificado e duradouro de práticas e resultados normativos, oscilando em ciclos esparsos de avanços e reflexos. Paralelamente a essa incipiência na atuação coletiva dos trabalhadores, também inexistia uma dinâmica legislativa intensa e contínua por parte do Estado em face da chamada questão social. É que prepondera no Estado brasileiro uma concepção liberal não intervencionista clássica, inibidora da atuação normativa heterônoma no mercado de trabalho, que associado à descentralização política regional restringe a possibilidade de surgimento de uma legislação heterônoma regional trabalhista significativa.¹⁸

Assim, as normas dispersas no ordenamento jurídico, apesar de terem não acompanhado o desenvolvimento da legislação trabalhista internacional, refletiram, de certa forma, os direitos reivindicados pela classe trabalhadora, e, mais especificamente, na esfera da saúde do trabalhador, trataram do trabalho como sendo elemento essencial à luta pela sobrevivência, tutelando, assim, direitos inerentes e imediatos à própria vida do trabalhador, como, por exemplo, a jornada diária, a concessão de férias e outros afins.

Primeiramente, importante observar que a pretensão do presente estudo não é esgotar o tema acerca do histórico das leis brasileiras, mas tão somente abordar determinados diplomas legais que se relacionam com a saúde física do trabalhador, conforme a concepção do período.

Assim sendo, apesar de a Constituição de 1891 ser considerada de caráter extremamente individualista, praticamente nada dispondo acerca dos direitos dos trabalhadores, a título ilustrativo, pode-se citar normas esparsas que abordam a questão da saúde do trabalhador, mesmo que de forma oblíqua, presentes na legislação pátria, tais como: o Decreto 221 de 1890, que tratou da concessão de férias de 15 dias aos ferroviários; o Decreto 1.313 de 1891 que regulamentou o trabalho do menor e o Decreto 2.141 de 1911, do estado de São Paulo, que instituiu o Regulamento do Serviço Sanitário do Estado, que dispôs sobre as condições de higiene nas fábricas.

Sobre o assunto, Magda Barros Biavaschi leciona que:

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 105; 107.

Demétrio Ribeiro, que como Lindolfo Collor, era seguidor de Comte, ocupou o cargo de Ministro da Agricultura. Em sua curta passagem pelo governo, foi responsável por assegurar os seguintes direitos: 15 dias de férias aos funcionários e diaristas que trabalhavam no Ministério; aposentadoria aos empregados da Central do Brasil; extensão da aposentadoria aos empregados em outras ferrovias; e, em janeiro de 1891, regulamentação do trabalho do menor. De sua iniciativa e assinada por Deodoro, foi um decreto que fixou em 12 anos e, na aprendizagem, e 8 anos a idade mínima para o trabalho nas fábricas do Distrito Federal; definiu uma jornada de até 7 horas por dia, não consecutivas, de modo que não excedesse de 4 horas cada, para os menores do sexo feminino de 12 a 15 anos, e de 12 a 14 anos para os de sexo masculino, sendo para os menores de 14 a 15 anos do sexo masculino o limite de 9 horas; fixou, para a aprendizagem nas fábricas de tecido, limite de até 3 horas para os menores de 8 a 10 anos de idade e de até 4 horas para os de 10 a 12 anos, com intervalo de meia hora no primeiro caso e de uma no segundo; criou fiscalização permanente nos estabelecimentos fabris em que trabalhavam menores. Apesar de ter representado um avanço para um país que acabara de abolir a escravidão, a iniciativa resultou ineficaz. É que os ideais de justiça social de Demétrio Ribeiro pareciam sufocados. As regras dirigidas ao trabalho que se seguiram foram escassas.¹⁹

2.2. 2ª fase: A luta pela saúde do corpo

2.2.1 Contexto histórico da concepção de saúde do trabalhador

Posteriormente, eclodiu um período de transição no tocante às reivindicações da classe operária, e, conseqüentemente, na concepção da saúde do trabalhador, mas ainda influenciado pela idéia de luta dos trabalhadores como luta pela sobrevivência, pela primeira guerra mundial e, também, pelo sistema de produção *taylorista*.

Cabe ressaltar que a primeira guerra mundial foi importante nesse contexto, haja vista que havia uma preocupação em aumentar a produtividade industrial, em produzir novos armamentos, bem como em contornar o problema de desfalque na mão-de-obra, eis que muitos trabalhadores não retornavam, pois morriam, ou voltavam inválidos; o que acabou evidenciando ainda mais a exploração dos trabalhadores. As precárias condições de vida da classe trabalhadora propiciaram o incremento das discussões acerca do tema, em virtude de representarem uma grave

¹⁹ BIAVASCHI, Magda Barros. **Direito do Trabalho no Brasil – 1930-1942: A construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr: Jutra – Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007. p. 180-181.

ameaça à própria estabilidade das instituições liberais, comprometendo, assim, o processo de desenvolvimento econômico²⁰.

O sistema *Taylor* separa o trabalho intelectual do manual, eis que exige praticamente somente a habilidade física dos trabalhadores, bem como a submissão, a disciplina e até mesmo o esgotamento do corpo, por meio da divisão de tarefas com o intuito de aumentar a produtividade em menor espaço de tempo. Cada operário torna-se responsável por determinada tarefa da cadeia de produção e somente por aquela atividade braçal e de movimentos repetitivos, o que acaba por reduzir a atividade mental, ante a sua mínima utilização pelo trabalhador para a execução dos serviços. De acordo com Dejours:

A organização científica do trabalho gera exigências fisiológicas até então desconhecidas, especialmente as exigências de tempo e ritmo de trabalho. As performances exigidas são absolutamente novas, e fazem com que o corpo apareça como principal ponto de impacto dos prejuízos do trabalho. Deste modo, não é o aparelho psíquico que aparece como vítima do sistema, mas sobretudo o corpo dócil e disciplinado, entregue, sem obstáculos, à injunção da organização do trabalho, ao engenheiro de produção e à direção hierarquizada de comando. Corpo sem defesa, corpo explorado, corpo fragilizado pela privação de seu protetor natural, que é o aparelho mental.²¹

Assim, pode-se considerar-se que, tomando como data de referência a primeira guerra mundial e as conseqüências que dela se originaram, inclusive as alterações nas esferas econômica, social e política, a partir de 1914, o corpo do trabalhador foi sendo considerado como a principal vítima dentro das fábricas, ante a sua convivência diária com a periculosidade das máquinas, dos gases, dos vapores, dos vírus e das bactérias, bem como a sua exploração para a criação de novos armamentos para a guerra e para o aumento da produtividade e, ainda, ao desgaste físico provocado pelo método *taylorista* de produção.

Dessa maneira, preocupação com a saúde dos operários constituía, na verdade, além de uma expressão da luta pela sobrevivência, uma luta pela saúde do próprio corpo. Não bastava mais a preocupação somente com os meios para se garantir a subsistência do trabalhador e da sua família, era preciso ir mais além, eis que o aspecto perceptível da exploração dos empregadores era o corpo do

²⁰ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 38.

²¹ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992. p. 18-19.

trabalhador. Aos poucos, foi se revelando a importância de o trabalhador não apenas trabalhar para sobreviver, mas também para conseguir manter-se no ambiente laboral, ou seja, permitir a sua sobrevivência não só de imediato, mas a longo prazo, o que era possível, conforme a visão que se concebia nesse período de transição, por meio de sua saúde física, tão somente.

Paralelamente à fase de transição relacionada ao modo de organização do trabalho e ao conceito de saúde do trabalhador, o liberalismo passou a ser contestado no plano ideológico, em virtude das críticas socialistas e comunistas; no plano político, por intermédio da revolução francesa de 1848, primeiro ensaio das reformas sociais; no plano legislativo, por meio de leis que tutelavam de modo mais abrangente os direitos dos trabalhadores e pelo reconhecimento da licitude da atuação dos sindicatos, até então pouco atuantes no cenário das lutas reivindicatórias, em face das idéias de prevalência da vontade individual²².

Assim, aos poucos foi se consolidando a concepção de Estado Social, que prioriza os direitos sociais dos cidadãos, não apenas os prevendo, mas também os garantindo, sendo que o Estado é considerado como um ente responsável pela promoção de todos os valores que preservem a vida e o bem-estar dos cidadãos. Além disso, propagou-se a noção de solidariedade social, ou seja, os cidadãos começam a ser vistos como co-responsáveis pela manutenção do vínculo social, bem como de seus valores.²³

Sobre o assunto, Magda Barros Biavaschi ensina que:

A modernas Constituições do México (1917) e de Weimer (1919), por exemplo, são referências quando se examina o processo de constitucionalização dos direitos dos trabalhadores, elevados à condição de direitos fundamentais. (...) A Constituição do México foi a primeira Constituição Moderna do Ocidente a sistematizar um quadro global de direitos sociais, contrapondo-se às concepções liberais sobre o papel do Estado. (...) A Constituição de Weimer, além de consagrar limitações de interesse social à propriedade privada, como fizera a Mexicana, deu relevância ao Direito do Trabalho, recebendo, por um lado, sensível influência de Sinzheimer, um dos primeiros grandes mestres do Direito do Trabalho, e por outro, influenciando muitos ordenamentos jurídicos, inclusive o brasileiro.²⁴

²² BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 44.

²³ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Responsabilidade Civil Objetiva do Empregador no Acidente do Trabalho. **Revista Synthesis: Direito do Trabalho Material e Processual**, São Paulo, n. 47, p. 22-23, 2008.

²⁴ BIAVASCHI, Magda Barros. **Direito do Trabalho no Brasil – 1930-1942: A construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr: Jutra – Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007. p. 133-134.

2.2.2 Tutela da saúde do trabalhador no plano internacional

No plano internacional, tendo em vista que a luta dos trabalhadores não mais se restringia à luta pela sobrevivência, mas também à luta pela saúde do corpo, iniciaram-se estudos acerca da medicina do trabalho, da fisiologia do trabalho e da ergonomia, tudo isso direcionado à manutenção da saúde física do trabalhador, e a legislação desenvolveu-se de acordo com a preocupação com a saúde do corpo do operário, sendo influenciada pelas conseqüências da Primeira Guerra, bem como pela alteração da concepção dos poderes e deveres estatais. Conforme Cláudio Brandão:

A ação dos sindicatos no período de 1914 a 1919 foi no sentido de inserir no futuro Tratado de Paz que viesse a ser firmado com o fim da Primeira Guerra normas que assegurassem direitos aos trabalhadores e que estes, por meio das organizações sindicais, também participassem da Conferência da paz.²⁵

Segundo Brandão, com o advento do Estado Social e o despertar do pensamento para a necessidade de consagrarem-se medidas efetivas de proteção aos trabalhadores, bem como para a propagação da legislação social trabalhista, de maneira a assegurar o dever do Estado de intervir nas relações de trabalho e garantir um mínimo de direitos irrenunciáveis aos trabalhadores, motivou o desenvolvimento do Direito Internacional do Trabalho, o que acabou por criar a Organização Internacional do Trabalho – OIT, pelo Tratado de Paz (Tratado de Versailles), em 1919.

A OIT foi instituída com o objetivo de melhorar, com a colaboração internacional dos representantes dos Estados, dos empregadores e dos trabalhadores, as condições de vida e de trabalho de toda a humanidade²⁶, bem como de universalizar a justiça social, sendo que sua principal característica foi a de contribuir significativamente para o processo de internacionalização dos direitos humanos e, ainda, de encerrar o pensamento de que o plano internacional estava voltado apenas para a regulação das relações entre os Estados de cunho

²⁵ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 46.

²⁶ FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e saúde dos trabalhadores no direito internacional, na União Européia e no Mercosul**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 69.

estritamente político. Assim, pode-se dizer que a OIT voltou-se à regulação de três esferas fundamentais: humanitárias, políticas e econômicas. Humanitárias, ante a exploração dos trabalhadores e o descaso com a sua saúde; políticas, haja vista a eclosão de diversos conflitos sociais que ameaçavam a tranquilidade e a paz da sociedade; econômicas, haja vista que o trabalho assegura a produção interna e a relação entre os Estados²⁷.

As convenções da OIT refletiram a concepção de saúde do trabalhador do período, ou seja, tratavam da saúde em seu sentido físico. A título exemplificativo, pode-se citar algumas convenções, tais como: a Convenção nº 113, que estabelece o exame médico dos pescadores, a Convenção nº 115, que trata da proteção contra as radiações, a Convenção nº 119, que versa sobre a proteção em face das máquinas, e a Convenção nº 120, que aborda a questão da higiene no comércio e nos escritórios, entre outras.

O marco fundamental para o desenvolvimento do Direito Internacional do Trabalho foi a aprovação da Declaração Universal dos Direitos Humanos das Organizações das Nações Unidas (ONU), em 1948, influenciada pelo período pós-guerra e pelas atrocidades que ocorreram durante esse período, eis que a noção de dignidade da pessoa humana foi considerada como um dos direitos fundamentais, ao lado de outros enfoques dados pela Declaração como a proteção das liberdades individuais e a ética universal, que deve orientar os Estados para garantir a proteção do homem.

Importante ressaltar que a maior consequência após a Declaração Universal dos Direitos Humanos foi a consolidação da concepção de direitos humanos concebidos como um conjunto harmônico, coerente e indivisível. Apesar de existirem diversas categorias de direitos fundamentais, como os civis e os políticos, e, ainda, os econômicos, os sociais e os culturais, eles não podem ser dissociados. Pode-se afirmar que isso ocorre, pois formam “um complexo integral, único e indivisível, em que os diferentes direitos estão necessariamente inter-relacionados e são interdependentes entre si.”²⁸

Desse modo, os direitos dos trabalhadores passou a ser concebido como uma vertente dos direitos humanos, o que ganhou regulamentação, em 1966, com o

²⁷ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 47

²⁸ PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 5. ed. São Paulo: Max Limonad, 2002. p. 151.

Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, da ONU, que criou obrigações para os Estados signatários, responsabilizando-os por seus atos, ou seja, diferentemente de outros pactos assinados, como o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, foram criadas obrigações que deveriam ser observadas pelos Estados, e não pelos indivíduos. A título exemplificativo, o referido Pacto consignou em seu art. 7º o direito de condições de trabalho justas e favoráveis²⁹, bem como no art. 16 estabeleceu a emissão de relatórios pelos Estados para verificação das medidas implementadas e seus resultados, sua efetividade³⁰.

Entretanto, apesar de pioneiro na proteção dos direitos da classe trabalhadora, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais foi alvo de críticas, ante a ausência de instrumentos sancionatórios que realmente responsabilizassem os Estados pelos seus atos comissivos ou omissivos que ofendessem os princípios e direito ali consagrados, o que acabava por dificultar a sua exigibilidade, constituindo limitações à sua aplicabilidade³¹.

Ainda, importante fazer-se referência à Organização Mundial da Saúde - OMS, agência especializada em saúde e subordinada à ONU, fundada em 7 de abril de 1948, hoje considerado o dia mundial da saúde. De acordo com ela, “a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não meramente a ausência de enfermidades.”³² Esse conceito inovador de saúde que engloba não só o caráter físico da saúde foi sendo absorvido gradativamente, sendo que primeiramente houve aceitação do cunho mental da saúde do trabalhador e, posteriormente, do caráter social.

²⁹ Art. 7º. Os Estados-partes do presente pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente(...) b) a segurança e a higiene no trabalho. (LIMA JR., Jayme Benvenuto. Os direitos humanos econômicos, sociais e culturais. Rio de Janeiro: Renovar,2001,p. 210-220.)

³⁰ Art. 16. Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a apresentar, em conformidade com as disposições da presente parte do Pacto, relatórios sobre as medidas que tiverem adoptado e sobre os progressos realizados com vista a assegurar o respeito dos direitos reconhecidos no Pacto.

³¹ LIMA JR., Jayme Benvenuto. **Os direitos humanos econômicos, sociais e culturais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 34.

³² TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **A proteção internacional dos direitos humanos: fundamentos jurídicos e instrumentos básicos**. São Paulo, Saraiva, 1991. p 623.

2.2.3 Tutela da saúde do trabalho no ordenamento jurídico interno

No Brasil, havia ainda influência do pensamento liberal, entretanto, o ordenamento jurídico passou a tutelar gradativamente os chamados direitos sociais, ante o advento do Estado Social, bem como passou a tutelar a saúde dos trabalhadores em seu sentido físico, seguindo os passos da legislação internacional, apesar de ainda existirem resquícios do conceito de saúde relacionada à subsistência, conforme se depreende da evolução dos dispositivos constitucionais.

A Carta de 1934 foi a primeira a conter um título específico acerca do tema Ordem Econômica e Social, ainda que de maneira abstrata. Segundo Magda Barros Biavaski, no art. 121 da referida Constituição foi assegurado que, por meio de lei, seria promovido o amparo à produção e seriam estabelecidas as condições de trabalho, na cidade e no campo, com vistas à proteção social dos trabalhadores e aos interesses econômicos do país³³.

Segundo as lições de Alice Monteiro de Barros:

Foi essa a primeira Constituição a tratar do salário mínimo, da jornada de oito horas, das férias anuais remuneradas, da proibição de qualquer trabalho a menores de 14 anos, do trabalho noturno a menores de 16 anos e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres. Essa mesma Constituição assegurou indenização ao trabalhador dispensado em justa causa, repouso hebdomadário, de preferências aos domingos. Não dispôs, entretanto, sobre sua remuneração, tampouco estendeu o descanso aos dias santos e feriados.³⁴

Porém, importante observar que, para Cláudio Brandão:

Os direitos sociais, ainda que mínimos, foram obtidos como dádiva do Estado e, mesmo assim, cercados de uma série de mecanismos controladores da ação das representações de trabalhadores e sem priorizar as questões sociais fundamentais.³⁵

A Constituição de 1937, influenciada pela Carta Del Lavoro, da Itália, tutelou de forma mais abrangente a classe trabalhadora, ainda que não tenha inovação no

³³ BIAVASCHI, Magda Barros. **Direito do Trabalho no Brasil – 1930-1942: A construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr: Jutra – Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007. p. 139.

³⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 72.

³⁵ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 83.

tocante à saúde ocupacional. O art. 136 consignou que o trabalho é um meio de subsistência do trabalhador, influenciada ainda pela concepção de saúde, bem como o art. 137 instituiu o seguro contra acidente de trabalho desvinculado da previdência estatal, eis que foi considerado uma contingência social ou necessidade a ser coberta.

Nesse sentido, Magda Barros Biavaski:

A Constituição de 1937 (art. 136) definiu o trabalho como dever social: O trabalho é um dever social. O trabalhador intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa.³⁶

Por sua vez, a Constituição de 1946, no art. 157, XVII, instituiu o seguro contra acidentes de trabalho com custeio a cargo do empregador e, no art. 157, VIII, fez expressa referência à higiene e segurança do trabalho.

Já a Constituição de 1967, de cunho mais conservador, possuía como principal objetivo propiciar o enriquecimento, nada consignando acerca da proteção à saúde dos trabalhadores. No art. 165, IX, foi mantida a referência à higiene e segurança do trabalho, como direito dos trabalhadores, e no art. 165, XVI, restou consignado que o seguro acidentário seria constituído de contribuições da União, do empregador e do empregado, nos moldes da cobertura securitária da Carta de 1934, embora não tenha feito referência a contribuições idênticas.

Desse modo, tendo em vista que a principal preocupação do legislador brasileiro era, na verdade, proteger a economia, pode-se afirmar que a Constituição de 1967 apenas consolidou o entendimento que os direitos sociais, incluídos os direitos relacionados à saúde do trabalhador, eram tutelados formalmente, ou seja, teoricamente, eis que na prática não havia sua efetiva proteção.

Conforme Aliomar Baleeiro:

A preocupação é de proteger o comércio e a indústria, mesmo que se sacrifique aquela coisa que é essencial de qualquer um, de qualquer povo, de qualquer civilização, de qualquer desenvolvimento – o homem. O homem, alvo precípua da Constituição de 1946. A de 1967 põe em primeiro

³⁶ BIAVASCHI, Magda Barros. **Direito do Trabalho no Brasil – 1930-1942: A construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr: Jutra – Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007. p. 139.

plano a indústria, o comércio e o desenvolvimento econômico. O mito do desenvolvimento econômico informa esta Constituição e a anima.³⁷

Entretanto, apesar da crítica à não concretização das normas constitucionais, Cláudio Brandão assevera que foram criadas comissões e normas, em observância à legislação internacional, o que demonstrou o desenvolvimento de políticas de garantias de proteção à saúde do trabalhador, em seu sentido estrito, ou seja, considerando-se a saúde física tão somente. Assim, houve a criação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPAs, bem como estabeleceu-se a obrigatoriedade do uso do Equipamento de Proteção Individual – EPI.³⁸

Ademais, Magda Barros Biavaschi cita exemplos de legislações trabalhistas que beneficiaram os trabalhadores e refletiram a sua luta por melhores condições de trabalho:

A regulamentação da jornada apresentou-se, na história da produção capitalista, como uma luta pela limitação do horário de trabalho, em teso embate entre a classe capitalista e a trabalhadora, que pressionava por essa limitação como um direito a ser positivado. No Brasil, a partir de 1930, é expressiva a produção heterônoma fixando, por exemplo, para o comércio e a indústria, uma jornada de 8 horas por dia ou 48 horas semanais, com descanso obrigatório a cada 6 dias de trabalho. (...) Em julho de 1934, um decreto dispôs sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, definindo-as como sendo, além das inerentes a determinados ramos de atividades, as resultantes do exercício do trabalho, ou das condições especiais ou excepcionais. Equiparou, ainda, as doenças profissionais aos acidentes de trabalho, com direito à assistência médica, farmacêutica e hospitalar, indenização por incapacidades temporária e permanente, e indenização por morte.³⁹

Ainda, Alice Monteiro de Barros pondera que o ano de 1943 foi marcante para o Direito do Trabalho pátrio, ante a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o diploma legal mais importante da referida disciplina jurídica.⁴⁰

³⁷ BALEEIRO, Aliomar. **A Constituição de 1967. BRASIL. Constituições Brasileiras.** Brasília: Senado Federal, v. VI. p. 170.

³⁸ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 107.

³⁹ BIAVASCHI, Magda Barros. **Direito do Trabalho no Brasil – 1930-1942: A construção do sujeito de direitos trabalhistas.** São Paulo: LTr: Jutra – Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007. p. 188-189.

⁴⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 70.

2.3. 3ª fase: A saúde mental invade o campo da saúde do trabalhador

Após 1968, o desenvolvimento da produção industrial das máquinas, das ciências e da sociedade de consumo e as críticas formuladas ao sistema *taylorista* de produção fizeram surgir uma nova preocupação relacionada à saúde do trabalhador: a denominada saúde mental. Isso porque, ainda sob influência do Estado Social, ocorreu uma verdadeira desconfiança por parte da sociedade e uma série de contestações e reivindicações relacionadas ao período pós-guerra e à própria sociedade de consumo.

Aos poucos foi se percebendo que somente a saúde física do trabalhador não era suficiente para a manutenção de sua saúde plena, o que era bastante visível em trabalhos que não exigiam esforço físico, mas sim intelectual, como no caso das atividades inerentes às indústrias nucleares e petroquímicas, bem como naqueles em que são executados serviços tipicamente de escritório e do setor terciário da economia. Passou-se a se considerar que, nessas atividades e outras afins, o fato de não haver desgaste físico não retira o caráter explorador do labor, eis que pode existir desgaste psíquico e intelectual, ou seja, outras formas não menos opressoras de sofrimento do trabalhador decorrentes da organização do trabalho, entendida como o “conjunto constituído pela divisão do trabalho, conteúdo da tarefa, sistema hierárquico, modalidades de comando, relações de poder, questões de responsabilidade, entre outros elementos.”⁴¹

Acerca da saúde mental do trabalho foram realizados alguns estudos importantes, entretanto, essa é uma área na qual houve pouco aprofundamento e desenvolvimento, até mesmo porque o movimento operário, quando não permaneceu inerte quanto a esse tema, pouco reivindicou, ante a sua complexidade.

Ainda, esse momento pode ser considerado como uma fase de transição entre a segunda fase apontada no presente trabalho e a quarta fase a ser abordada no próximo capítulo. Na verdade, a doutrina majoritária aponta a existência de três fases relacionadas à concepção de saúde do trabalhador tão somente, quais sejam: a idéia de saúde do trabalhador ligada à luta pela sobrevivência, a saúde

⁴¹ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992. p. 22-25.

relacionada ao aspecto físico e, ainda, a saúde como um conjunto constituído pela integridade física, mental, social e ambiental.

Um dos autores que realizou um estudo aprofundado acerca da saúde mental do trabalhador, antes do advento da preocupação com o aspecto social e o ambiental, foi Christophe Dejours, haja vista que a maioria dos autores abordou o caráter mental, o social e o ambiental em uma única concepção de saúde, ou seja, em uma visão global.

Cabe observar que a divisão entre o conceito de saúde, no presente trabalho, em quatro fases históricas da classe trabalhadora foi uma alternativa meramente didática, ante a relevância do tema saúde mental do trabalhador que, como já explicitado no presente capítulo, não foi objeto de estudo aprofundado pela doutrina, ante a sua complexidade. Entretanto, tendo em vista que o desenvolvimento político, econômico, social e cultural não constitui um fenômeno estático, que pode ser dividido perfeitamente em fases e com exatos termos finais, muitas vezes as fases interpenetram-se e não há como se separar perfeitamente uma da outra.

2.4. 4ª fase: A saúde do trabalhador compreendida de modo integral

2.4.1 Contexto histórico da concepção de saúde do trabalhador

A partir da década de 70 e até os dias atuais, pode-se afirmar que o modelo de Estado Social concebido até então passa por uma crise, seja em seus valores, seja em suas instituições. Segundo Ana Cristina Ravaglio Lavalle:

O terreno encontrava-se fértil, pois para a disseminação da teoria de limitação do poder estatal, como solução para a crise econômica existente, qual ficou conhecida como neoliberalismo. (...) Constata-se, pois, que uma das principais características do ideário neoliberal é a de que espaços, tradicionalmente públicos, passam a ser ocupados por entidades privadas.⁴²

⁴² LAVALLE, Ana Cristina Ravaglio. **A responsabilidade civil do empregador em caso de acidente de trabalho.**, p. 27-28. Dissertação. Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2005.

Para Guilherme José Purvin de Figueiredo, isso ocorreu devido principalmente ao processo de degradação ambiental e da diminuição da qualidade de vida, à globalização e ao chamado regionalismo e, para Hubert Seillan, “foi uma consequência do insucesso do liberalismo econômico relativamente à preservação de certos valores sociais.”⁴³

Mais especificamente, no campo da saúde dos trabalhadores, o entendimento de Figueiredo é que o processo de degradação ambiental e de diminuição da qualidade de vida, na verdade, foi percebido desde o advento da Revolução Industrial e o desenvolvimento de grandes indústrias e da produção, entretanto, somente nas últimas décadas é que essa percepção ganhou contornos suficientes para que alterasse a concepção de saúde. Nesse sentido:

Para a classe proletária que nasce, esta degradação ambiental significa sujeição a doenças ocupacionais e a acidentes de trabalho. Em outras palavras, verifica-se um súbito e violento decréscimo na qualidade de vida da população.⁴⁴

Ademais, essa crise de valores também foi decorrente da exploração do homem em prol do desenvolvimento econômico do país, eis que, conforme José Gaspar Ferraz de Campos:

Desde o início da máquina a vapor até meados dos anos 70, o desenvolvimento de um país era medido, e muitas vezes registrado pelas câmeras fotográficas ou de filmagens, pela quantidade de chaminés e fumaça que delas saíam. Quanto mais fumaça, mais desenvolvimento.⁴⁵

Assim, o trabalhador era visto como uma mercadoria à disposição dos detentores de capital, o que era justificado na época pelas teorias políticas e econômicas que afirmavam que o desenvolvimento econômico solucionaria o problema social da população, o que na realidade não ocorreu. Ainda, haja vista que não havia preocupação em se preservar o meio ambiente, hoje se percebe que a

⁴³ SEILLAN, Hubert. Obligations et responsabilités em droit du travail et em droit d l'environnement. In: Droit el Ville: revue de l'Institut des Etudes Juridiques de l'Urbanisme et de la Construction, Paris, n. 37, p.37, 1994 apud FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito Ambiental e Saúde dos Trabalhadores**. 2. ed. São Paulo:LTr, 2007. p. 25.

⁴⁴ FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito Ambiental e Saúde dos Trabalhadores**. 2. ed. São Paulo:LTr, 2007. p. 23.

⁴⁵ CAMPOS, José Gaspar Ferraz de. **Agenda 21**: da Rio 92 ao local de trabalho. São Paulo: Iglu, 1996. p. 15.

degradação ambiental acaba por atingir os últimos da cadeia biológica, ou seja, o próprio homem.

Por sua vez, o processo de globalização alterou significativamente as esferas econômica, política, cultural e social, eis que o desenvolvimento tecnológico e dos meios de comunicação ultrapassa as barreiras territoriais entre os países e, assim, surge uma nova divisão do trabalho e novas concepções de modelos políticos e sociais. Conforme Ana Cristina Ravaglio Lavallo:

Para os globalizadores neoliberais, a concretização dos direitos fundamentais e sociais, notadamente nos países em via desenvolvimento, é vista como um fardo a ser extirpado. Logo, a flexibilização da legislação trabalhista, a desestatização e a desregulamentação da economia constituem os lemas da globalização moderna, no tocante aos países em desenvolvimento.⁴⁶

Ocorreram alterações substanciais no que tange aos trabalhadores, ante o desemprego em massa, influenciado pela introdução de novas máquinas e tecnologias pelo empregador, que acabaram por diminuir a quantidade de trabalhadores necessária para execução dos serviços; o crescimento do trabalho informal, como consequência do próprio desemprego, que obrigou os trabalhadores a buscarem outras formas alternativas como meio de subsistência próprio e de sua família e o surgimento da exportação de mão-de-obra barata, igualmente consequência do desemprego, que faz com que os trabalhadores aceitem trabalhar em outros países, muitas vezes ganhando mais do que no país natal, entretanto, em precárias condições de trabalho, como acontece com os operários que se dispõem a trabalhar nas indústrias japonesas, o que acaba por comprometer seriamente sua saúde vista em seu aspecto global. Ainda, importante observar o surgimento de uma nova modalidade de trabalho: o chamado “teletrabalho”, no qual o trabalhador pode executar seus serviços em sua própria residência, com a utilização da internet e instrumentos da informática.

De acordo com Octavio Ianni:

As condições de vida e trabalho, em todos os lugares, estão sendo revolucionadas pelos processos que provocam, induzem ou comandam a globalização. A nova divisão transnacional do trabalho e a produção transforma o mundo em uma fábrica global. A mundialização dos mercados de produção, ou forças produtivas, tanto provoca a busca de força de

⁴⁶ LAVALLO, Ana Cristina Ravaglio. **A responsabilidade civil do empregador em caso de acidente de trabalho**. p. 30. Dissertação. Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2005.

trabalho barata em todos os cantos do mundo como promove as migrações em todas as direções. O exército industrial de trabalhadores, ativo e de reserva, modifica-se e movimenta-se, formando contingentes de desempregados mais ou menos permanentes ou subclasses, em escala global.⁴⁷

Ademais, pode-se contextualizar nesse período a ascensão da ideologia neoliberal e a busca pelo desenvolvimento empresarial, por meio de técnicas *toyotistas*⁴⁸ de produção . Conforme Wilson Ramos Filho:

Quando o neoliberalismo se torna ideologia dominante, portanto antes da crise capitalista de 2008 que desnuda suas inconsistências, o processo de legitimação do capitalismo já restava bastante modificado. Aqueles direitos e garantias que haviam sido assegurados pelos pactos populista e social-democrata passam a ser considerados como supérfluos. Os direitos sociais, dentre os quais o Direito do Trabalho, que restaram ampliados como resposta às críticas anticapitalistas e aos movimentos sociais contestatórios dos anos sessenta e setenta passam a ser considerados como desnecessários, e não raras vezes, até como abusivos. Agora, inexistindo alternativa, o empresariado passa a defender abertamente a necessidade de se passar do bem-estar social ao bem-estar empresarial, ao argumento ideológico de que o primeiro e mais importante direito a ser assegurado seria o direito ao emprego e, para tanto, seria necessário um fortalecimento das empresas. Em todo o mundo se assistem processos de regressão no Estado de Bem-Estar Social para se constituir acelerado processo de concorrência entre as nações no sentido de “atrair investimentos” estrangeiros, e dentro de cada país entre as cidades que receberiam tais investimentos.⁴⁹

Wilson Ramos Filho ensina que houve alteração do modo de organização do trabalho, cujo poder passou a ser descentralizado, ou seja, foi concedida maior autonomia e poder decisório aos trabalhadores, visando-se ao aumento da produtividade e do lucro, entretanto, em detrimento da sua saúde mental.

⁴⁷ IANNI, Octávio. **A era do globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997. p. 21.

⁴⁸ O toyotismo como via japonesa de expansão e consolidação do capitalismo monopolista industrial é uma forma de organização que nasce na Toyota, no Japão pós -45, e que se propaga para as grandes companhias daquele país. Ele se fundamenta num padrão produtivo organizacional e tecnologicamente avançado, resultado da introdução de técnicas de gestão de força de trabalho próprias da fase informacional, bem como da introdução ampliadas dos computadores no processo produtivo e de serviços. Desenvolve-se em uma estrutura produtiva mais flexível, recorrendo frequentemente à desconcentração produtiva, às empresas terceirizadas, etc. Utiliza-se de novas técnicas de gestão da força de trabalho, do trabalho em equipe, das células de produção, dos times de trabalho, além de requerer, ao menos no plano discursivo, o envolvimento participativo dos trabalhadores, em verdade uma participação manipuladora e que preserva, na essência, as condições do trabalho alienado e estranhado. O trabalho polivalente, multifuncional, qualificado, combinado com um estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive nas empresas terceirizadas, tem como finalidade a redução do tempo de trabalho. (ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Editora Boitempo, p. 52)

⁴⁹ RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão dos recursos humanos. **Revista Praedicatio**, Maranhão, ano 1, v. 1, p. 15, 2008. Disponível em: <<http://revistapraedicatio.inf.br/download/artigo07.pdf>>. Acesso em 29/09/09.

O novo sistema de legitimação capitalista busca a eficiência por intermédio da flexibilidade e pela defesa de um modelo em que empresas esbeltas, geridas por executivos, profissionais impregnados pela ideologia que se configurava hegemônica, trabalhariam em rede organizadas por equipes orientadas para a satisfação dos clientes e dos acionistas. Essa satisfação haveria de ser alcançada por intermédio da mobilização geral dos trabalhadores, seja através da motivação proveniente de seus líderes, seja através da precarização das relações na produção, que produzindo temor pela perda dos postos de trabalho induziria a subserviência à custa do aumento dos níveis de ansiedade no trabalho. A nova teoria da administração passa a pregar a utilização do assédio moral gerencial como estratégia empresarial. Essas novas formas de gestão e os desejos de maior autonomia e responsabilidades, de modo ambivalente, possuem alguma capacidade sedutora, já que o aumento de autonomia significa correspondentemente diminuição na subordinação, se não ao nível da realidade, pelo menos ao nível da percepção que o trabalhador tem a respeito de sua realidade. Mas mesmo assim, tal aumento de autonomia e de responsabilidade conquanto possam permitir uma idéia de trabalho mais interessante em comparação com o trabalho totalmente normatizado do espírito do capitalismo anterior vêm acompanhados de altos níveis de estresse e, de transtornos psico-sociais decorrentes de verdadeiros processos de acoso moral empresarial como conseqüência da frenética necessidade de serem atingidas as metas e as expectativas da empresa e de seus acionistas.⁵⁰

Essa modificação no quadro laboral fez com que surgissem novas preocupações acerca da saúde dos trabalhadores, eis que se tornaram evidentes e alarmantes as conseqüências da exploração da classe operária até então despercebidas, ante o aumento da ocorrência de doenças laborais e de acidentes de trabalho, em face do desequilíbrio existente entre a organização do trabalho e o meio ambiente.

Conforme Guilherme José Purvin de Figueiredo:

Vítimas da imprevisibilidade quanto ao seu futuro, estes trabalhadores tornam-se presas fáceis de descuidos que acabam por acarretar acidentes e mortes. A tensão constante provoca seqüelas de variadas espécies, desde distúrbios coronários e disfunções psicológicas. Alheios à sua própria constituição física – alienados de seu corpos -, são alguns trabalhadores incapazes de sentir os efeitos do trabalho realizado em condições de insalubridade ou, pelo menos, de compreender em sua amplitude os riscos ambientais que enfrentam. E, com isto, têm reduzida a expectativa de suas vidas.⁵¹

⁵⁰ RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão dos recursos humanos. **Revista Praedicatio**, Maranhão, ano 1, v. 1, p. 15, 2008. Disponível em: <<http://revistapraedicatio.inf.br/download/artigo07.pdf>>. Acesso em 29/09/09.

⁵¹ FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito Ambiental e Saúde dos Trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 28.

Por sua vez, no que se refere à inclusão de novas máquinas e tecnologias na organização do trabalho, o que retirou o esforço físico do serviço executado, mas não o mental e, ainda, possibilitou a execução dos serviços na própria residência do trabalhador, pode-se afirmar que surgiram novas doenças e acidentes do trabalho, seja em decorrência de ambientes de escritório com ar-condicionado (que ocasiona dores de cabeça, complicações oftalmológicas e respiratórias pela presença de gases estranhos, bem como modificações bruscas de temperatura e umidade do ar), seja pela massacrante rotina (haja vista que os trabalhadores laboram como se fossem um instrumento acessório do computador, permanecendo horas e horas sentados, realizando as mesmas tarefas), ou, ainda, pela ausência de relacionamento com os demais de sua classe profissional, eis que o trabalhador resta isolado em suas tarefas individuais, o que se revela como um fator de alienação e enfraquece o poder de reivindicação da classe trabalhadora – no caso do “teletrabalho”, o ambiente laboral acaba por se confundir com o ambiente residencial.

Ademais, importante destacar que o desenvolvimento legislativo até o momento foi no sentido de se proteger a saúde física do trabalhador e implementar medidas de assistência e de indenização aos trabalhadores que laboravam em atividades e ambientes prejudiciais a sua saúde, com a previsão de adicionais de insalubridade, periculosidade, entre outros e de indenizações por acidentes de trabalho. Não havia a preocupação em realmente prevenir os acidentes e as doenças ocupacionais, visão que foi sendo adaptada, conforme se verá a seguir.

Outro fator que contribuiu para uma série de alterações nesse contexto histórico, incluindo-se a crise do Estado Social, foi o desenvolvimento do regionalismo, com o surgimento dos blocos regionais (NAFTA, MERCOSUL, União Européia, ASEAN), que ocasionou a flexibilização das normas atinentes ao trabalhador e ao meio ambiente, haja vista o processo de interação entre o Direito Internacional e o Direito interno dos Estados. Isso porque, apesar de ainda existente, não se pode negar a diminuição do poder estatal nacional, insuficiente para correção das desigualdades econômicas e sociais, em face de normas emanadas de outras fontes, como as do Direito Comunitário.

Assim, percebe-se que, desde o final da década de 1980, há uma intervenção estatal cada vez menor nas relações de trabalho, ou seja, um retrocesso da tendência social do Estado Social.

Ainda, nesse contexto, o Direito Ambiental ganha maiores contornos e relevância, ante a preocupação não somente com a saúde física e mental do trabalhador, mas também com o ambiente exterior, que interfere diretamente em sua saúde, que agora passa a ser considerada de maneira mais ampla, conforme o conceito da OMS de que “a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não meramente a ausência de enfermidades.”⁵²

Sobre o assunto, Ana Cláudia Limongi França ensina que:

A dimensão biológica refere-se às características constitucionais herdadas e congênitas, incluindo os diferentes órgãos e sistemas que promovem o funcionamento do corpo humano, como o sistema glandular, cardiovascular, gastrointestinal, entre outros, inclusive a resistência e a vulnerabilidade do corpo.

A dimensão psicológica corresponde aos processos afetivos, emocionais e intelectuais, conscientes ou inconscientes, caracterizando a personalidade, a vida mental, o afeto e o jeito de se relacionar com as pessoas e com o mundo que as rodeia.

A dimensão social é relativa à incorporação e influências dos valores, das crenças e expectativas das pessoas com as quais se convive, dos grupos sociais e das diferentes comunidades com as quais entramos em contato durante a vida, desde o nascimento. Inclui também a influência do ambiente físico e as características ergonômicas dos objetos que utilizamos.

Como seres únicos, as dimensões biológica, psicológica e social são totalmente ligadas, vividas e desencadeadas de forma simultânea. Muitas vezes, as dimensões mobilizam-se, mas a tensão manifesta-se em apenas umas das dimensões.⁵³

Cabe observar que autores como Guilherme José Purvin de Figueiredo referem-se ao termo Direito Ambiental do trabalho de maneira totalmente didática, como sendo o conjunto de normas de variados ramos de Direito (Direito do Trabalho, Direito Ambiental, Direito Sanitário, entre outros) destinado a tutelar a saúde da classe trabalhadora, concebida de maneira integral.

Sobre o assunto, Marc Lalonde, titular do Ministério da Saúde e do Bem-estar do Canadá, conceituou a saúde como:

Um conjunto integrado pela biologia humana, ou seja, o aspecto físico e mental do trabalhador, o meio ambiente do trabalho, o estilo de vida, diretamente influenciado pelo ritmo e condições laborais e pela

⁵² TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **A proteção internacional dos direitos humanos: fundamentos jurídicos e instrumentos básicos**. São Paulo, Saraiva, 1991. p 623.

⁵³ LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina & RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 16-19

organização da assistência à saúde, ou seja, as normas e instituições que protegem a saúde do trabalhador⁵⁴.

Assim, percebe-se que outros aspectos que até então ocupavam posição secundária ganharam relevância para a definição do que é saúde do trabalhador, sendo incluídas as idéias de meio ambiente de trabalho e, ainda, de estilo de vida, ou seja, foram considerados o aspectos ambiental e o social.

Nesse sentido são os ensinamento de Margarida Maria Silveira Barreto:

O desgaste do operário não é resultante da multicausalidade dos fatores de risco específicos de uma determinada indústria, mas está intrinsecamente relacionado com a organização do trabalho e divisões das tarefas, assim como o lugar que homens e mulheres ocupam na organização social⁵⁵.

Conforme Guilherme José Purvin de Figueiredo:

O local de trabalho constitui o conjunto de condições, leis, influências, interações de ordem física, química e biológica, que incidem sobre o homem em sua atividade laboral. (...) O aspecto caracterizador do ambiente de trabalho constitui o próprio ato de trabalhar, eis que somente o espaço físico não é suficiente para definir o meio ambiente de trabalho, mas sim o conjunto de fatores que alteram a integridade física e psíquica do trabalhador⁵⁶.

Por sua vez, Cláudio Brandão assevera que o conceito de meio ambiente de trabalho engloba diversos fatores, como o local de trabalho em sentido amplo, as máquinas, os móveis, os utensílios, as ferramentas, bem como as rotinas, os processos de produção e o modo de exercício do poder de comando do empregador. Ressalta que cabe ao empregador assegurar a saúde do trabalhador em seu sentido mais atual e amplo, garantindo um meio ambiente de trabalho equilibrado⁵⁷.

Portanto, percebe-se que apenas a proteção da saúde física do trabalhador não foi suficiente para a diminuição das doenças profissionais e acidentes de

⁵⁴ BRASIL. Ministério da Saúde. Agência Nacional de Vigilância Sanitária. **Cadernos de Saúde**. Disponível em: <http://www.anvisa.gov.br/institucional/snvs/copr/cad_saude/cad_saude4.pdf>. Acesso em 12.07.2009

⁵⁵ BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo : EDUC - Editora da PUC-SP, 2003. p.11-16.

⁵⁶ FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito Ambiental e Saúde dos Trabalhadores**. 2. ed. São Paulo:LTr, 2007. p. 40; 44.

⁵⁷ BRANDÃO. Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 65.

trabalho, haja vista que o ser humano sofre influência direta do ambiente em que se encontra, bem como das relações interpessoais.

2.4.2 Tutela da saúde do trabalhador no plano internacional

Ante o desenvolvimento do conceito de saúde do trabalhador como sendo o conjunto integrado e harmônico da esfera física, mental, social e ambiental, no plano internacional houve reflexos dessa nova concepção de saúde com a criação de programas internacionais e convenções visando-se à tutela da saúde integral da classe trabalhadora, ou seja, de uma maneira mais ampla e global.

Foi instituído, em 1976, o Programa Internacional para Melhorar as Condições de Trabalho e Meio Ambiente de Trabalho – PIACT, da OIT, com os seguintes objetivos:

- a) proteção contra os efeitos desfavoráveis de fatores físicos, químicos e biológicos no local de trabalho e no meio ambiente imediato;
- b) prevenção da tensão mental resultante da duração excessiva do ritmo, do conteúdo ou da monotonia do trabalho;
- c) promoção de melhores condições de trabalho, visando à distribuição adequada do tempo e do bem-estar dos trabalhadores;
- d) adaptação das instalações e locais de trabalho à capacidade mental e física dos trabalhadores, mediante aplicação da ergonomia.⁵⁸

A partir dos estudos do PIACT ocorreu a aprovação, em 1981, da Convenção nº 155 da OIT, de extrema relevância do ponto de vista da tutela da saúde do trabalhador, que consignou a nova definição de saúde do trabalhador como sendo integrante do conceito de meio ambiente, bem como consolidou a idéia de direitos dos trabalhadores como direito humanos, ante o caráter de indivisibilidade destes. O art. 3º, alínea e, definiu a saúde do trabalhador como sendo “não só a ausência de afecções e de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho.”⁵⁹. Ainda, no art. 13 da mesma Convenção foi

⁵⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 389.

⁵⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1998. p. 393.

assegurado ao trabalhador o direito de interromper a execução dos serviços quando houver perigo iminente à sua saúde ou à sua própria vida.

2.4.3 Tutela da saúde do trabalhador no ordenamento jurídico interno

No plano jurídico interno, foi promulgada a Constituição de 1988 que, na mesma linha do ordenamento internacional, consagrou os direitos dos trabalhadores como integrante dos direitos humanos. Conforme José Afonso da Silva, a citada constituição faz referência à integração harmônica existente entre todas às espécies de direitos fundamentais; assim, os direitos sociais não são mais considerados como uma espécie à parte, mas sim como parte de um todo global denominado de direitos fundamentais⁶⁰.

Ademais, a Constituição possui vários dispositivos adaptados ao moderno conceito de saúde do trabalhador, não mais tutelando apenas o aspecto físico, mas também protegendo a saúde a partir da visão de meio ambiente equilibrado.

Segundo Cláudio Brandão, os dispositivos constitucionais que são relevantes do ponto de vista da proteção da saúde do trabalhador são o art. 5, §2º⁶¹, que consigna que o rol de direitos fundamentais estabelecidos na Magna Carta não são taxativos, o que permite incluir outros direitos reconhecidos no Direito Internacional; o art. 7º, XVII⁶², que destaca a obrigação do empregador em adotar uma postura preventiva frente às doenças ocupacionais e acidentes de trabalho; o art. 7º, XXII⁶³, que prevê adicionais de periculosidade, insalubridade e penosidade para trabalhadores que laborem nessas condições; o art. 7º, XXVIII⁶⁴, que

⁶⁰ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990. p. 165.

⁶¹ Art. 5º, §2º. Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

⁶² Art. 7º, XVII. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria da condição social (...) a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

⁶³ Art.7º, XXIII. Adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

⁶⁴ Art. 7º, XXVIII. Seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

estabelece o direito à indenização por acidente do trabalhador, além da cobertura securitária da Previdência Social; o art. 225⁶⁵, que assegura a todos o direito a um meio ambiente equilibrado, inclusive na esfera laboral; e, por fim, o art. 170⁶⁶, que faz referência à valorização do trabalho humano, observando-se a defesa do meio ambiente.

Importante observar que o conceito de riscos inerentes ao trabalho, no art. 7º, XVII, deve ser interpretado de acordo com a concepção de saúde do trabalhador atual, ou seja, de acordo com o sentido que Sebastião Geraldo de Oliveira lhe atribuiu: “O trabalhador tem direito à redução de todos os riscos (físicos, químicos, biológicos, fisiológicos e psíquicos).”⁶⁷ que afetam a sua saúde no meio ambiente de trabalho.

Ainda, conforme Oliveira, o art. 7º, XXII não preconizou o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado ao estabelecer adicionais, haja vista que constituem, na verdade, uma espécie de compensação que acaba por desestimular os empregadores a implementarem medidas que protejam a saúde dos trabalhadores, eis que minimizam os custos decorrentes de uma nova adaptação do ambiente laboral, bem como desestimula os trabalhadores, que muitas vezes não pretendem e não reivindicam alterações no ambiente de trabalho, ante o incentivo salarial que recebem⁶⁸.

No tocante à legislação infraconstitucional, para Cláudio Brandão, até hoje ela não revela os efeitos oriundos dos novos conceitos firmados no âmbito do Direito Internacional para a proteção à saúde, na perspectiva de um direito fundamental da pessoa humana e como sendo um conceito que abrange o bem-estar físico, psíquico e social do trabalhador, ainda que haja referência no texto constitucional.⁶⁹

Entretanto, importante ressaltar a criação de diplomas legais com enfoque na prevenção das doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, de acordo com a concepção de saúde do trabalhador em uma perspectiva global. Nesse sentido,

⁶⁵ Art. 225. 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.

⁶⁶ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) VI – defesa do meio ambiente.

⁶⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 131.

⁶⁸ Ibid., p. 139.

⁶⁹ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 105.

houve a edição da Portaria nº 3.214 de 1978, do Ministério do Trabalho, que criou as Normas Regulamentadoras, bem como regulamentou as CIPAS.

Por sua vez, a NR-7 introduziu a obrigatoriedade do PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional –, a NR-17 tratou da ergonomia, em uma referência ao meio ambiente de trabalho equilibrado.

Nesse sentido é o entendimento de Guilherme José Purvin de Figueiredo, contrário ao de Cláudio Brandão acima citado de que a legislação infraconstitucional não acompanhou o ordenamento jurídico internacionais:

As Normas Regulamentadoras hoje existentes constituem um roteiro eficaz para a detecção de novos riscos ambientais do trabalho. E mais, já são suficientes, se efetivamente implementadas para que os dispositivos constitucionais atinjam eficácia plena.⁷⁰

3. TRANSTORNOS MENTAIS

3.1 Os transtornos mentais na sociedade moderna

Segundo Gilda Paoliello Nicolau, “o século XXI será das doenças do cérebro, resultado do esforço descomunal do ser humano para acompanhar a rápida evolução social.”⁷¹ Nesse sentido, a Organização Mundial da Saúde apontou a depressão como a quinta maior questão de saúde pública do mundo, que já atinge 350 milhões de pessoas e, em 2.020, ocupará o segundo lugar do ranking das doenças que mais matam, perdendo apenas para as doenças cardíacas⁷².

O Brasil possui lugar de destaque entre os países onde o stress tem se manifestado, de acordo com uma pesquisa patrocinada pela “ISMA” (Internacional

⁷⁰ FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito Ambiental e Saúde dos Trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 56.

⁷¹ NICOLAU, Gilda Paoliello. A Depressão no Limiar do século XXI .In: **III Simpósio de Psicologia da UEMG**. Os desafios das Psicologia no século XXI, n. 03, 1998. Minas Gerais: Editora da UEMG, 1998, p. 117.

⁷² ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTr, 2005. p. 25.

Stress Management Association), ocupando o segundo lugar em número de trabalhadores acometidos pela Síndrome de Burnout.⁷³

Conforme Sueli Teixeira, nas estatísticas da Previdência Social, os transtornos mentais ocupam a terceira posição entre as causas de concessão de benefícios previdenciários, sendo que as atividades que mais apresentam casos de distúrbios psíquicos são as relacionadas à extração de petróleo, aos setores de transporte aéreo, captação, tratamento e distribuição de água, fabricação de produtos têxteis, bancário e comercial.⁷⁴ Entretanto, a autora assevera que:

Os números das estatísticas ficam muito aquém da realidade, pois se referem somente a trabalhadores com emprego formal e que, segundo dados do Ministério da saúde, a depressão corporativa caracterizada pela tristeza, cansaço e excesso de preocupação atinge 17% dos trabalhadores no auge da vida profissional, na faixa dos 25 a 40 anos. Entretanto, mesmo diante desse preocupante panorama, um levantamento realizado pela Universidade de Brasília demonstrou que quase 99% dos benefícios concedidos pelo órgão previdenciário para trabalhadores com transtornos mentais foram considerados problemas pessoais dos trabalhadores, não relacionados à profissão, ante a dificuldade da comprovação do nexo entre a atividade exercida e o adoecimento.⁷⁵

De acordo com Maria José Gianella Cataldi:

A globalização permitiu uma mobilidade muito maior de bens, serviços e fluxos de capital entre os países; deu início a uma importante intensificação da competição internacional; desencadeou uma busca de eficiência máxima por parte das empresas, assim como implementou programas de racionalização que levaram à dispensa em massa de trabalhadores.(...) Diante da nova ordem econômica mundial, as empresas se adequaram internamente, com inovações tecnológicas e novas formas de produção, sendo que, a maior parte dos ônus desse ajuste estrutural e da racionalização do setor produtivo e comercial das empresas fosse colocada sobre o emprego, ou melhor, sobre o trabalhador. A indústria brasileira alcançou consideráveis aumentos na produtividade, incorporando novas tecnologias. O resultado não apenas se refletiu no desemprego, mas principalmente no crescimento rápido do setor informal. Os empresários e trabalhadores também estão expostos a novos desafios e se submetem à grande pressão, em razão da exigência de maior produtividade e da necessidade de manter o emprego. Quem continua no emprego tem que fazer mais e com um custo menos ou com menos recursos. Estamos vivendo a época em que sob a égide de uma sociedade moderna, os

⁷³ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, nº 67-06/670, p.174, junho de 2003.

⁷⁴ TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 30, 2008.

⁷⁵ *Ibid.*, p. 32.

empregados cada vez mais vêm perdendo os seus direitos, renunciando inclusive, ao direito de preservarem a sua saúde.⁷⁶

As novas exigências do meio ambiente de trabalho da atualidade têm exigido dos trabalhadores maior capacidade de adaptação às mudanças, bem como maior produtividade, ou seja, conforme Cataldi:

O cansaço físico gerado pelo ritmo acelerado da antiga economia industrial está sendo superado pela fadiga mental gerada pelo ritmo do nanossegundo da nova economia da informação.(...) A atual cultura do computador opera numa medida de tempo menor que o segundo, uma unidade de duração tão minúscula que nem pode ser experimentada pelos sentidos humanos⁷⁷

Segundo Domenico Di Masi,

A maioria dos trabalhadores sente-se totalmente despreparada para lutar com enormidade da transição que está ocorrendo. Os atuais avanços tecnológicos e as iniciativas de reestruturação econômica parecem ter se abatido sobre nós sem se fazer anunciar. Subitamente, em todo o mundo, homens e mulheres perguntam se existe, para eles, algum papel que possam desempenhar no novo futuro que se abre para a economia global. Trabalhadores com anos de estudo, habilidades e experiência enfrentam a perspectiva muito real de serem declarados excedentes pelas novas forças de automação e informação.⁷⁸

De acordo com Sidnei Machado:

Os reflexos da reestruturação produtiva no mundo do trabalho, com a chamada modernização científica e tecnológica, ao contrário de reduzirem os riscos, introduzem nova degradação nas condições de trabalho, num contexto de flexibilização e informalização, agregando-se aos riscos clássicos do trabalho e alimentando os já insuportáveis índices de acidentes e doenças profissionais. A desigualdade na duração do contrato gera uma desigualdade nas condições de trabalho ofertadas. A cada dia ficam mais distantes os objetivos de redução e eliminação dos riscos do trabalho, hoje uma preocupação humanitária e econômica, que evita o sofrimento humano e os prejuízos econômicos e melhora qualidade de vida dos trabalhadores.⁷⁹

Sadi Del Rosso ensina que:

⁷⁶ CATALDI, Maria José Gianella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 21; 22.

⁷⁷ Ibid., p. 27; 29.

⁷⁸ DE MASI, Domenico. **Desenvolvimento sem trabalho**. São Paulo: Editora Esfera, 1999. p.219.

⁷⁹ MACHADO, Sidnei. **Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001. p. 53-54.

Quaisquer que sejam as condições de sua realização, o trabalho está sendo transformado pela exigência de mais resultados materiais ou imateriais, o que implica que o agente deve empenhar mais suas energias físicas, mentais ou sociais na obtenção de mais resultados, de mais elevados objetivos, em suma de mais trabalho. O trabalho em si começa a ficar mais denso, mais intenso, mais produtivo, aumenta a geração de mais trabalho e de valores. (...) Os efeitos sobre a saúde da classe trabalhadora vão para além da questão física e se manifestam também sobre a saúde mental.⁸⁰

Ainda, o Ministério da Saúde observa que as profundas alterações na organização do trabalho e nas relações trabalhador-empregador trouxeram conseqüências para a saúde mental dos trabalhadores:

A adoção de novas tecnologias e métodos gerenciais facilita a intensificação do trabalho que, aliada à instabilidade no emprego, modifica o perfil de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores, expressando-se, entre outros, pelo aumento da prevalência de doenças relacionadas ao trabalho, como as Lesões por Esforços Repetitivos, também denominadas de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho; o surgimento de novas formas de adoecimento mal caracterizadas, como o estresse e a fadiga física e mental e outras manifestações de sofrimento relacionadas ao trabalho.⁸¹

Para Maria José Gianella Cataldi, os distúrbios mentais ficam ainda mais evidentes em atividades repetitivas, que, como no modelo de produção taylorista-fordista, acabam por diminuir o esforço mental do trabalhador, tendo em vista a sua mínima utilização para a execução das tarefas, bem como ocasiona o isolamento do trabalhador de seus demais colegas. Nesse sentido:

Atualmente, eles agem exclusivamente como observadores, impossibilitados de participar ou interferir no processo de produção. O que acontece na fábrica ou no escritório já foi pré-programado por outra pessoa que, provavelmente, jamais participará pessoalmente do processo produtivo.⁸²

Ainda, importante destacar o desenvolvimento de novas formas de gestão das empresas que, ao concederem maior poder decisório aos trabalhadores,

⁸⁰ DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!**: A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008. p. 136-139.

⁸¹ BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. p. 19.

⁸² CATALDI, Maria José Gianella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 51.

descentralizando-o, bem como ao dividir a responsabilidade pela produtividade e pelos lucros da empresa e, ainda, ao empregar técnicas de controle de desempenho individual e coletivo, acabam por deixar os trabalhadores ainda mais pressionados, tensos e ansiosos.

Sobre o assunto:

Começando em meados da década de 80, as organizações investiram maciçamente em processos de produção inovadores a fim de fomentar melhorias na qualidade e eficiência e aumentar sua capacidade de reagir rapidamente às mudanças nas exigências do mercado. As variações destas novas práticas de produção são freqüentemente descritas sob a denominação de sistemas de alto desempenho e de alto envolvimento no trabalho, prática de local de trabalho flexível, gestão da qualidade total e produção enxuta. Ao contrário da tecnologia de produção em massa e dos sistemas de trabalho tiram proveito da capacidade de resolução de problemas de seus trabalhadores, fazendo com que a autoridade decisória desça até os trabalhadores ou equipe de trabalhadores. Outras características comuns a estes sistemas incluem a simplificação do processo, competências múltiplas e combinação de cargos, produção *just in time* e melhoria contínua. (...) Estas mudanças no gerenciamento da produção ocorreram contra um pano de fundo de reestruturação organizacional e enxugamento e crescimento das práticas de emprego flexível envolvendo mão-de-obra temporária ou terceirizada. (...) As tendências recentes de reestruturação do trabalho e do emprego têm causado preocupações em todo o mundo de que estes eventos tragam riscos de estresse, doença e acidentes novos e inexplorados.⁸³

Nessa esteira de raciocínio:

Aquele mal-estar inerente às relações de subordinação, decorrentes da complexa rede de controle dos empregados por parte de chefias e supervisões superpostas que caracterizava a hierarquia empresarial fordista sofre incremento na virada do século na medida em que agrega a tais fatores nocivos à saúde dos trabalhadores, novos elementos, vinculado principalmente à sua saúde mental, decorrente da superposição de ansiedades, consistente na fixação de metas individuais e coletivas a serem atingidas em cada unidade organizacional, sempre de modo competitivo, cobrando dos demais o cumprimento de objetivos e padrões de qualidade, todos vinculados à satisfação dos acionistas e dos clientes, preferencialmente nesta ordem, como foi detalhado no tópico anterior.⁸⁴

E mais:

⁸³ SAUTER, Steven L.; MURPHY Lawewnxw R. **Abordagens à prevenção do stress no trabalho nos Estados Unidos. In: Stress e qualidade de vida no trabalho: Perspectivas atuais da saúde ocupacional.** São Paulo: Atlas, 2005. p. 185.

⁸⁴ RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão dos recursos humanos. **Revista Praedicatio**, Maranhão, ano 1, v. 1, p. 16, 2008. Disponível em: <<http://revistapraedicatio.inf.br/download/artigo07.pdf>>. Acesso em 29/09/09.

Nos novos modos de gestão implementados na virada do século persiste a repetitividade do trabalho taylorista-fordista, mas de forma “desespecializada” pela adoção do princípio da polivalência dos empregados, capturando a subjetividade dos trabalhadores, pelo engajamento desses aos objetivos empresariais, e não apenas nos ambientes fabris, mas em todos os setores econômicos, inclusive nos setores de prestação de serviços, induzindo lealdades mediante sistema sofisticado de coações diversas.

Embora continuem provocando ansiedade pela possibilidade de perda dos empregos caso as expectativas dos empregadores não sejam atingidas, como nas fases capitalistas anteriores, os modernos sistemas de controle amplificam tal ansiedade fundamentalmente por dois motivos ambos configurando assédio moral institucional. Primeiro em razão do aumento da intensidade do trabalho. Depois, em função das possibilidades de controle difusas pela introdução de novas tecnologias e de sistemas informatizados de gestão.⁸⁵

Sobre o assunto, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca observa que:

A sociedade pós-industrial liberta os movimentos do trabalhador da correia *taylorista* de produção. Livra seus gestos corporais, mas exige total integração da mente, da alma do trabalhador. Assim, a reengenharia empresarial, inspirada no modelo de enxugamento *toyotista*, com a delegação de responsabilidade às equipes, está achatando a pirâmide empresarial, eliminando as chefias intermediárias e agravando o desemprego estrutural, tornando-se, assim, alto fator de stress e sobrecarga aos trabalhadores.⁸⁶

Desse modo, pode-se afirmar que os trabalhadores da sociedade moderna são submetidos a metas empresariais acima de suas capacidades e novos modos organização do trabalho o que, aliado ao desemprego crescente, causa-lhes angústia e, assim, comumente apresentam quadros de distúrbios psíquicos que revelam ansiedade, irritação, frustração, stress, depressão e outras anomalias que podem evoluir para doenças psicossomáticas.

A ansiedade, a irritação e o stress, entre outros, são distúrbios psíquicos que, apesar de apresentarem sintomas mais leves do que, por exemplo, a depressão e a síndrome de burnout, nem por isso descaracterizam-se como transtornos mentais e podem evoluir para quadros mais severos e, por isso, igualmente necessitam de medidas preventivas e de reversão, quando o trabalhador já os apresenta.

⁸⁵ RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão dos recursos humanos. **Revista Praedicatio**, Maranhão, ano 1, v. 1, p. 17-18, 2008. Disponível em: <<http://revistapraedicatio.inf.br/download/artigo07.pdf>>. Acesso em 29/09/09.

⁸⁶ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, nº 67-06/670, p.173;178, junho de 2003.

Para Ana Cristina Limongi França e Avelino Luiz Rodrigues, esses distúrbios psíquicos podem ser considerados como: “o conjunto de reações que um organismo se desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação.”⁸⁷

Ainda, para Fernanda Moreira de Abreu:

As decepções sucessivas em situações de trabalho frustrantes, as exigências excessivas de desempenho cada vez maior geradas pelo excesso de competição, a ameaça permanente de perda do trabalho podem vir a determinar depressões mais ou menos graves ou protraídas.⁸⁸

Nesse sentido:

O estresse ocupacional é definido como um problema de natureza perceptiva, resultante da incapacidade em lidar com as fontes de pressão no trabalho, tendo como consequência, problemas na saúde física, mental e na satisfação no trabalho, afetando não só o indivíduo como as organizações. Assim, quando temos um indivíduo sob situação de estresse, resultam-se distúrbios emocionais, mudanças de comportamento, distúrbios gastrintestinais, distúrbios de sono, sintomas psicopatológicos, com sofrimento psíquico e outros.

As condições de trabalho são geradoras de fatores estressantes, quando há deterioração das relações entre funcionários, com ambiente hostil entre pessoas, perda de tempo com discussões inúteis, trabalho isolado entre os membros, com pouca cooperação, presença de uma inadequada abordagem política, com competição não saudável entre as pessoas. Levando-se também em consideração a dificuldade individual de se adaptar a um meio dinâmico, envolvendo os seus interesses pessoais, juntamente com seu contexto psicossocial.

Conjuntamente aos fatores estressantes, a vulnerabilidade orgânica e a capacidade de avaliar, de enfrentar situações conflitantes do trabalho, podem levar a uma ameaça do desequilíbrio da homeostase do organismo, com resposta somática psicossocial, sendo os efeitos mais conhecidos os cardiovasculares, do sistema nervoso central, psicológicos e comportamentais.⁸⁹

Desse modo, apesar de o trabalho ser fonte de motivação e satisfação pessoal, pode ser também causa de doenças físicas e mentais, conforme as condições específicas e o modo de organização do trabalho. Na atualidade, ante as transformações das relações trabalhistas, resta evidente o desgaste principalmente

⁸⁷ FRANÇA, Ana Cristina Limongi França; RODRIGUES, Avelino Luiz. Stress e trabalho. **Uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Editora Atlas, 1999. p. 23.

⁸⁸ ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTr, 2005. p. 44.

⁸⁹ BARBOSA, Iara Luzia Vargas Barbosa; SOBRAL, Joana Ester Gonçalves ; CORDEIRO, Temis Teodora Gomes Cordeiro. **Absenteísmo Por Transtornos Psíquicos no Tribunal Regional Do Trabalho - 14ª Região**. p. 10. Monografia (Curso de Especialização em Saúde do Trabalhador do Núcleo de Saúde/CEPESCO). Fundação Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho, 2008.

mental do trabalhador, o que afeta diretamente a sua qualidade de vida, trazendo prejuízos muitas vezes irreparáveis a sua saúde.

O trabalho provoca diferentes níveis de motivação e satisfação e, dependendo da forma e do meio no qual o trabalhador executa suas atribuições dentro do contexto organizacional a que está inserido, o trabalho pode levar a um quadro de enfermidade. Ou seja, o mesmo trabalho que motiva e concretiza realizações pessoais e sociais, em contrapartida, também implica desgaste físico e/ou mental, com reflexos diretos na qualidade de vida.⁹⁰

3.2 Análise dos transtornos mentais sob a ótica de correntes da psicologia

Segundo Wanderley Codo :

Sobre o trabalho, pouco ou nada se disse. É que paralelamente à alienação, divórcio entre o homem e o produto do homem, foi se concretizando a cisão entre o trabalho e o afeto, a razão e a paixão: o afeto, a paixão, a liberdade, ficaram sitiados na reprodução da força de trabalho, expulsos da produção. Este homem, obrigado a recolher do trabalho os pedaços de sua subjetividade, empurrado a manifestar-se apenas depois do expediente, só pode expressar o seu sofrimento depois que soa o apito, depois do cartão de ponto. Este homem aparece condenado, no mais das vezes, a se expressar na reprodução, despejá-la na família, representá-la nos limites de sua casa. E aí expressará o que for possível: dependência, violência, doença.⁹¹

A caracterização dos transtornos mentais como decorrentes do trabalho não constitui tarefa fácil, eis que os distúrbios comumente são causados por diversos fatores que afetam o trabalhador concomitantemente.

Ainda, de acordo com Sueli Teixeira, os distúrbios mentais são sempre acompanhados de outras conseqüências, tais como o alcoolismo; o que acaba por dificultar ainda mais o diagnóstico médico e a caracterização da doença mental:

⁹⁰ TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 32, 2008.

⁹¹ CODO, Wanderley; SAMPAIO, J. Jackson Coelho e HITOMI, Alberto H. **Indivíduo trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis: Vozes1992. p. 267.

A doença mental nunca vem sozinha. O alcoolismo é a consequência mais comum, que surge da depressão. E muitas vezes, o estresse leva ao alcoolismo, havendo trabalhadores que, pela sobrecarga de responsabilidade e tensão, não conseguem dormir sem beber álcool.⁹²

Conforme monografia intitulada de Absenteísmo por transtorno psíquicos no Tribunal Regional do Trabalho – 14^a Região:

As doenças ocupacionais (como saturnismo, silicose ou dermatoses ocupacionais) são mais simples de serem abordadas na medida em que existe um agente etiológico identificado e medidas de controle, diagnóstico e tratamento conhecido e definido. Já outros problemas ou agravos relacionados ao trabalho (como as doenças ósteoarticulares e o estresse) são multicausais, de diagnóstico e estabelecimento denexo causal mais complexo e nem sempre claro, necessitando de tratamento para sintomas, distúrbios ou doenças inespecíficas, múltiplos ou que se sobrepõem e exigem a adoção de medidas corretivas que interferem, não só nos aspectos ambientais, mas também na organização e nas relações de trabalho.⁹³

Existem diversas correntes que explicam a relação existente entre a saúde mental e o trabalho, como a psicopatologia do trabalho, também conhecida por psicodinâmica do trabalho, ante os estudos realizados por Christophe Dejours, a psicossomática, os estudos que tratam da relação entre estresse e trabalho, bem como a corrente sócio-histórica.⁹⁴

A presente monografia não pretende abordar todas as correntes existentes no ramo da psicologia que tratam do tema referente à esfera mental e trabalho, eis que a análise em questão, apesar de não conseguir afastar-se completamente da seara da psicologia, ante o caráter multifatorial e multidisciplinar dos transtornos mentais, possui caráter eminentemente jurídico. Assim, as referências feitas às linhas de pensamentos citadas não objetivam esgotar o tema ou mostrar-se como absolutas, mas sim são utilizadas em conjunto com os conhecimentos jurídicos para melhor e mais profundamente analisar os transtornos mentais decorrentes do trabalho.

⁹² CODO, Wanderley; SAMPAIO, J. Jackson Coelho e HITOMI, Alberto H. **Indivíduo trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis: Vozes1992. p. 267.

⁹³ BARBOSA, Iara Luzia Vargas Barbosa; SOBRAL, Joana Ester Gonçalves ; CORDEIRO, Temis Teodora Gomes Cordeiro. **Absenteísmo Por Transtornos Psíquicos no Tribunal Regional Do Trabalho - 14^a Região**. p. 9. Monografia (Curso de Especialização em Saúde do Trabalhador do Núcleo de Saúde/CEPESCO). Fundação Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho, 2008.

⁹⁴ GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther; BATISTA, Maria Lúcia; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexocomo o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Cadernos de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 608, mai-jun, 2001.

De acordo com Débora Miriam Raab Glina, a psicodinâmica do trabalho e as correntes que abordam a relação entre estresse e trabalho podem ser conceituadas como:

A psicodinâmica do trabalho enfatiza a centralidade do trabalho na vida dos trabalhadores, analisando os aspectos dessa atividade que podem favorecer a saúde ou a doença. Ao analisar a inter-relação entre saúde mental e trabalho, Dejours (1986) acentua o papel da organização do trabalho no que tange aos efeitos negativos ou positivos que aquela pode exercer sobre o funcionamento psíquico e à vida mental do trabalhador. (...) Mais recentemente, Dejours et al. (1994) passaram a acentuar o fato de que a relação entre a organização do trabalho e o ser humano encontra-se em constante movimento. Do ponto de vista da Ergonomia, a análise da organização do trabalho deve levar em conta: a organização do trabalho prescrita (formalizada pela empresa) e a organização do trabalho real (o modo operatório dos trabalhadores). Segundo Dejours, o descompasso entre as duas favoreceria o aparecimento do sofrimento mental, uma vez que levaria o trabalhador à necessidade de transgredir para poder executar a tarefa.

A corrente que privilegia a relação entre estresse e trabalho apresenta alto grau de complexidade, a começar por uma ampla variação do conceito de estresse. (...) No âmbito desta vertente, observa-se a preocupação com a determinação dos fatores potencialmente estressantes em uma situação de trabalho, como os seguintes aspectos: exigência/controle, tensão/aprendizagem e suporte social. A situação saudável de trabalho seria a que permitisse o desenvolvimento do indivíduo, alternando as exigências e períodos de repouso com o controle do empregador sobre o processo de trabalho.⁹⁵

A psicossomática do trabalho parte de uma análise que considera o trabalhador como um ser humano de modo integral, ou seja, considera o aspecto físico, o mental e o ambiental. De acordo com Ana Cristina Limongi França:

A abordagem psicossomática mostra que essa divisão pode ser suplantada e realiza o trabalho de restaurar a interdependência dessas três partes e evidenciar que o ser humano é um todo, interligado em profundas e complexas relações que, embora pouco compreendidas, são permanentes e decisivas em nossa vida.⁹⁶

Por sua vez, a corrente sócio-histórica “incorpora na análise os processos sociais, culturais e econômicos nos quais o indivíduo se insere e completa a relação

⁹⁵ GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther; BATISTA, Maria Lúcia; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Cadernos de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 608, mai-jun, 2001.

⁹⁶ LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina & RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 52.

entre a realidade dos objetos e a realidade das representações.”⁹⁷ Desse modo, ela tem como fundamento a história da sociedade, bem como do modo de produção, ou seja, considera que as doenças mentais decorrem da ruptura entre a história individual do sujeito e as diversas alterações históricas, sejam elas no campo econômico ou social.

Só há doença mental quando a história psíquica do indivíduo perde relação com a história da sociedade, quando as reciprocidades e as compartilhamentos implícitos de significados se rompem, quando o conflito entre as histórias e torna permanente na irresolução. (...) Quando falamos em sofrimento psíquico estamos falando em algum tipo de ruptura entre a subjetividade e a objetividade, um divórcio entre o eu e o mundo, entre o eu e o outro, já consubstanciado intrasubjetivamente, entre eu e eu, e nas tentativas de superar o divórcio.⁹⁸

As quatro correntes da psicologia serão tratadas na presente análise, sendo que, por fins didáticos, primeiramente priorizou-se a psicodinâmica, observando-se que a psicossomática e os estudos que tratam do estresse e trabalho serão abordados no capítulo seguinte, em conjunto com a psicodinâmica do trabalho. Serão realizadas referências no tocante à corrente sócio-histórica, entretanto, sem a pretensão de esgotá-la, o que demandaria um estudo aprofundado acerca da história do modo de organização do trabalho, a qual não é tema central do presente trabalho.

De uma maneira geral, para Christophe Dejours, precursor da psicopatologia do trabalho, há uma imensa dificuldade em se considerar a exploração do sofrimento causado pela organização do trabalho como uma entidade que por si só gera as doenças mentais, o que não significa que o meio ambiente laboral não determine e influencie o surgimento dessas doenças. Como forma de demonstrar um evento facilmente perceptível dessa influência, Dejours cita o exemplo da síndrome subjetiva pós-traumática, que ocorre após um acidente de trabalho, ocasionando diversos problemas funcionais que impedem o trabalhador de retornar ao seu labor, como é o caso de um trabalhador que, após uma lesão no couro cabeludo, decorrente da queda de uma pedra, passa a sentir cefaléias, vertigens e impressões estranhas na cabeça, para as quais os médicos não

⁹⁷ CODO, Wanderley; SAMPAIO, J. Jackson Coelho e HITOMI, Alberto H. **Indivíduo trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1992. p. 252.

⁹⁸ Ibid., p. 253.

encontram uma real explicação, ou, ainda, atribuem essas conseqüências a distúrbios latentes do trabalhador que eclodiram após o acidente de trabalho. Entretanto, apesar de explicações abstratas como a supracitada, a psicopatologia fornece explicações condizentes com o quadro psíquico do trabalhador em relação à organização e às condições de trabalho.

Assim, a síndrome pós-traumática pode ser considerada como uma conseqüência da inadaptação do trabalhador às condições laborais. Nesse sentido:

A referência à ideologia defensiva das profissões de construção civil permite estabelecer uma explicação psicopatológica: tudo se passaria como se o acidente comprovasse a ineficácia da ideologia ocupacional para o trabalhador acidentado. A coragem, a virilidade e o desafio ao medo teriam demonstrado a ele sua fragilidade através do acidente e de sua impotência para proteger o operário. Convencido da realidade do risco e excluído da ideologia ocupacional, o trabalhador acidentado deverá, a partir de então, enfrentar individualmente o perigo e o medo. Já mostramos que a consciência exata do risco presente durante o trabalho torna impossível a continuidade da tarefa. Nessas condições, compreende-se que o trabalhador acidentado recuse energicamente retomar o trabalho. Ao mesmo tempo, tal comportamento é difícil de ser assumido por um operário que, até então, partilhava da ideologia ocupacional defensiva.⁹⁹

Também, de acordo com os estudos que tratam do estresse e trabalho, Fernanda Moreira de Abreu afirma que existem duas determinantes laborais para o surgimento dos quadros depressivos: as condições de trabalho a que o indivíduo está submetido e a organização do trabalho. Nesse sentido:

Primeiramente, em relação às condições de trabalho, devem ser verificadas as condições físicas, químicas e biológicas, vinculadas à execução do trabalho, que interferem na saúde mental do trabalhador. Aqui, maior enfoque é dado à depressão relacionada ao trabalho ocasionada devido à exposição do empregado a algumas substâncias químicas, quadro que pode ser amenizado por meio da adoção de medidas de controle ambiental, como o enclausuramento de processos e isolamento de setores de trabalho, monitoramento das concentrações de ar, fornecimento de equipamentos adequados, entre outros. Quanto à organização do trabalho, esta tem o efeito mais preponderante na determinação dos agravos psíquicos relacionados com o trabalho e, nesta esfera, engloba-se a estruturação hierárquica, a divisão de tarefas, a estrutura temporal do trabalho, as políticas de pessoal e as formas de gerenciamento adotadas pela empresa. Fica claro, neste aspecto, que quanto menor é a participação do trabalhador na organização de sua própria atividade e no controle da mesma, maiores as probabilidades de que esta atividade seja desfavorável à saúde mental.¹⁰⁰

⁹⁹ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992. p. 124.

¹⁰⁰ ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTr, 2005. p. 44-45.

Para Abreu, os fatores que influenciam na saúde do trabalhador, à luz da organização do trabalho, são o conteúdo das tarefas, dos modos operatórios e dos postos de trabalho; ritmo e intensidade do trabalho; fatores mecânicos e condições físicas dos postos de trabalho e das normas de produção; sistemas de turnos; sistemas de premiação e incentivos; fatores psicossociais e individuais; relações de trabalho entre colegas e chefias; medidas de proteção coletiva e individual implementadas pelas empresas e as estratégias individuais e coletivas adotadas pelos trabalhadores.¹⁰¹

Ainda, Abreu ressalta a ocorrência cada vez mais freqüente do assédio moral:

Trata-se da violência no trabalho, tendo como ingredientes o exercício do poder hierárquico, a exploração do medo de demissão, o incitamento à competição, à inveja, à desqualificação, estimulados, permitidos ou ignorados pela empresa. Esse tipo de violência tem comprometido seriamente a saúde dos trabalhadores gerando stress, angústia e depressão.¹⁰²

Na mesma esteira de raciocínio é o entendimento de Maria José Gianella Cataldi:

A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática costumeira no interior das empresas, onde predomina o menosprezo e a indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores, que mesmo adoecidos, continuam trabalhando. A violência intramuros se concretiza com intimidações, difamações, ironias e constrangimento do transgressor diante de todos, como forma de impor controle e manter a ordem. O trabalhador humilhado ou constrangido passa a vivenciar a depressão, angústia, distúrbios de sono, conflitos internos e sentimentos confusos que reafirmam o sentimento de fracasso e inutilidade.¹⁰³

A corrente sócio-histórica aborda a questão da contradição decorrente do capitalismo, qual seja: ao mesmo tempo em que ele propicia o acúmulo de riqueza por parte dos empregadores, ocasiona a alienação do trabalhador e, conseqüentemente, os transtornos mentais. Isso porque o homem diferencia-se dos demais seres humanos ante a possibilidade de produzir frutos para a sua subsistência e, ainda, para outros fins.

¹⁰¹ ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTr, 2005. p. 45.

¹⁰² Ibid., p. 48.

¹⁰³ CATALDI, Maria José Gianella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 86.

Conforme Karl Marx, no modo de produção capitalista há uma verdadeira separação entre o trabalhador e os frutos do seu trabalho, que são apropriados pelo empregador, ou seja, o estranhamento do trabalhador em relação ao que produz:

A relação do trabalhador com o produto do trabalho como objeto-estranho e poderoso sobre ele. Esta relação é ao mesmo tempo a relação com o mundo exterior sensível, com os objetos da natureza como um mundo alheio que se lhe deforma hostilmente.¹⁰⁴

Além disso, o estranhamento ocorre também em relação ao modo de organização do trabalho, eis que imposto pelo empregador e alheio ao trabalhador, ou seja, independe de sua vontade, mas é necessário eis que constitui meio para sua subsistência. Segundo Marx:

O trabalho não é portanto, voluntário, mas forçado, trabalho obrigatório. (...) A externalidade do trabalho aparece para o trabalhador como se não fosse seu próprio, mas de um outro, como se o trabalho não o pertencesse, como se ele não pertencesse a si mesmo, mas a um outro.¹⁰⁵

Ainda, há o estranhamento do trabalhador em face do empregador, até mesmo porque estranhado da própria essência do ser humano: “O trabalho estranhado inverte a relação a tal ponto que o homem, precisamente porque é um ser consciente, faz da sua atividade vital, da sua essência, apenas um meio para a existência.”¹⁰⁶

Assim, no trabalho estranhado, o trabalhador é desapropriado dos frutos que produziu e não sente satisfação na execução de suas atividades, eis que ela se mostra como um fator alheio e imposto à sua essência humana, o que pode ser fonte da alienação e de patologias mentais.

Desse modo, a partir de uma análise da psicodinâmica do trabalho em conjunto com a psicossomática, os estudos que tratam do estresse e trabalho e a corrente sócio-histórica, é possível atribuir à exploração do sofrimento pelo empregador, aliada às condições específicas de trabalho e ao relacionamento existente entre os trabalhadores, bem como à personalidade de cada um, como sendo o ponto de partida para doenças psicológicas. Assim, necessária se faz uma análise mais aprofundada acerca das estratégias defensivas utilizadas pelos

¹⁰⁴ MARX, Karl. **Manuscritos Econômicos-Filosóficos**. São Paulo: Editora Boitempo, 2004. p. 83.

¹⁰⁵ Id.

¹⁰⁶ Ibid., p. 85.

trabalhadores, por meio dos estudos da psicodinâmica do trabalho, e a sua importância para o controle ou, antagonicamente, para o favorecimento dos distúrbios mentais.

3.3 Estratégias defensivas dos trabalhadores

De acordo com a corrente da psicopatologia do trabalho e, conforme as obras de Christophe Dejours “A loucura do trabalho” e “A banalização da injustiça social”, os trabalhadores empregam estratégias defensivas com o intuito de manter-se no ambiente de trabalho, adaptar-se ao modo de organização, superar o medo inerente às atividades, bem como para alcançar a produtividade esperada pelo empregador. Estratégias sem as quais o trabalhador não consegue se adequar naturalmente à estrutura laboral, sem sofrer maiores conseqüências, tais como: isolamento em relação aos demais colegas, diminuição da produtividade e até mesmo a sua própria demissão, o que pode ter como conseqüência o surgimento de distúrbios psíquicos leves a graves.

Sobre o assunto, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca assevera que: “É evidente que qualquer afetação física ou mental só poderá ocorrer dependendo das condições individuais para o estabelecimento de mecanismos de autodefesa. Cada pessoa reage a seu modo ante as adversidades.”¹⁰⁷ Em outras palavras, pode-se afirmar que apesar da existência de estratégias defensivas profissionais, sejam elas individuais ou coletivas, para o enfrentamento das adversidades no meio ambiente de trabalho, os trabalhadores podem aderir a elas ou não, dependendo de sua personalidade, ou então empregá-las mais ou menos intensamente.

As estratégias defensivas podem ser individuais ou coletivas¹⁰⁸, quando são, respectivamente, aplicadas pelos trabalhadores isoladamente ou pela classe trabalhadora como um todo e refletem o sofrimento vivenciado, seja em relação ao

¹⁰⁷ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, nº 67-06/670, p.175, junho de 2003.

¹⁰⁸ Cabe observar que a ideologia defensiva coletiva possui como característica o uso coletivo por toda a classe de trabalhadores, por exemplo, da construção civil, ou das telefonistas, ou dos que trabalham em escritórios, ou seja, não há a participação dos trabalhadores de uma determinada empresa tão somente, mas sim de todos os que exercem a atividade, independentemente do local de trabalho.

conteúdo significativo da tarefa, seja com relação ao conteúdo ergonômico do trabalho.

Nesse sentido são os ensinamentos de Anzieu, acerca das estratégias coletivas da classe profissional: “O grupo se fortalece e se defende com a criação de um aparelho psíquico grupal, o qual se compõem de aparelhos psíquicos individuais e de representações coletivas que materializam o consenso.”¹⁰⁹

Ainda, conforme as lições de Hilda Alevato:

A interação entre as ações emocionais dos membros do grupo gera um comportamento coletivo com características emocionais do ente grupal. Trata-se de um vínculo entre os membros do grupo, o indivíduo e o líder. Se, por alguma razão, os elos rompem, implode-se a existência do grupo. Dessa forma, a dinâmica psíquico-coletiva dos grupos sociais adquire autonomia, reagindo de forma pulsional, ora de maneira positiva, ora de modo negativo. O conjunto das perdas sociais pode gerar uma série de comprometimentos nesta dinâmica, afetando não só os próprios grupos, como a saúde dos indivíduos que os compõem.¹¹⁰

O conteúdo significativo da tarefa está relacionado com as expectativas do trabalhador, seja ele um operário da linha de produção ou um escriturário. Em outras palavras, a tarefa adquire significado quando ela é útil para a empresa, para o trabalhador e para a própria sociedade, quando permite a qualificação do trabalhador, para o seu aperfeiçoamento físico, intelectual ou até mesmo social e quando ela é digna, ou seja, a tarefa é decorrente do próprio esforço do trabalhador de modo personalizado e não como se ele fosse um mero acessório de um maquinário ou um computador.

Quanto mais rígida é uma organização de trabalho, mais a divisão de tarefas é acentuada e repetitiva, maior é o isolamento do trabalhador e menor é o conteúdo significativo do trabalho, o que gera elevado grau sofrimento.

Nesse sentido:

O sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. Quando um trabalhador usou de tudo o que dispunha de saber e de poder na

¹⁰⁹ ANZIEU, Didier. O grupo e o inconsciente: o imaginário grupal. In: ALEVATO, Hilda. Trabalho e Neurose: enfrentando a tortura de um ambiente em crise. Rio de Janeiro: Editora Quartet, 1999, p. 26 apud FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, nº 67-06/670, p.183., junho de 2003.

¹¹⁰ ALEVATO, Hilda. Trabalho e Neurose: enfrentando a tortura de um ambiente em crise. Rio de Janeiro: Editora Quartet, 1999, p. 26 apud FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Op. cit., p.183; 187.

organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar de tarefa: isto é, quando foram esgotados os meios de defesa contra a exigência física.¹¹¹

Porém, importante observar que o sofrimento não decorre apenas da execução de tarefas repetitivas, o que é claramente perceptível nos atuais modos de organização de trabalho. Tendo em vista que as modernas técnicas de gestão das empresas muitas vezes descentralizam o poder central, concedendo-os a uma maior rede de gerentes, bem como a outros trabalhadores com funções de variadas denominações, tais como gerente de filial, gerente de atendimento, entre inúmeras outras, o pressuposto da satisfação do trabalho referente ao conteúdo significativo da tarefa nesse tipo de atividade acaba por ganhar menor atenção, eis que o trabalhador possui, em tese, maior autonomia para a realização das tarefas e, assim, maior possibilidade de reconhecimento pessoal e profissional.

Entretanto, cabe frisar que o conteúdo significativo está relacionado não somente com o reconhecimento dentro da empresa, mas também com o adequado reconhecimento, bem como com o real controle de suas atividades. Em outras palavras, caso um trabalhador, por mais que tenha autonomia e poder decisório, não realize suas tarefas de acordo com a sua capacidade, bem como não desenvolva satisfatoriamente suas habilidades, ou, ainda, não possa controlar diversos outros fatores que compõem o meio ambiente de trabalho, não estará, da mesma maneira, satisfeito com o conteúdo das suas atividades. Ainda, a satisfação com o conteúdo significativo da tarefa não é suficiente quando o seu conteúdo ergonômico e, ainda, as condições de trabalho não são adequadas.

Nesse sentido:

Os principais estressores identificados têm relação com a quantidade de controle exercido pelos indivíduos, sua capacidade de controlar sua carga de trabalho, a incerteza enfrentada pelos indivíduos, sua incapacidade de controlar as relações interpessoais com as outras pessoas e o desafio em administrar seu próprio tempo.¹¹²

Nessa esteira de raciocínio, o sofrimento dos trabalhadores pode ser analisado sob o enfoque do medo com relação a três esferas específicas, quais

¹¹¹ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992. p. 52.

¹¹² SAUTER, Steven L.; MURPHY Lawewnwx R. **Abordagens à prevenção do stress no trabalho nos Estados Unidos**. In: **Stress e qualidade de vida no trabalho: Perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas: 2005. p. 16.

sejam: o medo da incompetência e de ser considerado irresponsável, o medo de não ter a cooperação do colega de trabalho necessária à execução da tarefa e o medo de não ser reconhecido pelo seu trabalho, eis que todos eles influenciam na esfera do conteúdo significativo da tarefa.

O medo da incompetência e o da ausência de cooperação dos demais colegas de trabalho está relacionado ao medo do desemprego; já o medo de não ser reconhecido no trabalho está relacionado à própria identidade do trabalhador. Nesse sentido:

Quando a qualidade do trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também depende de mim, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. (...) O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego. A identidade constituiu a armadura da saúde mental.¹¹³

Por sua vez, o conteúdo ergonômico do trabalho é um fator de extrema importância para a saúde do trabalhador, haja vista que a insatisfação resultante da inadaptação ao ambiente físico acaba por gerar doenças físicas diretamente relacionadas à ergonomia, mas também pode ocasionar doenças no aparelho mental do trabalhador. Cabe observar que o conteúdo ergonômico também deve estar adaptado à personalidade do trabalhador, vez que para alguns a forte exigência física é estimulante, enquanto para outros o trabalho sedentário assim é considerado. A insatisfação com o conteúdo ergonômico do trabalho acarreta ansiedade e desconforto ao trabalhador.

Nesse sentido, Christophe Dejours cita exemplos:

Outras personalidades têm aptidões que comportem fortes exigências psicossensoriais. Estas aptidões são às vezes acompanhadas de uma verdadeira necessidade de alimentação de impressões sonoras, barulho, músicas a volume alto, imagens visuais, estímulos psicossensoriais, etc. Estas pessoas tem a necessidade de um trabalho variado. Quando mais mudanças, menos monotonia e rotina, melhor se sentem. O que outros não poderiam suportar, eles querem avidamente.¹¹⁴

¹¹³ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. p. 34.

¹¹⁴ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992. p. 59.

Desse modo, quando o trabalhador não encontra satisfação as suas exigências físicas e psicomotoras, procura em atividades externas o que não encontra no ambiente de trabalho, tais como aulas de yoga – para os que preferem atividades mais sedentárias, mas não a exercem no ambiente de trabalho-, e de futebol – para aqueles que trabalham em escritórios, mas satisfazem-se com atividades que demandam grande esforço físico. Entretanto, essa busca por atividades externas, que pode ser considerada como uma verdadeira estratégia defensiva individual, muitas vezes não é suficiente para impedir o surgimento de distúrbios físicos e psicológicos.

Tendo em vista que a satisfação do trabalhador depende também da sua satisfação com o modo de organização do trabalho, pode-se afirmar que somente a adaptação ao conteúdo ergonômico do trabalho não é suficiente, trazendo apenas um alívio limitado ao trabalhador, eis que é necessária a coexistência dos dois fatores, ou seja, do conteúdo significativo do trabalho e do conteúdo ergonômico para alcançar a satisfação com relação ao trabalho. Quando um desses fatores não está conforme as expectativas do trabalhador, ele utiliza-se das estratégias defensivas individuais e coletivas, mesmo sem perceber, sendo que cada categoria de trabalhadores possui sua própria estratégia de defesa, conforme a organização do trabalho e as condições em que laboram.

Apesar de não se referir expressamente ao termo estratégias defensivas, a corrente sócio-histórica considera que, ante ruptura entre a subjetividade e a objetividade inerente ao trabalho alienado, o trabalhador busca mecanismos hábeis para conviver com a referida ruptura:

Tais mecanismos podem preencher a nível real ou mágico as necessidades de retomada da tensão perdida na vida cotidiana. Real, quando exerce uma atuação de retorno sobre o lócus da ruptura: a atuação sindical, por exemplo, objetiva a imediata melhoria das condições salariais ou de trabalho que estão provocando o problema. Mágica, quando retoma o controle, instaura a reapropriação na ausência do set que desenha a ruptura e sem possibilidades de retorno à situação-locus: estruturam-se equipes lado a lado em disputa feroz por um objetivo pactuado, ritualiza-se a disputa.¹¹⁵

O mecanismo denominado mágico pode ser considerado, por analogia, como uma estratégia defensiva utilizada com o intuito de amenizar o sofrimento por

¹¹⁵ CODO, Wanderley; SAMPAIO, J. Jackson Coelho e HITOMI, Alberto H. **Indivíduo trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1992. p.264.

parte do trabalhador: “A ruptura entre o sujeito-objeto é muito mais antiga que a doença mental. As sociedades encontraram modos de reapropriação e os institucionalizaram, prevenindo a dor de enfrentar o estranhamento de si mesmo.”¹¹⁶

3.4 Exemplos de estratégias defensivas dos trabalhadores

De acordo com Dejours, em organizações de trabalhos que se baseiam na divisão de tarefas, bem como na execução de trabalho repetitivos rigorosamente cronometrados, como no sistema *taylorista*, por exemplo, buscando-se, assim, o aumento da produtividade, há o menosprezo ao organismo e às aptidões físicas e mentais de cada trabalhador, eis que eles não são individualmente considerados, mas sim tratados como se fossem um mero instrumento laboral. Em um primeiro momento, qual seja da obra “A loucura do trabalho”, Dejours afirmou que ocorre uma verdadeira despersonalização do trabalhador, ou seja, a sua alienação, ante a ausência de atividade intelectual.

Nesse sentido, para Christophe Dejours, em atividades dinâmicas, o corpo obedece ao pensamento, que por sua vez é controlado pelo aparelho psíquico, lugar do desejo e do prazer, da imaginação e dos afetos, o que acaba por estimular o trabalhador e o satisfazer; entretanto, o sistema *taylor* subtrai o estágio intermediário, qual seja o da atividade cognitiva e intelectual¹¹⁷. Em outras palavras, o autor enfatizou que o trabalhador que realiza atividades repetitivas, o que lhe traz insatisfação, sofrimento e desgosto, possui sua esfera mental apropriada pelo empregador a fim de aumentar a produtividade, ou seja, ocorre sua verdadeira alienação.

Posteriormente, na obra “A banalização da injustiça social”, Dejours ensina que mesmo que o trabalhador não esteja em um estado total de alienação como ele descreveu, vez que o trabalhador pode utilizar o aparelho mental, ainda que de maneira mínima, ele também pode ser dominado pelas relações sociais de trabalho,

¹¹⁶ CODO, Wanderley; SAMPAIO, J. Jackson Coelho e HITOMI, Alberto H. **Indivíduo trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1992. p. 266.

¹¹⁷ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992. p. 43

eis que mesmo que a tarefa não seja fonte de prazer, pode ela ser fonte de reconhecimento diante do meio ambiente laboral em que está inserido.

Assim, na verdade, o trabalho repetitivo causa uma verdadeira diminuição do desenvolvimento do aparelho mental de quem o executa, haja vista seu mínimo uso para a execução da tarefa, bem como o isolamento do trabalhador, que não depende de outra pessoa para a realização da atividade. Ainda, é fonte de sofrimento, eis que o trabalhador desconhece o destino final de seu trabalho, o que está relacionado com o conteúdo significativo do trabalho e, também, pode acarretar a inadaptação ao conteúdo ergonômico do trabalho, embora o trabalhador possa permanecer na sua atividade e ser dominado pelo empregador ante a possibilidade de reconhecimento pelos seus superiores hierárquicos e pela sociedade, bem como pela necessidade do trabalho para a subsistência.

Nas tarefas submetidas a ritmos de trabalho, a ansiedade do trabalhador provém do medo de não conseguir acompanhar o ritmo da produção, bem como dos riscos físicos inerentes à própria atividade; ansiedade esta que também resulta no progressivo desgaste físico e mental de quem executa as tarefas.

Em ambientes de trabalho assim considerados, as defesas coletivas ficam relegadas a um segundo plano, havendo somente resquícios de sua existência, como, por exemplo, no caso de trabalhadores que em grupo de três ou mais pessoas organizam-se de modo a realizar o trabalho com a ajuda dos demais para, assim, ganhar alguns minutos de jornada seja para tomar café, fumar um cigarro ou descansar. Entretanto, essas defesas coletivas, tal como a citada, são meramente simbólicas, eis que não impedem que o surgimento dos efeitos nocivos dessa modalidade de trabalho.

Uma das estratégias defensivas individuais consiste em manter o mesmo ritmo no ambiente fora do trabalho, com o intuito de se preservar o condicionamento produtivo já adquirido pelo modo de execução do trabalho. Nesse sentido:

Numerosos são os operários e empregados que mantêm ativamente, fora do trabalho e durante os dias de folga, um programa onde atividades e repouso são verdadeiramente controlados pelo cronômetro. Assim, eles conservam a preocupação ininterrupta do tempo permitido a cada gesto, uma espécie de vigilância permanente para não deixar apagar o condicionamento mental ao comportamento produtivo. Assim, o ritmo do tempo fora do trabalho não é somente uma contaminação, mas antes uma estratégia, destinada a manter eficazmente a repressão dos

comportamentos espontâneos que marcariam uma brecha no condicionamento produtivo.¹¹⁸

Por sua vez, no caso dos que trabalham na construção civil, os perigos inerentes à atividade são evidentes, ante o número de acidentes e mortes durante a execução dos serviços. Entretanto, percebe-se que nessa classe trabalhadora existe certa resistência às normas de segurança e até mesmo o desprezo, eis que se houvesse observância a todos os procedimentos, os trabalhadores não teriam a produtividade esperada pelo empregador. Ademais, vislumbra-se que alguns trabalhadores até mesmo criam situações de riscos, como um meio de evidenciar que podem domá-los. Assim, é necessário burlar o sistema de segurança para alcançar boa produtividade e, mais que isso, até mesmo criar riscos para se auto-afirmar. Essa é a estratégia defensiva coletiva dos trabalhadores de construções civis, pois quem não aderir a ela ou será um trabalhador improdutivo ou será mais um dos que não se adaptou ao trabalho, ante o medo de executar as atividades.

Se um trabalhador não conseguiu incorporar a ideologia defensiva de sua profissão por conta própria, se não consegue superar a própria apreensão, será obrigado a parar de trabalhar. Seu grupo profissional, armado da ideologia defensiva, elimina aquele que não consegue suportar o risco. Desta maneira, o que se mostrar mais frágil será objeto de riscos dos outros. Se não renunciar a esta posição ousada em relação ao grupo, será eliminado deste, mais cedo ou mais tarde. O grupo não somente efetua uma verdadeira seleção que garante o valor operacional de cada trabalhador que está no canteiro de obras mas, por outro lado, defende-se do medo reavivado ao nível individual e ao nível coletivo pelo discurso e comportamento de medroso. Constituiu-se, assim, a importância da ideologia-defesa na continuidade do trabalho¹¹⁹.

Sobre o assunto, apesar de não se referir expressamente às ideologias defensivas, Maria José Gianella Cataldi explica como ocorre a adaptação do trabalho as suas atividades em indústrias de processos contínuos:

Nas indústrias de processo contínuo, essa variabilidade se expressa através da anormalidade nas variáveis de controle – pressão, temperatura e vazão – originadas por problemas os mais diversos, tais como: mudanças de qualidade da matéria-prima, quedas de energia e outras panes nos sistemas de utilidades, falhas de instrumentação, vazamentos de equipamentos, entre outros.

O papel dos empregados nos sistemas de produção é o de supervisionar e intervir sobre as variáveis de controle para antecipar e sanar alguma

¹¹⁸ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992. p. 47.

¹¹⁹ Ibid., p. 71-72.

irregularidade ou situação inadequada. Para manter o funcionamento desses sistemas produtivos, os trabalhadores nas indústrias pesadas realizam diversas manobras para compensar os problemas crônicos. Em sistemas degradados, a atividade de gestão da variabilidade industrial necessita do desenvolvimento de competências específicas, o que pode levar meses ou anos, seguidos de tentativas e erros de conhecimento das manhas de operação ensinadas pelo empregados mais experientes.¹²⁰

Outro exemplo de atividade de risco é a aviação de caça. Tendo em vista que essa atividade exige a verdadeira perfeição do homem, eis que apesar de qualquer condição, seja física, ambiental ou mental, o piloto deve conservar toda sua vigilância e suas faculdades psicossensoriais intactas para concluir com êxito suas atividades. Para isso necessária se faz tanto a adaptação das máquinas ao homem, quanto do homem com relação ao trabalho, sendo que o último aspecto decorre de uma seleção rigorosa dos pilotos, que devem estar totalmente aptos a pilotar, sob o risco de serem eliminados, bem como de uma preparação física, psicológica e técnica excepcional. Nesse ponto reside a ideologia defensiva dos pilotos de caça: eles consideram-se como parte de uma elite, como verdadeiros heróis que superam barreiras e como objeto de admiração por toda a sociedade, mantendo-se, assim, motivados a encarar os riscos inerentes à profissão.

Desse modo, a estratégia defensiva dos citados profissionais é o próprio enaltecimento das suas características pessoais, constituindo uma verdadeira valorização narcisística, e, ainda, a demonstração de agressividade, o que vai ao encontro da idéia de auto-superação, essencial para aquele que deseja manter-se na profissão com qualificação e superar o medo inerente à atividade.

Sobre o assunto:

As características da personalidade dos pilotos de caça podem se enunciar assim: imaturidade, interrupção do desenvolvimento mental no meio do caminho entre o estágio fálico e o estágio genital, hipertrofia do ideal do ego em detrimento do superego, importância do narcisismo relativa às relações objetais, homossexualidade mais contemplativa, comparativa e exibicionista do que realizada na prática. A angústia fundamental do piloto de caça seria, de algum modo, a de ser comparado ao comum dos mortais, de ser obrigado à modéstia, de dever reconhecer a existência de outro e de suas diferenças, de ser levado a investir seus desejos em outra pessoa que não ele mesmo, e de não ser suficiente para si mesmo.¹²¹

¹²⁰ CATALDI, Maria José Gianella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 67.

¹²¹ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992. p. 90-91.

Outro exemplo que merece destaque é o trabalho das telefonistas, que estão permanentemente sendo vigiadas em suas ações, falas e jornada de trabalho e que devem obedecer a parâmetros de atendimentos, eis que são monitoradas por superiores que controlam todas as suas ligações. Ainda, elas respondem mecanicamente a uma pergunta, sempre de maneira idêntica, não sabendo como reagir a perguntas diversas daquelas que lhes foram estabelecidas como padrão, causando impaciência ao interlocutor, o que, juntamente com a vigília permanente, causa sofrimento e tensão nervosa. A estratégia defensiva dessa classe trabalhadora consiste, então, no atendimento rápido, mecânico, ou seja, quanto mais depressa trabalham, menos tempo permanecem com um interlocutor impaciente na linha, bem como menor é a possibilidade de cometerem erros; além, de manter o mesmo ritmo do trabalho no ambiente externo.

Ainda a título exemplificativo, nas empresas, seja ela de contabilidade, advocacia, telefonia ou qualquer outra do setor privado, onde, ante o contexto econômico-social, resta evidente o crescente número demissões e, conseqüentemente, o aumento do sofrimento dos trabalhadores no meio ambiente de laboral. Para lidar com o medo da incompetência, da ausência de cooperação e da ausência de reconhecimento, os trabalhadores dessas empresas utilizam-se de estratégias defensivas, como um meio de aliviar o sofrimento latente. Na verdade, pode-se afirmar a existência de uma divisão na estratégia utilizadas pelos trabalhadores, ante a diversidade das tarefas que desempenham: a estratégia dos gerentes e gestores, denominada por Christophe Dejours de estratégia coletiva de defesa do cinismo viril, e a estratégia dos trabalhadores hierarquicamente inferiores, denominada de estratégia defensiva individual dos antolhos voluntários.

A estratégia defensiva coletiva do cinismo viril empregada pelos gerentes e gestores é conseqüência das ameaças e condições que lhes são impostas. Apesar da ciência de que irão escolher os que serão promovidos, bem como os que serão demitidos, de que sua tarefa consiste basicamente em exigir maior produtividade de seus subordinados independentemente do sofrimento que isso irá lhes causar e, ainda, de que os resultados da empresa, em sua maioria, não revelam a realidade, mas apenas os pontos que interessam aos donos das empresas, os gerentes continuam a exercer suas atividades a fim de não perder o emprego, justificando suas condutas como sendo inerentes ao próprio trabalho – negação coletiva do real, e vão além disso. A fim de serem efetivamente reconhecidos por seu trabalho,

tornam-se verdadeiros colaboradores da exploração dos trabalhadores, com o intuito de não perder sua virilidade. Esse é o aspecto principal da ideologia defensiva dos gerentes. Para serem reconhecidos, eles tentam mostrar que não se deixam levar pelo medo, que podem fazer mais do que a empresa exige e acabam até mesmo por divulgar o número de trabalhadores que demitiram, com orgulho.

Mas como só a negação nem sempre é o bastante, eles acrescentam também a provocação. Nas pesquisas que fiz nos últimos anos pude constatar a existência de concursos organizados entre os gerentes, nos quais se ostentam o cinismo, a capacidade de fazer ainda mais que o exigido, de apresentar números, em se tratando de enxugamento de pessoal, que superem em muito aqueles estipulados pela direção, como lances num leilão. Alguns chegam a fazer declarações destemperadas diante dos subordinados ou em plena fábrica, para provar que não temem mostrar sua coragem e determinação na frente de todos, bem como sua capacidade de enfrentar o ódio daqueles a quem vão fazer mal.¹²²

Ainda, ao lado da ideologia defensiva do cinismo viril, os gerentes utilizam-se da ideologia defensiva do realismo econômico, que consiste na mencionada negação do real, ou seja, a justificativa para as suas tarefas reside na lógica econômica.

Em último caso, não seria uma opção, na medida em que a injustiça da qual elas se tornaram instrumento é inevitável. Estaria ligada à natureza das coisas, à evolução histórica, à globalização da economia, de que tanto se fala. Toda decisão individual de resistir e toda recusa a submeter-se seriam inúteis e mesmo absurdas. A máquina neoliberal está em movimento, e não há como pará-la. Ninguém pode fazer nada.¹²³

Por sua vez, os trabalhadores hierarquicamente inferiores utilizam a estratégia defensiva individual dos antolhos voluntários, consistente em um verdadeiro retraimento da consciência intersubjetiva, ou seja, na anuência das estratégias de exploração do empregador, bem como do convívio com o sofrimento decorrente das condições e da organização do trabalho, o que pode ser até mesmo considerado como indiferença e acomodação, seja porque uma atitude ativa isolada não surtiria efeito algum, seja por medo de perder o emprego ou ser alvo de críticas ao desenvolvimento da empresa e da economia. Desse modo, os trabalhadores

¹²² DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006, p. 88-89.

¹²³ *Ibid.*, p. 94.

acabam isolando-se dos demais, ante a impassibilidade com relação aos demais colegas vítimas de sofrimento.

Christophe Dejours denomina esse tipo de comportamento como normopático:

Pode resultar de uma estratégia defensiva e não da organização estrutural da personalidade. Ele pode ser convocado a pretexto de estratégia individual de defesa, não para lutar contra a angústia endógena, proveniente de conflitos interpessoais, mas para se adaptar ao sofrimento causado pelo medo, em resposta a um risco proveniente do exterior, o da precarização, isto é, precisamente o risco de ser subjugado socialmente pelo processo de exclusão que não se pode dominar. Aqui o medo é central e decisivo. Medo de perder seu posto, de perder sua condição.¹²⁴

3.5. A exploração das estratégias defensivas pelo empregador

Segundo Christophe Dejours, por meio das estratégias defensivas dos trabalhadores, seja dos que exercem tarefas repetitivas, atividades de risco, atividades gerenciais ou, de uma maneira bastante genérica, de subordinação, percebe-se claramente que o fator comum a todas elas é a retração da esfera mental, mantendo o ritmo do trabalho em ambiente externo, de maneira quase que inconsciente, colocando a virilidade acima da racionalidade ou tornando-se indiferente à exploração da classe trabalhadora pelos empregadores. O trabalhador, com o intuito de se adaptar ao sofrimento, acaba por não ter uma visão crítica para superar, amenizar e até mesmo extinguir as razões que lhe provocam sofrimento no ambiente de trabalho. As estratégias defensivas, portanto, são uma maneira de superar o medo, e quando isso não ocorre, de mantê-lo a um limite suportável. Desse modo, as ideologias defensivas, às vezes, até mesmo beneficiam os empregadores, que delas tiram proveito para aumentar a produtividade e o lucro.

Nesse sentido:

Se a função primeira dos sintomas de defesa é aliviar o sofrimento, seu poder de ocultação volta-se contra seus criadores. Pois sem conhecer a forma e o conteúdo desse sofrimento, é difícil lutar eficazmente contra ele. No fim, as estratégias defensivas, em razão da sua própria eficácia em

¹²⁴ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006, p. 118.

relação ao equilíbrio mental, opõem-se a uma evolução que poderia levar a uma estabilidade, num nível menos medíocre. (...) Nesse caso, trata-se de uma alienação, que passa pelas ideologias defensivas, de modo que o trabalhador acaba por confundir com seus desejos próprios a injunção organizacional que substituiu seu livre arbítrio. Vencido pela vontade contida na organização do trabalho, ele acaba por usar todos os seus esforços para tolerar esse enxerto contra sua natureza, ao invés de fazer triunfar sua própria vontade. Instalado o circuito, é a fadiga que assegura sua perenidade, espécie de chave, necessária para fechar o cadeado do círculo vicioso.¹²⁵

A título exemplificativo, pode-se citar o trabalho das telefonistas. Como já visto, ante a tensão nervosa que essa tarefa ocasiona, a estratégia defensiva das telefonistas consiste em finalizar as ligações o quanto antes, o que acarreta ter que atender mais ligações, eis que quanto mais rápido se desliga o telefone, mais rápido ele volta a tocar, o que, ironicamente, aumenta a sua produtividade.

Sobre o assunto:

A erosão da vida mental individual dos trabalhadores é útil para a implantação de um comportamento condicionado favorável à produção. O sofrimento mental aparece como intermediário necessário à submissão do corpo. (...) De maneira que a única saída para a agressividade, aliás, bem restrita, é trabalhar mais depressa. Eis aí um fato extraordinário que conduz a fazer aumentar a produtividade, exasperando as telefonistas. De modo que não é tanto exortando-as a trabalhar rápido mas provocando irritação e a tensão nervosa nas telefonistas, que a controladora pode obter melhor rendimento. Mostra-se então, nesse trabalho de informações telefônicas, que o sofrimento psíquico, longe de ser um epifenômeno, é o próprio instrumento para obtenção do trabalho. O trabalho não causa o sofrimento, é o sofrimento que produz o trabalho. Entretanto, o que é explorado pela organização do trabalho não é o sofrimento, em si mesmo, mas principalmente os mecanismos de defesa utilizados contra esse sofrimento. No caso das telefonistas, o sofrimento resulta da organização do trabalho robotizante, que expulsa o desejo do próprio sujeito.¹²⁶

Por sua vez, no caso dos trabalhadores que exercem atividades de risco, a estratégia defensiva consiste em infringir regras de segurança e até mesmo criar situações de risco. Isso é vantajoso para o empregador na medida em que no interior da própria classe trabalhadora há uma seleção, sendo que os mais medrosos são excluídos, e na medida em que os trabalhadores, por si só e porque têm medo dos riscos desconhecidos, mantêm-se atentos a qualquer anomalia do processo de produção, ou seja, o medo acaba por manter o trabalhador focado em sua tarefa,

¹²⁵ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992. p. 136-137.

¹²⁶ *Ibid.*, p. 96; 104.

bem como favorecer a iniciativa, sem que o empregador tenha que, para isso, realizar programas de treinamento e de melhoria do meio ambiente de trabalho.

Em outras palavras, o trabalhador é obrigado a empregar técnicas de produção mais eficientes e que diminuam os riscos inerentes as suas atividades, ante a ausência de programas nesse sentido por parte do empregador. Ademais, essa estratégia defensiva é utilizada contra os trabalhadores como uma forma de controle social, eis que os trabalhadores, sabendo dos riscos inerentes à atividade, por livre consciência não paralisariam, em tese, a fábrica, de modo a colocar todos em situações temerosas. De acordo com Dejours, “em resumo, a exploração do medo aumenta a produtividade, exerce uma pressão no sentido da ordem social e estimula o processo de produção de macetes, dicas, indispensáveis ao funcionamento da empresa.”¹²⁷

As estratégias defensivas são interessantes aos empregadores, eis que elas são um meio utilizado pelos trabalhadores de se protegerem das doenças mentais ocasionadas pela estrutura organizacional do trabalho. Entretanto, as estratégias defensivas possuem patamares máximos para sua eficiência; caso o empregador exija esforços extremamente elevados dos trabalhadores, as suas táticas de defesas tornam-se ineficazes, não impedindo o surgimento de transtornos mentais. Desse modo, o empregador explora os trabalhadores, mas dentro de um limite tolerável, a fim de não ocasionar uma crise interna no meio ambiente laboral, ou seja, com o intuito de não provocar distúrbios mentais na maior parte dos trabalhadores e, com isso, afetar a produtividade como um todo.

Para Christophe Dejours:

Quando o limiar coletivo de tolerância não é ultrapassado, pode acontecer que um trabalhador isoladamente, não consiga manter os ritmos de trabalho ou manter seu equilíbrio mental. Forçosamente, a saída será individual. Duas soluções lhe são possíveis: largar o trabalho, trocar o posto ou mudar de empresa. São as fórmulas encobertas pela rotatividade. A segunda solução é representada pelo absenteísmo. Mesmo sabendo que não está propriamente doente, o operário esgotado e à beira da descompensação psiconeurótica não pode abandonar a fábrica sem maiores explicações. O sofrimento mental e a fadiga são proibidos de se manifestarem numa fábrica. Só a doença é admissível. A consulta médica termina por disfarçar o sofrimento mental: é o processo de medicalização que se distingue bastante do processo de psiquiatrização, eis que aquela visa a desqualificação do sofrimento, no que este pode ter de mental.¹²⁸

¹²⁷ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992. p. 115.

¹²⁸ Ibid., p. 121.

3.6. Os transtornos mentais à luz das ideologias defensivas

Quando o trabalhador não se adapta à organização do trabalho e às condições laborais, bem como não adere às estratégias defensivas individuais ou coletivas de sua classe profissional, a sua inadaptação ao trabalho é perceptível de plano, seja pela sua falta de produtividade por não utilizar as estratégias defensivas que são exploradas pelo empregador, como é o caso dos operários que trabalham na construção civil que utilizam os “macetes” no seu dia-a-dia, seja pela sua exclusão em relação aos demais membros da categoria profissional, que o relegam a um segundo plano por não o considerarem do grupo, como é o caso dos trabalhadores de escritório que não tornam-se alheios às pressões do empregador, aos modos de organização do trabalho e, insatisfeitos, acabam por rebelar-se com as condições lhe impostas, o que o afasta dos demais colegas receosos de manter contato com aquele que o chefe considera como insubordinado e não vê com bons olhos.

Ainda, mesmo que o trabalhador utilize as estratégias defensivas, elas podem voltar-se contra ele próprio, como já exposto, eis que são exploradas pelo empregador para aumento da produtividade e do lucro, o que gera um círculo vicioso. Quanto maior é a utilização das estratégias defensivas do trabalhador, mais o empregador pode explorá-la, o que pode igualmente ocasionar a inadaptação ao trabalho. Como exemplo, pode-se citar o trabalho das telefonistas. A exploração do empregador em níveis considerados suportáveis, dentro de certas limitações, leva à inadaptação de trabalhadores isoladamente, mas a exploração que extrapola os limites pode ocasionar uma verdadeira desestabilização no interior empresa.

Ademais, as estratégias defensivas não são efetivas se permanecerem estáticas; necessária se faz a sua adaptação aos novos modos de organização do trabalho, às novas percepções e anseios dos trabalhadores e às expectativas do empregador. Para se tornarem perenes, devem se amoldar às transformações da sociedade, em seu aspecto cultural, econômico, político e social. Um exemplo é a alteração de setor de uma telefonista para que ela passe a atender ligações de clientes interessantes para a empresa, vistos como rentáveis e dignos de fidelização, uma nova postura adotada por várias empresas da atualidade. Apesar de a ideologia defensiva dessa classe profissional permanecer com o mesmo cerne,

eis que a produtividade também está relacionada à quantidade de ligações realizadas, necessária se faz uma adaptação no sentido de prestar melhor atendimento ao cliente. Assim, soma-se a duração da ligação à qualidade no atendimento do cliente.

Nesse sentido é o entendimento de Christophe Dejours:

Notadamente quando sobrevém uma nova onda de reformas estruturais, há uma desestabilização da estratégia coletiva de defesa anteriormente utilizada e que se ajustava perfeitamente às condições precedentes. Só resta então o recurso, em última instância e em desespero de causa, à estratégia individual dos antolhos. Alguns, em situações extremamente ansiogências, logram êxito. Mas outros fracassam. É nessas circunstâncias que se observar descompensações psicopatológicas. Estas assumem duas formas principais. A primeira é a prostração, o abatimento, o desespero e, mais à frente, o espectro da depressão, da alcoolização e até do suicídio. A segunda consiste num impulso reacional de revolta desesperada, que pode chegar a atos de violência, de depredação, de saque, de vingança e de sabotagem. Tais descompensações, tanto umas quanto outras, são mal conhecidas porque são rigorosamente ocultadas pela direção da empresa, e raros são os casos que se tornam públicos.¹²⁹

Assim, à luz da psicopatologia do trabalho, pode-se afirmar que a organização do trabalho, bem como as condições laborais podem ocasionar transtornos psíquicos nos trabalhadores, ante a angústia, o sofrimento, o medo, a ansiedade, a pressão para aumento da produtividade e o isolamento dos demais colegas de trabalho vivenciados pelo trabalhador. Todavia, cabe observar que, tendo em vista que os transtornos mentais não possuem o mesmo reconhecimento na organização laboral das doenças físicas, eles somente recebem a caracterização como doença em seu estágio final, ou seja, quando ela está consolidada e já causou danos muitas vezes irreversíveis na saúde do trabalhador.

Ainda, não obstante a diversidade de fundamentos, a corrente sócio-histórica é congruente com o entendimento de Dejours, na medida em que considera que “a doença mental ocorre tendo por base a ruptura, mas apenas quando falham os modos de reapropriação¹³⁰”.

Sobre o assunto, Sebastião Geraldo de Oliveira assevera que:

O estresse profissional é o processo de perturbação engendrada no indivíduo pela mobilização excessiva de sua energia de adaptação para o

¹²⁹ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. p. 124.

¹³⁰ CODO, Wanderley; SAMPAIO, J. Jackson Coelho e HITOMI, Alberto H. **Indivíduo trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1992. p. 266.

enfrentamento das solicitações de seu meio ambiente profissional, solicitações estas que ultrapassam as capacidades atuais, físicas ou psíquicas, deste indivíduo. São muitas as listas dos agentes que provocam o estresse; pode-se dizer, entretanto, que todas são exemplificativas porque as variações são imensas. Os agentes serão identificados de acordo com o ambiente de trabalho, as condições de segurança e higiene em que o serviço é prestado, a política administrativa implementada, o ramo de atividade, o maior ou menor grau de flexibilização das relações trabalhistas, a estrutura organizacional, a rotatividade de pessoal e até mesmo o momento histórico da empresa, que pode estar em fase de crescimento, criando oportunidades, ou de retração, reduzindo os custos.¹³¹

4. NEXO CAUSAL ENTRE OS TRANSTORNOS MENTAIS E O TRABALHO

4.1 A importância do reconhecimento do nexos causal

Tendo em vista que as condições de trabalho, bem como o seu modo de organização refletem-se diretamente na saúde do trabalhador e que o ordenamento jurídico brasileiro consagra a saúde como direito fundamental, tutelando-o na Constituição, como por exemplo, em seu art. 5º¹³², 7º, XXII¹³³ e 196¹³⁴, e na legislação infraconstitucional, a exemplo da Lei 8.080/90, que instituiu o SUS (Sistema Único de Saúde), resta evidente a relevância do estudo do nexos causal existente entre o trabalho e os transtornos mentais, para fins de responsabilização daquele que causou o infortúnio laboral, de reparação do dano e para assegurar direitos previdenciários e trabalhistas.

Apesar de o tema do presente trabalho não abranger a responsabilidade civil do empregador, necessária se faz uma breve análise, com o intuito de revelar a importância do reconhecimento do nexos causal.

¹³¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2001, p. 191.

¹³² Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

¹³³ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII- redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

¹³⁴ Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e outros agravos e ao acesso universal igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

A idéia central da responsabilidade civil é que aquele que por ato ilícito infringe direito alheio, responde pelo ressarcimento do prejuízo, conforme o art. 927 do Código Civil de 2002¹³⁵. De acordo com as lições de Sebastião Geraldo de Oliveira:

Onde houver dano ou prejuízo, a responsabilidade civil é invocada para fundamentar a pretensão de ressarcimento daquele que sofreu as conseqüências do infortúnio. É, por isso, instrumento de manutenção da harmonia social, na medida em que socorre o que foi lesado, utilizando-se do patrimônio do causador do dano para restauração do equilíbrio rompido. Com isso, além de punir o desvio de conduta e amparar a vítima, serve para desestimular o violador potencial, o qual pode antever e até mensurar o peso da reposição que seu ato ou omissão poderá acarretar.¹³⁶

Os pressupostos da indenização por responsabilidade civil são a existência do dano, o nexo causal e a culpa, no caso da responsabilidade subjetiva. Por sua vez, na responsabilidade objetiva são necessários somente o dano e o nexo causal. Depreende-se, pelo exposto, que o nexo causal é inerente a qualquer responsabilização do empregador, seja ela baseada na teoria da responsabilidade subjetiva ou da objetiva. Nessa esteira de raciocínio, Sebastião Geraldo de Oliveira ensina que:

Pode-se afirmar que esse pressuposto é o primeiro que deve ser investigado, porquanto se o acidente não estiver relacionado ao trabalho é desnecessário, por óbvio, analisar a extensão dos danos ou a culpa patronal. Numa sequência lógica, o exame da causalidade deve ser feito antes da verificação da culpa ou do risco da atividade, porquanto poderá haver acidente onde se constata o nexo causal, mas não a culpa do empregador; todavia, jamais haverá culpa se não for constatado o liame causal do dano com o trabalho.¹³⁷

Ademais, o nexo causal é essencial não somente para a responsabilização do empregador, mas também para a garantia dos direitos previdenciários, como o auxílio-doença acidentário, a aposentadoria por invalidez acidentária e o auxílio-acidente. Ainda, caso não haja o reconhecimento do nexo causal, o trabalhador não

¹³⁵ Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

¹³⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008. p. 73.

¹³⁷ Ibid., p.135.

tem assegurado direitos trabalhistas, tais como o recolhimento do FGTS referente ao período de afastamento e a estabilidade acidentária provisória de um ano após a alta previdenciária, conforme art. 118 da Lei 8.213/91.

Diante do exposto, mostra-se claro que a definição do instituto do nexo causal é imprescindível no estudo dos transtornos mentais que acometem a classe trabalhadora, assim como o seu reconhecimento, para que seja possível a reparação dos danos causados a sua saúde, bem como a garantia dos direitos trabalhistas a ela relacionados, buscando-se, assim, concretizar o direito fundamental à saúde dos trabalhadores, conforme preceitua a Magna Carta.

Nesse sentido:

O reconhecimento da relação etiológica entre dano/doença e o trabalho tem, freqüentemente, implicações previdenciárias, trabalhistas, de responsabilidade civil e às vezes criminal, além de desencadear ações preventivas. Uma investigação incompleta ou displicente pode acarretar sérios prejuízos para o paciente.¹³⁸

4.2 Definição do nexo causal

Primeiramente, importante observar a diferença conceitual entre nexo causal e nexo etiológico. De acordo com Antônio Lopes Monteiro e Roberto Freury de Souza Bertagni, a primeira expressão é mais abrangente, pois inclui as concausas, e a segunda é mais estrita, eis que considera somente como nexo o que diretamente e unicamente causa o acidente ou doença ocupacional¹³⁹. No presente trabalho, apesar da existência de um subitem próprio referente às concausas, adotei a expressão nexo causal, ante a sua relevância para a configuração dos transtornos mentais.

O nexo causal, pressuposto para a caracterização do transtorno mental como doença ocupacional, para responsabilização do empregador e para a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas, constitui o vínculo, a ligação, a relação de

¹³⁸ BRASIL.Ministério da Saúde do Brasil Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. p. 31.

¹³⁹ MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Freury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceitos, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas**. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 11.

causa e efeito com o trabalho. Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira, “o nexo causal é o vínculo que se estabelece entre a execução dos serviços (causa) e o acidente do trabalho ou doença ocupacional (efeito).”¹⁴⁰

Conforme Cláudio Brandão:

O nexo de causalidade é o vínculo necessariamente estabelecido entre a ocorrência do infortúnio e a lesão sofrida pelo empregado. É a relação de causa e efeito entre dano e a desgracia que o atinge, seja esta proveniente de acidente típico ou por extensão, da doença do trabalho ou do trajeto casa – trabalho e vice-versa.

Entretanto, não obstante o respeitável entendimento do mestre Cláudio Brandão, não coaduno com a definição supracitada, eis que ao delimitar que o nexo causal é o vínculo entre o evento e o resultado sofrido pelo empregado, exclui os trabalhadores que não possuem relação empregatícia, nos termos do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, os que não apresentam os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, tais quais: as condições de personalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade¹⁴¹.

Ora, se é certo que todos são titulares do direito à saúde, conforme preconiza a Constituição de 1988, e que, de acordo com o art. 927, do Código Civil, aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo, não há porque excluir do conceito de nexo causal a figura do trabalhador que não possui vínculo empregatício, sob pena de marginalização dos seus direitos decorrentes de danos oriundo da ação ou omissão de outrem no tocante a sua saúde.

Sebastião Geraldo de Oliveira define o acidente de trabalho, e não o nexo causal, nos moldes da definição técnica utilizada pela Lei 8.213/91, como sendo o que ocorre com o empregado, com fulcro nos arts. 19¹⁴² a 21 do citado diploma legal. “Não existe a possibilidade de ocorrer ‘acidente do trabalho’ fora da relação de

¹⁴⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008. p. 129.

¹⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 347.

¹⁴² 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.

trabalho. O acidente do trabalho tecnicamente considerado é o que ocorre com o empregado segurado.”¹⁴³ (grifo nosso)

Assim, em sua concepção, os trabalhadores que não possuem vínculo empregatício e não possuem direitos trabalhistas equiparados ao do empregado, como é o caso do trabalhador avulso, por exemplo, ante o disposto no art. 7º, XXXIV, da Constituição Federal, apesar de possuírem o direito à indenização por responsabilidade decorrente dos danos ocasionados, nos moldes da legislação comum, não o possuem com fundamento na legislação de acidente de trabalho.

Os empregados domésticos não estão abrangidos pela legislação de acidente de trabalho, uma vez que o art. 7º, parágrafo único, da Constituição da República, ao relacionar os direitos destes trabalhadores, não incluiu o inciso XXVIII. Dessa forma, se um trabalhador doméstico sofrer acidente receberá do INSS os benefícios previdenciários e **também poderá receber indenização por responsabilidade civil do empregador, com respaldo na legislação civil, se estiverem presentes os pressupostos do dano, nexa causal com o trabalho e culpa patronal, mas fica dispensada a etapa do enquadramento do evento como acidente do trabalho no sentido técnico legal**. É certo que cabe indenização por responsabilidade civil decorrente de qualquer ato ilícito do tomador de serviços que tenha causado danos à vítima, conforme preceitua o Código Civil, independentemente da sua condição de empregado. Com efeito, o acidente sofrido pelo trabalhador que mantém relação de emprego com o beneficiário do serviço acarreta maiores conseqüências jurídicas e geram possibilidades mais amplas de deferimento ao acidentado das indenizações por responsabilidade civil.¹⁴⁴ (grifos nossos)

E mais:

Pela Emenda 45/2004 cabe à Justiça do Trabalho julgar “as ações oriundas da relação de trabalho”. Assim o acidente ocorrido com o empregado doméstico ou com o estagiário, o autônomo ou com o empreiteiro será apreciado indubitavelmente pela Justiça do Trabalho já que estes trabalhadores não têm “seguro de acidente do trabalho”. **Tecnicamente sofrem “acidentes de qualquer natureza” ou “acidente pessoal”, mas não acidente do trabalho no sentido técnico da Lei n. 8.213/91**.¹⁴⁵ (grifos nossos)

Diante do exposto, apesar de os direitos dos trabalhadores que não possuem relação de emprego serem mais restritos, não possuindo, a título

¹⁴³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Competência da justiça do trabalho para julgar Ações de reparação de danos decorrentes de acidente. Do trabalho e a emenda n. 45/2004**. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/downloads/competencia_acidente_trabalho_parecer_sebastiao_oliveira.pdf>. Acesso em 15/09/2009.

¹⁴⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008. p. 38.

¹⁴⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. Cit.*

exemplificativo, o direito ao seguro contra acidentes do trabalho, nos moldes do art. 7º, XXVIII, da CF, eis que não há caracterização do dano como acidente de trabalho, nos termos do art. 19 da Lei 8.213/91, não significa que para que o nexo causal tenha relação com o trabalho, necessariamente a vítima dever ter relação empregatícia e não apenas de trabalho.

Sobre o assunto:

Trabalhadores são todos os homens e mulheres que exercem atividades para sustento próprio e/ou de seus dependentes, qualquer que seja sua forma de inserção no mercado de trabalho, nos setores formais ou informais da economia. Estão incluídos nesse grupo os indivíduos que trabalharam ou trabalham como empregados assalariados, trabalhadores domésticos, trabalhadores avulsos, trabalhadores agrícolas, autônomos, servidores públicos, trabalhadores cooperativados e empregadores – particularmente, os proprietários de micro e pequenas unidades de produção. São também considerados trabalhadores aqueles que exercem atividades não remuneradas – habitualmente, em ajuda a membro da unidade domiciliar que tenha uma atividade econômica, os aprendizes e estagiários e aqueles temporária ou definitivamente afastados do mercado de trabalho por doença, aposentadoria ou desemprego.¹⁴⁶

Importante observar que, apesar de o nexo causal ser pressuposto indispensável para o recebimento tanto de benefícios acidentários quanto de indenização pela responsabilidade civil do empregador, existem algumas diferenças no tocante ao reconhecimento do nexo de causalidade, eis que para a cobertura acidentária o nexo de causalidade indireto é considerado, diferente do que ocorre na verificação da responsabilidade do empregador, ante a natureza distinta do instituto do seguro social e da responsabilidade civil, assim como dos bens que se destinam a tutelar.

4.3 O nexo causal sob o enfoque acidentário e da responsabilidade civil

Os princípios que regem o seguro social do acidente de trabalho são mais amplos se comparados com os que norteiam a responsabilidade civil, eis que

¹⁴⁶ BRASIL.Ministério da Saúde do Brasil Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. p. 17.

abrangem o nexo causal indireto, ou seja, quando o fato gerador não está ligado diretamente à prestação de serviços, como o fato de terceiro, entre outros, que serão analisados adiante. Em outras palavras, para fins de indenização civil, o nexo causal indireto não enseja, a princípio, a responsabilização do empregador.

Essa nítida diferença existe ante o caráter social da infortunística e o caráter individual de reparação no caso da responsabilidade civil.

Sobre o assunto, Sebastião Geraldo de Oliveira leciona que:

Essa diversidade de tratamento do nexo causal decorre da diferença do bem jurídico protegido ou do interesse tutelado: de um lado os benefícios da infortunística e de outra parte as reparações civis no âmbito da responsabilidade civil. O seguro acidentário tem um caráter marcadamente social com apoio na teoria da responsabilidade objetiva na modalidade do risco integral. Se a sociedade como um todo é beneficiária do progresso e do trabalho dos empregados, também deve ampará-los por ocasião dos infortúnios, socializando os riscos.¹⁴⁷

Entretanto, conforme o citado autor, a tendência atual é de se flexibilizar os pressupostos da responsabilidade civil, a fim de não deixar desamparadas as vítimas de danos injustos, tanto que o art. 21-A, da Lei 8.213/91 institui a figura do nexo técnico epidemiológico, que constitui a relação entre a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) e o agrupamento CID-10, sendo, assim, o nexo causal presumido, conforme os dados estatísticos de benefícios concedidos pela Previdência Social em face das doenças ocupacionais ocasionadas pelo trabalho em determinado segmento econômico, mas que pode ter prova em contrário pelo empregador.¹⁴⁸

Segundo José Affonso Dallegrave Neto, antes da instituição do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) havia o Nexo Técnico Previdenciário (NTP), ou seja, o INSS reconhecia a patologia como relacionada ao trabalho somente quando havia a emissão da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) pela empresa e a análise era feita individualmente, resultando apenas do cruzamento do diagnóstico da doença (CID – Classificação Internacional de Doença)

¹⁴⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008. p. 131.

¹⁴⁸ *Ibid.*, p. 133.

com a ocupação do trabalhador na empresa¹⁴⁹. Quando a empresa não emitia a CAT, o INSS concedia o auxílio-doença tão somente:

Caso a empresa emitisse a CAT, o INSS declarava o Nexo Técnico Previdenciário e presumia que a doença era ocupacional. Contudo, se a emissão da CAT não fosse pela empresa, mas pelo próprio trabalhador ou seu sindicato de classe, o médico perito a desprezava e a doença era considerada como dissociada do trabalho. A Previdência Social concedia, então, apenas o benefício do auxílio-doença. Nesse caso, caberia ao trabalhador o ônus de provar o nexo de sua doença com o trabalho exercido e requerer a conversão do benefício do auxílio-doença em auxílio-doença acidentário.¹⁵⁰

A partir da criação do Nexo Técnico Epidemiológico, mesmo sem a emissão de CAT pelo empregador, o critério para se presumir o nexo de causalidade passou a ser os dados estatísticos epidemiológicos de benefícios acidentários concedidos pelo INSS.

De acordo com Paulo Albuquerque de Oliveira:

A abordagem coletiva da epidemiologia clínica supera a abordagem individual da clínica médica, em matéria de saúde do trabalhador, porque erra menos e erra menos porque tende a anular os vieses, uma vez que enxerga numa tomada só, ao invés de um, todos os casos registrados no INSS de milhões de trabalhadores e empresa e milhares de médicos.¹⁵¹

Cabe observar que o recebimento do benefício acidentário por si só não enseja a indenização por responsabilidade civil, apesar de haver a presunção do nexo causal, que admite prova em contrário. Isso porque, além do fato de o benefício acidentário admitir a causalidade indireta, certo é que uma decisão administrativa do INSS não pode vincular o Poder Judiciário.

Nesse sentido, Sebastião Geraldo de Oliveira ensina que:

A decisão administrativa do INSS, apesar de todos os atributos do ato administrativo, não vincula o Poder Judiciário. Entretanto, se o empregador não apresentar provas convincentes para afastar a presunção, tem-se atendido o pressuposto do nexo causal para fins de reparação civil.¹⁵²

¹⁴⁹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Nexo Técnico Epidemiológico e seus efeitos sobre a ação trabalhista indenizatória. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, n.1, p. 143, 2008.

¹⁵⁰ Id.

¹⁵¹ OLIVEIRA, Paulo Rogério de Albuquerque de. **Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP**. In: Nota Técnica n. 12/2005/MPS/SPS/CGEP. Brasília 29.04.05.

¹⁵² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008. p. 135.

4.4. O nexu causal das doenças ocupacionais conforme o ordenamento jurídico brasileiro

Antes de aprofundar a matéria relativa ao nexu causal nas doenças ocupacionais, mister se faz definir o seu conceito legal.

De acordo com Sebastião Geraldo de Oliveira, a doença ocupacional é o estado patológico ou mórbido, ou seja, uma perturbação da saúde do trabalhador decorrente da prestação de serviços e que, geralmente, vai se instalando aos poucos e se manifesta internamente, com tendência ao agravamento¹⁵³.

O art. 20 da Lei 8.213/91¹⁵⁴ equipara, no plano jurídico, as doenças ocupacionais aos acidentes de trabalho, para fins de reparação do dano, bem como enquadra e define as espécies doença profissional e doença do trabalho no âmbito do gênero doenças ocupacionais.

De acordo com o referido diploma legal, a doença profissional é aquela inerente a determinada atividade ou profissão. Por sua vez, a doença do trabalho é decorrente da forma como o trabalho é prestado ou das condições específicas do meio ambiente laboral, fazendo-se necessária a comprovação de que a enfermidade é decorrente das condições especiais em que a prestação de serviços foi realizada¹⁵⁵.

Entretanto, tendo em vista a linha tênue que separa as duas espécies de doenças ocupacionais, na maioria das vezes e na própria legislação acidentária elas são tratadas de forma isonômica, dentro do gênero doenças ocupacionais. Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira, “esse posicionamento reflete as dificuldades doutrinárias para estabelecer uma linha divisória nítida entre as duas espécies de patologias decorrentes do trabalho.”¹⁵⁶

¹⁵³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008. p. 45.

¹⁵⁴ 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.

¹⁵⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. Cit.*, p. 46-47.

¹⁵⁶ *Ibid.*, p. 48.

Apesar da dificuldade acima apontada no tocante à distinção das duas patologias do trabalho, pode-se afirmar, de maneira não taxativa e estática e de modo a não tornar a classificação rígida, vez que cada profissão e cada meio ambiente de trabalho possuem características peculiares que podem afetar a saúde mental do trabalhador, que os transtornos mentais podem ser considerados tanto doenças profissionais quanto doenças do trabalho.

No caso de doença profissional, assim como no caso de acidente de trabalho típico, apesar de por motivos diversos, o reconhecimento do nexos causal é prontamente estabelecido.

No acidente de trabalho típico, previsto no art. 19 da Lei 8.213/91, no qual está presente o evento danoso, decorrente do exercício do trabalho a serviço da empresa, que provoca lesão corporal ou perturbação funcional, causando a morte ou a perda da capacidade para o trabalho, o nexos causal é claro, bastando analisar dados como o dia, a hora, o local e a descrição detalhada do ocorrido.¹⁵⁷

De acordo com Antônio Lopes Monteiro, o acidente típico:

Trata-se de um evento único, subitâneo, imprevisto, bem configurado no espaço e no tempo e de consequências geralmente imediatas, não sendo essencial a violência, podendo ocorrer sem provocar alarde ou impacto, ocasionado, meses ou anos depois de sua ocorrência, danos graves e até fatais, exigindo-se apenas, o nexos de causalidade e a lesividade.¹⁵⁸

Ainda, segundo Cláudio Brandão, a natureza dos danos é de lesão corporal e/ou de perturbação funcional, sendo que este pode ser de caráter físico ou psíquico, eis que apesar da maior parte das perturbações funcionais constituírem um reflexo das lesões anatômicas ou histológicas, podem se manifestar de maneira independente, a exemplo de certas neuroses e perturbações mentais¹⁵⁹.

Por sua vez, o nexos de causalidade das doenças ocupacionais, para fins previdenciários, que acaba por influenciar no reconhecimento do nexos causal para a responsabilização civil do empregador, pode ser reconhecido de três formas, de acordo com a Instrução Normativa INSS/PREV nº 31:

¹⁵⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008. p. 135-136.

¹⁵⁸ MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 10-11.

¹⁵⁹ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 136.

Art. 3º O nexo técnico previdenciário poderá ser de natureza causal ou não, havendo três espécies:

I - nexo técnico profissional ou do trabalho, fundamentado nas associações entre patologias e exposições constantes das listas A e B do anexo II do Decreto nº 3.048, de 1999;

II - nexo técnico por doença equiparada a acidente de trabalho ou nexo técnico individual, decorrente de acidentes de trabalho típicos ou de trajeto, bem como de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele relacionado diretamente, nos termos do § 2º do art. 20 da Lei nº 8.213/91;

III - nexo técnico epidemiológico previdenciário, aplicável quando houver significância estatística da associação entre o código da Classificação Internacional de Doenças-CID, e o da Classificação Nacional de Atividade Econômica-CNAE, na parte inserida pelo Decreto nº 6.042/07, na lista B do anexo II do Decreto nº 3.048, de 1999.

Assim, o nexo técnico previdenciário pode ser reconhecido por meio da análise da exposição do trabalhador aos agentes constantes na Lista A e B, do Anexo II, do Decreto 3.048, pela associação entre a patologia e a atividade econômica do empregador, conforme a Lista C, do Anexo II, do mesmo diploma legal, bem como por meio da análise das condições especiais em que o trabalho é prestado.

Nas doenças profissionais relacionadas aos transtornos mentais, como regra geral, o nexo causal é presumido, por força do art. 4º, da Instrução Normativa INSS/PRES nº 31, que vincula, por exemplo, determinados transtornos mentais a fatores de riscos inerentes à profissão do trabalhador, bem como por força da Lista C, do Anexo II, do Decreto 3.048, que estabelece o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário, o qual analisa as doenças em relação à atividade econômica do empregador.

Ressalta-se que o referido Decreto não diferencia as doenças profissionais e as doenças do trabalho, entretanto, a meu ver, os trabalhadores que prestam serviços utilizando, por exemplo, as substâncias químicas, constantes da Lista A e B do Anexo II, do Decreto 3.048, não o fazem ante as condições laborais tão somente, mas sim porque a profissão assim exige, como no caso dos trabalhadores da construção civil.

Desse modo, nas atividades em que são utilizadas as substâncias químicas citadas na Lista A e B, vislumbro que se trata de doença profissional, eis que inerentes à execução do trabalho, enquanto as atividades em que se verificam determinadas situações, como má adaptação ao horário de trabalho e ritmo de trabalho penoso, trata-se de doença do trabalho, eis que depende das condições de

labor estabelecidas por livre arbítrio do empregador, não se caracterizando como essenciais à atividade econômica.

Assim, considerando-se que a distinção entre doença profissional e doença do trabalho no presente trabalho foi uma opção didática, pode-se afirmar que no caso das doenças profissionais decorrentes da exposição a determinadas substâncias químicas em atividades econômicas que as utilizem, o legislador presumiu o nexo de causalidade, por força do NTEP, como nos casos de episódios depressivos e neurastenia, com fulcro na Lista C, do Anexo II, do Decreto 3.048.

Ainda, o legislador presumiu o nexo de causalidade nas doenças profissionais, mesmo quando não estabelecido o NTEP, no caso de exposição às substâncias químicas constantes das Listas A e B, do Anexo II, do Decreto 3.048, analisadas em conjunto com o Anexo IV do mesmo Decreto, conforme se depreende do art. 4º, da Instrução Normativa INSS/PREV nº 31:

Art. 4º Os agravos associados aos agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza profissional e do trabalho das listas A e B do anexo II do Decreto nº 3.048/99; presentes nas atividades econômicas dos empregadores, cujo segurado tenha sido exposto, ainda que parcial e indiretamente, serão considerados doenças profissionais ou do trabalho, nos termos dos incisos I e II, art. 20 da Lei nº 8.213/91.

Como exemplo da presunção do nexo de causalidade, cita-se a tabela referente ao Grupo V da CID-10 da Lista B, do Anexo II, do Decreto 3.048, com exceção dos itens VI, VIII, X, XI e XII, eis que se referem a doenças do trabalho, conforme as condições laborais específicas. Assim, a exposição à substância química Tolueno, utilizado no processo de extração/destilação do petróleo, causa, por presunção legal, episódios depressivos, conforme o NTEP estabelecido na Lista C, do Anexo II, do Decreto 3.048, bem como o Manganês, causa, por presunção legal também, demência, de acordo com o art. 4º, da Instrução Normativa INSS/PRES nº 31 combinado com a Lista A e B, do Anexo II, do Decreto 3.048.

No tocante às doenças do trabalho em seu sentido estrito, ou seja, que são decorrentes das condições específicas a que o trabalhador é submetido e que não são inerentes à classe profissional, como nos casos em que não há a presunção legal do nexo de causalidade, mas nos quais o trabalho é realizado em condições especiais, nos termos do art. 20, § 2º, da Lei nº 8.213/91, a verificação do nexo causal entre os transtornos mentais e o trabalho torna-se mais complexa,

na medida em que, muitas vezes, não é fácil a comprovação que a enfermidade é decorrente do trabalho, fazendo-se necessários, por vezes, exames complementares. Ademais, o trabalho pode não ser o único fator que causa a doença, sendo apenas um fator contributivo, um agravante a uma patologia preexistente ou, ainda, um fator que tem como consequência a precocidade uma enfermidade latente.¹⁶⁰

Sobre o assunto:

Embora apresentem alta prevalência entre a população trabalhadora, os distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho freqüentemente deixam de ser reconhecidos como tais no momento da avaliação clínica. Contribuem para tal fato, entre outros motivos, as próprias características dos distúrbios psíquicos, regularmente mascarados por sintomas físicos, bem como a complexidade inerente à tarefa de definir-se claramente a associação entre tais distúrbios e o trabalho desenvolvido pelo paciente.¹⁶¹

Ante a complexidade para o reconhecimento donexo causal nas doenças do trabalho, o Conselho Federal de Medicina baixou a Resolução CFM n. 1.488 de 11 de fevereiro de 1998, visando a orientar os profissionais a identificarem o nexode causalidade e que pode inclusive ser utilizado para a definição de novas doenças profissionais, de acordo com a estatística de doenças de determinada classe profissional. *In verbis*:

Art. 2º. Para o estabelecimento do nexocausal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

- I - a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexocausal;
- II - o estudo do local de trabalho;
- III - o estudo da organização do trabalho;
- IV - os dados epidemiológicos;
- V - a literatura atualizada;
- VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;
- VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde

¹⁶⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008. p. 136.

¹⁶¹ GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther; BATISTA, Maria Lúcia; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexocomo trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Cadernos de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 608, mai-jun, 2001.

A referida Resolução leva em consideração os fatores múltiplos que causam a doença ocupacional, inclusive as condições e o modo de organização do trabalho, com o intuito de buscar a verdade e não deixar marginalizados os direitos dos trabalhadores portadores de doenças ocupacionais, ante a ausência de precisão em seu diagnóstico. Importante observar, que, não obstante a recomendação do Conselho Federal de Medicina, e, tendo em vista que a ciência jurídica e a medicina não trabalham com padrões rígidos de exatidão, a avaliação das provas deve ser analisada não de maneira mecânica, mas sim com a racionalidade atenta à realidade. Como bem pondera Agostinho Alvim: “nem sempre há certeza absoluta de que certo fato foi o que produziu determinado dano. Basta um elevado grau de probabilidade.”¹⁶²

Sebastião Geraldo de Oliveira ensina que:

Os procedimentos técnicos recomendados por essa resolução representam uma diretriz de segurança importante. Além de indicar todos os fatos que contribuem para o adoecimento, apontando dados que deverão ser considerados, privilegia o conhecimento científico multidisciplinar como roteiro mais seguro para se encontrar a verdade. A sua aplicação com certeza contribuirá para a melhoria da qualidade dos laudos periciais, oferecendo ao julgador melhores e mais convincentes subsídios para conceder a indenização ao que efetivamente foi lesado ou negar o pedido quando a doença não estiver relacionada ao trabalho.

De qualquer forma, em muitas ocasiões, as provas colhidas não permitem concluir com certeza qual a origem do adoecimento. Nem a ciência jurídica ou a medicina trabalham com exatidão rigorosa dos fatos como ocorre nos domínios das ciências exatas. As provas não devem ser analisadas mecanicamente com o rigor e a frieza de um instrumento de precisão, mas com a racionalidade de um julgador atento que conjuga fatos, indícios, presunções e a observação do que ordinariamente acontece para formar seu convencimento.¹⁶³

Nessa esteira de raciocínio, Fernanda Moreira de Abreu afirma:

Deve-se, portanto, para que a depressão possa ser considerada uma doença laboral, verificar como a organização do trabalho e suas condições atuaram no desencadeamento ou agravamento do episódio depressivo, incluindo, nessa averiguação, a análise do estresse profissional ou do assédio moral a que o trabalhador possa estar submetido. Apesar da grande importância dada à configuração do nexa etiológico, deve-se ressaltar que, quase sempre, este é reconhecido com base na

¹⁶² ALVIM, Agostinho. **Da inexecução das obrigações e suas conseqüências**, 1972, p. 341.

¹⁶³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008. p. 137-138.

probabilidade. Na maioria das vezes o nexo causal não fica provado, cabe ao perito aferir pela descrição da doença.¹⁶⁴

Sobre o assunto, o Ministério da Saúde alerta que:

Ouvir o trabalhador falando de seu trabalho, de suas impressões e sentimentos em relação ao trabalho, de como seu corpo reage no trabalho e fora dele, é de fundamental importância para a identificação das relações saúde-trabalho-doença. É a tradução prática da recomendação feita em 1700 pelo médico italiano Bernardino Ramazzini de que todos os médicos deveriam perguntar a seus pacientes: Qual é a sua profissão?¹⁶⁵

Ademais, atenta à realidade das condições de trabalho e do modo de sua organização, bem como às estatísticas de benefícios concedidos de acordo com a atividade econômica do empregador, a Lista C, do Anexo II, do Decreto 3.048/99, considera fatores como a inadaptação do trabalhador ao horário e ao ritmo de trabalho inerentes a determinadas atividades econômicas, bem como as condições hierárquicas, entre outras, como possíveis causadoras de transtornos mentais, presumindo-se, assim, o nexo causal com o acidente ou doença ocupacional, ao estabelecer a presença do NTEP. A título exemplificativo, pode-se citar os problemas relacionados com o emprego e o desemprego e as condições difíceis de trabalho que acabam por ocasionar a o alcoolismo crônico.

Não obstante o reconhecimento do NTEP, por meio Decreto 3.048, em doenças ocupacionais decorrentes de atividades econômicas nas quais não se empregam substâncias químicas, o nexo causal não resta facilmente presumido, como pretendeu o legislador, sendo imprescindível a produção de prova no sentido de se comprovar o nexo de causalidade, eis que os fatores de riscos são de grande subjetividade e dependem da capacidade de adaptação de cada trabalhador. Em outras palavras, apesar da previsão legal dos fatores de riscos ligados ao modo de organização do trabalho e das condições laborais em determinadas atividades econômicas, o que facilita consideravelmente o reconhecimento do nexo de causalidade, é necessária a investigação do histórico pessoal e profissional de cada

¹⁶⁴ ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTr, 2005. p. 58.

¹⁶⁵ BRASIL.Ministério da Saúde do Brasil Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. p. 30.

trabalhador para verificação de que os pressupostos para o reconhecimento do nexo foram atendidos.

A título exemplificativo de doença ocupacional, pode-se citar o Acidente Vascular Cerebral – AVC, que caracteriza-se por hemorragia no cérebro, embolia ou trombose dos vasos cerebrais, com alteração da consciência, ataques e instalação de deficiências neurológicas focais. A sua ocorrência, apesar de estar relacionada a fatores biológicos e de estilo de vida, também pode ser decorrente de fatores relativos ao meio ambiente de trabalho, como causa única ou ainda como um fator que contribui para o desencadeamento da doença.

O AVC já foi reconhecido pela jurisprudência tanto como doença profissional como doença do trabalho. Para que seja considerada doença profissional, é essencial que o trabalhador tenha contato, por exemplo, com o agente patogênico benzeno ou seus homólogos tóxicos e que ele seja acometido por transtornos mentais decorrentes de lesão e disfunção cerebrais¹⁶⁶. Já no caso de doença do trabalho, é necessária a investigação do nexo causal, levando-se em consideração as condições específicas e o modo de organização do trabalho.

Nesse sentido:

Face as provas colhidas durante a instrução, conclui-se que o segundo acidente vascular cerebral deu-se em decorrência do agravamento da moléstia profissional, face a constante exposição ao produto benzeno, a que ficou submetido o falecido obreiro. (TACivSP, 8ª Câmara, Apel. s/Rev. N.358.634-00/3. J. 02.12.1993, v.u., Rel. Renzo Leonardi.)¹⁶⁷

O autor, na função de varredor e roçador de mato na Prefeitura de..., foi vítima de Acidente Vascular Cerebral, que o tornou hemiplégico do lado esquerdo. A perícia médica admitiu a relação da moléstia com o trabalho, desde que comprovado ter o autor adoecido em serviço e por volta das 11h00, depois de cerca de quatro horas de trabalho. Executava trabalho pesado e exposto à intempéries, condições essas que levaram o labor a contribuir de forma acentuada para a eclosão do mal. Comprovado o acidente e a sua relação com o trabalho, era devida a aposentadoria acidentária, desde que inteira e definitivamente incapacitado se encontra o autor. (TACivSP, 8ª Câmara, Apel. s/Rev. N. 367.711-0/0. J. 23.09.1993, v.u., Rel. Milton Gordo.)¹⁶⁸

¹⁶⁶ Lista Anexa do Decreto nº 3.048.. Doenças e os respectivos agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional: Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho. Anexo II, Lista B, Grupo V da CID-10.

¹⁶⁷ AMORIM, Sebastião Luiz; PEDROTTI, Irineu Antônio. **Dicionário de Doenças Profissionais: Conceitos, anotações, jurisprudência**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2000. p. 03.

¹⁶⁸ Id.

Acerca do AVC como decorrente das condições de trabalho, Líbia Martins Carreiro afirma que:

Não há dúvida de que atualmente a doutrina e a jurisprudência vêm reconhecendo a morte súbita decorrente de enfartes ou AVCs com um fato relacionado ao trabalho e que freqüentemente está associado a longos períodos de horas trabalhadas, razão pela qual se deve impor às empresas rigorosas exigências quanto à política de saúde e segurança dos empregados, sob pena de se macular toda a construção histórica dos direitos fundamentais, em especial a dignidade do trabalhador.(...) Doenças como ataque cardíaco, AVCs ainda não foram reconhecidas como doenças ocupacionais, o que deve merecer uma atenção especial das autoridades competentes nesse assunto.¹⁶⁹

Assim, para a verificação do nexu causal em doenças ocupacionais, quando este não é presumido por força legal, com base no NTEP ou no art. 4º da Instrução Normativa INSS/PREV nº 31 ou, ainda, quando se trata de NTEP relacionado ao modo de organização do trabalho e não em relação a substâncias químicas, é essencial que as provas sejam avaliadas observando-se os procedimentos e os critérios da Resolução CFM nº 1.488, bem como que a avaliação seja realizada por profissional habilitado e que possua os conhecimentos interdisciplinares que se fizerem necessários, utilizando-se da racionalidade atenta à realidade do que ocorre no interior das empresas, seja relacionada às condições ou ao modo de organização do trabalho, seja em relação às ocorrências das doenças na classe profissional.

4.5 Nexu concausal das doenças ocupacionais conforme o ordenamento jurídico brasileiro

Para a investigação do nexu de causalidade que não é presumido por força da lei, o instituto da concausa torna-se de fundamental importância para o estudo dos reflexos do trabalho no surgimento dos transtornos mentais, eis que considera fatores múltiplos de riscos e como eles se relacionam, o que permite chegar a uma verdade mais próxima da real.

A concausa está prevista no art. 21 da Lei 8.213/91, *in verbis*:

¹⁶⁹ CARREIRO, Líbia Martins. Morte por excesso de trabalho (Karoshi). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, n. 01, pag. 136-137, 2008.

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.

De acordo com Irineu Antônio Pedrotti, a concausa é o: “elemento que concorre com o outro, formando o nexa entre a ação e o resultado, entre o acidente e o trabalho exercido pelo trabalho.”¹⁷⁰ Por sua vez, para Bento de Faria: “é um conjunto de fatores que, juntos à causa violenta, contribuem para a produção do efeito danoso, com verdadeira eficiência lesiva.”¹⁷¹

Ainda, Cavalieri Filho ensina que: “a concausa é outra causa, que juntado-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal como um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal.”¹⁷²

Desse modo, a concausa constitui uma causa diversa à principal, mas que concorre com ela, contribuindo para o resultado final. Entretanto, por mais que ela não seja a causa principal, mas sim de contribuição, é essencial que ela seja eficiente, ou seja, que tenha efetivamente contribuído para o acidente do trabalho ou para a doença ocupacional.

Nesse sentido leciona Sebastião Geraldo de Oliveira:

A concausa não dispensa a presença da causa de origem ocupacional. Deve-se verificar se o trabalho atuou como fator contributivo do acidente ou doença ocupacional; se atuou como fator desencadeante ou agravante de doenças preexistentes, ou ainda, se provocou a precocidade de doenças comuns, mesmo daquelas de cunho degenerativo ou inerente ao grupo etário.¹⁷³

Assim sendo, a existência de fatores extralaborativos não impede a caracterização do acidente ou da doença como sendo do trabalho. As concausas

¹⁷⁰ PEDROTTI, Irineu Antonio. **Comentários às leis de acidente de trabalho: áreas urbana e rural**. São Paulo: Universitária de Direito, 1986. p. 70.

¹⁷¹ FARIA, Bento de; FARIA, Edmundo Bento de. **Dos acidentes de trabalho e doenças profissionais**. 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, [19--], p.166.

¹⁷² CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2007, p. 58.

¹⁷³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008. p. 52.

podem ocorrer por fatores preexistentes, supervenientes ou concomitantes com a causa principal do acidente ou da doença ocupacional.

De acordo com Cláudio Brandão, as concausas preexistentes:

São aquelas em que o trabalhador apresenta uma predisposição latente, que se evidencia, mais tarde, com o infortúnio. Ou seja, causas não relacionadas com o trabalho mas que, a ele associadas, produzem a lesão capaz de levá-lo à redução de sua capacidade laboral ou mesmo à sua morte.¹⁷⁴

Segundo Hertz J. Costa, as concausas supervenientes “dizem respeito a fatos que podem agravar o infortúnio e que se fazem presentes depois do dano consumado, constituindo-se, assim, como um elemento perturbador da evolução favorável do trauma ou prejuízo na saúde.”¹⁷⁵ Importante observar que a concausa superveniente é decorrente do mesmo acidente do trabalho ou doença ocupacional e não de outro infortúnio. Assim sendo podem surgir dificuldades para se determinar, na esfera de estudo dos distúrbios psíquicos, quando um infortúnio cessa e outro inicia, tendo em vista que as conseqüências de um acidente ou doença ocupacional podem surgir imediatamente ou mesmo períodos após a ocorrência.

Por fim, de acordo com Antônio Lopes Monteiro: “as causas concomitantes coexistem ao sinistro. Concretizam-se ao mesmo tempo: o acidente ou doença e a concausa extralaborativa.”¹⁷⁶

Diante do exposto, pode-se afirmar que a presença de fatores múltiplos não impede o reconhecimento dos transtornos mentais como doença ocupacional, eis que as causas podem ter seus efeitos somados para a formação do resultado final. Na esfera das doenças ocupacionais, é comum a figura do nexo concausal, vez que freqüentemente elas decorrem de causas múltiplas. Assim, “a doença fundada em causas múltiplas não perde o enquadramento como patologia ocupacional, se houver pelo menos uma causa laboral que contribua diretamente para a sua eclosão ou agravamento, conforme prevê o art. 21, I, da Lei. 8.213/91.”¹⁷⁷

¹⁷⁴ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 170.

¹⁷⁵ COSTA, Hertz J. **Acidentes do trabalho na atualidade**. Porto Alegre: Síntese, 2003. p. 81.

¹⁷⁶ MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Freury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. São Paulo: Saraiva, 2007, p- 17-18.

¹⁷⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008. p. 140.

Sebastião Geraldo de Oliveira observa que deve ser aplicada a teoria da equivalência das condições ou da *conditio sine qua non*, utilizada no Direito Penal, haja vista que todos os fatores que concorrem eficientemente para a eclosão dos transtornos mentais devem ser considerados, não havendo distinção entre eles.

Nesse sentido:

Não há necessidade de se precisar qual das causas foi aquela que efetivamente gerou a doença, como ocorre na aplicação da teoria da causalidade adequada, pois todas as condições ou causas têm valoração equivalente. É necessário, apenas que a causa laboral contribua diretamente para a doença, mas não que contribua decisivamente.¹⁷⁸

Ademais, o Ministério da Saúde do Brasil prevê o nexo de concausalidade nas doenças ocupacionais¹⁷⁹:

Quadro II
CLASSIFICAÇÃO DAS DOENÇAS SEGUNDO SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO

Categoria	Exemplos
I – Trabalho como causa necessária	Intoxicação por chumbo Silicose Doenças profissionais legalmente reconhecidas
II – Trabalho como fator contributivo, mas não necessário	Doença coronariana Doenças do aparelho locomotor Câncer Varizes dos membros inferiores
III – Trabalho como provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida	Bronquite crônica Dermatite de contato alérgica Asma Doenças mentais

(Adaptado de Schilling, 1984)

Portanto, apesar de os transtornos mentais muitas vezes surgirem em decorrência de mais de uma causa, isso não os descaracteriza como doença ocupacional quando o trabalho concorreu para o desencadeamento, agravamento ou até mesmo para a precocidade da patologia. Torna-se necessária a investigação do histórico do trabalhador em conjunto com o seu meio ambiente de trabalho e com os outros elementos constantes da Resolução 1.488 do Conselho Federal de Medicina para que se possam verificar todos os reais fatores que determinaram, de

¹⁷⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008. p. 141.

¹⁷⁹ BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil.

Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. p. 28.

uma forma ou de outra, o aparecimento do distúrbio. Importante frisar que a referida análise não deve ser estritamente formalista, mas também deve considerar os aspectos subjetivos e individuais para se chegar a uma conclusão concreta acerca das causas da patologia mental.

4.6 Excludentes do nexa causal

Primeiramente, cabe observar que as excludentes do nexa causal são distintas quando o assunto é benefício acidentário ou indenização pela responsabilidade civil do empregador. Para o direito à cobertura do seguro aos infortúnios, basta verificar se a doença ocorreu pela prestação de serviços (causalidade direta), se o trabalho contribuiu para a patologia (concausa) ou ainda se o distúrbio não está relacionado diretamente ao labor, mas possui ligação de forma oblíqua tão somente (causalidade indireta). Ou seja, o benefício acidentário inclui, para fins de reconhecimento do nexa causal, a causalidade indireta, diferente do que ocorre na verificação do nexa causal para fins de responsabilização na esfera civil, na qual, a princípio, é necessária a causalidade direta ou a concausa.

Como regra geral, as excludentes do nexa causal na seara da responsabilidade civil tão somente são: a culpa exclusiva da vítima, o caso fortuito e a força maior e o fato de terceiro.

A culpa exclusiva da vítima ocorre quando a única causa do acidente do trabalho ou da doença ocupacional foi a conduta do trabalhador, sem que tenha ocorrido qualquer descumprimento legal ou contratual ou mesmo do dever geral de cautela por parte do empregador.

Nesse sentido:

Fica caracterizada a culpa exclusiva da vítima quando a causa única do acidente do trabalho tiver sido a sua conduta, sem qualquer ligação com o descumprimento das normas legais, contratuais, convencionais, regulamentares, técnicas ou o dever geral de cautela por parte do empregador. (...) O causador do acidente foi o próprio acidentado, daí falar-se em rompimento do nexa causal ou do nexa de imputação do fato ao empregador¹⁸⁰.

¹⁸⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008. p. 145.

Ainda:

É a atitude do empregado que faz desaparecer o elemento de ligação entre o dano e o fato que o originou, supostamente atribuído à pessoa do empregador, como ocorre, por exemplo, com o ato proposital de desativar, sem o conhecimento do empregador, mecanismo de proteção existente em máquina desfibadora de sisal, destinado a impedir a lesão nas mãos, mas que torna a produção mais lenta, impedindo ganhos maiores, para os que percebem salário por obra.¹⁸¹

Quando a causa não for unicamente por conduta do trabalhador, mas sim for paralela à conduta do empregador, o nexa causal não é descaracterizado, eis que, em situações como essa, a culpa é concorrente, podendo a indenização ser reduzida proporcionalmente, nos termos do art. 945 do Código Civil.¹⁸²

Entretanto, a culpa concorrente na esfera trabalhista deve observar as condições singulares existentes entre o trabalhador e o empregador, ou seja, o empregador é detentor do poder empregatício, que o permite controlar diversos aspectos referentes ao modo de prestação de serviços.¹⁸³

Esses são os ensinamentos de Sebastião Geraldo de Oliveira:

É de exclusiva escolha do empregador o local de trabalho, os métodos de produção, a estrutura organizacional, o mobiliário, as ferramentas que serão utilizadas, o preenchimento dos cargos diretivos, os compromissos de entregas, os períodos de manutenção, a necessidade de prorrogação da jornada, a época da concessão das férias, o ritmo da produção, o treinamento ou reciclagem, etc. (...) Com isso, muitas vezes a culpa patronal absorve ou mesmo neutraliza a culpa da vítima, em razão das diversas obrigações preventivas que a lei atribui às empresas. (...) Assim, firma-se o entendimento de que o trabalho desenvolvido em condições em que a segurança depende exclusivamente do desempenho do indivíduo na tarefa, exigindo a manutenção de grau de vigília incompatível com as capacidades humanas, configura acidente esperando para acontecer sendo, portanto, inaceitável.¹⁸⁴

Com relação às excludentes caso fortuito ou força maior, primeiramente cabe conceituá-las, apesar de elas serem tratadas conjuntamente nos diplomas legais. O caso fortuito é o evento imprevisível, a exemplo do incêndio, enquanto a

¹⁸¹ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 253.

¹⁸² Art. 945. Se a vítima tiver concorrido culposamente para o evento danoso, a sua indenização será fixada tendo-se em conta a gravidade de sua culpa em confronto com a do autor do dano.

¹⁸³ Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços. (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 629)

¹⁸⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. Cit.*, p. 183-185.

força maior é caracterizada por ser inevitável, como no caso das inundações. Nessa esteira de raciocínio, Sérgio Cavaliere afirma que “a imprevisibilidade é o elemento indispensável para a caracterização do caso fortuito, enquanto a inevitabilidade o é da força maior.”¹⁸⁵

Ainda, de acordo com Cláudio Brandão: “indicam como traço distintivo a inevitabilidade, inerente à força maior, ainda que de causa conhecida, como num terremoto ou num tsunami, enquanto o caso fortuito se marca pela imprevisibilidade, de acordo com os parâmetros do homem médio.”¹⁸⁶

Para Sebastião Geraldo de Oliveira os dois acontecimentos excluem, a princípio, a responsabilidade civil do empregador. O autor os conceitua como:

São circunstâncias ou condições que escapam a qualquer controle ou diligência do empregador, daí porque nesses acidentes não se vislumbra o nexo de causalidade nem o dever de indenizar. Mesmo tendo ocorrido no local e no horário de trabalho, não foi a prestação de serviços ou o empregador que causou o acidente, porquanto não é possível fazer a prevenção daquilo que por definição é imprevisível, nem evitar o que naturalmente é inevitável.¹⁸⁷

Porém, conforme preceitua o art. 501 da CLT¹⁸⁸, o empregador deve adotar medidas preventivas, que dentro do que é razoável, evitem os infortúnios: “se o fato for imprevisível, mas as conseqüências evitáveis, cabe ao empregador adotar as medidas para tanto, sob pena de restarem configurados os pressupostos do nexo causal e da culpa patronal, tornando cabível a indenização.”¹⁸⁹

Nesse sentido ensina Cláudio Brandão que:

Aponta-se, como característica relacionada à excludente, a ausência de providências capazes de serem adotadas pelo empregador a fim de evitar a sua ocorrência, sendo exemplo o atropelamento de empregado que se

¹⁸⁵ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2007, p. 65.

¹⁸⁶ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 255.

¹⁸⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008. p. 147.

¹⁸⁸ Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

¹⁸⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. Cit.*, p. 147

desloca de bicicleta para o local de trabalho ou vítima de atos de banditismo, sem relação às atividades por ele desempenhadas.¹⁹⁰

Não obstante o acima explicitado, Dallegrave Neto entende que, mesmos nas hipóteses de ocorrência de caso fortuito ou de força maior, deve haver a responsabilização do empregador, fixando-se a indenização por parte do empregador pela metade:

Na esfera do Direito do Trabalho, em face do seu conteúdo tutelar e mais social que os demais contratos civilistas, o dano do empregado ocorrido no ambiente do trabalho, ainda que decorrente de força maior ou fato exclusivo de terceiro não exime, por completo, o empregador. Ao nosso crivo, por aplicação analógica do art. 501 da CLT, a indenização deverá ser fixada pela metade. Observe-se que essa solução é consentânea com a tendência do Código Civil que em seus artigos 944 e 945 autorizam a redução da indenização conforme o grau de culpa do agente. Trata-se de um juízo de ponderação por parte do julgador.¹⁹¹

Ademais, importante deixar claro que o caso fortuito e a força maior a que nos referimos são os decorrentes de fatores externos, sendo que quando decorrem de fatores internos não há desconfiguração do nexos de causalidade, ante o risco do negócio inerente às atividades do empregador.

Nessa esteira de raciocínio asseveram Carlos Alberto Direito e Sérgio Cavalieri:

Entende-se por fortuito interno o fato imprevisível, e por isso inevitável, que se liga à organização da empresa, relaciona-se com os riscos da atividade desenvolvida pelo transportador. O estouro de um pneu do ônibus, o incêndio do veículo, o mal súbito do motorista, etc são exemplos do fortuito interno; por isso que, não obstante acontecimentos imprevisíveis, estão ligados à organização do negócio explorado pelo transportador. A imprensa noticiou, faz algum tempo, que o comandante de um Boeing, em pleno voo, sofreu um enfarte fulminante e morreu. Felizmente, o co-piloto assumiu o comando e conseguiu levar o avião são e salvo ao seu destino. Eis, aí, um típico caso de fortuito interno.¹⁹²

Por fim, o fato de terceiro, é aquele exclusivamente causado por estranho à relação de trabalho estabelecida entre a vítima e o empregador ou seus prepostos,

¹⁹⁰ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 256.

¹⁹¹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. p. 217.

¹⁹² DIREITO, Carlos Alberto Menezes; CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Comentários ao novo Código Civil**, v. XIII. São Paulo: Forense, 2007. p. 90.

ou seja, é um fato ocasionado por terceiro alheio à prestação de serviços do trabalhador. Ensina Sebastião Geraldo de Oliveira que:

Será considerado fato de terceiro, causador do acidente do trabalho aquele ilícito praticado por alguém devidamente identificado que não seja nem o acidentado, nem o empregador ou seus prepostos. Apenas o fato de o acidente ter ocorrido durante a jornada de trabalho não gera necessariamente o liame causal para fins de responsabilidade civil do empregador, se a prestação dos serviços não tiver pelo menos contribuído para o infortúnio.¹⁹³

Por sua vez, Cláudio Brandão leciona que:

O fato exclusivo de terceiro diz respeito ao ato de terceiro que seja causa única e exclusiva do evento gerador do dano, o qual equivale ao caso fortuito ou força maior, por ser causa estranha à conduta do agente aparente, imprevisível e inevitável e faz desaparecer a relação de causalidade necessária para a configuração do dever de reparação a unir o dano àquele a quem se busca imputá-lo.¹⁹⁴

Cabe sublinhar que o fato de terceiro não enseja a responsabilidade civil, mas não é excludente para a cobertura do seguro acidentário, conforme art. 21, II, da Lei 8.213/91. Porém, a vítima pode pleitear reparação na esfera civil em face do terceiro que praticou o ato ilícito.

Entretanto, quando cabe ao empregador adotar as medidas que se fizerem necessárias quando expõe o trabalhador ao risco ou a um perigo previsível, como ocorre, por exemplo, em determinadas atividades econômicas, tais como as bancárias. Nessa esteira de raciocínio Sebastião Geraldo de Oliveira assevera que, em determinados casos, para não deixar a vítima sem amparo, aplica-se a responsabilidade objetiva do empregador, com base na teoria do risco, com fulcro no art. 7º, XXII, da Constituição, do art. 2º, da CLT e do art. 735, do Código Civil.¹⁹⁵

¹⁹³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008. p. 150.

¹⁹⁴ BRANDÃO. Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 254.

¹⁹⁵ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 735. A responsabilidade contratual do transportador por acidente com o passageiro não é elidida por culpa de terceiro, contra o qual tem ação regressiva.

4.7 Nexo causal existente entre os transtornos mentais e o trabalho

O nexo causal das doenças ocupacionais é objeto de discussão doutrinária e jurisprudencial, eis que, além de adentrar na esfera da medicina, as patologias podem ocorrer em decorrência dos mais variados fatores. No tocante aos transtornos mentais isso se torna ainda mais evidente, ante o caráter subjetivo dos referidos distúrbios, que podem depender da conjugação de fatores externos ao indivíduo e ainda de fatores internos, sejam estes biológicos, ou seja, físicos ou mentais, ou ainda relativos à própria personalidade.

O trabalho é fonte de prazer e de satisfação quando o trabalhador se adapta ao modo de organização do trabalho e às condições específicas de seu labor. De acordo com os já citados ensinamentos de Christophe Dejours, nesses casos o conteúdo significativo da tarefa e o conteúdo ergonômico são evidentes, o que contribui para a satisfação do trabalhador, que vê na sua prestação de serviços uma fonte de desenvolvimento pessoal e de reconhecimento social.

Nessa esteira de raciocínio:

Entre os determinantes da saúde do trabalhador estão compreendidos os condicionantes sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais responsáveis pelas condições de vida e os fatores de risco ocupacionais – físicos, químicos, biológicos, mecânicos e aqueles decorrentes da organização laboral – presentes nos processos de trabalho.¹⁹⁶

E mais:

Em nossa sociedade, o trabalho é mediador de integração social, seja por se valor econômico (subsistência), seja pelo aspecto cultural (simbólico), tendo, assim, importância fundamental na constituição da subjetividade, no modo de vida e, portanto, na saúde física e mental das pessoas. A contribuição do trabalho para as alterações da saúde mental das pessoas dá-se a partir de ampla gama de aspectos: desde fatores pontuais, como a exposição a determinado agente tóxico, até a complexa articulação de fatores relativos à organização do trabalho, como a divisão e o parcelamento das tarefas, as políticas de gerenciamento das pessoas e a estrutura hierárquica organizacional. Os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho resultam, assim, não de fatores isolados, mas de contextos de trabalho em interação com o corpo e aparato psíquico dos trabalhadores. (...) A vigilância em saúde do

¹⁹⁶ BRASIL.Ministério da Saúde do Brasil Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil.

Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério daSaúde do Brasil, 2001. p. 17.

trabalhador deve considerar a multiplicidade de fatores envolvidos na determinação das doenças mentais e comportamentais relacionadas ao trabalho. Em alguns casos, são de natureza química, em outros, intrinsecamente relacionados às formas de organização e gestão do trabalho ou mesmo da ausência e em muitos casos decorrem de uma ação sinérgica desses fatores.¹⁹⁷

Segundo Ana Cláudia Limongi França, “o trabalho também pode ser fonte de satisfação, realização e subsistência, mas pode tornar-se uma verdadeira prisão e sofrimento.”¹⁹⁸ Nesse sentido, Wanderley Codo afirma que: “O trabalho é o momento significativo do homem, é a possibilidade da felicidade, da liberdade, da loucura e da doença mental.”¹⁹⁹ Em algumas situações, o trabalhador não se adapta totalmente a um ou a outro aspecto inerente ao seu meio ambiente de trabalho, o que pode lhe causar angústia, motivo pelo qual ele passará a utilizar as estratégias defensivas individuais ou coletivas. Essas estratégias são utilizadas para adaptação do trabalhador ao seu trabalho, haja vista que a conformação não ocorre naturalmente, e se não fossem utilizadas ocorreria a exclusão do trabalhador do seu trabalho, seja por ele próprio, por não agüentar a pressão sob ele exercida pelo empregador por não manter a produtividade, ou pelo próprio grupo de trabalhadores com quem convive, ante a divergência de pensamentos e a não compatibilização dos interesses.

Sobre o assunto, Sebastião Geraldo de Oliveira assevera que:

A saúde mental não é seguramente a ausência de angústia, nem o conforto constante e uniforme. A saúde é a existência de esperança, das metas, dos objetivos que podem ser elaborados. É quando há desejo. O que faz as pessoas viverem é o desejo e não só as satisfações. O verdadeiro perigo é quando o desejo não é mais possível. Surge, então, o espectro da depressão, isto é, a perda do tônus, da pressão, do elã. A psicossomática mostra que esta situação é perigosa, não somente para o funcionamento psíquico, mas também para o corpo: quando alguém está em estado depressivo, seu corpo se defende menos satisfatoriamente e ele facilmente fica doente.²⁰⁰

¹⁹⁷ BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil.

Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. p. 161-162

¹⁹⁸ LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina & RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 51.

¹⁹⁹ CODO, Wanderley; SAMPAIO, J. Jackson Coelho e HITOMI, Alberto H. **Indivíduo trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar.** Petrópolis: Vozes, 1992. p. 266.

²⁰⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador.** São Paulo: LTr, 1996. p. 186.

As estratégias defensivas, ao mesmo tempo em que realizam a adaptação forçada do trabalhador ao seu meio ambiente de trabalho, são utilizadas pelos empregadores de forma a aumentar a produtividade, o que pode gerar um círculo vicioso, ou seja, o trabalhador já inadaptado naturalmente às suas tarefas utiliza-se das estratégias defensivas e a consequência disso é uma maior exploração por parte do empregador, o que lhe causa ainda mais insatisfação.

Assim, as ideologias defensivas, apesar de possuírem certa eficácia para a adaptação do trabalhador, são limitadas, eis que há sempre um limiar máximo de exploração do empregador suportado pelo trabalhador, momento a partir do qual as estratégias defensivas já não surtem mais os efeitos esperados. Ademais, pode ocorrer de as estratégias individuais ou coletivas não acompanharem as transformações cada vez mais velozes que ocorrem na sociedade, tornando-se, assim, defasadas.

Nesse sentido, Ana Cláudia Limongi França observa que:

Na situação particular do stress relacionado ao trabalho, ele é definido como as situações em que a pessoa percebe seu ambiente de trabalho como ameaçador a suas necessidades de realização pessoal e profissional e/ou a sua saúde física ou mental, prejudicando a interação desta com o trabalho e com o ambiente de trabalho, à medida que esse ambiente contém demandas excessivas a ela, ou que ela não contém recursos adequados para enfrentar tais situações.

A reações de stress resultam dos esforços de adaptação. No entanto, se a reação ao estímulo agressor for muito intensa ou se o agente do stress for muito potente e/ou prolongado, poderá haver, como consequência, doença ou maior predisposição ao desenvolvimento da doença.²⁰¹

Ainda, conforme Sebastião Geraldo de Oliveira:

O estresse profissional é o processo de perturbação engendrada no indivíduo pela mobilização excessiva de sua energia de adaptação para o enfrentamento das solicitações de seu meio ambiente profissional, solicitações estas que ultrapassam as capacidades atuais, físicas ou psíquicas deste indivíduo.²⁰²

Os trabalhadores que não conseguem se adaptar às condições de trabalho, apesar de o trabalho não ser mais fonte de prazer e satisfação, em sua maioria permanecem no posto ou mesmo na empresa onde prestam serviços, ante o receio

²⁰¹ LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina & RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 31; 36

²⁰² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 1996. p. 191

do desemprego e da concorrência para se conseguir um trabalho que permita o seu sustento e o de sua família. Desse modo, mesmo sabendo que o trabalho é fonte de insatisfação, medo e angústia, ficam inertes e submetem-se ao trabalho, independentemente das condições, a fim de manterem-se no mercado de trabalho.

A submissão a fatores que, além de não trazerem contentamento, são fonte de tristeza e de desgosto não é inofensiva ao trabalhador. O trabalhador é também pessoa que possui sentimentos, expectativas e emoções que podem se acumular no tempo e afetar a sua saúde mental e até mesmo a física.

Nessa esteira de raciocínio, Ana Cláudia Limongi e França afirma que:

O dever ou a necessidade de cumprir o compromisso gera uma tensão, que muitas vezes só é aliviada quando ela é executada. A situação aqui, porém, é mais complexa, pois o sentimento de bem-estar que deriva do alívio das tensões relacionadas ao trabalho só é completamente alcançado quando o exercício da atividade mental está associado com a motivação e a satisfação relacionadas ao conteúdo da tarefa; dessa forma, ao realizar o trabalho, a pessoa sente-se revigorada. Podemos dizer que o prazer surge quando há uma adequada descarga de energia mental no trabalho. Isso contribui para a manutenção da homeostase do organismo e, conseqüentemente, da saúde. Se o trabalho impede a adequada descarga de tensão, via exercício da atividade mental, em função de seu conteúdo de organização, parte dessa tensão será represada, acumulando-se no aparelho mental e causando mais tensão, desprazer e sofrimento, o que pode conduzir à fadiga.²⁰³

Pode-se argumentar que, assim como em qualquer outra esfera da sociedade, o trabalhador pode passar por situações desagradáveis, motivo pelo qual não haveria razão para se discutir o fator trabalho como causa dos transtornos mentais. Entretanto, certo é que as pessoas passam a maior parte do seu tempo em seus trabalhos e submetem-se a relações totalmente diferentes das civis, ante a presença de características próprias da relação de trabalho *lato sensu*, ou seja, com ou sem vínculo empregatício.

Se o trabalhador contribui para o desenvolvimento da economia, da sociedade e do país, sendo suas aptidões exploradas para isso com justificação legal, havendo inclusive normas próprias para regulação da esfera trabalhista, resta evidente que os trabalhadores são sujeitos de direito de uma relação totalmente diversa da civil, bem como estão inseridos em um meio ambiente com características próprias, qual seja o meio ambiente do trabalho, motivos pelo quais

²⁰³ LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina & RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 72-73.

determinados aspectos devem ser levados em consideração, observando-se o vínculo trabalhista e não a relação civil.

A título exemplificativo, pode-se citar o exemplo de um homem que é ofendido verbalmente por seu vizinho todos os dias. Nesse caso, ele pode pleitear reparação por danos morais à Justiça Comum. Entretanto, a situação se altera quando esse mesmo homem é vítima de ofensas verbais por parte do empregador. Primeiro, sem pretender esgotar todas as razões pelas quais existe a distinção, porque ele possui um vínculo com o seu empregador; segundo porque deseja manter-se no posto de trabalho para seu sustento e de sua família e mesmo pelo reconhecimento pessoal e social; terceiro porque o empregador é responsável pelas condições de trabalho que disponibiliza ao trabalhador, devendo reduzir os riscos inerentes às atividades, entendendo-se esses riscos como qualquer fator que exponha a saúde do trabalhador, vista em todos os seus aspectos: físico, mental e social.

Nessa esteira de raciocínio ensina Ricardo Tadeu Marques da Fonseca:

O stress ocupacional é um estado crônico de desgaste físico e mental para e pelo trabalho. Todos nos estressamos, nas situações mais diversas, mas em condições normais, cessada a causa, suspendem-se os efeitos fisiológicos e psicológicos do stress. A gravidade do stress ocupacional reside justamente na sua permanência diária. O local de trabalho, o ritmo das tarefas e o relacionamento interpessoal tornam-se fatores que diariamente renovam as emoções que ensejam o stress.²⁰⁴

Ademais, tratando-se de direito ambiental do trabalho são aplicáveis os princípios que norteiam o referido ramo de direito, como, por exemplo, o princípio da obrigatoriedade da intervenção estatal e o princípio do desenvolvimento sustentado.

Conforme Guilherme José Purvin Figueiredo, o princípio da obrigatoriedade da intervenção estatal:

Decorre da natureza pública do Direito Ambiental. Está presente no art. 200 da Constituição da República, que dispõe competir ao Sistema Único de Saúde, além de outras atribuições, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (inc. VIII) e, também, no seu art. 225, §1º, inciso V, que determina ser incumbência do Poder Público controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos

²⁰⁴ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, nº 67-06/670, p.181, junho de 2003.

e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente.²⁰⁵

Com relação ao princípio do desenvolvimento sustentado, leciona o autor:

Este princípio, na realidade, permeia todo o ordenamento jurídico relacionado com a questão do meio ambiente de trabalho. Constitui ele o Enunciado n. 3 da Declaração do Rio de Janeiro (ONU, 1992): O direito ao desenvolvimento deve ser realizado de modo a satisfazer às necessidades relativas ao desenvolvimento e ao meio ambiente das gerações futuras. A constituição da República oferece em diversas passagens disposições congruentes com o princípio do desenvolvimento sustentado, como por exemplo, nos incisos XXII e XXIII de seu art. 7º, que assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.²⁰⁶

Diante do exposto, é incontroverso que o meio ambiente de trabalho, pelas peculiaridades a ele inerentes, pode ocasionar as denominadas patologias mentais, bem como contribuir para o seu aparecimento, como será visto nos itens seguintes, cabendo aos empregadores adotar as medidas preventivas cabíveis para o alcance da qualidade de vida no trabalho, devendo ocorrer a intervenção do Estado quando elas não forem observadas.

Segundo Ana Cláudia Limongi França:

Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal.²⁰⁷

Acerca dos valores indisponíveis relacionados à saúde do trabalho e à própria dignidade do trabalho, Amauri Mascaro Nascimento aduz que:

Esses valores dizem respeito não só à defesa biológica, além da proteção econômica fundamental para o trabalhador, e que se volta para a indispensabilidade de dotar a sociedade de mecanismos estatais para proteger a sua saúde e integridade física no trabalho, mas também, à defesa da sua personalidade para cujo fim deve ser cercado de garantias legais mínimas, cuja preservação é necessária para que se possa crescer como pessoa digna e participante integral do processo ético-cultural em que devem estar inseridas todas as pessoas, segundo uma perspectiva de

²⁰⁵ FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito Ambiental e Saúde dos Trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 60.

²⁰⁶ Ibid., p. 66.

²⁰⁷ LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina & RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 136.

concepção do trabalho como valor fundante da democracia e do progresso das civilizações.²⁰⁸

Cabe observar, entretanto, que o surgimento dos transtornos mentais não é um fenômeno absoluto, mas que depende do histórico ocupacional e pessoal de cada trabalhador, motivo pelo qual o tema em questão torna-se ainda mais complexo e polêmico. Nessa esteira de raciocínio, de acordo com Cláudia Limongi França, “a avaliação dos estímulos estressores dependem dos compromissos (projetos, planos, metas, desejos) e das crenças (valores) individuais, bem como do modo como cada pessoa enfrenta as reações adversas.”²⁰⁹

4.8 O trabalho como causa única dos transtornos mentais

O trabalho pode ser a única causa para o surgimento dos transtornos mentais, na medida em que, por mais que o trabalhador não tenha predisposição para uma patologia mental, certo é que se estiver exposto a um conjunto de fatores de seu meio ambiente laboral, sejam eles fatores químicos ou inerentes à organização do trabalho a que está submetido, que o deixem ansioso, insatisfeito e angustiado por um longo período de tempo, podem ser determinantes para desequilíbrio psicológico e a eclosão de transtornos mentais.

Sobre o assunto, decidiu o TRT da 2ª Região:

Ementa: A enfermidade psíquica também é passível de sugerir relação de causa e efeito com a atividade laboral. O Decreto no. 3.048/99 (que revogou o Decreto no. 2.172/97 e aprovou o novo Regulamento da Previdência Social), em seu anexo I, no. 7, prevê o direito à aposentadoria por invalidez (benefício decorrente da situação de acidente do trabalho e correlatas doença profissional e doença do trabalho) para a alteração das faculdades mentais com grave perturbação da vida orgânica e social, em que se incluem, desde que estabelecida a etiologia funcional, os diversos sintomas de neuroses (angústia, hipocondria, histeria, fobias, depressão, psicoses, esquizofrenias e manias psicóticas).²¹⁰

²⁰⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O novo âmbito do protecionismo no direito do trabalho. Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, ano 66, n. 8, 2002. p. 905.

²⁰⁹ LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina & RODRIGUES, Avelino Luiz. Op. cit., p. 46.

²¹⁰ TRT 2ª Região - Recurso Ordinário - Data de julgamento: 15/10/2001 - Relator(a): Wilma Nogueira de Araujo Vaz da silva - Acórdão nº: 20010652994 - Processo nº: 20000416856 - Ano: 2000 - Turma: 8ª - Data de publicação: 30/10/2001

O reconhecimento trabalho como fator único para o surgimento dos transtornos mentais é presumido, por força do Anexo II, Lista A e B, Grupo V da CID-10, Decreto 3.048/99, quando o trabalhador é exposto a substâncias químicas como, por exemplo, manganês, tolueno, tricloroetileno, tetracloroetileno, tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos. Nesse caso, basta a verificação do meio ambiente de trabalho, bem como a análise do período de exposição, freqüência e da intensidade da exposição para a verificação do nexo causal.

O período de exposição pode ser verificado de acordo com o Anexo IV do Decreto 3.048 e, caso o trabalhador se enquadre nas condições ali prescritas, o nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho é presumido. Porém, quando o trabalhador não se amolda às referidas condições, nota-se que a lista anexa em questão deixa a desejar, na medida em que não é completa, mas com diversas lacunas, e, portanto, necessária se faz a análise de estudos teóricos acerca do tema, bem como a perícia técnica para que seja verificado que, não obstante o período da exposição seja menor, a freqüência e a intensidade a que foi submetido o trabalhador às substâncias tóxicas provocaram o surgimento da patologia.

A presunção do nexo de causalidade, apesar da incompletude, facilitou e muito o reconhecimento do nexo causal, pois milita em favor do trabalhador, cabendo ao empregador produzir prova em sentido contrário. Importante frisar que, para fins de benefício acidentário, as excludentes não possuem poder de alteração algum para a cobertura do seguro social, entretanto, para fins de responsabilidade civil, as excludentes podem deixar de responsabilizar o empregador.

Com relação à presunção do nexo causal de doenças ocupacionais decorrentes de exposição a determinadas substâncias químicas, com fulcro no NTEP, entendo que não há a necessidade do enquadramento no período de exposição do Anexo IV, do Decreto 3.048, eis que o legislador considerou as estatísticas de benefícios concedidos em determinada atividade econômica, não condicionando o estabelecimento do NTEP a qualquer prova de período e freqüência de exposição.

No tocante às excludentes do nexo causal, apesar de o presente trabalho não possuir como tema a responsabilidade civil, penso ser importante fazer breves considerações a título exemplificativo. Por mais que, a princípio, a responsabilidade civil do empregador seja elidida, as excludentes podem ser relativizadas, senão

vejamos: no tocante ao caso fortuito e à força maior, vislumbro que pode haver a relativização das excludentes ante a teoria do risco profissional, eis que, o empregador ao lidar com substâncias químicas nocivas à saúde do trabalhador deve adotar as medidas preventivas necessárias, inclusive no tocante à conservação e ao alojamento adequado das referidas substâncias.

Por sua vez, com relação à culpa exclusiva da vítima a referida excludente igualmente pode ser relativizada, eis que deve haver a fiscalização do modo da execução dos serviços pelo empregador, bem como a imposição de advertências e sanções, em caso de descumprimento das normas de segurança, considerando-se o seu poder diretivo e disciplinar.²¹¹

Finalmente, com relação ao fato de terceiro, também cabe as ponderações acima realizadas, haja vista que cabe ao empregador prevenir futuras conseqüências, inclusive não permitindo a entrada de estranhos no local de labor, até mesmo porque o local possui elementos nocivos às pessoas. Também, se, por exemplo, a contaminação ocorreu ante a manutenção do contêiner que conserva a substância realizada incorretamente por um terceiro, aqui também é possível adotar a teoria do risco profissional, podendo o empregador ajuizar ação regressiva em face do terceiro.

Apesar de cada caso concreto possuir suas peculiaridades e, assim, existirem as mais diversas situações em que se poderiam vislumbrar as excludentes, o que aqui não se nega, certo é que em determinados casos as excludentes podem ser relativizadas diante da atividade do empregador, bem como de seu poder geral de cautela.

Ademais, com relação às estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores, importante observar que a situação de trabalho com o uso de substâncias químicas enquadra-se no que Dejours denomina atividades de risco. Nessas atividades, como já fora abordado, a estratégia defensiva consiste em burlar

²¹¹ O conteúdo do poder diretivo é amplo e compreende três funções. A primeira função é traduzida pelas decisões executivas, que dizem respeito à organização do trabalho e se manifestam por meio de atos meramente constitutivos, não determinando nenhuma conduta para os trabalhadores. A segunda é a de instrução, que se exterioriza por intermédio de ordens ou recomendações, cuja eficácia real depende de uma observância do trabalhador. Finalmente o poder de direção tem ainda a função de controle, que consiste na faculdade do empregador de fiscalizar as atividades profissionais de seus empregados.

O poder disciplinar traduz a capacidade concedida ao empregador de aplicar sanções ao empregado infrator dos deveres a que está sujeito por força de lei, de norma coletiva ou do contrato. O exercício desse poder tem por fim manter a ordem e a harmonia no ambiente de trabalho. (BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 583; 609)

normas a fim de superar o medo diante da nocividade e da imprevisibilidade das conseqüências que podem advir da prestação dos serviços, bem como da utilização de “macetes” para agilizar a produção. Ainda, pode-se fazer referência à estratégia dos antolhos voluntários, na qual os trabalhadores, mesmo cientes dos perigos que correm, bem como os seus colegas de trabalho, ignoram o fato, distanciam-se dele, como forma de não se deixar por ele influenciar de modo a atrapalhar seu labor diário.

O empregador, a meu ver, não pode quedar inerte com relação às referidas estratégias defensivas ou mesmo as explorar para aumentar a produtividade e o lucro, eis que, por mais que os trabalhadores tenham ciência das ideologias defensivas aplicando-as em seu labor ou mesmo que seja de maneira inconsciente, cabe a ele tomar as medidas de precaução necessárias, bem como a sua efetiva implementação e fiscalização, não podendo o seu lucro ser considerado de maior importância em relação à saúde dos trabalhadores que contribuem para o desenvolvimento da atividade econômica.

Existe também a presunção do nexo causal quando o trabalhador é submetido a determinadas situações, conforme o anexo III do Decreto 3.048, como, por exemplo, no caso do alcoolismo crônico causado por problemas relacionados com o emprego e com o desemprego, bem como devido a circunstâncias relativas às condições de trabalho.

Entretanto, tendo em vista que a verificação das condições de trabalho são, por vezes, difíceis de serem constatadas, pois de conhecimento técnico especializado e multidisciplinar, a presunção do nexo causal, nessas situações, acaba por ser relativizada, ante a dificuldade para se enquadrar o evento nas condições consignadas pelo legislador.

Assim, não obstante as condições previstas pelo legislador, para que seja possível a constatação do nexo causal, o procedimento para a sua verificação deverá percorrer o mesmo caminho para a verificação das doenças ocupacionais cujo nexo causal não é presumido. Isso porque o conceito de ritmo de trabalho penoso e de má adaptação às condições laborais é relativo e pode alterar de pessoa para pessoa, conforme o seu histórico pessoal e ocupacional.

Acerca dos fatores não químicos, mas inerentes ao meio ambiente de trabalho, tal como a organização do labor, segundo Maria José Gianella Cataldi:

Atualmente a grande maioria das doenças do trabalho tem íntima correlação com o stress. O desgaste a que as pessoas são submetidas nos ambientes e nas relações de trabalho é um dos fatores determinantes nas doenças adquiridas pelos trabalhadores, pois manter a vida, enquanto se luta para ganhar a vida, nem sempre é fácil.²¹²

O estresse, que é um ponto de partida para transtornos mentais mais graves, é benéfico para o trabalhador quando ocorre em situações definidas e por curto lapso temporal, eis que estimulam o desenvolvimento e a superação de desafios, como, por exemplo, cumprir uma meta em determinado prazo. Entretanto, independente da personalidade, caso o estresse seja contínuo e as expectativas do trabalhador não sejam atendidas, ele deixa de ser um estimulante e um aliado, para se tornar um inimigo para o trabalhador, seja em relação a sua produtividade ou no tocante a sua saúde como um todo. Assim, pode-se afirmar que o estresse positivo é denominado eutress e o estresse negativo é o distress²¹³.

Sobre o assunto, Elaine Nassif afirma que:

Por mais paradoxal que seja uma mesma realidade pode ser percebida como ameaça ou como estímulo, dependendo da pessoa. Entretanto, o que os novos estudos revelam é que para qualquer pessoa há um limite a partir do qual o nível de stress se torna intolerável. (...) A adaptabilidade do organismo tem limites que não podem ser superados. Todas as pesquisas demonstram que a resistência aos agentes estressantes chega somente até certo ponto. O stress é o grande equalizador das funções biológicas, mas quando se torna crônico ou particularmente intenso, quando o sistema é intensa ou continuamente ativado, quando o indivíduo não consegue mais adaptar-se, entra-se na área do risco psicossomático que torna o indivíduo vulnerável ao desenvolvimento de doenças com variadas modalidades expressivas.²¹⁴

É evidente que qualquer ser humano submetido a um alto nível de estresse pode ter o seu equilíbrio físico e psíquico abalado. No meio ambiente laboral isso se torna ainda mais claro, eis que o trabalho, além de ser imprescindível para a subsistência, é fonte de reconhecimento pessoal e social, ou seja, pode possuir um duplo papel, o de fonte de prazer ou de fonte de desgosto, mas que é necessário, vez que sem ele não é possível sobreviver. Conforme Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, citando Dejours: “A organização do trabalho é causa de uma fragilização

²¹² CATALDI, Maria José Gianella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 49-50.

²¹³ Ibid., p. 49.

²¹⁴ NASSIF, Elaine. Burnout, Mobbing e Outros Males do Stress: Aspectos Jurídicos Relevantes. **Revista LTr**: Legislação do Trabalho, São Paulo, vol. 70, n. 06, p. 729, 2006.

somática, na medida em que ela pode bloquear os esforços do trabalhador para adequar o modo operatório às necessidades de sua estrutura mental.”²¹⁵

Nesse sentido, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca leciona que:

As pesquisas desenvolvidas pela psicopatologia do trabalho comprovaram, assim, que a atividade produtiva repercute na auto-estima e mesmo na sobrevivência do trabalhador, ocupando papel central no quadro de composição da estrutura de sua personalidade, imprimindo sobre ela reações específicas que desencadeiam os mais diversos sintomas.

Não apenas a dinâmica relacional homem-máquina é capaz de afetar a saúde mental; mas também as relações interpessoais, coletivas, inerentes à organização do trabalho somadas ao próprio ambiente, estético e à forma de exercício do comando pelas chefias no local de trabalho e, ainda, às circunstâncias gerais referentes a própria manutenção do trabalho e a de seus resultados concretos.²¹⁶

Os fatores do meio ambiente laboral que podem interferir na saúde mental do trabalhador são diversos e dependem da adaptabilidade do indivíduo. Frisa-se aqui a adaptabilidade e não os fatores genéticos ou biológicos. O trabalhador pode ser submetido a jornadas de trabalho esgotantes, metas impossíveis de serem cumpridas, carga de trabalho em excesso, tudo isso sem o apoio necessário para a manutenção de seu equilíbrio mental. Entretanto, cabe observar que, quando a atividade atende às expectativas pessoais e sociais do trabalhador, os referidos fatores podem não causar insatisfação intensa, que é amenizada em face do conteúdo significativo da tarefa.

Porém, a partir do momento que essa referida carga de trabalho, seja relacionada à quantidade ou à pressão para o seu cumprimento, aliada à frustração do trabalhador ante as suas expectativas não satisfeitas, como ocorre, por exemplo, quando não há o reconhecimento pelo superior do êxito das atividades desenvolvidas pelo trabalhador ou quando a organização do trabalho não possui um plano de carreira justo e adequado, esse quadro é determinante para o surgimento das patologias mentais.

Nessa esteira de raciocínio:

O fator propulsor da doença nos casos descritos como Karoshi tem sido identificado como excesso de trabalho, o trabalho em turnos, com a alternância de horários, o que deve ser objeto de melhor adequação por

²¹⁵ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, nº 67-06/670, p.181, junho de 2003.

²¹⁶ *Ibid.*, p.172.

parte das empresas, evitando assim situações como a de milhares de trabalhadores vitimados nos últimos anos.²¹⁷

E mais:

Pesquisa da PUC de Campinas de 2002 constatou que 71% dos juizes do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região apresentavam sintomas de estresse. De acordo com a pesquisa, os motivos eram a sobrecarga de trabalho, a interferência da rotina na vida familiar e a preocupação de aferir bem as diferenças sociais – ser justo. (...) Para a Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), os problemas de saúde que vem sendo enfrentados por juizes no Brasil não são inerentes à profissão, as às condições de trabalho. (...) Para Nelson Calandra, presidente da Associação Paulista de Magistrados (Apamagis), além do volume também o ambiente físico de trabalho do Judiciário é ruim.²¹⁸

O TST se pronunciou acerca do tema, bem como o TRT da 2ª Região:

Ementa: A existência do nexo de causalidade, comprovado mediante laudo pericial, entre as atividades desenvolvidas pela reclamante e a moléstia ocupacional desenvolvida, tendo em vista principalmente a omissão do reclamado em tomar providências relativas à aquisição de equipamentos ergonômicos, na imposição de volume de trabalho desumano, e na ausência de auxílio psicológico aos empregados acometidos de estresse decorrente de situações de extrema violência no ambiente de trabalho (trauma derivado de assalto). Logo, o quadro fático em análise caracteriza a perfeita existência de culpa, dano, e nexo causal entre ambos, de modo que não há violação ao art. 7º, xxviii, da constituição federal. Incidência das súmulas n.º 126 e 296, i, do TST.²¹⁹

Ementa: A prova demonstra que o (des)tratamento psicológico continuado dispensado à trabalhadora pela sócia do ex-empregador, durante todo o tempo do contrato de trabalho, foi desrespeitoso, humilhante, causando-lhe até mesmo a síndrome do pânico. E não resultou de simples melindre ou suscetibilidade da recorrente. Os valores sociais do trabalho e a dignidade do trabalhador, como princípio, estão consagrados na Constituição Federal. Caracteriza dano moral que deve ser reparado. Estão presentes o nexo etiológico e a culpa. "Não se postula ressarcir melhor o dano, neste macabro balcão de negócios, em que a mercadoria em questão é a saúde ou a vida humana". Recurso que é provido parcialmente.²²⁰

Ainda, o TRT da 3ª Região já se manifestou sobre o assunto:

²¹⁷ CARREIRO, Líbia Martins. Morte por excesso de trabalho (Karoshi). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, n. 1, pag. 136-137, 2008.

²¹⁸ SCHIAVON, Fabiana. **Trabalho e pressão deixam juizes deprimidos**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2009-ago-16/carga-trabalho-pressao-externa-levam-cada-vez-juizes-depressao>. Acesso em 01/09/2009.

²¹⁹ Tribunal Superior do Trabalho. 3ª turma - acórdão do processo nº 1119-2004-12-15-0 - data 22/10/2008.

²²⁰ TRT 2ª Região – Acórdão nº: 20060371093 - Relator: Carlos Francisco Berardo - Data de publicação: 09/06/2006.

Ementa: A empresa, por si, isto é, por intermédio direto de seus sócios, ou por prepostos, pode estabelecer metas, planos de ação, pode estruturar estratégias mercadológicas, implantar novidades, porém, não pode desrespeitar o empregado em prol única e exclusivamente do resultado, do lucro. A empresa desempenha importantíssimo papel, por isso que não se arroga, no contexto do contrato social mais amplo, no direito de gestão que venha a ferir a dignidade da pessoa humana, que não é uma máquina de picos e mais picos de produção. O trabalho digno é um direito fundamental de qualquer cidadão, que, no âmbito do contrato de trabalho, deve ser avaliado com respeito, sem cobranças excessivas e humilhantes, inclusive com ameaças de dispensa. Qualquer avaliação, principalmente em reuniões, deve se cercar de equilíbrio, de respeito, apoiada na razoabilidade, levando-se em consideração a situação frágil do empregado diante da força econômica da empresa. O abuso do poder empregatício ulcera a dignidade do empregado e fere o direito fundamental ao trabalho, cujas relações deve primar pela reciprocidade de interesses, mas sem extremismos. Havendo prova de que o reclamante contraiu doença ocupacional, diagnosticada com o quadro de depressão e de ansiedade, patente se revela o dano, o nexô causal e a culpa da empregadora, que se desviou do poder empregatício, abusou do direito de dirigir a prestação pessoal de serviços e feriu o trabalhador na sua dignidade humana, fundamento do Estado Democrático de Direito.²²¹

Não obstante a referida decisão, a partir do mesmo tribunal foi proferida decisão com entendimento contrário, com o qual não concordamos, pelos motivos que serão expostos a seguir:

Ementa: A exigência de cumprimento de metas e as pressões no trabalho, quando ocorrem, são decorrentes da competitividade no mundo moderno, estando presentes em qualquer relação de emprego. Nas relações de trabalho, e não apenas nestas, como também em qualquer relação humana, no mundo moderno, está presente o stress, a ansiedade e a depressão, o que decorre não só da grande competitividade de mercado, mas de fatores da vida cotidiana. Não pode, pois, ser considerado ato ilícito perpetrado pelo empregador a constante cobrança pela produtividade, mesmo porque não restou comprovado o nexô causal. Nessa linha de raciocínio, o fato de cumprir jornada prorrogada gera, na forma legal, a obrigatoriedade de contraprestação pelo serviço em sobrelabor, através da remuneração das horas extras com os acréscimos legais, se for o caso, mas jamais de suporte para indenização por danos morais. Não restou provada, portanto, a conduta antijurídica da Reclamada que pudesse dar suporte à indenização pretendida.²²²

Apesar de a decisão considerar que a exigência de metas e a pressão no trabalho são inerentes às condições de trabalho do mundo moderno, há de se

²²¹ TRT da 3ª Região- Processo nº. 00274-2006-035-03-00-0-RO – Órgão Julgador- Quarta Turma – Relator- Luiz Otávio Linhares Renault – Local de Publicação – DJMG- Data de Publicação: 28/07/2008.

²²² TRT da 3ª Região - Processo 00651-2004-038-03-00-8 RO - Órgão Julgador Sexta Turma - Relator Convocado Fernando Antonio Viegas Peixoto - Data de Publicação 29/09/2005 DJMG - Página: 14

verificar a frequência e a intensidade de sua ocorrência, bem como limites suportados pelo trabalhador.

Sobre o assunto, Wilson Ramos Filho ensina que, na atualidade, as empresas vêm praticando reiteradamente o assédio moral empresarial, com o intuito de aumentar a produtividade e o lucro:

Ao privilegiar a contratação de trabalhadores polivalentes, voltados para o atendimento dos interesses dos proprietários dos meios de produção e dos clientes, as condições da prestação laboral implicam mais altas taxas de ansiedade, em comparação ao período anterior, pela intensificação do trabalho implícita a tal sistema. De fato, os para além do cliente externo e de seus protocolos de qualidade, auditores e controllers, novos métodos de gestão construíram o conceito de cliente interno, pelo qual cada unidade produtiva é considerada como fornecedor da seguinte, de modo que eventuais atrasos ou imperfeições no trabalho prejudicam o cliente interno e, algumas vezes o sistema de remuneração dos integrantes daquela unidade produtiva consumidora do resultado do trabalho da unidade produtiva fornecedora . Tendo em vista que cada unidade produtiva é ao mesmo tempo cliente interno e fornecedora de várias outras unidades produtivas, resta amplificado o sistema interno de cobrança de resultados, intensificando não apenas o trabalho de cada empregado e de sua equipe, mas intensificando também os níveis de estresse e de ansiedade difusos em todo o processo produtivo.

Essas novas formas de gestão implicam práticas institucionais reiteradas de ampliação dos níveis de ansiedade nos empregados, seja quanto ao estabelecimento de metas, seja quanto à intensidade imposta na prestação laboral e seus conseqüentes mecanismos de controle que terminam por causar sérios transtornos à saúde dos subordinados. Nesse sentido, o próprio modo de gestão, caracterizado por micro-traumatismos ao longo de determinado período , configura a reiteração inerente ao conceito dessas práticas empresariais antijurídicas, aqui cognominadas como assédio moral empresarial.²²³ (grifos nossos)

Nesse sentido, por mais que as empresas comumente realizem a cobrança de metas e de produtividade de maneira como nunca vistas, ante o aumento da competitividade, importante observar que o fato de essa postura ser muito comum no mercado de trabalho, não pode ser considerada normal e inerente à prestação de serviços da modernidade, sob pena da sua banalização.

Aqui, cabe colacionar o entendimento de Dejours sobre a banalização da injustiça social:

As pessoas que dissociam sua percepção do sofrimento alheio do sentimento de indignação causado pelo reconhecimento de uma injustiça

²²³ RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão dos recursos humanos. **Revista Praedicatio**, Maranhão, ano 1, v. 1, p. 15; 17, 2008. Disponível em: <<http://revistapraedicatio.inf.br/download/artigo07.pdf>>. Acesso em 29/09/09.

adotam frequentemente uma postura de resignação. Resignação diante de um fenômeno: a crise do emprego, considerada uma fatalidade, comparável a uma epidemia, à peste, à cólera e até à AIDS. Segundo essa concepção, não haveria injustiça, mas apenas um fenômeno sistêmico, econômico, sobre o qual não se poderia exercer nenhuma influência.²²⁴

Importante abrir um parêntese para se abordar a questão do teletrabalho. O fato de o meio ambiente de trabalho transferir-se para a residência do trabalhador, não o torna distinto do meio ambiente laboral, eis que o trabalhador está sujeito à análise da produtividade igualmente, bem como a metas e a prazos. Apesar de a prestação de serviços ser mais flexível, a jornada de trabalho acaba por se confundir com a vida pessoal e o trabalhador resta isolado dos demais colegas. Assim, por mais que as condições de trabalho sejam um tanto distintas, isso não exonera o empregador de implementar medidas para o alcance de um meio ambiente de trabalho saudável, por meio de programas e adaptações na própria estrutura organizacional de como o teletrabalho será executado.

Ademais, além das condições do trabalho, como a carga, a jornada, o estabelecimento de metas, mostra-se de equivalente importância o relacionamento entre o trabalhador e seus superiores hierárquicos, bem como entre seus colegas de trabalho. Diante desse prisma, surgem como relevantes as questões do assédio moral, bem como do fenômeno denominado *mobbing*, que são formas de desestabilização da psique do trabalhador com o intuito de se auto-promover, evitar a concorrência, servir de exemplo, entre outros.

Nesse sentido:

O assédio moral no trabalho é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações desumanas e a éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. (...) O assédio moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da OIT com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionada com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e a Organização Mundial da Saúde, estas serão décadas do mal estar da globalização, onde predominará depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as

²²⁴ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. p. 20.

novas políticas de gestão na organização do trabalho e que estão vinculadas as políticas neoliberais.²²⁵

E mais:

O mobbing pode ser definido como uma forma de violência moral e psíquica no trabalho – promovido pelo empregador ou outros empregados – em relação a um trabalhador. Caracteriza-se por uma série de atos, ações e comportamentos, diversificados e repetidos no tempo, de modo sistemático, habitual, tendo conotação agressiva, denigrante e vexatória, de modo tal que leve a uma degradação das condições de trabalho, que por sua vez pode comprometer a saúde, a profissionalidade ou a dignidade do trabalhador no âmbito de sua repartição, ou de modo tal que possa levar à exclusão dele, daquele determinado contexto laborativo.²²⁶

Nessa esteira de raciocínio foi a decisão do TRT da 3ª Região, cuja relatora foi Alice Monteiro de Barros, acerca da influência das relações inter-pessoais do ambiente de trabalho na esfera mental do trabalhador:

Ementa: Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão.²²⁷

Sobre o assunto já decidiu o TRT da 9ª Região:

Ementa: Comprovado que a Autora está acometida de doença ocupacional (art. 20, II, Lei n.º 8.212/91), consistente em "síndrome de burnout", originada de ambiente de trabalho hostil e inadequado, no qual a forma encontrada pela empresa para a administração do seu pessoal é a prática constante de assédio moral, passível de desencadear sintomas físicos e psíquicos graves às vítimas, deve ser fixada indenização pelos danos materiais e morais decorrentes da violação de direitos da personalidade da trabalhadora.²²⁸

Acerca dos transtornos mentais, também decidiu o Tribunal Superior de Justiça de Galícia, conforme artigo de José Fernando Lousada Arochena, Magistrado no Tribunal Superior da Galícia, La Coruña (Espanha):

²²⁵ CATALDI. Maria José Gianella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 84-85.

²²⁶ NASSIF, Elaine. Burnout, Mobbing e Outros Males do Stress: Aspectos Jurídicos Relevantes. **Revista LTr**: Legislação do Trabalho., São Paulo, vol. 70, n. 06, p. 731, 2006.

²²⁷ TRT da 3ª Região – Processo nº. RO-01292-2003-057-03-00-3 – Órgão Julgador: Segunda Turma – Relator: Alice Monteiro de Barros - Data de Publicação: DJMG 11/08/2004.

²²⁸ TRT da 9ª Região – Processo nº. 09748-2007-015-09-00-2-ACO-26273-2009 - 4A. Turma - Relator: Luiz Celso Napp - Publicado no DJPR em 18-08-2009.

O sr. Manoel suicidou-se em 17.2.1999, quando estava em alto mar, prestando serviços como lubrificador em um navio pesqueiro. Uma semana antes do fato, havia começado a dizer que "não era dono de si mesmo" e "que algo em sua casa estava acontecendo". Ao mesmo tempo, deixou de se alimentar. No dia da sua morte, o sr. Manoel quis chamar para a sua casa por meio de um telefone celular, por volta das 21:00 horas, mas não conseguiu ligação, uma vez que não havia cobertura. Dirigiu-se ao patrão, pedindo para chamar pelo rádio do navio, mas este respondeu-lhe que, àquela hora, havia muita interferência e que deixasse para tentar a chamada quando terminasse seu plantão, às 24:00 horas. Às 21:50 horas, começavam os preparativos para a pesca e, depois de chamar em vão repetidas vezes, um companheiro, alertado pelo barulho e aproximando-se do acesso à casa das máquinas, viu que a vítima havia se enforcado. O sr. Manoel tinha embarcado em 26/10/98. O navio não tinha médico.

Tais são, em resumo, os fatos declarados como provados pela sentença de 06 de novembro de 1999, no processo n. 482/1999, na Vara de Direito Social, número 2 de Pontevedra (1). A sentença, que foi confirmada pelo Tribunal Superior de Justiça de Galícia, Turma de Direito Social (Relator José Elías López Paz), chega a seguinte conclusão: o suicídio do trabalhador é caracterizado como um acidente do trabalho.

(...)

Pois bem, a sentença objeto do comentário é exemplo de um grupo minoritário de casos judiciais onde o suicídio foi qualificado como acidente do trabalho após a análise das particularidades do caso concreto: **no presente caso, a sentença de primeiro grau relata que, já dias antes do suicídio, o trabalhador havia comentado que ele não era o dono de si, (e) que em sua casa algo estava acontecendo; que ele tinha deixado de se alimentar; apesar disto, ele teve que continuar trabalhando, fazendo os plantões, o que implicava uma acumulação de stress laboral; no mesmo dia do acidente ele tentou, sem sucesso, comunicação telefônica com sua casa; e a acumulação de todos estes fatores, pessoais e laborais, concomitantes ao seu sofrimento, influenciou decisivamente para o resultado mórbido. Sendo assim, tal desfecho tem uma evidente conexão causal com o trabalho.**²²⁹ (grifos nossos)

Acerca do tema, achamos por bem colacionar as ponderações de Sueli Teixeira sobre o trabalho marítimo, eis que ele pode afetar o aparelho mental do trabalhador:

Uma pesquisa desenvolvida pela FUNDACENTRO revelou que a solidão, o confinamento e o anonimato social são os principais agentes agressores do equilíbrio psicológico do trabalhador marítimo, tornando-o suscetível a adoecimentos de origem psicossomática, principalmente porque, além da exposição aos agentes nocivos, há o sofrimento psicológico a que esse trabalhador é obrigado a se submeter em razão das peculiaridades de seu trabalho, já que o trabalho demanda estado de alerta constante, privando a tripulação de repouso ou sono de forma regular.²³⁰

²²⁹ AROCHENA. José Fernando Lousada. **O suicídio como acidente de trabalho. Comentários ao processo STSJ Galícia de 4 de abril de 2003.** Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5466>. Acesso em 15/09/2009.

²³⁰ TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 31, 2008.

Ainda, além da exposição contínua e prolongada do trabalhador a fatores que causem o estresse ocupacional, bem como outras patologias mais graves, existem situações em que o pressuposto de continuidade e de prolongamento não são exigidas para o reconhecimento do nexo causal, como em situações em que o nível de estresse e perturbação mental é tão elevado, que é suficiente para ocasionar patologias mentais graves, como ocorre nos casos considerados de estresse pós-traumático, a exemplo de assaltos a trabalhadores de instituições bancárias.

Os casos de estresse pós-traumáticos estão consolidados na jurisprudência pátria como decorrente do trabalho, ou seja, o nexo causal é reconhecidamente com o trabalho, de acordo com a maior parte das decisões judiciais acerca do tema.

Nesse sentido:

Ementa: A culpa da empresa Ré emerge da violação do dever legal, este o de vigilância e de fiscalização, decorrentes do contrato, mormente quanto aos riscos da atividade exercida, a observância de normas de segurança, higiene e saúde do trabalho e das condições onde é exercido. Ausente, pois, medidas a proporcionar condições mínimas de segurança a que está obrigada a empregadora, mormente pelo fato de a atividade empresarial expor a risco seus empregados, que não pode e nem deve ser por eles suportado, mas pelo dono do empreendimento, o beneficiário (teoria do risco). Equivocada a tese recursal de que se configuraria caso fortuito ou fato de terceiro a afastar a responsabilidade patronal pelo ocorrido, pois se caracterizam pela imprevisibilidade e da inelutabilidade, que não estão presentes. Afinal em razão da atividade desenvolvida pelo Reclamante foi alvo de roubos, cuja frequência decorreu da ausência de medidas de segurança adotadas pela empresa dirigidas ao empregado exposto a tais condições de trabalho, de que estava ciente a empregadora. Não se mostram justificadoras, ainda, as alegações quanto ao aumento da criminalidade nos dias de hoje ou que a segurança é questão do Estado. A obrigação da empregadora, frise-se, é propiciar um ambiente de trabalho seguro, mormente quando a atividade empresarial envolve maiores riscos à sua integridade física até a fatalidade diante da circulação de valores. A empresa tem o dever de cumprir e dar cumprimento às normas de segurança e medicina do trabalho, com vistas a reduzir os riscos inerentes ao trabalho, como preceitua a Carta Magna.²³¹

Importante observar que o que se pretende nesse item não é banalizar o meio ambiente do trabalho como fonte de doenças mentais, mas sim consolidar a idéia de que, apesar de não ser um fator absoluto, mas que depende da análise da história ocupacional e pessoal do trabalhador, o trabalho pode se tornar um fator para a eclosão de transtornos mentais.

²³¹ TRT do Paraná – Processo nº. 00408-2007-657-09-00-7-ACO-22640-2009 - 1A. Turma - Relator: Ubirajara Carlos Mendes - Publicado no DJPR em 17-07-2009.

Diante do exposto, tendo em vista, que o trabalho pode originar transtornos mentais, independente das características genéticas ou biológicas do trabalhador, para a verificação do nexo causal, quando ele não é presumido por força de lei, necessária se faz a análise com base no art. 2º da Resolução CFM n. 1.488, bem como a perícia técnica especializada e multidisciplinar, observando-se os efeitos do trabalho na esfera mental do trabalhador.

Nessa esteira de raciocínio, torna-se imperiosa a observação do art. 2º, da Resolução CFM n. 1488, eis que:

O nexo entre adoecimento e situação de trabalho não é simples, uma vez que tal processo é específico para cada indivíduo, envolvendo sua história de vida e de trabalho. Para estabelecer o nexo, torna-se fundamental a descrição detalhada da situação de trabalho, quanto ao ambiente, à organização e à percepção da influência do trabalho no processo de adoecer.²³²

Sobre o assunto, Gustavo Filipe Barbosa Garcia ensina que:

O tema revela, ainda, certa interdependência da ciência jurídica com os conceitos e descobertas da psiquiatria e da psicologia. Isso confirma que a formação do profissional do direito deve ser a mais abrangente possível, havendo situações em que se mostra necessário o conhecimento de temas pertinentes às ciências médico-biológicas.

No âmbito processual, conforme o caso concreto, como a questões depende de conhecimento técnico-científico, a realização de perícia médica, através de profissional com especialização nas referidas áreas, pode se tornar imperiosa.²³³

Ademais, para que os profissionais sejam aptos a reconhecer o efetivo nexo causal entre a doença mental e o trabalho, se for o caso, deve haver a implementação de programas que os conscientizem da influência do trabalho no aparelho mental dos trabalhadores e a coleta de dados das patologias mentais que acometem a classe trabalhadora, bem como outros programas que priorizem os estudos entre saúde mental e trabalho.

Nesse sentido:

²³² GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther; BATISTA, Maria Lúcia; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexo com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Cadernos de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 615, mai-jun, 2001.

²³³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. A depressão como doença do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 31, n. 120, p. 90, out-dez 2005.

Considerando as dificuldades de estabelecer o nexo com o trabalho e o diagnóstico dos distúrbios psíquicos é fundamental: capacitar os profissionais dos serviços de saúde para que considerem a importância da situação do trabalho como um dos determinantes no processo saúde/doença; reestruturar os sistemas de informação em saúde, envolvendo um sistema de vigilância epidemiológica com notificação dos casos com suspeita de relação com o trabalho, independentemente da caracterização por parte da Previdência Social; e desenvolver ações interinstitucionais e multidisciplinar em Saúde Mental e Trabalho.²³⁴

Não obstante o fato de que a perícia deve ser realizada por perito especialista, que tenha conhecimentos na seara da psicologia, ante o caráter das patologias mentais, observa-se que, na prática, a perícia não tem observado os conhecimentos multidisciplinares dos profissionais. Não se pretende adentrar na esfera do processo do trabalho, entretanto, é evidente que caso a prova pericial não seja realizada por profissional adequado, ela não atenderá os seus fins, podendo, inclusive ocorrer o cerceamento de defesa. Sobre o assunto, o TST já se pronunciou, porém, observamos que nos autos em questão não houve a prova pericial adequada, que deveria ser, inclusive, solicitada pelo juiz para verificação do nexo causal:

EMENTA: Preliminar de nulidade do processo por cerceamento do direito de defesa – prova pericial – doença mental – laudo consigna que a doença mental do reclamante não foi provocada somente pelos vários assaltos ocorridos no ambiente de trabalho – requerimento de nova perícia não formalizado em momento processual oportuno – violação do art. 5º, IV, da CF não caracterizada. 1. A hipótese dos autos versa sobre a alegação de violação do art. 5º, IV, da CF, por cerceio de defesa decorrente da negativa do juízo de primeira instância para a realização de nova perícia. 2. O regional assentou que o requerimento para a realização de nova prova pericial não foi feito em momento processual oportuno e que a prova técnica atendeu à sua finalidade, elaborando o quadro médico-ocupacional do reclamante, ressaltando que a doença mental – ansiedade e depressão – sofrida por ele não foi causada unicamente pelos sucessivos assaltos ocorridos no ambiente de trabalho.²³⁵

Como pode se verificar do teor do acórdão, o recorrente argüiu o desconhecimento técnico específico do perito, entretanto, o TST considerou apenas a intempestividade do pleito de nova perícia, não se atendo à adequação da perícia, cuja análise psicológica e não apenas clínica era essencial. Conforme se verifica da fundamentação acerca do mérito, o TST apenas esclareceu que a perícia atendeu a

²³⁴ GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther; BATISTA, Maria Lúcia; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira. Op. cit., p.616.

²³⁵ Tribunal Superior do Trabalho. 7ª turma- acórdão do processo nº 1632-2006-142-3-40- data: 28/05/2008.

sua finalidade, entretanto, não observou que a perícia técnica somente realmente atende a seus fins quando é realizada por profissional habilitado, sendo omissa quanto à capacitação do perito.

Com relação às excludentes do nexo causal para fins de reparação civil, entendo que o caso fortuito e a força maior podem ser considerados em alguns casos tão somente, eis que nas atividades em que um vazamento de substâncias químicas, por exemplo, é previsível, como nas atividades industriais, constituindo um verdadeiro fortuito interno, sendo aplicável a teoria do risco profissional.

No tocante à culpa exclusiva da vítima dificilmente ela será considerada, vez que não vislumbro que o trabalhador voluntariamente se submeterá a jornadas extensas, a turnos longos, a uma grande carga de trabalho e a uma organização de trabalho em que não se adapte, caso não esteja satisfeito com as suas atividades ou sendo reconhecido por isso. Quando está satisfeito, dificilmente será acometido por transtornos mentais. Quando insatisfeito e angustiado, não vislumbro sua vontade em permanecer nesse estado, mas sim a necessidade de continuar o seu labor, mesmo ante as adversidades existentes no meio ambiente de trabalho. Entretanto, frisa-se mais uma vez, que cada caso possui suas peculiaridades, não sendo esta uma regra absoluta.

Finalmente, com relação ao fato de terceiro, importante observar que ao empregador cabe ao empregador implementar medidas de segurança que se fizerem necessárias, principalmente quando se tratar de atividades de risco. Nas atividades em que um assalto, por exemplo, é previsível, como nas atividades bancárias, o fato de terceiro pode ser relativizado, eis que é aplicável a teoria do risco profissional. Ademais, em atividades em que não assemelhe à citada, entendo cabível a excludente, vez que, por vezes, o empregador não tem como evitá-la e a atividade assim não o obriga.

No que se refere às estratégias defensivas, praticamente todas as modalidades utilizadas por inúmeras classes profissionais podem se enquadrar no capítulo do presente trabalho, como é o caso das telefonistas que acabam por desligar rapidamente a ligação e fornecer informações padrões, dos que exercem atividades de riscos que empregam macetes e criam situações perigosas, dos que exercem atividades mecânicas que transferem isso para a esfera pessoal de suas vidas e dos que laboram com atividades intelectuais e aplicam a estratégia dos antolhos voluntários.

Enfim, mais importante do que enumerar quais as estratégias defensivas aplicadas é considerar o fato de que elas podem não ser suficientes diante da conduta contínua do empregador em explorar a mão-de-obra, bem como podem não adaptáveis às novas modalidades e aos modos de organização do trabalho e das relações interpessoais. Como já exposto acima, há sempre um limite máximo de exploração suportado pelo trabalhador. A partir do momento em que a estratégia já não serve como uma válvula de escape, por mais que se tente aplicá-la, não será o suficiente para impedir o surgimento dos transtornos mentais.

4.9 O trabalho como um dos fatores dos transtornos mentais

Não obstante o entendimento de que o trabalho pode ser a única causa para o surgimento de patologias mentais, o labor pode ser também um dos fatores que contribui para o desencadeamento, agravamento ou precocidade dos distúrbios mentais, juntamente com outras causas extra laborativas. Independente do grau de contribuição, basta que ela seja efetiva para que seja reconhecido o nexo de concausalidade entre a patologia e o trabalho.

Apesar de existirem autores, principalmente na seara de psicologia, que entendem que os transtornos mentais surgem em decorrência de características genéticas e biológicas tão somente, entendemos que, além de o trabalho ser capaz de ocasionar os distúrbios em questão, como exposto no item anterior do presente estudo, o labor pode ser uma causa contributiva, eis que o ser humano é sensível a fenômenos externos e, assim, pode sofrer alterações, inclusive na sua esfera mental, conforme o meio ambiente em que se encontra:

Os comportamentos, atitudes e as reações dos indivíduos em ambientes de trabalho não podem ser interpretados de maneira válida e completa sem se considerar a situação total a que ele estão expostos. Todas as inter-relações entre as diferentes variáveis, incluindo o meio, o grupo de trabalho e a própria organização.²³⁶

²³⁶ MORAES, Gláucia T. Bardi de Moraes; PILATTI, Luiz Alberto; KOVALESKI; João Luiz. Acidentes de trabalho: fatores e influências comportamentais. In: **XXV Encontro Nacional de Engenheiros de Produção** – Porto Alegre, RS, Brasil, 29 out a 01 nov de 2005, p. 2.420.

Não se pretende negar que fatores genéticos ou biológicos podem ser considerados como causa única das patologias mentais, entretanto, cada situação deve ser averiguada para se verificar se os transtornos surgiram em decorrência de características internas tão somente, ante aspectos exteriores ou ainda como conseqüência de ambos. De acordo com a pesquisa intitulada “Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática”, “uma série de aspectos da situação de trabalho e extra trabalho podem atuar de forma conjunta no desencadeamento de transtornos mentais. É importante observar como estes vários aspectos se inter-relacionam.”²³⁷

Sobre o assunto, conforme Sueli Teixeira:

Pode-se dizer que a polêmica travada em torno do nexos causal saúde/doença mental e trabalho decorre principalmente de diferentes concepções a respeito da gênese da doença mental: alguns estudiosos acham que ela advém, sobretudo, de fatores orgânicos; outros entendem que a doença mental tem origem exclusivamente psicogênita; e existem aqueles que compreendem o transtorno mental como um fenômeno multidimensional, resultante de um somatório de fatores biopsicossociais. (...) Em suma, prevalece o entendimento na área de saúde mental que vários fatores contribuem para a depressão: fatores genéticos, biológicos e psicossociais, ou seja, um quadro depressivo desenvolve-se com a somatória de fatores, aparecendo o trabalho em determinadas condições como um fator desencadeante e/ou agravamento.²³⁸

Nessa esteira de raciocínio são os ensinamentos de Krusche, ao lecionar que considera os transtornos mentais como decorrentes somente de alterações bioquímicas é analisar o ser humano sob o viés mecanicista tão somente:

A visão puramente mecanicista do corpo humano tende a definir a depressão como uma alteração do mecanismo bioquímico do sistema nervoso que, de alguma maneira, perdeu a capacidade de produzir quantidade suficiente de serotonina. É a depressão endógena. Nesse caso, a doença seria mais um problema intrínseco do organismo, ao invés do resultado da atuação de fatores relacionados com o comportamento pessoal do indivíduo. Quando as circunstâncias são causas diretas, falamos de depressão reacional e, uma vez afastadas as circunstâncias causadora, o equilíbrio emocional estaria novamente assegurado.²³⁹

²³⁷ GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther; BATISTA, Maria Lúcia; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Cadernos de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 614, mai-jun, 2001.

²³⁸ TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 38-41, 2008.

²³⁹ KRUSCHE, Manfred. Depressão. **Revista Vida e Saúde**, São Paulo, n. 09, ano 63, p. 46, set. 2001.

Nesse sentido, Fernanda Moreira Abreu afirma que:

A depressão endógena é aquela que surge do nada em pessoas com predisposição orgânica e a depressão reativa é aquela que surge após situações traumáticas ou estressantes. O que se deve ressaltar, porém, é que na maioria das vezes, as causas combinam-se, a depressão é provocada por uma união de fatores genéticos e hereditários com problemas de origem psicológica. É difícil a constatação de que a depressão apareceu do nada, sem motivo aparente, pois não conseguir identificar um acontecimento específico estressante que tenha precipitado o processo de depressão não significa que ele não exista²⁴⁰.

Diante do exposto, por mais que o trabalho não seja o único fator determinante às patologias mentais, isso não retira o seu caráter de causador da doença quando é condição eficaz, por mais que seja em menor grau e existam outros fatores concorrentes.

Apesar de o presente trabalho pretender demonstrar que o trabalho, em determinadas condições, pode por si só ser determinante para a eclosão dos distúrbios psíquicos, grande parte da doutrina entende que as referidas patologias dependem sempre da conjugação de diversos fatores, não somente o meio ambiente externo, mas também características genéticas e biológicas do trabalhador:

Mesmo que não se possa afirmar o trabalho como causa exclusiva de um quadro depressivo, pois existem vários fatores que interferem no desencadear de um quadro de depressão, tais como os fatores genéticos, biológicos e psicossociais, dependendo das condições, o trabalho contribui decisivamente para o desencadeamento ou agravamento da doença.²⁴¹

A gente percebe claramente que a depressão e também outras doenças de cunho afetivo são multifatoriais. Muitas vezes o trabalhador recebe uma demanda que ultrapassa seus limites causando-lhe estresse. Pessoas que já são vulneráveis e que passam situações de muito estresse podem até sofrer crises de esquizofrenia. Aliás, o estresse é o maior causador de doenças osteomusculares e a depressão pode evoluir dele.²⁴²

Um acidente, de acordo com Geller, nunca tem origem em apenas uma causa, mas em diversas, as quais vão se acumulando, até que uma última

²⁴⁰ ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTr, 2005. p. 30.

²⁴¹ TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 33 2008.

²⁴² LABORATÓRIO DE SAÚDE DO TRABALHADOR DA UNIVERSIDADE NACIONAL DE BRASÍLIA. Relatório coordenado pela Professora Anadergh Barbosa Branco. UNB, Brasília/DF, Brasil. Disponível em <http://www.unb.br/fs/pogramaambientesauuedeetrabalho.pdf>. Acesso em 15/09/2009.

precede o ato imediato que ativa a situação do acidente. (...) O fator humano é condicionado pelo meio ambiente interno, influenciando e afetando o comportamento dos indivíduos considerados isoladamente em seu grupo. Diversos estudos demonstram que muitos acidentes são atribuíveis a estes condicionamentos, separadamente, ou na maior parte das vezes, cumulados.²⁴³

O modelo da multicausalidade implica a seguinte teoria: há interação recíproca entre múltiplos fatores envolvidos na causalidade das doenças, como, por exemplo, o potencial patogênico do agente agressor, a susceptibilidade do organismo e o ambiente. (...) Vale a pena destacar que o modelo da multicausalidade denuncia que as teorias unicasais apresentam apenas uma fração ou fatia da realidade; ao centrarem a compreensão dos mecanismos causadores de doença, impedem uma compreensão da pessoa que adoece e da realidade social na qual está imersa. (...) Da mesma forma que os micróbios, o stress por si só não é suficiente para desencadear uma enfermidade orgânica ou para provocar uma disfunção significativa na vida da pessoa. Para que isso ocorra, é necessário que outras condições sejam satisfeitas, como uma vulnerabilidade orgânica ou uma forma inadequada de avaliar e enfrentar a situação estressante, levando em consideração suas características individuais e o tipo de ambiente em que está inserida. Levando em conta esse princípio da relação, o stress e suas conseqüências dependem de inúmeros fatores: da pessoa, do ambiente e da circunstância, assim como da combinação entre eles.²⁴⁴

Entretanto, apesar de não negar as referidas doutrinas que consideram que os transtornos mentais decorrem de múltiplas causas, coaduno com o entendimento de que o trabalho pode ser o único fator para o seu surgimento, dependendo das condições a ele inerentes e da adaptabilidade do trabalhador. Assim, pode haver a existência tanto do nexos causal entre a patologia mental e o trabalho quanto o nexos concausal.

Para verificação do nexos concausal, deve-se adotar o mesmo procedimento realizado para a análise do nexos causal direto a fim de se verificar a efetivo nexos entre o trabalho e a patologia, observando-se, porém, que podem existir outras causas concorrentes das quais decorram os distúrbios.

Nesse sentido, necessário se faz observar o art. 2º da Resolução CFM n. 1.488, bem como que a perícia deve ser realizada por profissional especializado com amplos conhecimentos na área médico-biológica ou de preferência em conjunto com um psicólogo ou psiquiatra, a fim de que sejam investigados tanto os fatores biológicos quanto os psicossociais.

²⁴³ MORAES, Gláucia T. Bardi de Moraes; PILATTI, Luiz Alberto; KOVALESKI; João Luiz. Acidentes de trabalho: fatores e influências comportamentais. In: **XXV Encontro Nacional de Engenheiros de Produção** – Porto Alegre, RS, Brasil, 29 out a 01 nov de 2005, p. 2.420.

²⁴⁴ LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina & RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999. P. 21; 30.

Ademais, cabe ressaltar que a existência de outras causas concorrentes não descaracteriza o nexa existente entre o trabalho e o distúrbio mental, bastando tão somente que ela seja causa efetiva e que realmente contribua para o desencadeamento de uma doença latente ou para seu agravamento ou precocidade.

Sobre o assunto já se posicionou o TRT da 3ª Região:

Ementa: A concausa é também considerada na responsabilização por danos do mesmo modo que a causa principal. A responsabilidade civil do empregador não se limita às hipóteses de acidente do trabalho ou doença ocupacional, mas abarca as lesões que porventura o trabalho em condições adversas lhes cause, sejam elas à margem das prescrições normativas à saúde e segurança do trabalho, sejam pela contrariedade de prescrições médicas capazes de avaliar periodicamente o trabalhador em seu ambiente de trabalho. Verificada a lesão, busca-se saber se ela foi causada pelo trabalho ou se a hipótese é de concausa, fazendo-se a análise do nexa causal e da culpa.²⁴⁵

Ementa: A legislação acidentária prescreve explicitamente que se caracteriza o acidente quando as condições de trabalho contribuem para o desencadeamento de doença cuja causa não seja propriamente a atividade laboral. Eis a concausa. No entanto, o reconhecimento e a aplicação desta regra costuma encontrar sérios obstáculos por conta da tendência cientificista de se considerar como doença ocupacional ou do trabalho apenas aquelas que importam em manifestação física, com deliberado desprezo pelas doenças psíquicas. Não sendo estas mensuráveis em conformidade com o método científico tende-se a considerá-las insignificantes sob o ponto de vista de suas conseqüências jurídicas. O que ocorre é que a metodologia cientificista é inadequada para o tratamento de fenômenos não palpáveis e quantificáveis pelo método empirista, como é o caso da perícia quem tem por objeto a doença psíquica que, não raro, chega mesmo a ser qualificada como simples "manha". Com isto, um conjunto de doenças anímicas, dentre elas aquelas que podem ensejar conseqüências e sofrimento humano muito mais grave que as doenças físicas, têm permanecido à margem da proteção juslaboral. Esta realidade precisa ser modificada se se quer um direito do trabalho condizente com os fundamentos da República, especialmente a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Sob este enfoque não há dúvida de que o desencadeamento da doença do autor foi provocado pelas condições de trabalho adversas a que foi submetido, à luz da desprezada figura da 'concausa' (arts. 20, I e § 2º e 21, I, Lei 8.213/91).²⁴⁶

E, por fim, no tocante às excludentes do nexa causal e às estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores cabem as mesmas ponderações realizadas no item anterior.

Sobre o reconhecimento do nexa concausal existe ampla jurisprudência:

²⁴⁵ TRT da 3ª Região - Processo 00619-2003-086-03-00-5 RO - Data de Publicação 07/08/2004 DJMG Página: 9 Órgão Julgador Quarta Turma - Relator Convocado Mauro César Silva - Revisor Luiz Otávio Linhares Renault.

²⁴⁶ TRT da 3ª Região - Processo 00661-2008-068-03-00-9 RO - Data de publicação: 15/04/2009 - DEJT: p. 153 - Órgão Julgador: Turma Recursal de Juiz de Fora - Relator: Convocado Antônio Gomes de Vasconcelos - Revisor: Marcelo Lamego Pertence).

Ementa: Se a origem da doença é multifatorial, se "não é possível apresentar a causa da origem do distúrbio psíquico de que é portadora a reclamante", não há como afastar toda e qualquer relação de causalidade entre a doença e o trabalho, já que este, como consta do próprio laudo pericial, pode ser um dos fatores causadores da "descompensação da depressão".²⁴⁷

Ementa: Torna-se irrelevante a aquisição de algumas das doenças antes do vínculo com a reclamada, se a perícia aferiu textualmente a existência de nexos com o trabalho pela via de concausa, ou seja, o trabalho prestado na Ré atuou como fator de agravamento das moléstias, comprometendo ainda mais a higidez da empregada.²⁴⁸

Entretanto, existe também jurisprudência no sentido de que quando existem múltiplas causas referentes às patologias mentais não há como se comprovar o nexo entre a doença e o trabalho:

Ementa: Observa-se o caráter multifatorial da etiologia da doença, cuja predisposição individual é determinante em seu aparecimento, tornando-se impossível atribuir-lhe como causa a atividade laborativa de forma direta. Diante de todo esse quadro de informações médicas e considerando ser impossível que a síndrome do pânico constitua doença profissional ou que possa ser agravada pelo trabalho ou que com ele tenha qualquer nexo causal, reforma-se a sentença de fundo para excluir da condenação da reintegração do autor ao emprego e o pagamento dos salários, convalidando a despedida sem justa causa.²⁴⁹

Não obstante os fundamentos da decisão, não concordo com a justificativa, na medida em que o efeito de uma causa, por mais que não seja único, é capaz de produzir resultados eficazes. Ademais, o próprio ordenamento jurídico reconhece a existência da concausa no art. 21, I, da Lei 8.213/91.

²⁴⁷ TRT da 9ª Região – Processo nº. 99508-2005-013-09-00-7-ACO-31598-2008 - 5A. Turma - Relator: Eneida Cornel - Publicado no DJPR em 02-09-2008.

²⁴⁸ TRT da 2ª Região Acórdão nº 20090487553 - Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros - Data de publicação: 03/07/2009.

²⁴⁹ TRT da 9ª Região – Processo nº. 04060-2003-003-09-00-2-ACO-02764-2007 - 2A. Turma - Relator: Ney José de Freitas - Publicado no DJPR em 06-02-2007

CONCLUSÃO

Diante do exposto, é possível afirmar que o trabalho pode constituir fator eficaz para o surgimento de distúrbios mentais, dependendo do seu modo de organização e das condições específicas em que é realizado. Pode ser causa única e também causa concorrente às características genéticas e biológicas de cada trabalhador.

De acordo com os ensinamentos da psicodinâmica do trabalho, o trabalhador, visando a diminuir o sofrimento e a angústia decorrentes da prestação de serviços, utiliza-se das estratégias defensivas individuais ou coletivas, que também são exploradas pelo empregador a fim de aumentar a produtividade e os lucros. Entretanto, há sempre um limite máximo de exploração suportado pelo trabalhador, a partir do qual as ideologias defensivas deixam de produzir os efeitos esperados. Ademais, a partir de estudos da corrente sócio-histórica e da que analisa o estresse em relação ao trabalho, é possível realizar a verificação dos fatores de risco à saúde mental da classe trabalhadora.

O nexos causal existente entre a prestação de serviços e as doenças mentais é objeto de regulamentação pelo legislador, havendo, inclusive, em determinados casos, a sua presunção, cabendo prova em sentido contrário pelo empregador. Porém, quando o nexos de causalidade não é presumido, necessária se faz uma análise crítica com base em estudos teóricos e empíricos, por parte de perito que possua conhecimentos técnicos, especializados e, principalmente multidisciplinares, bem como a análise do histórico pessoal e ocupacional do trabalhador em conjunto com a verificação das condições de trabalho e do próprio meio de ambiente laboral, eis que os transtornos mentais podem ser decorrentes dos mais variados fatores, o que depende da capacidade de adaptação do trabalhador ao seu meio ambiente laboral e, às vezes, de aspectos inerentes a sua constituição biológica.

Importante observar os ensinamentos de Ana Maria Rossi:

Desenvolver e manter uma sensação de bem-estar no trabalho e em nossa economia de maneira geral não envolve apenas resultados financeiros. Envolve, ou deveria envolver, em uma sociedade civilizada, questões de qualidade de vida, bem como horas de trabalho, tempo com a família,

cargas de trabalho administráveis, controle sobre sua carreira e alguma sensação de segurança no emprego.²⁵⁰

É preciso, portanto, a conscientização dos profissionais da área de saúde, bem como da comunidade jurídica como um todo, sobre o papel ambíguo do trabalho, que é fonte de prazer e realização pessoal e individual, mas também fonte de sofrimento, o que pode trazer danos irreversíveis à saúde mental do trabalhador. Tendo em vista que as relações trabalhistas possuem caráter especialíssimo e que o empregador e a sociedade como um todo usufruem, de uma maneira ou de outra, do produto do trabalho realizado, não há razão para se relegar a um segundo plano o direito fundamental à saúde do trabalhador em face da obtenção de lucro por parte do empregador, bem como dos princípios que regulam e protegem a esfera econômica.

²⁵⁰ ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005, p. 8.

REFERÊNCIAS

AROCHEA. José Fernando Lousada. **O suicídio como acidente de trabalho. Comentários ao processo STSJ Galícia de 4 de abril de 2003.** Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5466>. Acesso em 15/09/2009.

ALVIM, Agostinho. **Da inexecução das obrigações e suas conseqüências**, 1972,

ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas.** São Paulo: LTr, 2005.

AMORIM, Sebastião Luiz; PEDROTTI, Irineu Antônio. **Dicionário de Doenças Profissionais: Conceitos, anotações, jurisprudência.** São Paulo: Juarez de Oliveira, 2000.

BALEEIRO, Aliomar. **A Constituição de 1967. BRASIL. Constituições Brasileiras.** Brasília: Senado Federal, v. VI.

BARBOSA, Iara Luzia Vargas Barbosa; SOBRAL, Joana Ester Gonçalves ; CORDEIRO, Temis Teodora Gomes Cordeiro. **Absenteísmo Por Transtornos Psíquicos no Tribunal Regional Do Trabalho - 14ª Região.** Monografia (Curso de Especialização em Saúde do Trabalhador do Núcleo de Saúde/CEPESCO). Fundação Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho, 2008.

BARRETO. Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações.** São Paulo : EDUC - Editora da PUC-SP, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BIAVASCHI, Magda Barros. **Direito do Trabalho no Brasil – 1930-1942: A construção do sujeito de direitos trabalhistas.** São Paulo: LTr: Jutra – Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.

BOBBIO, Norberto. **Liberalismo e democracia.** 6ª ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1994.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. Ministério da Saúde. Agência Nacional de Vigilância Sanitária. **Cadernos de Saúde**. Disponível em: <http://www.anvisa.gov.br/institucional/snvs/coprh/cad_saude/cad_saude4.pdf>. Acesso em 12.07.2009

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

CAMPOS, José Gaspar Ferraz de. **Agenda 21**: da Rio 92 ao local de trabalho. São Paulo: Iglu, 1996.

CARREIRO, Líbia Martins. Morte por excesso de trabalho (Karoshi). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, n. 01, 2008.

CATALDI, Maria José Gianella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2007.

CODO, Wanderley; SAMPAIO, J. Jackson Coelho e HITOMI, Alberto H. **Indivíduo trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1992.

COSTA, Hertz J. **Acidentes do trabalho na atualidade**. Porto Alegre: Síntese, 2003.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!**: A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Nexo Técnico Epidemiológico e seus efeitos sobre a ação trabalhista indenizatória. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, n.1, 2008.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

DE MASI, Domenico. **Desenvolvimento sem trabalho**. São Paulo: Editora Esfera, 1999.

DIREITO, Carlos Alberto Menezes; CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Comentários ao novo Código Civil**, v. XIII. São Paulo: Forense, 2007.

ENGELS, Friderich. **A situação da classe trabalhadora em Inglaterra**. Editora Afrontamento: Porto, 1975.

FARIA, Bento de; FARIA, Edmundo Bento de. **Dos acidentes de trabalho e doenças profissionais**. 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, [19--],

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo de direito: técnica, decisão, dominação**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e saúde dos trabalhadores no direito internacional, na União Européia e no Mercosul**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, nº 67-06/670, junho de 2003.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. A depressão como doença do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 31, n. 120, p. 90, out-dez 2005.

GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther; BATISTA, Maria Lúcia; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Cadernos de Saúde**

Pública da Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 608, mai-jun, 2001.

IANNI, Octávio. **A era do globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

KRUSCHE, Manfred. Depressão. **Revista Vida e Saúde**, São Paulo, n. 09, ano 63, p. 46, set. 2001.

LABORATÓRIO DE SAÚDE DO TRABALHADOR DA UNIVERSIDADE NACIONAL DE BRASÍLIA. Relatório coordenado pela Professora Anadergh Barbosa Branco. UNB, Brasília/DF, Brasil. Disponível em: <http://www.unb.br/fs/pogramaambientesaudeetrabalho.pdf>. Acesso em 15/09/2009.

LAVALLE, Ana Cristina Ravaglio. **A responsabilidade civil do empregador em caso de acidente de trabalho.**, p. 27-28. Dissertação. Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2005.

LIMA JR., Jayme Benvenuto. **Os direitos humanos econômicos, sociais e culturais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina & RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MACHADO, Sidnei. **Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Responsabilidade Civil Objetiva do Empregador no Acidente do Trabalho. **Revista Synthesis: Direito do Trabalho Material e Processual**, São Paulo, n. 47, 2008.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômicos-Filosóficos**. São Paulo: Editora Boitempo, 2004.

MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Freury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceitos, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas**. São Paulo: Saraiva, 1998.

MORAES, Gláucia T. Bardi de Moraes; PILATTI, Luiz Alberto; KOVALESKI; João Luiz. Acidentes de trabalho: fatores e influências comportamentais. In: **XXV**

Encontro Nacional de Engenheiros de Produção – Porto Alegre, RS, Brasil, 29 out a 01 nov de 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O novo âmbito do protecionismo no direito do trabalho**. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, ano 66, n. 8, 2002.

NASSIF, Elaine. Burnout, Mobbing e Outros Males do Stress: Aspectos Jurídicos Relevantes. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, vol. 70, n. 06, 2006.

NICOLAU, Gilda Paoliello. A Depressão no Limiar do século XXI .In: **III Simpósio de Psicologia da UEMG**. Os desafios das Psicologia no século XXI, n. 03, 1998. Minas Gerais: Editora da UEMG, 1998.

OLIVEIRA, Paulo Rogério de Albuquerque de. **Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP**. In: Nota Técnica n. 12/2005/MPS/SPS/CGEP. Brasília 29.04.05.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002

OLIVEIRA. Sebastião Geraldo de. **Competência da justiça do trabalho para julgar Ações de reparação de danos decorrentes de acidente. Do trabalho e a emenda n. 45/2004**. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/downloads/competencia_acidente_trabalho_parecer_sebastiao_oliveira.pdf>. Acesso em 15/09/2009.

PEDROTTI, Irineu Antonio. **Comentários às leis de acidente de trabalho: áreas urbana e rural**. São Paulo: Universitária de Direito, 1986.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 5. ed. São Paulo: Max Limonad, 2002.

RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão dos recursos humanos. **Revista Praedicatio**, Maranhão, ano 1, v. 1, p. 15, 2008. Disponível em: <<http://revistapraedicatio.inf.br/download/artigo07.pdf>>. Acesso em 29/09/09.

ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005, p. 8

SCHIAVON, Fabiana. **Trabalho e pressão deixam juízes deprimidos**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2009-ago-16/carga-trabalho-pressao-externa-levam-cada-vez-juizes-depressao>. Acesso em 01/09/2009.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1998.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 1992.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, 2008.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **A proteção internacional dos direitos humanos: fundamentos jurídicos e instrumentos básicos**. São Paulo, Saraiva, 1991.

ANEXOS

LISTA ANEXA AO DECRETO N. 3.048.

ANEXO II – LISTA B

TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO

RELACIONADOS COM O TRABALHO (GRUPO V DA CID-10)

DOENÇAS	AGENTES ETIOLÓGICOS OU FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL
I - Demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manganês X49.-; Z57.5) (Quadro XV) 2. Substâncias asfixiantes: CO, H₂S, etc. (seqüela) (X47.-; Z57.5) (Quadro XVII) 3. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)
II - Delirium, não sobreposto a demência, como descrita (F05.0)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII) 2. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)
III - Outros transtornos mentais decorrentes de lesão e disfunção cerebrais e de doença física (F06.-): Transtorno Cognitivo Leve (F06.7)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III) 2. Chumbo ou seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro VIII) 3. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII) 4. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII) 5. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV) 6. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI) 7. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX) 8. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)
IV - Transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão e de disfunção de personalidade (F07.-): Transtorno Orgânico de Personalidade (F07.0); Outros transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão ou disfunção cerebral (F07.8)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III) 2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII) 3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII) 4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV) 5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI) 6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX) 7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)

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

Profissional”) (F48.8)	de emprego (Z56.1); Ameaça de perda de emprego (Z56.2); Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)
XI - Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2)	1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Má adaptação à organização do horário de trabalho (Trabalho em Turnos ou Trabalho Noturno) (Z56.6) 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
XII - Sensação de Estar Acabado (“Síndrome de Burn-Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) (Z73.0)	1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3) 2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)

ANEXO II – LISTA C

INTERVALO CID-10	CNAE																																																																													
F10-F19	0710	0990	1011	1012	1013	1220	1532	1622	1732	1733	2211	2330	2342	2451	2511	2512	2531	2539	2542	2543	2593	2814	2822	2840	2861	2866	2869	2920	2930	3101	3102	3329	3600	3701	3702	3811	3812	3821	3822	3839	3900	4120	4211	4213	4221	4292	4299	4313	4319	4321	4329	4399	4520	4912	4921	5030	5212	5221	5222	5223	5229	5231	5232	5239	5250	5310	6423	7810	7820	7830	8121	8122	8129	8411	8423	8424	9420	
F20-F29	0710	0990	1011	1012	1013	1031	1071	1321	1411	1412	2330	2342	2511	2543	2592	2861	2866	2869	2942	3701	3702	3811	3812	3821	3822	3839	3900	4120	4211	4213	4222	4223	4291	4292	4299	4312	4391	4399	4921	4922	4923	4924	4929	5212	5310	6423	7732	7810	7820	7830	8011	8012	8020	8030	8121	8122	8129	8423	9420																			
F30-F39	0710	0892	0990	1011	1012	1013	1031	1220	1311	1313	1314	1321	1330	1340	1351	1359	1411	1412	1413	1422	1531	1532	1540	2091	2123	2511	2710	2751	2861	2930	2945	3299	3600	4636	4711	4753	4756	4759	4762	4911	4912	4921	4922	4923	4924	4929	5111	5120	5221	5222	5223	5229	5310	5620	6110	6120	6130	6141	6142	6143	6190	6311	6422	6423	6431	6550	8121	8122	8129	8411	8413	8423	8424	8610	8711	8720	8730	8800
F40-F48	0710	0990	1311	1321	1351	1411	1412	1421	1532	2945	3600	4711	4753	4756	4759	4762	4911	4912	4921	4922	4923	4924	4929	5111	5120	5221	5222	5223	5229	5310	6110	6120	6130	6141	6142	6143	6190	6311	6422	6423	8011	8012	8020	8030	8121	8122	8129	8411	8423	8424	8610																											