



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
FACULDADE DE DIREITO**

**IVONÉA DE JESUS SANTOS**

**A TUTELA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A  
RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO ADOECIMENTO  
MENTAL DECORRENTE DA EXPOSIÇÃO DA PESSOA QUE  
TRABALHA A RISCOS PSICOSSOCIAIS**

Salvador  
2021

**IVONÉA DE JESUS SANTOS**

**A TUTELA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A  
RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO ADOECIMENTO  
MENTAL DECORRENTE DA EXPOSIÇÃO DA PESSOA QUE  
TRABALHA A RISCOS PSICOSSOCIAIS**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito  
da Universidade Federal da Bahia como  
requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel  
em Direito.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>.Dr<sup>ª</sup>. Adriana Wyzykowski

Salvador  
2021

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

**IVONÉA DE JESUS SANTOS**

### **A TUTELA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO ADOECIMENTO MENTAL DECORRENTE DA EXPOSIÇÃO DA PESSOA QUE TRABALHA A RISCOS PSICOSSOCIAIS**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, aprovada pela seguinte Banca Examinadora:

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Adriana Brasil Vieira Wyzykowski (Orientadora)  
Universidade Federal da Bahia

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Andrea Presas Rocha  
Universidade Federal da Bahia

---

Prof. Dr. Lawrence Estivalet de Mello  
Universidade Federal da Bahia

Salvador, 06 de dezembro de 2021.

## AGRADECIMENTOS

Agradecer é uma espécie de “subversão do utilitarismo generalizado”, é reconhecer a dádiva que é receber de alguém o que quer que seja de forma desinteressada, sem esperar algo em troca. Sou grata ao Criador pela graça-mor da concessão da vida e de tantas bênçãos, dádivas imerecidas, mas muito apreciadas. Recebo e agradeço!

À minha amorosa família, viga-mestra de quem eu sou e sigo me tornando. Especialmente a minha inestimável mãe que, durante este percurso me fez lembrar que o amor também se manifesta em forma de frutas cortadas e garrafinhas de água. E o meu pai que aceitou partilhar a atenção que lhe era dedicada quase exclusivamente e passou a ser minha.

Às amigas preexistentes que seguem resistindo porque têm raízes profundas, pela compreensão das ausências, dos silêncios e sumiços, afetos tão intensos que são presença pulsante, verdadeiras “irmãs-flores”.

Às amigas que brotaram nos corredores e salas de aula da Egrégia, pelo compartilhamento da jornada: Lorena, amiga querida, de uma firmeza e doçura ímpar; companheiros da “Velha Guarda”, seres de outra dimensão. Eli e Jackson, meus estimados parceiros de início do curso e que fazem parte do meu mundo interno independentemente dos desencontros ufbianos.

Ao meu “alter ego”, Daniel Dunkel, colega admirável e ser humano sem igual, com sua generosidade sem medida faz a diferença por onde passa.

Ao meu amado *hermoso* para quem a distância geográfica é um só um detalhe espacial, que rompe diariamente 6000 km com todo o seu amor, afeto e estímulo para seguir em frente, que a cada frase mal traçada escrita por mim exclama “*que genia*” e que tem me feito acreditar que “*todo quedará bien*”.

À minha analista por me ajudar a entender que realizar desejos tem um preço, mas que vale a pena pagá-lo.

Aos mestres e às mestras que pavimentaram esta estrada com o que há de melhor: o conhecimento. Ao professor Tarsis Cerqueira por, dentre outras coisas, ter sido a ponte que me fez chegar até a minha inestimável orientadora.

À professora Adriana Wyzykowski, minha orientadora, por tornar esta andança menos tortuosa, por aceitar seguir comigo o trajeto que escolhi – não sem antes acender as lamparinas do meu juízo – por ser tão disponível e atenta às necessidades do outro, sem impor nenhum fardo adicional àquele que é inerente a toda e qualquer construção. Metade de mim é gratidão e a outra metade também.

(...) Que o pão do dia não chegue  
sabendo a travo de luta  
e a troféu de humilhação.  
Que seja a bênção da flor  
festivamente colhida  
por quem deu ajuda ao chão (...)

Thiago de Mello (O pão de cada dia)

## RESUMO

O presente trabalho aborda a problemática da degradação do meio ambiente laboral, com ênfase para as questões relacionadas aos riscos psicossociais decorrentes das condições e organização do trabalho, e para as possibilidades de responsabilização do empregador pelo adoecimento mental da pessoa que trabalha, ocasionado pela exposição a tais riscos. O adoecimento mental no âmbito do trabalho não é um fenômeno novo, contudo é igualmente verdade que a preocupação com o tema vem ganhando cada mais repercussão, principalmente no que diz respeito às discussões acerca das situações de banalização da violência, a exemplo do assédio moral organizacional, do autoritarismo e competitividade presentes nas relações interpessoais, da demanda incessante por produtividade e da ausência de reconhecimento das potencialidades e subjetividades dos trabalhadores, no meio acadêmico, jurídico, da saúde e da previdência. Entende-se que o meio ambiente do trabalho representa elementos, interrelações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores no *locus* do trabalho. O modelo teórico-metodológico adotado nesta pesquisa foi de natureza qualitativa, com vertente jurídico-sociológica e raciocínio metodológico dialético. Os dados foram coletados mediante pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, de modo que é indispensável o levantamento da produção teórica sobre as temáticas a serem estudadas, de maneira a apresentar um diálogo com os principais autores que trabalham com as questões abordadas. A partir do referencial teórico marxista, defende-se a ideia da centralidade do trabalho na vida dos sujeitos como elemento ontológico que atua na transformação da natureza e de si. Utilizou-se o constructo da psicodinâmica para apontar as questões atinentes à função psicológica do trabalho e os impactos para os processos de saúde-doença da pessoa que trabalha, em face das transformações político-econômicas e sociais capitaneadas pela reestruturação produtiva, globalização e neoliberalismo. O estudo apresenta algumas contribuições mormente doutrinárias mais significativas relacionadas à tutela do meio ambiente de trabalho, proteção à saúde mental do trabalhador e consequente responsabilização do empregador pelo adoecimento decorrente da exposição a riscos psicossociais laborais. Além da responsabilização civil do empregador, defende-se que esse deve assegurar um meio ambiente laboral seguro e saudável, reconhecer que a saúde psíquica é indissociável da integridade física e que é indispensável adotar medidas preventivas para eliminar ou pelo menos mitigar os riscos psicossociais aos quais a pessoa que trabalha é exposta, posto que se está diante de direitos fundamentais inarredáveis, a saber o direito à saúde e ao ambiente de trabalho seguro e saudável.

**Palavras-chave:** Meio ambiente laboral. Direito do Trabalho. Direito Ambiental do Trabalho. Psicodinâmica do trabalho. Riscos psicossociais. Adoecimento mental. Responsabilidade civil. Medidas preventivas.

## ABSTRACT

This article discusses the work environment degradation issue, with emphasis upon the matters related to the psychosocial risks that arise from the labour conditions and the labour organization; as well as the possibilities of employer accountability for mental illnesses of the workers, occasioned by the exposure to such risks. Mental sickness in work environments isn't a new phenomenon, however, it's equally true that the concern with this subject has been gaining, over time, repercussion, mostly on the discussions about the situations in which violence is trivialized, e.g. workplace bullying, authoritarianism and competitiveness that exist in the interpersonal relationships, the unceasing demand for productivity and the lack of acknowledgement of potentiality and subjectivity of the workers, in the academic, juridical, health, and social security fields. We understand that the work environment represents elements, interrelations, and conditions that influence the employee in their physical and mental health, behaviour, and values in the work locus. The theoretical-methodological model adopted in this research was qualitative, with a legal-sociological approach and dialectical methodological reasoning. Data will be collected through bibliographical and jurisprudential research, so that it is essential to survey the theoretical production on the themes to be studied, in order to present a dialogue with the main authors who work with the issues addressed. From a Marxist theoretical background, we defend the idea of work focus on the life of each subject as an ontological element that acts in the change of human nature and the change of the human being. We employ the psychodynamic construct to point out issues concerning the psychological function that labour has and its impacts to the health-illness issues of the working individual, in the face of the social, political, and economic changes that are headed by the productive restructuration, globalization, and neoliberalism. This study shows some of the most meaningful contributions that are, above all, doctrinal, related to the tutelage of the workplace environment, protection of the mental health of the employees and the ensuing accountability of employers responsible for the illnesses arising from the exposure to work-related psychosocial liabilities. Beyond the employer's civil accountability, we defend that the employer must ensure that the work environment is safe and healthy, acknowledge that the psychological health is tied to the physical integrity, and that it's a sine qua non condition to adopt prevention measures to eliminate or, at very least, mitigate the psychosocial liabilities to which the employees are exposed to, given that they are in the face of unwavering fundamental rights, i.e. the right to health and to a safe and healthy work environment.

**Keywords:** Workplace environment. Labour laws. Labour and work environment law. Psychodynamics of work. Psychosocial liabilities. Mental illnesses. Civil accountability. Prevention measures.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AESST	Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho
AI	Agravo de Instrumento
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CC/2002	Código Civil de 2002
CF/88	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
DES.	Desembargador
EPI	Equipamento de Proteção Individual
EU-OSHA	<i>European Union for Safety and Health at Work</i>
FAP	Fator Acidentário de Prevenção
HSE	<i>Health and Safety Executive</i>
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
ISTAS	<i>Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud</i>
MIN.	Ministro
NTEP	Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
OMS	Organização Mundial da Saúde
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PIB	Produto Interno Bruto
PNMA	Política Nacional do Meio Ambiente
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
REL.	Relator
RO	Recurso Ordinário
RR	Recurso de Revista
SAT	Seguro de Acidente de Trabalho
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia e Medicina do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
STJ	Superior Tribunal de Justiça
STF	Supremo Tribunal Federal



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	10
<b>2</b>	<b>A TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO COMO COROLÁRIO DA PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE EM GERAL</b>	15
2.1	O MEIO AMBIENTE EM GERAL: BREVES APONTAMENTOS	19
2.2	O MEIO AMBIENTE NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL	21
2.3	PRINCÍPIOS AMBIENTAIS NA CONSTITUIÇÃO DE FEDERAL DE 1988	24
2.4	O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL	27
2.5	INTERFACES ENTRE O DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO AMBIENTAL NA TUTELA AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	33
<b>3</b>	<b>EXPOSIÇÃO A RISCOS PSICOSSOCIAIS NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E OS REFLEXOS NA SAÚDE MENTAL DA PESSOA QUE TRABALHA</b>	40
3.1	A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS PARA A PESSOA QUE TRABALHA	42
3.1.1	A centralidade do trabalho na vida dos sujeitos	43
3.1.2	As metamorfoses na organização do trabalho: taylorismo-fordismo, reestruturação produtiva, globalização e neoliberalismo	47
3.2	RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO E O POTENCIAL DE GERAR DANOS À SAÚDE MENTAL DA PESSOA QUE TRABALHA	55
3.2.1	Conceito de riscos psicossociais laborais	56
3.2.2	Classificações dos riscos psicossociais laborais	58
3.3	FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS LABORAIS EXTREMOS: ESTRESSE, VIOLÊNCIA NO TRABALHO E ASSÉDIO	60
3.4	PRINCIPAIS TRANSTORNOS MENTAIS RELACIONADOS AO TRABALHO	65
<b>4</b>	<b>A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO ADOECIMENTO DECORRENTE DA EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR A RISCOS PSICOSSOCIAIS LABORAIS</b>	71
4.1	NOÇÕES GERAIS ACERCA DA RESPONSABILIDADE CIVIL	74
4.1.1	Sobre a responsabilidade civil subjetiva e objetiva	76
4.1.2	Responsabilidade civil contratual e extracontratual	79
4.2	APLICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL NA ESFERA TRABALHISTA	81
4.3	A NECESSIDADE DE EXISTÊNCIA DO NEXO CAUSAL ENTRE O ADOECIMENTO E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E AS POSSIBILIDADES DE REPARAÇÃO DOS DANOS	87
4.4	PARA ALÉM DA REPARAÇÃO: ABORDAGEM PREVENTIVA DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO	94
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b>	101
	<b>REFERÊNCIAS</b>	106

## 1 INTRODUÇÃO

O adoecimento mental no âmbito do trabalho não é um fenômeno novo, contudo é igualmente verdade que a preocupação com o tema vem ganhando cada mais repercussão. As discussões acerca das situações de banalização da violência, a exemplo do assédio moral organizacional, do autoritarismo e competitividade presentes nas relações interpessoais, da demanda incessante por produtividade e da ausência de reconhecimento das potencialidades e subjetividades dos trabalhadores, estão cada vez mais intensas no meio acadêmico, jurídico, da saúde e da previdência, especialmente no ano de 2020.

Ressalte-se, *a priori*, que será abordada a relação de emprego e não a relação de trabalho, que é mais ampla e comporta múltiplas relações jurídicas nas quais o elemento subordinação inexistente ou assume outros contornos. Neste ponto, deve-se registrar que houve uma opção pelo uso prioritário do termo “pessoa que trabalha”, no lugar da expressão “empregado”, por uma questão de entendimento da importância de visibilizar as discussões de gênero que caminham no sentido de questionar a condição do gênero masculino como representante universal.

O debate acerca do trabalho entendido como elemento central na vida dos sujeitos não é algo novo, haja vista o fato de que na tradição sociológica o trabalho útil é percebido como uma condição de existência do ser humano em qualquer que seja a forma de organização da sociedade. Trata-se de uma necessidade de produção e reprodução da existência, cuja função é mediar o intercâmbio entre seres humanos e a natureza. Através do trabalho, opera-se uma dupla transformação: por um lado, homens e mulheres que trabalham são transformados pelo seu trabalho; em contrapartida, o trabalho também atua sobre a natureza das coisas e as modifica.

Pode-se afirmar que o trabalho se constitui como um verdadeiro sentido de vida, uma vez que, em muitas situações, o sujeito passa mais tempo trabalhando do que vivenciando situações fora do espaço laboral, razão pela qual a preocupação com a salubridade do meio ambiente de trabalho não se mostra desarrazoada, ao contrário, é alvo de inúmeras regulamentações nos planos nacional e internacional voltadas a assegurar que trabalhadores/as tenham resguardados o direito a condições de trabalho seguras e saudáveis.

Em se tratando de segurança e saúde do trabalho o foco sempre esteve direcionado aos riscos ocupacionais previstos nas Normas Regulamentadoras, a saber, riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos, contudo as novas formas de organização do trabalho e os novos modelos de gestão e consumo da força de trabalho - principalmente após o fordismo/taylorismo - carregam consigo o germen da potencial degradação do meio ambiente de trabalho, dadas as suas características relacionadas ao culto à qualidade total, às avaliações individualizadas de

desempenho, à sobrecarga de atividades muitas vezes esvaziadas de sentido, à ameaça constante de desemprego, o que influencia negativamente a saúde mental do trabalhador.

Diante desse cenário, acertadamente, a partir da década de 80, a Organização Internacional do Trabalho passou a dedicar atenção aos riscos psicossociais existentes no ambiente laboral, o que requer uma análise detida das interações entre o ambiente de trabalho, o conteúdo do trabalho, as circunstâncias organizacionais e as circunstâncias pessoais do trabalhador. Nesse contexto, o problema a ser investigado se relaciona à responsabilidade do empregador tanto pela promoção de um meio ambiente do trabalho saudável quanto pela mitigação ou eliminação dos riscos psicossociais ocupacionais, considerando a importância conferida pelos ordenamentos nacional e internacional à tutela do meio ambiente do trabalho.

Em face da produção teórica ainda escassa acerca da temática no campo do direito do trabalho e, conseqüentemente, da complexidade do estabelecimento de relação entre riscos psicossociais e adoecimento, o estudo ora apresentado tenciona responder o seguinte questionamento: em que medida o empregador pode ser responsabilizado pelo adoecimento do trabalhador decorrente da exposição a riscos psicossociais no ambiente laboral?

O modelo teórico-metodológico adotado nesta pesquisa foi de natureza qualitativa. Segundo Minayo (2013), o método qualitativo de pesquisa é aqui entendido como aquele que se ocupa do nível subjetivo e relacional da realidade social e é tratado por meio da história, do universo, dos significados, dos motivos, das crenças, dos valores e das atitudes dos atores sociais.

Assinala-se ainda que grande área de estudo é o Direito do Trabalho, contudo, envolve outras áreas do conhecimento, de forma multidisciplinar, tais como a sociologia, o direito ambiental e a psicodinâmica do trabalho e, para tanto será desenvolvido à luz da vertente jurídico-sociológica, considerando que o fenômeno jurídico deve ser compreendido a partir de sua contextualização com o ambiente social mais amplo, faz-se necessário estabelecer as conexões entre o direito e os demais campos do conhecimento, sem perder de vista o fato de que o direito, na sua relação com a sociedade, está imerso em contradições (GUSTIN e DIAS, 2010).

Nesta vertente, o raciocínio metodológico é o dialético, haja vista o fato de que se parte do pressuposto de que o direito é um produto de conflitos, de acordo com Gustin e Dias (2010) existe o entendimento de que a contradição faz parte da realidade dos sujeitos. No caso concreto, a pesquisa lançará luz para as transformações do direito do trabalho no contexto da economia globalizada e as possibilidades de intervenção nas questões que dizem respeito à

degradação do meio ambiente de trabalho, entendendo que a força de trabalho para permanecer produtiva deverá ter condições mínimas asseguradas no bojo do regramento jurídico.

De acordo com Demo (1995, p.91), “a alma da dialética é a antítese, isto é, toda realidade social gera seu contrário ou as condições objetivas e subjetivas para sua superação”. Nesse sentido, o tipo de investigação que melhor se adequa à vertente eleita é o jurídico-compreensivo ou jurídico-interpretativo, por meio do qual realiza-se a decomposição de um problema jurídico em seus vários aspectos, relações e níveis (GUSTIN e DIAS, 2010).

Os dados serão coletados mediante pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, de modo que é indispensável o levantamento da produção teórica sobre as temáticas a serem estudadas, de maneira a apresentar um diálogo com os principais autores que trabalham com a questão. Desse modo, livros, teses e dissertações disponíveis *on-line*, revistas, artigos científicos eletrônicos e/ou impressos, decisões judiciais, matérias veiculadas na imprensa, serão importantes fontes de consulta.

Na pesquisa teórica, serão utilizados conceitos-chave centrais que norteiam a construção da narrativa que está amparada nos marcos da teoria social crítica, do marxismo e da psicodinâmica e da sociologia do trabalho.

A despeito de não ser objeto deste trabalho, não se pode perder de vista o fato de que a contingência sanitária provocada pelo coronavírus, a partir de março de 2020, alterou profundamente a organização do trabalho e trouxe inúmeros desafios relacionados à excepcionalidade do contexto, marcado pela implantação abrupta de trabalho remoto, pelo acúmulo de tarefas profissionais e domésticas, incertezas sobre o futuro, o que potencializou o desencadeamento ou agravamento de quadros de ansiedade, depressão e síndrome do pânico. .

A a temática trabalhada se relaciona diretamente à atividade profissional desenvolvida em uma empresa brasileira de grande porte. Associado a essa vivência ao longo de mais de dez anos de atuação, o interesse pelas questões que dizem respeito à complexidade do mundo do trabalho e da condição do trabalhador foi crucial para o aprofundamento das leituras a partir de uma visão multidisciplinar, envolvendo a psicodinâmica, a sociologia e o direito do trabalho. Acrescente-se a isso a ocorrência de evento particular que gerou degradação do meio ambiente de trabalho e desencadeou uma série de medidas voltadas à mitigação dos danos provocados em razão da exposição dos trabalhadores a riscos psicossociais.

O incidente em questão lançou ainda mais luz para a necessidade de as organizações lançarem um olhar mais atento para os riscos psicossociais do ambiente do trabalho, visto que a lógica assentada na flexibilização, maximização do lucro e diminuição de custo tem se mostrado contraproducente para os sujeitos que atuam como o eixo da engrenagem produtiva,

considerando que para assegurar a manutenção da própria sobrevivência sucumbem a condições de exploração e precarização que, em última instância trazem rebatimentos diretos sobre sua saúde física e mental.

Para além da vivência *in loco* da situação, as questões teóricas circundantes à problemática já fazem parte do universo de interesses por algumas razões. Primeiro, a categoria trabalho é central nos estudos realizados quando da graduação em Serviço Social, associado a isso, as reflexões produzidas ao longo da especialização em Psicologia Social contribuíram sobremaneira para o reconhecimento da indissociabilidade entre as dimensões subjetiva e objetiva inerentes ao mundo do trabalho. Desse modo, a imersão anterior nas questões afeitas à temática conduziu quase inevitavelmente para o olhar mais aprofundado para o direito do trabalho, seus limites, mas especialmente suas possibilidades de atuação como um instrumento protetivo contra violações à dignidade do trabalhador.

O que significa proteção para além dos riscos ergonômicos, físicos, químicos e biológicos, mas também os riscos psicossociais, ressaltando-se que essa é uma discussão que não é tão recente no cenário internacional, contudo no plano interno ainda necessita ser aprofundado. Deve-se reconhecer que a saúde psíquica é indissociável da integridade física e, guardadas as devidas proporções é possível estabelecer critérios objetivos para aferir o nível de riscos psicossociais aos quais o trabalhador é exposto, de modo a eliminá-los e com isso preservar o meio ambiente do trabalho salubre do ponto de vista psicossocial.

Este estudo tenciona apresentar as contribuições doutrinárias e jurisprudenciais mais significativas relacionadas à tutela do meio ambiente de trabalho, proteção à saúde mental do trabalhador e consequente responsabilização do empregador pelo adoecimento decorrente da exposição a riscos psicossociais laborais.

Para tanto, optou pela divisão do trabalho em três capítulos de conteúdo teórico. O primeiro versa sobre questões gerais relacionadas ao meio ambiente em geral, com destaque para o meio ambiente laboral. São trazidos conceitos e princípios norteadores, bem como o pressuposto de que o direito ao meio ambiente saudável e seguro e o direito à saúde possuem o status de direito fundamental e como tal demanda tutela reforçada.

O segundo capítulo trata dos riscos psicossociais, definições, classificações internacionais, discutindo o potencial de causar adoecimento na pessoa que trabalha exposta a tais riscos continuamente. São abordados ainda os fatores de riscos psicossociais mais extremos como estresse, burnout e violência no trabalho e as principais consequências, especialmente aquelas que repercutem na saúde mental da pessoa que trabalha.

O terceiro capítulo se destina ao arremate dos pontos até então abordados, entendendo que a conduta do empregador – comissiva ou omissiva – é passível de responsabilização desde que haja nexo causal entre essa e o resultado danoso, no caso, o adoecimento mental do trabalhador. Serão discutidos os conceitos basilares da responsabilidade civil e da aplicação dessa na seara trabalhista, especificamente, em se tratando de doença ocupacional que se equipara ao acidente de trabalho. Além disso, serão pontuadas questões relacionadas a algumas estratégias preventivas que as organizações podem lançar mão a fim de eliminar ou mitigar os riscos psicossociais no ambiente do trabalho.

## **2 A TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO COMO COROLÁRIO DA PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE EM GERAL**

De antemão, deve-se ressaltar que a abordagem das questões relacionadas ao meio ambiente do trabalho não pode prescindir da análise – ainda que breve – da discussão mais geral acerca do meio ambiente, seu conceito, dimensões e fundamentalidade para a existência humana. Conforme assinalado por Amado (2019), a definição legal do meio ambiente consta do artigo 3º, I, da Lei 6938/1981, no qual resta patente que “o meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, 1981).

Ainda que não exista uniformidade doutrinária para a definição do meio ambiente, havendo inúmeras críticas ao conceito previsto na Lei 6.938/1981, haja vista o fato de que esse não aborda o elemento social, é certo que o meio ambiente em sentido amplo é gênero que abarca o meio ambiente natural, cultural e artificial, merecendo ressalva o fato de que o STF, na ADI 3540/MC, de 2005, reconheceu a existência do meio ambiente do trabalho (laboral), ao lado do natural, do cultural e do artificial, em consonância com a Constituição Federal de 1988 (AMADO, 2019, p.38).

Merece destaque o entendimento de Rocha (2013, p.99) de que o “o meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, interrelações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho”, depreendendo-se que esse constitui o pano de fundo das interações das mais diversas ordens (biológica, psicológica, social) às quais a pessoa que trabalha está submetida.

Trata-se, na perspectiva de Maranhão (2016, p.94-101) de uma visão que suplanta concepções restritivas que consideram o meio ambiente do trabalho, ora circunscrito ao cenário laboral com vínculo empregatício, ora como uma dimensão natural, um espaço onde se desenvolvem interações, o local de trabalho considerado em si mesmo.

Corroboram com essa proposta conceitual mais crítica alguns doutrinadores como Cláudio Brandão (2015), Thaísa Rodrigues Lustosa de Camargo e Sandro Nahmias Melo (2013) que se referem ao meio ambiente do trabalho como o conjunto de fatores que se relacionam direta ou indiretamente com a execução da atividade, envolvendo tanto elementos materiais (utensílios e ferramentas) quanto imateriais (processos de produção, rotinas, modos de exercício do comando) relacionados à sua sadia qualidade de vida.

A *contrário sensu*, caso não seja assegurado o direito ao meio ambiente do trabalho hígido haverá necessariamente, lesão ao meio ambiente geral. Tal assertiva é corroborada por

Oliveira (2011, p.142), para quem é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho.

Nesse particular, Santos (2006, p.378-379) aponta que o interesse pela sua preservação não é algo recente, a partir do século XVIII o desenvolvimento industrial e a formação da sociedade de massa aprofundaram a degradação ambiental genérica e especificamente considerada, incluindo-se aqui a do meio ambiente do trabalho, o que impulsionou ações dos movimentos de trabalhadores pleiteando condições ambientais de trabalho mais dignas. Isso se refletiu em algumas intervenções legislativas, inicialmente, relacionadas à exploração da mão-de-obra infantil, por exemplo, a Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes, aprovada em 1802 pelo parlamento inglês e que dispunha, dentre outras coisas, sobre as condições de salubridade dos locais que empregavam menores aprendizes<sup>1</sup>.

Posteriormente, em 1819, a proteção da mão-de-obra infantil foi alargada através do primeiro *Factory Act*<sup>2</sup>, ainda que sua aplicabilidade estivesse restrita ao setor algodoeiro. Em 1830, registra-se o marco da criação do serviço de medicina do trabalho, ao passo que, em 1833 foi editado mais um *Factory Act*, considerado como a primeira legislativa protetiva na seara trabalhista, aplicada a todas as indústrias têxteis inglesas (SANTOS, 2006). O referido autor destaca ainda que o embrião da medicina do trabalho surgiu em 1855, através da figura do *industrial medical officers*, que era responsável pela análise dos acidentes de trabalho e dos exames de admissão.

Vários países iniciaram a construção de normas de proteção aos trabalhadores, como foi o caso da Alemanha que editou leis sobre acidentes de trabalho, em 1884, da França que implantou os delegados de segurança nas minas, em 1890 e promulgou leis sobre higiene e segurança do trabalho, em 1893, e do Brasil que implementou regulamentações nesta seara, em 1919. Ressalte-se que o Constitucionalismo em todo o mundo conferiu status constitucional à tutela da saúde e segurança no trabalho em diversos países, a exemplo do México, em 1917.

---

<sup>1</sup> A Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes ou “*Health and Morals of Apprentices Act*”, também conhecida como Peel’s Act, era uma medida que proibia o trabalho noturno para os aprendizes pobres nas fábricas de algodão. Seu autor, Robert Peel, visava disciplinar o trabalho de aprendizes em moinhos, de modo que apresentou a lei que fixava um limite na jornada de trabalho de crianças e jovens e estabelecia deveres referentes à educação e higiene no local de trabalho (FIGUEIREDO, 2007).

<sup>2</sup> De acordo com as lições de Camisassa (2020), trata-se de um conjunto de leis aprovado pelo parlamento britânico, conhecido como Leis das Fábricas (do inglês, *Factory Law* ou *Factory Acts*) e voltado à proteção do trabalho de mulheres e crianças, no que diz respeito ao ambiente de trabalho e às jornadas excessivas, comumente praticadas. Inicialmente, abrangia as indústrias têxteis, visto que era a principal atividade industrial da época, contudo, a partir de 1878 passou a valer para todas as indústrias.



Além disso, a criação da OIT, em 1919, veio “consolidar a universalização da tutela do meio ambiente do trabalho” (SANTOS, 2006, p.380).

Nessa direção, Pereira (2019, p.132) assinala que o meio ambiente se torna um direito humano de 3ª dimensão, cuja natureza jurídica é de caráter coletivo e transindividual, o que significa dizer que sua titularidade pertence à coletividade, requerendo que todos os agentes sociais se manifestem em sua defesa de forma cooperativa. Trata-se, portanto, da densificação dos direitos de 1ª e 2ª gerações sob a ótica da interdisciplinaridade e interdependência<sup>3</sup>, isto é, o pleno exercício dos direitos de liberdade e igualdade deve ocorrer em um meio ambiente não poluído.

O tema vem sendo objeto de preocupação de vários organismos internacionais, a exemplo da Organização das Nações Unidas (ONU), Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS). Destaca-se que as mudanças comportamentais relacionadas ao meio ambiente se tornaram mais significativas no plano internacional, a partir da década de 70 do século XX, momento em que os sistemas constitucionais passam a incorporar o ambiente como um valor e que, portanto, deve ser tutelado. Ressalte-se, contudo, a ponderação de Belfort (2008, p.44) no que se refere ao fato de que neste momento a proteção ao meio ambiente equilibrado como um direito fundamental se lastreava na visão antropocêntrica, posteriormente mitigada pela concepção biocêntrica ou ecocêntrica<sup>4</sup>.

A Conferência da Nações Unidas sobre Meio Ambiente Humano, em 1972, na Suécia, evento que deu origem à Declaração de Estocolmo que, ainda que não tenha logrado o êxito no sentido de promover um diálogo menos polarizado entre os países desenvolvidos e os países em desenvolvimento, é considerado até hoje como um ponto de partida indiscutível para o

---

<sup>3</sup> Sem a pretensão de adentrar nos meandros da evolução histórica dos direitos fundamentais, é importante destacar que as revoluções burguesas - mais especificamente a Revolução Francesa – lançaram as sementes da concepção normativa de direitos fundamentais, instituto cujo condão era controlar e limitar o poder estatal, podendo ser invocados contra autoridades e contra o próprio Estado. O século XVIII é tido como marco de tal fenômeno, contudo a evolução histórica é dinâmica e são registrados avanços e no desenrolar da vida social, o que foi ilustrado pelo jurista Karel Vasak através da “teoria das gerações dos direitos”, cuja inspiração foi o lema da Revolução Francesa (liberdade, igualdade e fraternidade). À luz dessa teoria, a primeira geração dos direitos estaria fundada na liberdade, abrangendo os direitos civis e políticos; a segunda geração, baseada na igualdade, comportaria os direitos econômicos, sociais e culturais; a terceira geração, associada à fraternidade, abarcaria os direitos de solidariedade, o direito ao desenvolvimento, à paz e ao meio ambiente (MARMELESTEIN, 2016, p.39).

<sup>4</sup> Em linhas gerais, a visão antropocêntrica considera o homem como centro ou a medida do universo, sendo-lhe por isso destinadas todas as coisas. De acordo com o entendimento de Milaré (2009) citado por Thomé (2020, p.58), “o antropocentrismo é uma concepção genérica que, em síntese, faz do Homem o centro do Universo, ou seja, a referência máxima e absoluta de valores (verdade, bem, destino último, norma última e definitiva etc), de modo que ao redor desse “centro” gravitem todos os demais seres por força de um determinismo fatal”. Por outro lado, a concepção biocêntrica ou ecocêntrica parte do pressuposto de o ser humano é mais um dentre tantos integrantes do ecossistema, de modo que a flora, a fauna e a biodiversidade são destinatários de proteção e direitos da mesma forma que os seres humanos.

avanço da proteção ambiental (BELFORT, 2008, p.36). O pioneirismo da Declaração de Estocolmo é reiterado por Minardi (2010, p.18) que destaca que esse foi o primeiro documento internacional que apresentou como uma necessidade emergente a proteção da natureza, considerando que naquele contexto a alteração do clima atmosférico já trazia consequências como a degradação dos biomas. A premissa inicial do documento já anunciava que suas proposições seriam de grande alcance, proclamando que:

O homem é ao mesmo tempo obra e construtor do meio ambiente que o cerca, o qual lhe dá sustento material e lhe oferece oportunidade para desenvolver-se intelectual, moral, social e espiritualmente. Em larga e tortuosa evolução da raça humana neste planeta chegou-se a uma etapa em que, graças à rápida aceleração da ciência e da tecnologia, o homem adquiriu o poder de transformar, de inúmeras maneiras e em uma escala sem precedentes, tudo que o cerca. Os dois aspectos do meio ambiente humano, o natural e o artificial, são essenciais para o bem-estar do homem e para o gozo dos direitos humanos fundamentais, inclusive o direito à vida mesma (ONU, 1972).

A despeito de os avanços nas discussões serem considerados insatisfatórios, Belfort (2008, p.37) acena para o fato de que não se pode menosprezar o fato de que, ainda em 1972, os debates ensejaram a criação do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA) cujo objetivo era coordenar ações internacionais de proteção ao meio ambiente com o apoio de inúmeros parceiros que incluíam organismos internacionais, governos de vários países, organizações não-governamentais.

Além disso, em 1983, a Assembleia Geral da ONU formou uma Comissão visando examinar os problemas planetários mais urgentes e formular proposições práticas para solucioná-los, foi produzido um relatório que se tornou conhecido como “nosso futuro comum” que, dentre outros avanços introduziu a expressão “desenvolvimento sustentável”, entendida como “um desenvolvimento que faz face às necessidades das gerações presentes sem comprometer a capacidade das gerações futuras na satisfação de suas próprias necessidades” (MINARDI 2010, p.19; THOMÉ, 2020, p.56).

Contudo, a grande virada ocorreu em 1992, quando da realização da Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento (CNUMAD), na cidade do Rio de Janeiro, que ficou conhecida como ECO 92 ou Rio 92, representando, sem sombra de dúvidas, um marco para o reconhecimento da necessidade de priorização da proteção jurídica do meio ambiente, da sustentabilidade e, por conseguinte, da extensão do alcance do desenvolvimento sustentável ao meio ambiente do trabalho (ROCHA, 2013).

Com o advento da Constituição Federal de 1988, que deixa patente no seu art. 225 que: “todos têm o 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” (BRASIL, 1988), não se pode perder de vista o fato de que a preocupação com o meio ambiente e a busca pela qualidade de vida em sentido lato ganharam relevância no cenário brasileiro, suscitando assim a retomada das discussões relacionadas à necessidade de preservação ambiental para a manutenção da vida, considerando os recursos naturais e os elementos humanos artificialmente incorporados ao ambiente.

## 2.1 O MEIO AMBIENTE EM GERAL: BREVES APONTAMENTOS

A constatação de que o aparecimento do ser humano no planeta alterou o equilíbrio do meio ambiente não é inédita, no século XVII, John Locke já assinalava que o homem se apropria e transforma a natureza através do seu trabalho, o que se dava a princípio, utilizando os recursos naturais para alimentar-se ou abrigar-se das intempéries, e com o desenrolar da vida em sociedade e o avanço tecnológico afetando de forma cada vez mais deletéria o meio circundante (BELFORT, 2008, p.36).

A industrialização que remonta à Revolução Industrial, que compreende o período denominado por Bruseke (2010) como “modernidade técnica”, vem sendo apontada como o estopim para a degradação ambiental, e não apenas pela exploração sem medidas dos recursos, mas pelo aumento da poluição no mundo, associado a isso, inúmeros incidentes como guerras, vazamentos de material radioativo, de petróleo, emissão desenfreada de gases resultantes da queima de combustíveis fósseis, colocaram os recursos naturais em vias do colapso total.

Ocorre que a modernidade em sua configuração racional, estruturada na ciência e na técnica produziu consequências imprevistas, que incluem o comprometimento da sobrevivência de parte da população do planeta, sem falar no risco de destruição da humanidade (MATOS e SANTOS, 2018, p.198). Diante de tal cenário, não é incomum a preocupação com o tema da proteção ambiental e a necessidade de pensar em uma ética que reconcilie a natureza e a cultura, outrossim o intento integratório entre os elementos naturais e os elementos humanos ou artificiais está presente na Declaração de Estocolmo (1972).

A doutrina tem se dividido no sentido de adotar concepções distintas de meio ambiente, uma mais restritiva, que separa os componentes naturais dos componentes humanos, e outra mais ampla, que mescla os elementos naturais e humanos ou sociais (SARLET e FENSTERSEIFER, 2021, p.358-359). O entendimento de boa parte da doutrina é de que o ordenamento brasileiro adota a concepção ampla do meio ambiente, tendo como standard a previsão constante do art. 3º, I, da Lei 6.938/1981 que, ao utilizar a expressão “todas as suas formas” engloba tanto bens sociais e econômicos, quanto o conjunto das condições, influências,

alterações e interações, que permite, abriga e rege a vida (SARLET e FENSTERSEIFER, 2021, p.360).

Coaduna-se com a lição de Rocha (2013, p.99) que defende que o meio ambiente deve ser estudado a partir de uma perspectiva ampla, que comporta para “além dos recursos naturais, os componentes ambientais humanos, isto é o ambiente construído pela ação antrópica”. Dada a multiplicidade de entendimentos acerca da definição de meio ambiente, é comum que a doutrina aponte para fins didáticos as dimensões natural, cultural e humano/artificial, que inclui o meio ambiente do trabalho (BELFORT, 2008, p.49; MELO, 2013, p.27). A classificação operada por Sarlet e Fensterseifer (2021, p.372) parece bastante oportuna e não apresenta obstáculos à compreensão do tema. O autor entende que existem duas dimensões do conceito jurídico de meio ambiente: natural e humano ou social, esse último engloba o meio ambiente urbano, o meio cultural e o meio ambiente do trabalho.

Entende-se por meio ambiente natural o conjunto de elementos físicos, constituído pelo solo, água, ar atmosférico, flora e fauna, bem como a matéria e energia que regem a natureza, ou ainda, é tudo aquilo que independe de qualquer intervenção humana, compreendendo os elementos bióticos (fauna, flora) e abióticos (terra, ar, água, minerais etc.). O meio ambiente humano, artificial ou social é caracterizado pela intervenção humana no meio natural, estão abarcados os espaços construídos, mantidos ou manipulados pela ação humana (meio ambiente urbano), os bens de natureza material e imaterial que conformam a história de um povo, sua cultura, formação e valores, estão aí albergados o patrimônio histórico, artístico, paisagístico e arqueológico (meio ambiente cultural) e as condições de trabalho salubres, seguras e de qualidade (meio ambiente do trabalho).

Ora, Belfort (2008, p.50) entende que a conceituação de meio ambiente leva em consideração o quanto há integração ou exclusão dos componentes naturais ou humanos/artificiais, fazendo alusão a um vasto referencial, a exemplo de Milaré (2000), que lança mão das lições de Ávila Coimbra para quem o meio ambiente é o conjunto de elementos físico-químicos, ecossistemas naturais e sociais em que se insere o homem, individual e socialmente, em um processo de interação voltado tanto ao desenvolvimento das atividades humanas quanto à preservação dos recursos naturais.

A concepção mais abrangente de meio ambiente é defendida pelo próprio Milaré (2000, p.201):

A visão holística do meio ambiente leva-nos à consideração de seu caráter social, uma vez definido constitucionalmente como bem de uso comum do povo, caráter ao mesmo tempo histórico, porquanto o ambiente resulta das relações do ser humano com o mundo natural no decorrer do tempo. Esta visão faz-nos incluir no conceito de

ambiente, além dos ecossistemas naturais, as sucessivas criações do espírito humano que se traduzem nas suas múltiplas obras.

Nota-se uma mudança no que tange ao conceito de meio ambiente, historicamente marcado pelo antropocentrismo utilitarista que considera a natureza não como um valor em si mesmo e sim como recurso voltado ao atendimento das necessidades do ser humano, o que é veemente questionado pela corrente ecocêntrica, que entende a natureza como sendo pertencente aos seres vivos em geral e não apenas ao ser humano, trata-se de uma vertente de maior complexidade e sofisticação conceitual.

Registra-se, porém, que parcela majoritária da doutrina defende que o paradigma ético adotado pelas normas ambientais nacionais e internacionais é o antropocêntrico protecionista, que mantém o ser humano no centro das preocupações, mas lança um olhar para a necessidade do equilíbrio no uso dos recursos naturais, o que é corroborado pela previsão constitucional da proteção ambiental calcada na racionalidade da utilização dos recursos de modo a preservá-los tanto para as gerações presentes quanto para as futuras. Não obstante, muitos doutrinadores identificam traços ecocêntricos nas normas de proteção ambiental, mormente na Constituição, o fato é que os modelos conceituais não são estanques e podem conviver (THOMÉ, 2020, p.59).

## 2.2 O MEIO AMBIENTE NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A experiência relacionada à proteção do meio ambiente até aqui apresentada demonstra que a inserção das pautas ambientais no espectro constitucional se deu a partir da década de 70, contudo antes da tutela conferida pela Carta Magna o legislador ordinário já se movimentava, ainda que de forma incipiente e fragmentada neste cenário. Com base nisso, parece bastante pertinente o questionamento de Benjamin (2004, p.99) quanto à indispensabilidade da previsão constitucional de proteção ao meio ambiente para a atuação do legislador e dos implementadores de políticas públicas.

A resposta preliminar é de que “a inexistência de previsão constitucional inequívoca não inibiu o legislador, aqui como lá fora, de promulgar leis e regulamentos que resguardavam os processos ecológicos e combatiam a poluição”, assim embora não seja indispensável o reconhecimento constitucional expresso, é muito útil sob o ponto de vista jurídico e prático (BENJAMIN, 2004; 2007).

No aspecto substantivo, a constitucionalização do ambiente pode impactar na reconfiguração do relacionamento entre o ser humano e a natureza, reorganizando estruturalmente direitos e deveres relacionados à proteção ambiental. Aponta-se como benefícios deste movimento: o condicionamento da exploração dos recursos ao dever

constitucional de não degradar, a ecologização da propriedade e sua função social, que impõe um regime de exploração sustentável, a elevação da proteção ambiental ao patamar de direito fundamental em condição de igualdade com os valores sociais mais relevantes, a legitimação da função estatal reguladora como um dever inafastável e conseqüente redução da discricionariedade administrativa e a ampliação da participação pública, o que permite que a sociedade através dos canais administrativos ou judiciais possa participar dos processos decisórios que digam respeito à tutela ambiental (BENJAMIN, 2007, p.15-24).

Sob a ótica jurídico-formal o autor em comento destaca cinco benefícios advindos da constitucionalização do meio ambiente: a) máxima proeminência dos direitos, deveres e princípios ambientais, tal superioridade se justifica pelo fato de que a Constituição ocupa o topo da pirâmide do ordenamento, fazendo jus à respeitabilidade e visibilidade; b) segurança normativa, por se tratar de norma perene, pétrea se supõe certa durabilidade legislativa, atuando como barreira à desregulamentação intempestiva; c) substituição do paradigma da legalidade pelo da constitucionalidade ambiental; d) controle da constitucionalidade da lei, visto que a premissa básica de um sistema constitucional é que as normas que integram a ordenação jurídica nacional só serão válidas se conformarem com as normas da Constituição Federal; e) reforço exegético pró-ambiente das normas infraconstitucionais, visto que passa a servir de norteador para que a norma infraconstitucional seja adequadamente compreendida por seus destinatários (BENJAMIN, 2007, p.25-30).

É inegável o fato de que a Constituição Federal de 1988 representa uma verdadeira revolução para a agenda ambiental brasileira, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado compõe o rol de direitos fundamentais. Assim, para compreender o nível de complexidade e sofisticação da abordagem até então inédita no nosso ordenamento, faz-se necessário retomar um pouco do histórico da proteção jurídica do meio ambiente e, para tanto, Benjamin (2004, p.97) aponta com clareza didática os três modelos que atuaram de maneira combinada e sobreposta durante a evolução legislativo-ambiental do país.

A princípio, no período compreendido entre 1500 e meados do século XX, a proteção ambiental no Brasil foi escassa, voltada basicamente a assegurar que os recursos naturais preciosos como o pau-brasil não se exaurissem. Pode-se afirmar que no período colonial, imperial e republicano, a questão ambiental era praticamente inexistente, as iniciativas do Poder Público visavam muito mais a conservação do que a preservação, esse momento ficou conhecido como “fase da exploração desregrada ou do *laissez-faire* ambiental, onde tudo o que importava era a conquista de novas fronteiras agrícolas, pecuárias e minerais” (BENJAMIN, 2004, p.97-98).

Diante da ausência de previsão constitucional que albergasse a proteção ao meio ambiente, o legislador ordinário buscou respaldo na proteção jurídica da saúde, assim tutela jurídica do meio ambiente foi corolária da competência legislativa sobre defesa e proteção da saúde que já era formalmente tratada por muitas das Constituições anteriores à de 1988. Nessa direção Benjamin (2008, p.50) aponta que a degradação ambiental era abordada por vezes como uma degradação sanitária ou ainda como apêndice da produção e do consumo, denotando uma argumentação de caráter antropocêntrico, economicista que desconsiderava o fato de que “nem sempre a degradação ou até a destruição integral de um ecossistema ou espécie afetam, de modo visível e calculável, a saúde humana”.

A associação direta entre direito à saúde e direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado se mostrava dogmaticamente frágil, ainda que haja uma certa área convergente e até mesmo sobreposta, existem limites que não coincidem necessariamente. Por mais que a proteção ao ambiente beneficie a saúde humana, e vice-versa, existem nuances e especificidades da proteção ambiental que não estão diretamente relacionadas à proteção sanitária, por exemplo, a proteção de certas espécies ameaçadas de extinção (BENJAMIN, 2008, p.50).

Prosseguindo a incursão histórica, a partir da década de 60, registra-se a preponderância da fase fragmentária, na qual o legislador já demonstrava alguma preocupação, não com o meio ambiente considerado em si mesmo, mas com determinadas categorias de recursos naturais, impondo controles às atividades exploratórias com o fito de tutelar interesses econômicos, o que estava alinhado com a ética utilitarista. Ainda que não houvesse amparo constitucional, tampouco uma concepção holística do meio ambiente, não se pode olvidar a existência de aparato legislativo voltado à tutela protetiva do meio ambiente, a exemplo do Código Florestal (1965), dos Códigos de Caça, de Pesca e de Mineração (1967), do Decreto-Lei 1.413, que dispunha sobre o controle da poluição meio ambiente provocada por atividades industriais (1975), da Lei do Zoneamento Industrial nas Áreas Críticas de Poluição, de 1980 (BENJAMIN, 2004, p.98; BELFORT, 2008, p.46).

Na década de 80, observou-se uma virada que caracterizou a fase holística, considerada por Benjamin (2004, p.98) como sendo aquela “na qual o ambiente passa a ser protegido de maneira integral, vale dizer, como sistema ecológico integrado e com autonomia valorativa”. O instrumento normativo que demarcou esse momento foi a Lei 6.938/1981, que estabeleceu a Política Nacional do Meio Ambiente, representando uma mudança completa nos rumos da tutela ao meio ambiente, que passou a ser protegido de forma integral, incorporou no ordenamento o Estudo de Impacto Ambiental, instituiu o regime de responsabilidade civil objetiva para o dano ambiental e conferiu ao Ministério Público a legitimação para atuar nessa

matéria, o que foi adensado pela Lei 7.347/1985 que legitimou a Ação Civil Pública como instrumento processual para a defesa dos interesses difusos e coletivos.

De forma ainda mais ampla, a Constituição de 1988 ao adotar uma concepção holística e juridicamente autônoma amparou a proteção do meio ambiente, “reconhecendo-o como bem jurídico autônomo e recepcionando-o na forma de sistema, de ordem pública constitucionalizada e não como um conjunto fragmentário de elementos” (BENJAMIN, 2008, p.42). Desse modo, pode-se afirmar que a tutela ambiental neste contexto engloba dois objetos, a saber, um imediato que envolve todos os aspectos da qualidade do meio ambiente, e outro mediato que diz respeito à saúde, segurança e bem-estar do cidadão (MELO, 2013, p.27).

Com isso, o constituinte de 88 se distanciou dos modelos de outrora e avançou de forma vanguardista, ao fazer isso restou patente que o meio ambiente passou a ser juridicamente reconhecido por apresentar requisitos que legitimam sua proteção constitucional; que as normas referentes à ordem pública ambiental são banhadas de imperatividade. Além disso, Benjamin (2008) destaca a ruptura com a visão fragmentária e o olhar para os elementos da biosfera como um todo sistêmico que devem ser salvaguardados, em uma clara atribuição de valor à natureza em si mesma, com fundamento ético próprio de um paradigma jurídico-ecológico, assentado na solidariedade geracional e no desenvolvimento sustentável.

Nessa direção, a tutela jurídica deve ser concretizada através de instrumentos específicos, respaldados constitucionalmente, a exemplo da ação civil pública (prevista na Lei 6.938/1981), a ação popular, as sanções administrativas e penais e a responsabilidade civil pelo dano ambiental, em uma clara mitigação da discricionariedade tanto do legislador quanto do administrador público, se assim não fosse a Constituição não passaria de uma carta de intenções. Em igual medida, são resguardados inúmeros princípios que são aplicáveis à tutela ambiental e que serão abordados de forma mais detalhada.

### 2.3 PRINCÍPIOS AMBIENTAIS NA CONSTITUIÇÃO DE FEDERAL DE 1988

De acordo com o pensamento de Alexy (2008, p.90), princípios são normas com grau de generalidade relativamente alto, ordenam que algo seja realizado na maior medida possível a depender das possibilidades fáticas e jurídicas existentes, “são mandamentos de otimização, caracterizados por poderem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de que a medida devida de sua satisfação não depende somente das possibilidades fáticas, mas também jurídicas”.

Ao falar sobre os princípios no campo da proteção ambiental, é útil aclarar que sua sistematização se deu a partir de substratos nacionais e internacionais decorrentes da preocupação global com as questões afetas ao meio ambiente, a exemplo da Conferência de



Estocolmo (1972) e da Eco 92. Os princípios cumprem a função de contribuir para a interpretação e composição de questões controvertidas no plano ambiental, de modo a orientar a aplicação das normas atinentes à matéria. A doutrina pátria aponta inúmeros princípios relacionados ao meio ambiente, no entanto, serão destacados aqueles que guardam relação mais direta com o meio ambiente laboral.

Para Milaré (1998) o princípio do ambiente ecologicamente equilibrado, aí incluído o meio ambiente do trabalho, como um direito fundamental está previsto pelo legislador constituinte no art.225 da CF/88, com status de cláusula pétrea, ao passo que Benjamin (2004) defende que é aplicável não apenas aos seres humanos, mas a todos os seres vivos (perspectiva ecocêntrica), sendo destinatários do dever de proteção o Estado e a coletividade.

Além disso, Thomé (2020, p.75) aponta a existência do princípio da natureza pública da proteção ambiental que é decorrente da Declaração de Estocolmo (1972) que traz em seu princípio dezessete a previsão de que o planejamento, a administração e o controle da utilização dos recursos ambientais dos Estados devem ser confiados às instituições nacionais competentes. É derivado da própria fundamentalidade e indisponibilidade do direito ao meio ambiente saudável, cabendo ao Poder Público o dever de defender e preservar para as presentes e futuras gerações (art. 225, caput, CF/1988).

Merece destaque ainda o princípio do poluidor-pagador que, a despeito de não constar explicitamente do texto constitucional, deriva da interpretação sistemática extraída dos demais princípios. No entendimento de THOMÉ (2020, p.88) o caráter público da proteção ambiental pressupõe que é responsabilidade do poluidor suportar as despesas de prevenção, reparação e repressão dos danos ambientais, internalizando os custos das externalidades negativas ocasionadas ao meio ambiente, buscando-se com isso evitar que o ônus decorrente da poluição ambiental seja socializado.

Nesta direção, Sarlet e Fensterseifer (2021, p.545) destacam que tal princípio se espalhou para o plano internacional, sendo consagrado na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992) em seu Princípio 16 que versa: “as autoridades nacionais devem procurar promover a internalização dos custos ambientais e (...) o poluidor deve, em princípio, arcar com o custo da poluição, com a devida atenção ao interesse público (...)”.

No que tange ao meio ambiente do trabalho, Camargo e Melo (2013, p.49) assinalam que tal princípio pode ser visualizado de imediato na questão que diz respeito ao pagamento de adicionais de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas<sup>5</sup>, conforme

---

<sup>5</sup> De acordo com as lições de Oliveira (2011, p.204), as atividades penosas se tornaram objeto de interesse jurídico a partir da Lei n.3.807 de 1960, embora não haja uma definição conclusiva existe uma convergência quanto à

consta do art. 7º, XXIII da CF/88 e da seção XIII da CLT, isso significa que o empregador-poluidor deve arcar com o ônus da degradação causada ao meio ambiente laboral e à saúde dos trabalhadores.

Considere-se ainda a centralidade do princípio da prevenção, que está relacionado às situações em que existe certeza científica do impacto ambiental de determinada atividade, o que pressupõe um juízo de previsibilidade. Como isso, busca-se evitar que o dano seja produzido, considerando que na maior parte das vezes ele é irreparável, não há possibilidade de retorno ao *status quo ante* ambiental. Cientes disso, deve-se empregar todas as medidas prévias que impeçam a ocorrência do dano ambiental, a exemplo da exigência constitucional da realização de estudos de impacto ambiental para a execução de certas atividades, conforme determina o art. 225, §1º, IV (THOMÉ, 2020, p.88; PEREIRA, 2019, p.143).

No que tange ao meio ambiente do trabalho, o rigor da aplicação deste princípio deve ser ainda maior, considerando que a pessoa que trabalha sofre diretamente os danos provocados pela degradação do ambiente laboral, razão pela qual a CLT prevê, por exemplo, a existência de Campanha Nacional de Acidentes do Trabalho e a obrigatoriedade da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). No plano internacional, a OIT faz menção direta ao princípio da prevenção no ambiente laboral ao tratar de medidas preventivas para trabalhadores expostos a substâncias cancerígenas, a produtos químicos como amianto, benzeno, a ruídos e vibrações intensos etc. (CAMARGO e MELO, 2013, p.67)

Ainda que seja similar ao princípio da prevenção, fala-se com recorrência sobre o princípio da precaução, considerando que possui uma abrangência muito maior, pois compreende as situações relacionadas aos riscos potenciais sobre os quais ainda não há certeza científica. Entende-se que a falta de conhecimento acerca das implicações danosas de determinada atividade não deve servir de escusa para a não adoção de medidas que evitem a degradação ambiental.

Partindo do pressuposto de que meio ambiente equilibrado é um direito coletivo, de natureza metaindividual (PEREIRA, 2019, p.141), o princípio da participação é essencial e, para Milaré (1998) pressupõe a disponibilização por parte do Poder Público do acesso adequado à informação sobre os materiais e as atividades que oferecem perigo em suas comunidades e

---

existência de elementos que tornam o trabalho árduo, amargo, difícil, molesto, doloroso. No tocante às atividades insalubres, o art.189 da CLT define como sendo aquelas que, em decorrência da sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham o trabalhador a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância impostos em razão da natureza, do tempo de exposição ao agente. A especificação dos agentes insalubres consta da NR-15 da Portaria n.3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego. Finalmente, a previsão das atividades perigosas consta do art. 193 da CLT, implicam em trabalho no qual haja contato permanente com inflamáveis explosivos ou explosivos em condições de acentuado risco.

ambientes de trabalho bem como a oportunidade de participar dos processos de adoção de decisões, sendo dever dos Estados deverão viabilizar e fomentar e sensibilizar os indivíduos e as comunidades a participarem dos processos de tomada de decisões relacionadas às questões ambientais. Na seara laboral, existe a determinação de participação dos trabalhadores e sindicatos nas decisões em matéria de saúde e segurança no meio ambiente de trabalho.

Finalmente, não se pode desconsiderar o princípio da ubiquidade, isto é, o meio ambiente equilibrado e saudável deve existir em todo e qualquer lugar (PEREIRA, 2019, p.138), de modo irrestrito e indissociável das demais frentes da sociedade, considerando ainda que a responsabilidade pela manutenção do equilíbrio ambiental “é de todos e de cada um ao mesmo tempo” (MELO, 2013, p.65), razão pela qual o meio ambiente do trabalho é indissociável do meio ambiente em geral, não estando restrito ao local onde são desenvolvidas as atividades laborais, mas abarcando as condições dentro e fora do trabalho.

#### 2.4 O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL

Em ocasião oportuna já foi mencionado que o meio ambiente do trabalho é espécie do gênero meio ambiente em geral. Tem sido cada vez mais recorrente o entendimento de que não está restrito ao local onde a pessoa que trabalha exerce suas atividades laborais e sua proteção não se restringe àqueles que mantêm uma relação de emprego *stricto sensu* (GUEDES e RODRIGUES, 2018, p.147), ainda que este estudo faça tal recorte.

Com efeito, Melo (2013, p.32) assevera que se pode dizer que o meio ambiente do trabalho é um direito fundamental do cidadão trabalhador (*lato sensu*) e não apenas um direito trabalhista que se vincula ao contrato de trabalho. Está diretamente relacionado à saúde do trabalhador como cidadão, logo se está diante de um direito de todas as pessoas, um interesse difuso e coletivo. Não obstante, leciona Rocha (2013, p.102) que:

O entendimento do meio ambiente do trabalho estabelece-se com a percepção do espaço do trabalho e, mais ainda, do próprio trabalhador, na medida em que não existe tal ambiente sem o ser humano. Logo, a maquinaria, os utensílios e os meios de produção, tomados em si mesmos, não transformam um simples *locus* em ambiência do trabalho. Por consequência, a necessidade do trabalho humano, em qualquer de suas formas, é condição *sine qua non* para converter um espaço físico em ambiente do trabalho.

Ao se debruçar sobre a discussão relacionado ao meio ambiente do trabalho, Maranhão (2016, p.83) leciona que se faz necessário vislumbrar a inafastável tríade: ambiente, técnica e homem. O autor relaciona o ambiente ao local da prestação dos serviços, ou seja, “o espaço fenomênico diante do qual se executa algum trabalho”. A técnica corresponde ao momento da aplicação da atividade, a força colocada em ação para a consecução de determinada finalidade.

Por fim, o homem, o sujeito trabalhador, o protagonista da relação produtiva é figura indispensável para que determinado espaço se materialize como meio ambiente do trabalho, aqui entendido como o *locus* da integração entre o ser humano e o meio ambiente, dadas as interações de diversas ordens realizadas entre o trabalhador e todos aqueles que estão no seu entorno cotidianamente.

Não sem razão, Melo (2013, p.204) assinala a centralidade do meio ambiente do trabalho, posto que esse “se preocupa diretamente com a vida do homem que trabalha, do homem que constrói a nação, do homem que é o centro de todas as atrações do universo”, desse modo há que se conferir maior relevância ao meio ambiente do trabalho, porque os rebatimentos danosos sobre o sujeito trabalhador são diretos e imediatos, ao passo que nos demais ambientes (natural, cultural, artificial) o ser humano é indiretamente atingido.

Ora, pode-se dizer ainda que o conceito envolve a pessoa do trabalhador e tudo o que o cerca, podendo incluir até a moradia (MELO, 2013, p.29-30), conforme ilustrado pelo autor em tela aludindo à decisão do MM. Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Sertãozinho/SP em sede de Ação Civil Pública ajuizada pelo Procurador Ministério Público do Trabalho, Silvio Beltramelli Neto, que determinou que o impetrante realizasse, dentre outras diligências, o levantamento das condições de moradias coletivas de todos os trabalhadores rurais migrantes, ressaltando na decisão que o conceito do meio ambiente do trabalho deve estar centrado na pessoa do trabalhador, de modo que a manutenção de condições adequadas de moradia estaria incluída nos custos sociais externos que acompanham a produção industrial, uma clara alusão ao princípio do poluidor-pagador já referido neste estudo.

Ainda que não houvesse menção expressa no texto, repisa-se que o meio ambiente do trabalho é direito fundamental incluído na ordem social como parte indispensável à conquista do bem-estar e justiça social, destacado no capítulo que trata especificamente do meio ambiente (PADILHA, 2013, p.176), contudo a CF/88 reitera a importância da temática de tal forma que explicita o meio ambiente do trabalho no art. 7º, XXII, que assegura ao trabalhador direito a uma sadia qualidade do ambiente de trabalho e art.200, VIII que inscreve o tema no capítulo da Seguridade Social (BRASIL, 1988):

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. 200: Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

É inegável que o direito ao meio ambiente de trabalho saudável é um dos importantes direitos assegurados pelo ordenamento jurídico, principalmente pelo fato de que nele a pessoa

que trabalha costuma passar uma parte significativa da sua vida e, em havendo quaisquer degradações a agressão afetará toda a sociedade, que é responsável pelo custeio do sistema de Seguridade Social, mormente da Previdência Social (MELO, 2013, p.31). Cioso dessa importância do meio ambiente do trabalho, o constituinte de 1988 estabeleceu uma interface com a saúde pública, correlacionando a proteção da saúde e qualidade de vida do trabalhador ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho, em uma perspectiva abrangente e integradora que compreende:

Desde a análise acurada dos riscos da atividade econômica, da degradação e poluição labor-ambiental, dos impactos à saúde, no seu sentido mais amplo, bem como, ao modo de organização e técnicas de trabalho, a avaliação dos danos, sua dimensão e fixação, perpassando pela revisão das responsabilidades (PADILHA, 2013, p.177).

Além do amparo constitucional e infraconstitucional, Melo (2013) assinala que o arcabouço normativo relacionado à proteção do meio ambiente do trabalho contempla a Lei 6938/1981 (Lei da Política Nacional do Meio Ambiente), a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), especialmente, no Capítulo V (alterado pela Lei 6.514/1977), que aborda a segurança, higiene e medicina do trabalho, com destaque para os seguintes dispositivos: o art. 156 que trata da competência das Delegacias Regionais do Trabalho sobre orientação, fiscalização, adoção de medidas de proteção ao meio ambiente do trabalho e aplicação de penalidades no caso de descumprimento das normas atinentes; o art. 157 que determina às empresas a obrigação de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, fornecendo equipamentos necessários e orientando os trabalhadores, a fim de evitar acidentes ou doenças ocupacionais.

No art. 158 está prevista a obrigação de os empregados cumprirem as normas ambientais laborais, seguindo as orientações da empresa, sob pena de incorrerem em ato faltoso punível proporcionalmente à sua gravidade. O art. 160 estabelece a obrigatoriedade da inspeção prévia nos estabelecimentos, antes do seu funcionamento, como a mais importante forma de prevenção dos agravos à saúde do trabalhador; por seu turno, o art. 161 assegura ao Delegado Regional do Trabalho, ante a existência de risco grave e iminente para o trabalhador, interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento ou embargar obra, o que representa um dos mais efetivos e ágeis instrumentos de prevenção do meio ambiente e de eliminação de risco de vida para os trabalhadores.

Já o art. 184 da CLT dispõe sobre a necessidade de as máquinas e equipamentos que ofereçam perigo para os trabalhadores conterem dispositivos de proteção, impondo a responsabilidade solidária pelo cumprimento dessa obrigação ao fabricante, ao importador, ao vendedor, ao locador e ao usuário; ao passo que o art. 200 delega ao Ministério do Trabalho a

elaboração de normas gerais e específicas sobre segurança, medicina e higiene no trabalho, cujo resultado é a Portaria n. 3.214, de 08 de junho de 1978, que aprova as Normas Regulamentadoras (NR) - de uso diário nos ambientes de trabalho - elaboradas e revisadas com a participação do governo, dos trabalhadores e empregadores.

Ressalte-se que, no plano internacional, a Organização Internacional do Trabalho já estava atenta às questões atinentes ao meio ambiente do trabalho, tanto que em 1977 aprovou a Convenção 148 que versa sobre a contaminação do ar, ruído e vibrações (OIT, 1977) e foi incorporada ao ornamento pátrio pelo Decreto Legislativo n.56/1981 e Decreto n.93.413/1986. Além disso, cabe mencionar que existem disposições atinentes ao meio ambiente do trabalho na esfera penal, por exemplo, o art. 132 do Código Penal Brasileiro criminaliza o ato de exposição de trabalhadores a perigo direto e iminente (MELO, 2013, p.35).

Em 1981, a OIT correlacionou meio ambiente do trabalho e saúde a partir de uma perspectiva mais abrangente, como pode ser verificado no art.3º, alínea “e”, da Convenção 155, aprovada pelo Decreto legislativo n.2/1992 e promulgada pelo Decreto n.1.254/1994: “o termo “saúde”, em relação com o trabalho, não visa apenas a ausência de doença ou de enfermidade; inclui também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” (OIT, 1981). Não se pode perder de vista ainda que a Convenção 161 da OIT aprovada pelo Decreto Legislativo n.6 de 1989 e promulgada pelo Decreto n.127, de 22 de maio de 1991, passou a dispor sobre os serviços específicos de saúde do trabalho, no âmbito de uma política nacional:

Art. 1 — Para os fins da presente Convenção: a) a expressão ‘Serviços de Saúde no Trabalho’ designa um serviço investido de funções essencialmente preventivas e encarregado de aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa em apreço, sobre: I) os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho; II) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental; b) a expressão ‘representantes dos trabalhadores na empresa’ designa as pessoas reconhecidas como tal em virtude da legislação ou da prática nacional.

Art. 2 — À luz das condições e da prática nacionais e em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, onde estas existam, todo Membro deverá definir, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente com relação aos serviços de saúde no trabalho.

Nessa linha, depreende-se uma evolução histórica nas normas jurídicas de proteção da saúde e segurança do trabalhador no ambiente de trabalho. A preocupação inicial estava centrada no campo da segurança contra acidentes do trabalho, passando para a Medicina do Trabalho e a cura das doenças no trabalho, para o campo da Higiene Ocupacional e da Ergonomia, até chegar em uma visão integradora das áreas da medicina, psicologia, fisiologia com a engenharia e arquitetura, de modo a identificar os fatores causais de acidentes do trabalho

e doenças profissionais, bem como os mecanismos preventivos (PADILHA, 2013, p.175).

Na contemporaneidade, tem-se buscado ultrapassar o modelo biomédico, centrado nos fatores individuais e biológicos do corpo da pessoa que trabalha e que analisava basicamente a ação patogênica de determinados agentes sobre as condições materiais e físico-mecânicas de segurança do trabalho (SANTOS, 2006, p.380).

Emerge o entendimento de que a tutela do meio ambiente do trabalho equilibrado deve, além de fixar normas de saúde e segurança e identificar os elementos agressores físicos, químicos e biológicos, considerar a dimensão biopsicossocial “que acomoda condições de organização do trabalho e relações interpessoais seguras e saudáveis, com a adoção de uma visão protetiva mais holística do ser humano” (PEREIRA, 2019, p.149).

Destarte, a proteção ao meio ambiente laboral equilibrado, contempla a tutela da saúde física e psicológica do trabalhador. Trata-se de um direito titularizado pela coletividade, isto é, por pessoas que apesar de não determinadas, estão ligadas por uma mesma circunstância, qual seja, o fato de terem constituída uma relação de trabalho (SILVA e ROLEMBERG, 2012, p.377).

Por essa razão, é essencial analisar os riscos relacionados às atividades laborais, que estão presentes em maior ou menor grau e trazem sofrimento à coletividade, “na medida em que se observam a produção social da riqueza e a desigualdade social acompanhada, sistematicamente, pela produção de riscos, como os decorrentes da ameaça nuclear e dos impactos ambientais” (ROCHA, 2013, p.106).

É inoldidável o vínculo existente entre a saúde da pessoa que trabalha e a configuração do meio ambiente do trabalho. Repisa-se que a Constituição de 1988 estabelece que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e impõe ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (artigo 225).

Ao mesmo tempo, Pereira (2019, p.81) pontua que o texto constitucional, ao tratar do direito à saúde, destaca as atribuições do Sistema Único de Saúde na promoção de ações voltadas à saúde do trabalhador e à proteção ao meio ambiente do trabalho (artigo 200, inciso VIII).

O direito à saúde particularizado na esfera do Direito do Trabalho se relaciona à manutenção do ambiente de trabalho saudável como direito da pessoa que trabalha e dever do empregador, com fulcro na ideia de que esse tem a prerrogativa da livre-iniciativa, da possibilidade de escolher a atividade econômica e os equipamentos a serem empregados nessa, contudo tem a obrigação correlata de manter saudável o meio ambiente do trabalho (OLIVEIRA, 2011, p.143).

Neste aspecto, Kemmelmeier (2018, p.90) assinala que o direito fundamental social à saúde está intrinsecamente relacionado com a origem histórica do Direito do Trabalho, em que se registra a transição do modelo da autonomia da vontade em sua vertente liberal para o da intervenção estatal mediante o estabelecimento de patamares mínimos de regulamentação, o lastro disso é o reconhecimento do dever de proteção e promoção da saúde em face do risco à integridade psicocorporal intrínseca às relações de trabalho subordinadas a outrem.

Tal assertiva é corroborada por Wyzykowski (2016, p.36) ao ponderar que, em face da relação entre uma parte débil e outra detentora de um poder social, no direito do trabalho o respeito ao princípio protetor em face da autonomia privada é uma limitação benéfica, voltada à garantia dos direitos fundamentais pelo trabalhador na sua condição de cidadão. Assim, não atinge somente direitos trabalhistas, mas também direitos da personalidade do trabalhador, que devem se encontrar amparados pelo princípio protetor para que os trabalhadores possam ter uma vontade que seja livre, uma liberdade real, material.

Nos dizeres de Andrade (2014, p.128), o direito do trabalho aparece como um instrumento que revolucionou o campo do direito privado. O fato é que as relações modernas de trabalho se basearam em uma concepção diversa do individualismo contratualista pautado na autonomia da vontade, típica do liberalismo clássico, com base na constatação da existência de assimetria entre os sujeitos desta relação de poder em particular.

Desse modo, é vital destacar que o direito à saúde não se restringe ao âmbito fisiológico do indivíduo, antes se associa à higidez do ambiente social e contempla um valor coletivo, próprio da condição de cidadania. Outrossim, a qualidade da saúde aqui considerada diz respeito menos aos comportamentos pessoais e estilos de vida e mais aos determinantes sociais que lhe conferem materialidade (PEREIRA, 2019, p.79). Essa ideia já fora defendida pela OIT (1984, s/n) que se pronunciou no sentido de que:

*Las actuales tendencias de la promoción de la seguridad e higiene del trabajo ya no sólo tienen en cuenta los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente, sino también diversos factores psicosociales inherentes a la empresa que pueden influir considerablemente en el bienestar físico y mental del trabajador. El medio ambiente de trabajo es considerado cada vez más como un grupo de factores interdependientes que actúa sobre el hombre en el trabajo.*

É digno de nota a questão já sinalizada neste estudo de que o constituinte de 1988 se posicionou em defesa da saúde do trabalhador, sublinhando a premência da necessidade de melhoria das condições de trabalho sob a perspectiva das pessoas que trabalham. Com efeito, supera-se a ideia de que apenas os elementos físicos, químicos e biológicos compunham o ambiente propriamente dito e eram aptos a causar nocividade, visto que:



No fluir dos anos, porém, houve firme convencimento de cientistas e estudiosos no sentido de que determinadas formas de organização do trabalho geram, tout court, sofrimento e adoecimento. Mais recentemente, tem ganhado destaque o combate a problemas psíquicos decorrentes da péssima qualidade dos relacionamentos humanos travados no contexto laborativo entre colegas de trabalho e superiores hierárquicos. (MARANHÃO, 2016, p. 88).

Existe, portanto, o reconhecimento de que as condições ambientais (materiais, psicológicas e sanitárias) impactam a qualidade de vida e bem-estar da pessoa que trabalha, requerendo um olhar transversal para aspectos relacionados à saúde, à segurança e higiene no trabalho.

## 2.5 INTERFACES ENTRE O DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO AMBIENTAL NA TUTELA AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O tema do meio ambiente do trabalho tem recebido tratamento doutrinário tanto no campo do Direito Ambiental quanto do Direito do Trabalho, existindo aí um espaço em comum, uma área ainda não completamente definida, mas que não confunde as abordagens haja vista que ambas possuem postulados e princípios que revelam dimensões jurídicas bem demarcadas no tempo-espaço (ROCHA, 2002, p.120). Nesta senda, Andrade (2012, p.37) pontua que:

O Direito do Trabalho é, pois, um ramo do conhecimento jurídico que possui princípios e fundamentos próprios, um corpo de doutrinas, um arcabouço legislativo e uma autonomia didática que partem de um único objeto: o trabalho livre/subordinado/assalariado. Portanto, centrado no labor – na expressão de Arendt – com pretensões de expressar a própria humanidade do homem.

Outrossim, Guilherme José Purvin de Figueiredo (2007) assinala que são disciplinas autônomas e modernas interligadas por um objetivo: “a busca da qualidade de vida”. Ocorre que o Direito do Trabalho evoluiu mais rapidamente na ordem histórica, provavelmente, pelo fato de que as lesões à vida e à saúde dos trabalhadores fossem mais visíveis e intensas do que as lesões ambientais que passaram a ser sentidas de forma mais direta após o esgotamento dos recursos naturais durante a Revolução Industrial.

Por outro lado, Oliveira (2011, p.142) aponta uma curiosidade relacionada a uma receptividade maior ao Direito Ambiental tanto pela sociedade quanto pelos meios jurídicos, quando se compara a proteção jurídica conferida à saúde do trabalhador no contexto de flexibilização dos direitos trabalhistas. Uma hipótese possível seria o fato de que o Direito Ambiental leva em consideração o risco de exclusão da existência da própria humanidade, enquanto o direito à saúde ocupacional, em tese, compreende apenas a categoria dos trabalhadores. Por essa razão, o autor em tela defende que a norma ambiental seja ampliada

para beneficiar o trabalhador e o meio ambiente do trabalho, pois não faria sentido algum a previsão de proteção aos seres vivos sem a abrangência à pessoa que trabalha, que produz os bens de consumo e, termina sendo consumida por esse mesmo processo produtivo.

Quando tratamos do Direito do Trabalho, é indispensável considerá-lo na sua origem. Autores como Martinez (2018) destacam que sua história se confunde com a dos direitos sociais. O movimento de urbanização da Europa é considerado um fenômeno fundamental para a criação dos direitos sociais, visto que produziu uma massa de trabalhadores das indústrias aglutinada em vilas operárias que contribuiu para a construção de um cenário revolucionário.

A revolução industrial trouxe um fermento que fez surgir um levante dos trabalhadores, que começaram a se solidarizar e se agrupar em sindicatos (*sin*= ao mesmo tempo + *diké*= justiça). O fenômeno socioeconômico que se desenrolou neste período foi denominado pela literatura pós-marxista como “questão social”, definida por Yamamoto (1999, p.27) como:

O conjunto das expressões das desigualdades da sociedade capitalista madura, com uma raiz comum: a produção social feita cada vez mais coletiva, o trabalho tornado mais amplamente social e a apropriação dos seus frutos mantida privada, monopolizada por uma parte ínfima da sociedade.

As péssimas condições de trabalho e o êxodo rural que superpovoava os centros urbanos foram elementos decisivos para a formação de um proletariado cada vez mais vulnerabilizado pela pobreza e pelo adoecimento, o que suscitou a percepção coletiva da existência de uma classe alijada do bem-estar social, engendrando conflitos sem precedentes, como a ocupação de ruas, de estabelecimentos e as interrupções da produção industrial (FELICIANO, 2013, p.66).

Assim, pode-se dizer que o principal marco do Direito do Trabalho foi a conscientização coletiva dos trabalhadores, por volta do final do século XVII. Além disso, o Estado passa a atuar como árbitro supremo das relações sociais, impondo sanções ao descumprimento dos limites, no campo do direito há o estabelecimento de limites e a fixação de consequências em face da violação desses. Destarte, Antunes (2009, p.175) ressalta que:

O direito ao trabalho é uma reivindicação necessária não porque se preze e se cultue o trabalho assalariado, heterodeterminado, estranhado e fetichizado, mas porque estar fora do trabalho, no universo do capitalismo vigente (...) significa uma desefetivação, desrealização e brutalização ainda maiores do que aquelas já vivenciadas pela classe-que-vive-do-trabalho.

É possível afirmar que existe uma ligação umbilical entre o Direito do Trabalho e a coletivização de direitos, sendo resultante da luta de um grupo social, o dos trabalhadores. Desse modo, constata-se o pioneirismo do Direito do Trabalho na abordagem inédita de um direito coletivo, o da classe dos trabalhadores, caminhando, pois na contracorrente do tratamento puro e simples do interesse individual de cada trabalhador considerado isoladamente (PADILHA, 2011, p.234).

Além disso, é vital acentuar que Martinez (2018) reitera que o direito do trabalho é, por natureza, intervencionista, pois intervém na vontade dos indivíduos para dizer o que não pode ser feito e os reflexos da violação daquilo que está contido nas normas. Reitera-se que a história do Direito do Trabalho se desenvolve a partir do momento em que o trabalho é reconhecido como um valor social, ingressando nas constituições de vários sistemas jurídicos no mundo. Vale destacar que, no início do século XX, praticamente todos os países acrescentaram o trabalho como um valor em suas constituições.

Assim, Rocha (2013, p.43) assinala que o direito do trabalho aparece como reação contra o ideário liberal cujo pressuposto fundante era o abstencionismo estatal nas relações laborais, exaltando o princípio da autonomia da vontade e a liberdade das partes no processo de celebração contratual. Substitui-se a ideia de abstenção estatal pelo modelo do Estado de Bem-Estar Social.

Desse modo, Martinez (2018) aponta que, em face da existência de um vulnerável na relação jurídica, a característica de maior relevo do direito do trabalho é o protecionismo, visando produzir um equilíbrio mediante um sistema de proteção para esse vulnerável, em uma série de dispositivos e princípios.

Por outro lado, não se pode perder de vista a análise histórica mais aprofundada acerca do direito do trabalho, capitaneada por doutrinadores como Souto Maior (2011). Até aqui se considerou a corrente majoritária da doutrina juslaboralista que aponta que o surgimento do direito do trabalho está associado tão somente às péssimas condições às quais os trabalhadores estavam submetidos durante a Revolução Industrial, que demandaram do Estado a intervenção nas relações no sentido de proteger os trabalhadores e coibir a atuação dos empregadores.

Ora, tal visão pode levar ao entendimento de que em havendo o aumento da consciência e da organização da classe trabalhadora, a atuação do Estado será prescindível e, conseqüentemente, a incidência do direito do trabalho poderá ser reduzida ou até mesmo eliminada. Deve-se ter em mente que “o trabalho, como fato social, é um só, mas sua importância e o seu significado, que influenciam no aspecto da sua valorização, vão depender daquilo que se passa no mundo das ideias” (SOUTO MAIOR, 2011, p.29).

Em igual sentido, Delgado (2019) leciona que o Direito do Trabalho é produto do capitalismo, está visceralmente ligado à evolução histórica desse sistema, com o sentido de corrigir as distorções econômico-sociais e civilizar as relações de poder que emergiram no âmbito da sociedade civil, desse modo:

o Direito do Trabalho não apenas serviu ao sistema econômico deflagrado com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Grã-Bretanha; na verdade, ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive

buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia (DELGADO, 2019, p.95).

No que tange à proteção jurídica do meio ambiente, materializada pelo Direito Ambiental, entendido como “o ramo do direito público composto por princípios e regras que regulam as condutas humanas que afetem, potencial ou efetivamente, direta ou indiretamente, o meio ambiente, seja ele natural ou artificial” (AMADO, 2019, p.39), é fenômeno que só se manifesta em meados da década de setenta, quando da realização da Conferência de Estocolmo de 1972, que representou um divisor de águas no sentido do reconhecimento pelas constituições do meio ambiente ecologicamente equilibrado como um direito fundamental posicionado entre os direitos sociais (PADILHA, 2011, p.235).

Neste diapasão, Rocha (2013, p.53-54) pontua que o Direito Ambiental é uma disciplina cuja formação data de um período recente e expressa fases distintas da proteção ambiental. A sua primeira fase vai dos primeiros tratados bilaterais de proteção a recursos naturais específicos (1867) até a criação das Nações Unidas, em 1945, partindo do reconhecimento da necessidade de limitar a exploração dos recursos naturais e adotar instrumentos legais adequados à proteção da natureza.

No segundo momento, que compreende o período desde a criação das Nações Unidas até a Conferência de Estocolmo, são criados instrumentos legais e organismos internacionais vinculados à matéria ambiental: Organização das Nações Unidas para a Alimentação e Agricultura (FAO), 1945; Organização Mundial da Saúde (OMS), 1946; Agência Internacional de Energia Atômica (IAEA), 1957; Organização Meteorológica Mundial (OMM), 1951, dentre outros. A terceira fase compreende a realização da Conferência de Estocolmo (1972) até a Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e Desenvolvimento (Rio 92). Nesse período houve intensa sistematização da temática ambiental e teve como principal resultado o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA).

A quarta fase teve início pós-Conferência Rio 92 e se encontra em andamento até os dias atuais, caracterizando-se pela integração mundial e reconhecimento de que a pauta ambiental não pode estar limitada por fronteiras geográficas, entendendo que a biosfera possui elementos complexos e interdependentes que não podem ser fragmentados em razão de limites político-territoriais. Em síntese:

O Direito Ambiental é resultado de uma reação a um processo de impacto ao meio ambiente desencadeado pós-Revolução Industrial, que atinge efeitos perceptíveis, *e.g.*, problemática do clima, da desertificação, aumento da abertura da camada de ozônio da atmosfera, poluição costeira, inversão térmica e o efeito estufa (ROCHA, 2013, p.60).

Percebe-se que a degradação da qualidade de vida e da saúde do trabalhador bem como do meio ambiente, está inserida no mesmo contexto econômico-social, por um lado o significado dessa degradação para o trabalhador essa degradação é o aparecimento de doenças ocupacionais e a ocorrência de acidentes do trabalho, para o meio ambiente natural a degradação significa a perda irreparável do equilíbrio dos ecossistemas (PADILHA, 2011, p.234). Embora a sistematização do Direito do Trabalho haja sido construída e afirmada anteriormente a do Direito Ambiental, considerada mais tardia e ainda em construção, é inegável que ambos os campos do saber devem ser considerados igualmente no que tange à importância para a coletividade.

Nesse cenário, é importante destacar que a mudança de paradigma relacionada à proteção do meio ambiente do trabalho como componente do meio ambiente geral e à centralidade da proteção do ser humano que trabalha repercutiu no ordenamento jurídico trabalhista, “na busca de uma sistematização da real dimensão de tutela jurídica desse direito essencial à sadia qualidade de vida do homem trabalhador o direito ao "meio ambiente do trabalho equilibrado" (PADILHA, 2010, p.138).

No tocante a isso, é inevitável o desafio posto ao direito do trabalho em sua funcionalidade em face do potencial de riscos de degradação e poluição labor-ambiental, que extrapolam os limites do local do trabalho, afetam a qualidade de vida do trabalhador e passam a exigir novos instrumentos normativos para sua proteção (PADILHA, 2013, p.174), especialmente quando se evidencia que:

O direito humano fundamental do trabalhador ao meio ambiente do trabalho equilibrado irradia seus efeitos no contrato do trabalho, e como norma de ordem pública, impõe ao empregador o compromisso com a sadia qualidade de vida de todos os trabalhadores no ambiente laboral, e com a sua proteção contra os riscos inerentes à atividade econômica, cabendo-lhe atuar por meio de práticas sustentáveis e de equidade, priorizando práticas de precaução e a promoção do desenvolvimento sustentável em prol dos seus funcionários e da comunidade (PADILHA, 2013, p.178).

Nesta senda, o direito do trabalho tem buscado expandir seus conteúdos materiais a fim de produzir soluções adequadas para as exigências trazidas pelas novas formas de prestação laboral e organização da produção, o que explica o interesse por abarcar de maneira integral os conflitos sociais emergentes, de modo que: “*uno de los desafíos del nuevo Derecho del Trabajo es coadyuvar en la prevención y defensa del medio ambiente*” (PEREZ AMORÓS, 2011, p.272).

Ora, não se está questionando a autonomia destes campos do saber, por outro lado não se pode perder de vista a percepção de que existe uma interface entre as disciplinas, cujo objeto comum é o meio ambiente do trabalho, principalmente quando se leva em consideração o fato

de que o modelo capitalista de produção provocou, simultaneamente, a degradação da qualidade de vida e da saúde dos trabalhadores e dos recursos naturais (PADILHA, 2010, p.139).

Nesse particular, é relevante destacar que a despeito de o meio ambiente do trabalho se encontrar em uma seara limítrofe entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental, o primeiro ocupa-se preponderantemente das relações jurídicas havidas entre empregado e empregador, nos limites de uma relação contratual privatística, ao passo que o segundo protegerá o ser humano trabalhador contra qualquer forma de degradação do ambiente onde exerce sua atividade laborativa (PADILHA, 2010, p.149). Com isso, torna-se ainda mais justificável a existência do viés jurídico do Direito Ambiental do Trabalho, compreendido como:

Um sistema normativo que tutela o meio ambiente do trabalho (de forma imediata) e a saúde dos trabalhadores (de forma indireta), e como disciplina jurídica *in statu nascendi* que descreve e compreende essa proteção normativa, tendo em vista o trabalhador em seu entorno de trabalho (ROCHA, 2002, p. 120).

Nessa direção, Camargo e Melo (2013, p.13) explicitam que, a despeito de o objeto do direito do trabalho ser, preponderantemente, a natureza jurídica das relações entre as partes envolvidas no processo econômico de produção de bens e serviços, engloba normas sobre o ambiente de trabalho tanto na Consolidação das Leis Trabalhistas quanto nas Normas Regulamentadoras. Em paralelo, o direito ambiental absorve em alguma medida os temas que antes eram estudados mais detidamente pelo direito do trabalho e pelo direito da seguridade social, principalmente após a promulgação da Constituição de 1988, na qual está previsto que o meio ambiente do trabalho engloba os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Melo (2013, p.33) compartilha dessa linha de raciocínio e se manifesta no sentido de que o Direito Ambiental do Trabalho nasce associado a uma categoria de direitos jurídicos difusos, não se fundando na titularidade individual, nesse caso a competência legislativa para tratar de questões materiais relacionadas ao meio ambiente do trabalho é comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Dessemelhante do que ocorre com o direito do trabalho em sentido estrito, cuja competência para legislar é exclusiva da União.

A repercussão prática de se considerar o meio ambiente do trabalho como um direito difuso se dá tanto na elaboração quanto na interpretação e aplicação das normas jurídicas derivadas. Quando se considera que se trata de normas de Direito do Trabalho, somente a União pode legislar, ao passo que se forem entendidas como normas de Direito Ambiental e sobre saúde existe a competência concorrente entre a União, Estados e do Distrito Federal, e comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios o cuidado com a saúde e proteção do meio ambiente.

No que tange à interpretação e aplicação também existem rebatimentos quando se considerar tais normas como de direitos difusos ou de direitos individuais, por exemplo, para solucionar uma controvérsia atinente à prescrição nas ações de reparação por danos moral, estético e pela perda de uma chance decorrente de um acidente de trabalho, caso se entenda que são aplicáveis as normas de Direito do Trabalho será considerada a prescrição trabalhista. Ao passo que, se o entendimento se der no sentido de que houve violação de direitos humanos em face dos danos ocasionados à pessoa humana, será aplicada a imprescritibilidade da pretensão ou o prazo mais favorável à vítima (MELO, 2013, p.34).

Por outro lado, é digno de nota a ponderação de Camargo e Melo (2013, p.13) ao destacar que a intersecção entre as tutelas pretendidas pelo direito ambiental do trabalho e pelo direito do trabalho, essas não se confundem, mas se conectam naquilo que diz respeito à proteção do ambiente laboral e, em decorrência disso, da saúde, vida e segurança do trabalhador.

A questão ambiental dialoga de forma transversal com a saúde do trabalhador, o que só reforça a ideia de que é premente a necessidade de ampliação dos mecanismos de tutela para muito além do mero conformar-se com a monetização do risco por meio do pagamento de adicionais salariais (PADILHA, 2013, p.174). Assim, não parece desarrazoado concluir que a disciplina surge como resultado da quebra do paradigma de tratamento centrado unicamente no binômio direito público e direito privado, partindo-se do pressuposto de que os bens juridicamente tutelados – saúde (do trabalhador) e meio ambiente (do trabalho) – correspondem a interesses fronteiriços, isto é, não são puramente estatais nem estritamente particulares (ROCHA, 2002, p.121).

Trata-se de uma busca pela prevenção da ocorrência do dano, com a finalidade de preservação da saúde que, inegavelmente é o bem mais importante do ser humano, sem o qual não é possível a existência do labor, assegurando mecanismos de proteção efetiva ao local em que o trabalho é executado e, seguramente, à pessoa que trabalha.

### **3 EXPOSIÇÃO A RISCOS PSICOSSOCIAIS NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E OS REFLEXOS NA SAÚDE MENTAL DA PESSOA QUE TRABALHA**

Até aqui o presente estudo tem se dedicado a abordar as especificidades relacionadas ao meio ambiente do trabalho considerado como um direito fundamental da pessoa que trabalha, que, na visão antropocêntrica do direito, é entendida como o centro das questões ambientais e o destinatário final de toda e qualquer norma.

Nessa perspectiva, o que justifica a tutela dos bens ambientais são as necessidades humanas, visto que se “todo dano causado ao ambiente laboral afeta de forma direta e imediata o trabalhador, sobreleva-se a importância de medidas protetoras ao ambiente de trabalho” (CAMARGO e MELO, 2013, p.14).

O tema inclusive repercute na esfera previdenciária, visto que a Lei nº 8.213 de 1991, traz a definição legal de acidente de trabalho, entendido como aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade laborativa (BRASIL, 1991).

Não se pode perder de vista o fato de que o meio ambiente laboral é uma causa determinante para a saúde física e mental, principalmente quando se tem em conta que o trabalho pode ser uma fonte de prazer e de contentamento, na medida em que o sujeito se adapta ao modo de organização do trabalho e às condições específicas de execução das tarefas, mas pode ser uma causa de adoecimento físico e mental (SCOTTINI, 2016, p.27).

Com isso, deve-se ter em mente que a saúde é uma ampla gama de possibilidades do organismo frente às mais diversas situações que o ambiente coloca, “(...) uma margem de tolerância às infidelidades do meio” (CANGUILHEM, 2009, p. 64). Está-se falando, dessa maneira, não de um estado, mas de um processo em permanente construção, com um equilíbrio precário, visto que é um reflexo da conjuntura social, econômica, política e cultural, logo depende da época, do lugar, da classe social (SCLIAR, 2007, p.29).

No entanto, ao estabelecer a relação entre meio ambiente de trabalho e saúde da pessoa que trabalha, é importante sopesar a interdependência entre os aspectos físicos ambientais e os aspectos psicológicos do trabalhador, considerando que esses interagem e se modificam constantemente, sendo temerário o estabelecimento de uma relação direta de causa e efeito. Antes, é preciso que sejam discutidas em profundidade as causas de adoecimento dos trabalhadores, bem como a relação entre saúde e meio ambiente do trabalho, incluindo a interação trabalhador-ambiente (DUARTE, 2018, p. 26).



Em uma breve contextualização histórica, Oliveira (2011, p.52-53) explicita que o estudo das questões relacionadas à saúde da pessoa que trabalha não é tão recente, inclusive os romanos já haviam estabelecido a relação entre o trabalho e as doenças, sendo os mineiros e os metalúrgicos os primeiros a terem suas doenças ocupacionais analisadas, no século XVI. Contudo, considera-se como o marco da medicina do trabalho a obra de Bernardino Ramazzini – “As doenças dos trabalhadores” – datada de 1700, na Itália.

De forma inédita, lança luz para o fato de que o trabalho pode produzir doença, demandando dos médicos a investigação junto aos pacientes da profissão de cada um, com o fito de verificar se existe correlação com o quadro de adoecimento. Já se aventava à época a relação entre doença e meio ambiente, quando Ramazzini faz alusão, por exemplo, às doenças dos químicos, dos gesseiros, dos caleiros, dos coveiros, dos literatos e dos notários, cada uma estava relacionada aos condicionantes do ambiente físico aos quais o trabalhador era exposto (inalação de vapores tóxicos, escrita em excesso, longas horas de vigília).

Conforme assinalado em momento oportuno, a Revolução Industrial recrudescer as condições críticas de vida e trabalho, na medida em que o uso de máquinas evidenciou ainda mais a fragilidade humana, visto que essas não adoeciam ou sofriam lesões, ao passo que os trabalhadores inevitavelmente ficavam enfermos ou sofriam acidentes graças à extenuante carga de trabalho que lhes era imposta, o que levou à inúmeras reações sociais e consequente intervenção estatal para a mitigação do quadro absurdamente dramático (OLIVEIRA, 2011, p.56).

Pode-se dizer que naquele contexto inicial, os riscos ocupacionais de maior relevo envolviam agentes químicos, como gases e vapores; agentes físicos (choques elétricos, vibração, temperaturas extremas); agentes mecânicos (defeitos nos equipamentos, precária manutenção da maquinaria) postura inadequada e repetição exaustiva de movimentos (ROCHA, 2013, p.107).

Assim, Carmo (2020, p.74) pontua que a luta pela sobrevivência que marcou o início da industrialização do século XIX cedeu lugar para a luta pela saúde do corpo. O foco, portanto, era a saúde física da classe operária, ressaltando-se que o aspecto mental passa a ser objeto de preocupação apenas a partir da segunda onda de proteção ao meio ambiente e saúde do trabalhador – cujo ápice se deu a partir dos acontecimentos de 1968, como os movimentos sociais contrários à sociedade de consumo e as greves selvagens do período, foi identificado que a organização do trabalho era agressiva à saúde mental dos trabalhadores.

Nesse contexto, Dejours (1992, p.122) indica três perspectivas de estudos que perfilam a relação entre pessoa que trabalha e a organização do trabalho: a fadiga, que implica na perda

da versatilidade do aparelho mental; o sistema frustração-agressividade reativa, que aprisiona uma parte significativa da energia pulsional; e, finalmente, a organização do trabalho, “como correia de transmissão de uma vontade externa, que se opõe aos investimentos das pulsões e às sublimações”. Merece ressalva o fato de que à época, Dejours estava analisando as consequências da automatização repetida e cronometrada dos gestos dos trabalhadores na linha de produção, própria da dinâmica taylorista, em relação ao querer corporal submetido às imposições do modo capitalista de produção (FONSECA, 2003, p.342).

Justamente essas transformações no mundo do trabalho ocasionaram outros rebatimentos que implicaram no surgimento de novos riscos à vida e à saúde da pessoa que trabalha, especialmente no que tange às relações humanas no meio ambiente laboral, tornando assim indispensável a análise dos elementos psicossociais que, nas palavras de Duarte (2018, p.20) “atingem menos o corpo do trabalhador e passam a destruir sua mente”, pois o trabalho deixa de ser um aliado à motivação para se constituir em um entrave à realização da plena potencialidade humana.

### 3.1 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS PARA A PESSOA QUE TRABALHA

A ideia de que o mundo está em constante mudança não é nova, inúmeras transformações vêm ocorrendo, contudo, interessa apontar aquelas que dizem respeito mormente ao objeto de estudo deste trabalho. Parece bastante acertada a classificação de tais mudanças em quatro espécies (SOUTO MAIOR, 2011, p.21), a saber: mundo do trabalho (progresso tecnológico), economia (crise e globalização), política (neoliberalismo, regionalismo e comunidade) e relações sociais (emancipação feminina e das minorias, imigrações, consumismo), ressaltando-se o enfoque no mundo do trabalho e nos reflexos do neoliberalismo na potencialização dos riscos psicossociais.

Nesse sentido, Dejours (1992) indaga o quê, no trabalho, pode ser uma fonte específica de nocividade para a vida mental. Esclarece que nos primórdios da industrialização o problema estava justamente na duração excessiva e nas condições de trabalho, aqui entendidas como sendo compostas pelo ambiente físico (temperatura, barulho, pressão etc.), ambiente químico (vapores, gases, poeira), ambiente biológico (fungos, parasitas, vírus, bactérias) e aspectos de higiene e segurança, além de características do posto de trabalho.

Ocorre que, no que tange ao sofrimento mental, esse é resultante da organização do trabalho, designada por Dejours (1992, p.25) como “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de

responsabilidade etc”. Com isso, defende a ideia de que a organização do trabalho rígida e imposta, que caracteriza o trabalho pós-revolução industrial, aparece como um obstáculo à livre estruturação da tarefa. A organização do trabalho fixado pelas chefias, pode, em certos casos, entrar em choque com o compromisso operatório favorável que o trabalhador teria instituído espontaneamente e, desse modo, comprometer imediatamente o equilíbrio psicossomático<sup>6</sup>.

Em tese, o autor destaca que a organização do trabalho é causa de uma fragilização somática, na medida em que ela pode bloquear os esforços do trabalhador para adequar o modo operatório às necessidades de sua estrutura mental. Em outras palavras, a organização do trabalho, principalmente nos moldes taylorista/fordista é capaz de neutralizar completamente a vida mental durante o trabalho. O trabalhador se encontra lesado em suas potencialidades e obrigado a funcionar como uma estrutura comportamental. Ressaltando-se que o Toyotismo não rompeu com as formas de apropriação da subjetividade da pessoa que trabalha, mas tão somente apresentou estratégias e mecanismos mais sutis que os modelos anteriores.

### **3.1.1 A centralidade do trabalho na vida dos sujeitos**

O tema trabalho é objeto de estudo das mais diversas áreas do conhecimento, sociologia, antropologia, direito, psicologia e o rol não é exaustivo. O olhar de cada um desses ramos do saber é diferente, no entanto, existe uma convergência no que tange ao reconhecimento do papel de mediação do trabalho com a dignidade da pessoa humana (WANDELLI, 2015, p.194). Já foi referido anteriormente por Souto Maior (2011) que o trabalho como fato social é um só, mas o que se passa no mundo das ideias é o que vai conferir importância e significado.

Sob o prisma filosófico, o trabalho volta-se para o sujeito que trabalha a partir do seu valor, sua destinação e finalidade. Souto Maior (2011, p.29-30) sinaliza que na antiguidade o trabalho era considerado uma atividade menor, exercida por pessoas destituídas de sua liberdade. Tamanho era o desprezo que sequer havia uma palavra na língua grega para designar

---

<sup>6</sup> Tais práticas podem ser configuradas como estratégias abusivas a exemplo da gestão por injúria, definida por Hirigoyen (2017, p.28) “como o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os ou insultando-os, com total falta de respeito”, a tônica nesse caso é o uso de humilhações e constrangimentos, permeado de autoritarismo e de falta de respeito, como meio de conseguir obediência e submissão. Não é sinônimo de assédio moral – que será discutido adiante – em virtude de a gestão por injúria ser um expediente utilizado por gestores tirânicos contra todos os empregados, indistintamente, sem um alvo específico.

Em igual sentido, Hirigoyen (2017, p.23) aponta que outra forma que pode ser considerada abusiva é a gestão por estresse - que não se confunde com a prerrogativa que assiste ao empregador de exigir que o trabalho prestado atenda a um padrão mínimo de qualidade – e se trata da imposição de condições de trabalho duras, marcadas pela pressão para que as tarefas sejam executadas em ritmos extenuantes, pelo excesso de cobranças e de metas, pela supervisão exagerada, além de comparações e utilização de ranking de desempenho dos trabalhadores, fatores que desencadeiam o estresse. A intencionalidade aqui é melhorar a eficiência, a performance do negócio e não destruir os empregados, o que não elimina as consequências deletérias à saúde das pessoas que trabalham.

trabalho e os vernáculos latinos existentes o associavam a esforço penoso e doloroso. No pensamento hebraico o trabalho ganha um sentido de meio para alcançar a Deus e pagar pelo pecado original cometido, ao passo que no cristianismo assume a conotação de instrumento para atingir os fins da vida cristã. Por sua vez, o protestantismo vê o trabalho como vocação divina, portanto, algo santo e digno.

Vale mencionar que a noção de trabalho assimilada pela concepção jurídica dá lugar ao direito do trabalho, e aqui Supiot (2016, p.09) destaca que não estão abarcadas todas as formas de trabalho ou de atividade profissional, no sentido amplo do termo, mas aquelas nas quais o trabalho é tratado tal qual uma mercadoria, constituindo-se em objeto de uma negociação. Registra-se, portanto, uma antinomia entre a patrimonialidade do trabalho e a suprapatrimonialidade do corpo humano, haja vista que o trabalho é tido como um bem mensurável, por outro lado o substrato da pessoa que trabalha tem um valor que não pode ser colocado na ordem econômica (SUPIOT, 2016, p.91).

Seguindo a tradição sociológica de Marx, a categoria trabalho é entendida como a base da construção da identidade e da realização pessoal, bem como da integração social, possui uma dimensão ontológica, isto é, encontra-se na origem do ser, sendo constitutivo e indissociável desse. No livro primeiro de O Capital, especificamente no capítulo V, Marx assim define o trabalho:

Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências nela adormecidas e sujeita o jogo de suas forças a seu próprio domínio. Não se trata aqui das primeiras formas instintivas, animais, de trabalho. O estado em que o trabalhador se apresenta no mercado como vendedor de sua própria força de trabalho deixou para o fundo dos tempos primitivos o estado em que o trabalho humano não se desfez ainda de sua primeira forma instintiva. Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colmeias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e, portanto, idealmente (MARX, 1985, p. 149-150).

Sem a pretensão de tecer um debate entre as diversas posições acerca do tema, vale ressaltar que Hannah Arendt (2007) discorda da visão de Marx no que diz respeito ao trabalho ser algo intrínseco à existência. A autora acredita que é o resultado de um processo cultural imposto pelos seres humanos à sua própria espécie e considera que existem três atividades humanas fundamentais: o labor, o trabalho e a ação.

Em linhas gerais, o labor corresponde ao próprio processo biológico do corpo, relaciona-se às necessidades vitais de manutenção da própria vida; o trabalho é a atividade artificial, isto é, não naturalizada da vida humana, responsável pela produção de objetos duráveis; a ação é considerada a única atividade exercida de forma mediata, está relacionada à pluralidade da condição humana, à vida política e à necessidade de atuação coletiva refletiva (ARENDRT, 2007, p.15).

Ainda que se reconheça a importância das considerações acima, ressalte-se que a posição adota neste estudo está afinada com a concepção marxista acerca da dimensão ontológica do trabalho, haja vista que:

O trabalho, portanto, enquanto formador de valores-de-uso, enquanto trabalho útil é uma condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade; é uma necessidade natural eterna, que a função de mediatizar o intercâmbio orgânico entre o homem e a natureza, ou seja, a vida dos homens”. Através do trabalho, tem lugar uma dupla transformação. Por um lado, o próprio homem que trabalha é transformado pelo seu trabalho; ele atua sobre a natureza exterior e modifica, ao mesmo tempo, a sua própria natureza; “desenvolve as potências nela oculta” e subordina as forças da natureza “ao seu próprio poder (LUKÁCS, 1979, p.16).

Note-se que “no interior do trabalho estão presentes todas as determinações constitutivas da essência do ser social” (ANTUNES, 2009, p.145). Na produção marxista, o trabalho exerce o papel de atividade fundante da humanidade, elemento constitutivo do ser social, responsável pela produção de riqueza social e condição *sine qua non* para que o homem satisfaça suas necessidades, sendo considerado um elemento distintivo entre os seres humanos e os outros animais que se apropriam da natureza tão somente como forma de sobrevivência, sem uma finalidade consciente ao passo que os sujeitos sociais operam uma transformação da natureza e de si próprios (MARX, 2004).

No tocante à discussão sobre o papel do trabalho na constituição psicológica do sujeito, essa não é recente. Freud (1930), já destacava a importância do trabalho para a saúde psíquica, o que é explicitado em sua obra “O Mal-estar na Civilização: “nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente à realidade quanto à ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, lhe fornece um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana” (p. 88).

Dentre os estudos que consideram a dimensão subjetiva/psicológica do trabalho, destacam-se duas principais correntes: a psicopatologia do trabalho, encabeçada pelo psiquiatra francês Louis Le Guillant que se debruçou sobre a patogenia e a caracterização dos transtornos psíquicos relacionados às situações de trabalho; e a psicodinâmica do trabalho – referencial teórico adotado neste estudo – desenvolvida pelo grupo do psiquiatra, médico do trabalho e psicanalista francês, Christophe Dejours, cujo objeto é a análise dos processos psíquicos

mobilizados pelos sujeitos no confronto com a realidade do trabalho e o papel da organização do trabalho na determinação do sofrimento psíquico<sup>7</sup> (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 63-64).

No olhar da psicodinâmica, portanto:

o trabalho não é redutível a uma atividade de produção no mundo objetivo. O trabalho sempre coloca à prova a subjetividade, da qual esta última sai acrescentada, enaltecida, ou ao contrário, diminuída, mortificada. Trabalhar constitui, para a subjetividade, uma provação que a transforma. Trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar (DEJOURS, 2004, p.30).

Autores como Clot (2007) ponderam que o trabalho é ação e possui função psicológica porque coloca o sujeito à prova de suas obrigações práticas e vitais com relação aos outros e com relação ao mundo. Não sendo assim, a mera necessidade de subsistência o que governa as atividades de trabalho, pois essas são também obra e ação: obra no sentido de que produz coisas duradouras destinadas a tornar o mundo habitável, estando entre essas coisas os gêneros de vida profissional.

Em direção semelhante, Codo (2004) reafirma tais premissas partindo de uma concepção de homem psicossocial, portanto histórico, que reconhece a importância do trabalho na construção da identidade e na condição de um dos berços da afetividade, de sofrimento e prazer que, retornam ao psiquismo do trabalhador, pois é o lugar em que se desenrola para o sujeito a experiência dolorosa e decisiva do real, entendido como aquilo que – na organização do trabalho e da tarefa – resiste à sua capacidade, às suas competências, a seu controle.

Destarte, Vasques-Menezes (2004, p.44) destaca que em todo trabalho se faz necessário o investimento afetivo para que possa ser realizado e, esse vínculo é indispensável para que o sujeito possa se sentir adequado às funções e com capacidade de desenvolvê-lo. Não é sem razão que Dejours (1992, p.133) sustenta a hipótese de que a organização do trabalho exerce um impacto no aparelho psíquico da pessoa que trabalha e o sofrimento de natureza mental emerge quando o sujeito, no trabalho, não consegue modificar a tarefa de modo que não seja tão repetitiva e esvaziada de sentido.

Neste diapasão, Pinheiro e Monteiro (2007, p.34) enfatizam que o trabalho passa a ser a via de acesso para o lugar social, pois o sujeito só tem o reconhecimento de sua existência, caso produza. De maneira que, pode-se afirmar que o trabalho se constitui para a pessoa que trabalha como um verdadeiro sentido de vida, uma vez que, em muitas situações, ela passa a

---

<sup>7</sup> Dejours (2004, p.28) esclarece que a psicodinâmica do trabalho é uma disciplina clínica baseada na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental; e uma disciplina teórica que se esforça para inscrever os resultados da investigação clínica da relação com o trabalho numa teoria do sujeito que engloba, ao mesmo tempo, a psicanálise e a teoria social.

maior parte de seu tempo trabalhando, mais do que vivenciando situações fora do espaço de trabalho.

É inegável que o trabalho representa um valor fundamental para o ser humano, ocorre que o trabalho regulado pelo capitalismo faz com que a pessoa que trabalha perca a noção da exploração à qual está submetida e aceita que seu trabalho seja transformado em mercadoria, perdendo de vista o fato de que o pressuposto de que o trabalho humano não deve ser uma mercadoria, desvinculado daquele que o exerce (SOUTO MAIOR, 2011, p.42).

Ocorre que, o sentido do trabalho que estrutura o capitalismo é destruturante para os seres humanos, ao passo que o trabalho estruturante para os sujeitos é destruturante para o capital, “se por um lado necessitamos do trabalho humano e de seu potencial emancipador, devemos também recusar o trabalho que explora, aliena e infelicita o ser social” (ANTUNES, 2018, p.26). Aqui reside, portanto, o cerne da dialética do trabalho, a processualidade contraditória do ato de trabalhar: ao mesmo tempo aliena e emancipa e, o desafio consiste justamente em dar sentido ao trabalho, de maneira a construir um novo modo de vida a partir das novas configurações do mundo do trabalho.

### **3.1.2 As metamorfoses na organização do trabalho: taylorismo-fordismo, reestruturação produtiva, globalização e neoliberalismo**

Reafirma-se que a revolução industrial demarcou definitivamente a apropriação dos meios de produção pelos capitalistas, ao passo que os antigos artífices foram obrigados a vender sua força de trabalho, sua única propriedade, demarcando de uma vez por todas a divisão entre o planejamento/administração e a execução, em uma nítida separação entre aqueles que pensavam/concebiam e aqueles que executavam (PINTO, 2007).

Conforme apontam Franco e Druck (1998, p.62-63), trata-se de uma época na qual são registrados elementos marcantes de profunda transformação tanto na vida dos homens entre si e na sua relação com o meio ambiente, quanto nas condições objetivas e subjetivas da saúde humana. Assistia-se ali à configuração de novos regimes de trabalho, cujo ritmo de execução era cada vez mais veloz e predeterminado, o que potencializou a atuação de agentes agressivos já conhecidos e de novos, de variados tipos, químicos, ergonômicos e organizacionais.

Conforme referenciado outrora, as inovações tecnológicas trazem inúmeras mudanças na organização do trabalho em nome do aumento da produtividade, contudo a essência do modo capitalista de produção se mantém inalterada, apenas se constata o aperfeiçoamento das formas de exploração da classe assalariada ou classe-que-vive-do-trabalho (ALVES, 2004; ANTUNES, 2008).

Desde os seus primórdios o modo de produção capitalista tem empreendido diversas alternativas tecnológico-organizacionais para controlar o trabalho, aumentar a margem de lucro e para fazer frente aos períodos de crise, para tanto são introduzidas inovações tecnológicas, através de novos equipamentos ou alternativas de organização do trabalho, extensão da jornada de trabalho ou redução da remuneração do trabalho (FREIRE, 2000).

No final do século XIX, Taylor se torna referência em se tratando de organização do trabalho. Os princípios tayloristas foram intensificados por Henry Ford, através da construção das linhas de montagem, conforme é ressaltado:

Se a racionalização taylorista permitia uma significativa intensificação do trabalho humano através do controle pela cronometragem dos tempos de operação parciais, no sistema fordista é a velocidade automática da linha de série que impõe ao trabalhador a sua condição de disposição para o labor, estabelecendo, dentro de limites cada vez mais estreitos de tempo, a “melhor maneira” de trabalhar (PINTO, 2007, p. 45).

Nessa perspectiva, o trabalho é reconduzido aos seus atos elementares, redutíveis a uma mesma unidade de tempo, logo passíveis de cálculo de preços de venda, rendimento e lucro (SUPIOT, 2016, p.09). Festi (2018, p.141) destaca que a organização do trabalho pautado no binômio taylorista-fordista consolidou um novo regime de acumulação baseado na exploração intensiva da força de trabalho, com ganhos significativos sobre a taxa de lucro.

Taylor se preocupava, prioritariamente, com as relações entre os operários e as modernas técnicas de produção ao passo que Ford, um industrial capitalista, atentava para o modo de vida dos operários fora da fábrica a fim de garantir uma reprodução estável de sua força de trabalho, que pudesse suportar o ritmo acelerado, monótono, repetitivo e fatigante da fábrica.

Ressalte-se que a consolidação do taylorismo-fordismo enquanto um sistema hegemônico necessitou de condições materiais e sociais só possíveis após a Segunda Guerra Mundial, como destaca Gramsci:

é necessário um longo processo, no qual ocorra uma mudança das condições sociais e dos costumes e hábitos individuais, o que não pode ocorrer apenas através da ‘coerção’, mas somente por meio de uma combinação entre coação (autodisciplina) e persuasão, sob a forma também de altos salários, isto é, da possibilidade de um melhor padrão de vida, ou talvez, mais exatamente, da possibilidade de realizar o padrão de vida adequado aos novos modos de produção e de trabalho, que exigem um particular dispêndio de energias musculares e nervosas (GRAMSCI, 2007, p. 275).

Dejours (1992) acentua que em se tratando da saúde dos trabalhadores, o trabalho taylorizado colocou em evidência a discussão sobre o que acontece com a vida psíquica do trabalhador desprovido de sua atividade intelectual, apontando para a emergência de uma vivência de sofrimento mental.



Ocorre que, a partir dos anos 70 do século XX, o padrão de desenvolvimento capitalista vigente, o taylorismo-fordismo, compreendido como um padrão de acumulação capitalista, sustentado na produção e consumo em massa, pleno emprego e no Estado de bem-estar-social, entrou em crise.

De acordo com Harvey (2007, p.140), findou a “onda longa com tendência expansionista” e com ela a longa fase de acumulação intensa e acelerada, pois a intensa crise global de superacumulação ocorrida na ocasião forçou os grandes grupos empresariais a entrarem num período de racionalização, reestruturação e aumento do controle do trabalho.

Nesta linha, Antunes (2009, p.31) destaca que os traços mais evidentes do declínio foram:

- 1) Queda da taxa de lucro (...);
- 2) O esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção (...);
- 3) Hipertrofia da estrutura financeira que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos (...);
- 4) A maior concentração de capitais graças às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas;
- 5) A crise do *welfare estate* ou ‘Estado do bem-estar social’ e dos seus mecanismos de funcionamento (...);
- 6) Incremento acentuado das privatizações, tendência generalizada às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimiam esse novo quadro crítico.

Assim, Druck (1996, p.27) assinala que a reestruturação produtiva, iniciada nos anos 70 nos países centrais, foi uma resposta ao esgotamento do modelo de acumulação taylorista-fordista. A partir de então o capital transformou seu processo produtivo, passando a constituir maneiras de acumulação flexível em substituição ao modelo taylorista-fordista, com destaque para o toyotismo conhecido como modelo japonês, “com o objetivo de recuperar seu ciclo reprodutivo e, ao mesmo tempo, repor seu projeto de hegemonia” (ANTUNES, 2018, p.154).

Tal paradigma, encontrado dentro da fábrica da Toyota, partiu da crítica ao sistema fordista, no tocante àquilo que era considerado desperdício, a exemplo da superprodução, dos tempos de espera, dos transportes desnecessários, dos processos de fabricação, dos estoques não vendidos, das idas e vindas perdidas e dos defeitos (DAL ROSSO, 2008). Além disso, conforme assinalado por Supiot (2016, p.86), a fórmula do modelo japonês apostava justamente nos ganhos provenientes do apelo ao comprometimento do trabalhador na relação de trabalho, o que poderia ser instrumentalizado para estender o domínio do empregador sobre seus empregados.

As características distintivas do Toyotismo em relação ao fordismo destacadas por Antunes (2018, p.55) são: I) produção vinculada à demanda e não mais em série; II) ruptura

com a forma parcelada de execução do trabalho; III) desvinculação da relação homem-máquina, em face da possibilidade de trabalho simultâneo em várias máquinas; IV) efetivação da produção no menor tempo possível (*just-in-time*); V) desenvolvimento do sistema de kanban (fornecimento de itens de acordo com o consumo), dada a existência de menores estoques para reposição de peças; VI) horizontalização do complexo produtivo e expansão da terceirização tanto das atividades-meio como das atividades-fim; e VII) criação de círculos de controle da qualidade, voltados à melhoria da qualidade das empresas.

Há que se atentar para a observação trazida por Antunes (2008, p.39) no que refere ao toyotismo: não se está diante de um novo modo de organização societária, livre das mazelas do fordismo. Se, por um lado, aclama-se a necessidade do trabalho em equipe – em contraposição ao trabalho parcelado – da autonomia do trabalhador, a dimensão ética ganha espaço no delineamento de estratégias que alcem a organização ao patamar de socialmente responsável, o funcionário passa a ser considerado colaborador.

Em contrapartida, as práticas existentes refletem o incentivo à competitividade e ao individualismo, a exigência no cumprimento de multitarefas, o envolvimento das empresas em escândalos relacionados a questões, a fraudes nos negócios ambientais, por exemplo, bem como o crescimento do índice de casos de assédio moral aos trabalhadores.

Para a efetivação de tal modelo de gestão da produção era requerido, além da flexibilização do aparato produtivo, a “flexibilização” das relações trabalhistas, haja vista que o sistema toyotista se estrutura com o mínimo de funcionários possível e modifica seu quadro através de horas-extras, trabalhadores temporários e subcontratações de acordo com as condições do mercado (ANTUNES, 2008, p.34).

No campo político-ideológico, Filgueiras (1997) relata que no período histórico em questão estava sendo disseminado mundo afora o chamado neoliberalismo, que funcionava como uma espécie de guia teórico e prático para partidos e governos de quase todos os países ocidentais, afetando significativamente a forma de atuação e regulação dos Estados nacionais, fragilizados em face das exigências impostas pelo mercado, especialmente no que tange à competitividade. Conforme explicitado por Supiot (2016, p.XXXI): “na perspectiva neoliberal, o direito da concorrência ocupa o lugar de um direito constitucional em escala planetária, e as instituições internacionais de comércio disputam com os estados o papel de terceiro garante do mercado”.

A despeito de o embrião do ideário neoliberal ter sua origem no pós-Segunda Guerra Mundial, como uma reação teórica e política ao Estado Intervencionista/keynesiano, presente na Europa e nos EUA, foi durante o crepúsculo da década de 1970 que se estabeleceram as

condições ideais para a implementação das teses neoliberais, como uma crítica a todo e qualquer limite imposto pelo Estado ao funcionamento dos mecanismos do “mercado livre” como pressuposto para a garantia da liberdade econômica e política. Além disso, defendia o princípio da desigualdade como valor positivo e imprescindível ao funcionamento da sociedade democrática, pois é a base da liberdade e da vitalidade da concorrência, assim:

(...) bastaria deixar essa realidade por sua própria conta para ela alcançar equilíbrio, estabilidade e crescimento. Qualquer intervenção do governo só poderia desregular e perturbar esse curso espontâneo, logo convinha estimular uma atitude abstencionista. O neoliberalismo compreendido dessa forma apresenta-se como reabilitação pura e simples do *laissez-faire* (DARDOT e LAVAL, 2016, p.13).

Não parece desarrazoado considerar que o neoliberalismo transformou o capitalismo e as sociedades, não podendo ser considerado apenas uma ideologia ou um tipo de política econômica. Trata-se, pois, de “um sistema normativo que ampliou sua influência ao mundo inteiro, estendendo a lógica do capital a todas as relações sociais e a todas as esferas da vida” (DARDOT e LAVAL, 2016, p.07).

O sistema neoliberal enfraquece o potencial de mobilização dos sujeitos, que são submetidos a um regime de concorrência em todos os níveis, desde as formas de gestão na empresa, de avaliação de performance, o desemprego e a precariedade das condições de trabalho, tais elementos funcionam como alavancas poderosas de concorrência interindividual, definindo assim novas subjetividades que mutilam a vida comum, dentro e fora do trabalho (DARDOT e LAVAL, 2016, p.08-09).

Partindo do pressuposto de que as mudanças que vêm ocorrendo historicamente não são estanques, mas imbricadas e complexas, não se pode desconsiderar que a posição defendida por Franco e Druck (1998, p.62) de que “a globalização é o carro-chefe do movimento estrutural do capitalismo, em conjunto com a reestruturação produtiva em curso e a adoção de políticas neoliberais de ajuste da economia por inúmeros países”. O conceito é trazido por Alves (2001, p.50) que pontua que a globalização é:

antes de mais nada, uma nova etapa do desenvolvimento do capitalismo mundial, que possui características particulares em relação às etapas sócio-históricas anteriores do desenvolvimento capitalista. Ela se caracteriza, principalmente, pela predominância do capital financeiro no processo de acumulação capitalista em detrimento das demais frações do capital – a industrial e a comercial.

De acordo com Chesnais (2001, p.06) a globalização – nascida da liberalização e da desregulamentação – não tem nada a ver com um processo de integração mundial que seria um portador de uma repartição menos desigual das riquezas, ao contrário, trouxe todas as tendências à polarização e à desigualdade que haviam sido contidas, com dificuldades, no decorrer da fase precedente.

Em linha semelhante, Supiot (2016, p.XXX) aduz que a globalização – ao lado reterritorialização – é face inseparável de estratégias econômicas fundadas em vantagens competitivas locais. Os efeitos desse movimento rebatem de forma paradoxal no mercado de trabalho, por um lado a lógica quantitativa pressiona os custos do trabalho para baixo e, por outro lado a lógica qualitativa pressiona as exigências de qualificação do trabalho para cima.

Um estudo realizado pela OIT (2016, p.05) assinala que a globalização trouxe mudanças nos padrões de emprego por meio de maior flexibilidade no processo de trabalho, mais empregos a tempo parcial e temporário e contratação independente de pessoal, deu origem a consideráveis novas aberturas para o desenvolvimento econômico, mas também potencializou o perigo de processos competitivos globais, colocando pressão nas condições de trabalho e respeito pelos direitos fundamentais.

Não se pode olvidar ainda que a conjuntura econômica foi utilizada como justificativa para que as empresas passassem a adotar a terceirização como ferramenta ou estratégia de sobrevivência, considerando a necessidade a redução de custos de produção para manter a competitividade nacional e internacional (BORGES; DRUCK, 1993).

Supiot (2016, p.126) leciona que o cenário em tela incide ainda nas questões ligadas à perda do sentimento de identidade coletiva e à fragmentação das coletividades laborais, na medida em que prevalece a desregulamentação das relações de trabalho cujo efeito imediato consiste na diversificação da situação jurídica das pessoas que trabalham, na dualidade de regimes jurídicos que de um lado abarca trabalhadores regidos por um regramento mais protetor e de outro (des) abriga aqueles que estão submetidos às formas atípicas de emprego, como o trabalho temporário, intermitente, de duração determinada.

E o que dizer dos impactos dessas transformações na vida da pessoa que trabalha? Ora, Fonseca (2003, p.04) refere que a chamada sociedade pós-industrial, ao mesmo tempo em que liberta os movimentos do trabalhador das amarras taylorista-fordistas de produção, livrando seus gestos corporais, passa a exigir total integração da mente, da alma do trabalhador. Nesse sentido, Filgueiras (2017, p.25) destaca que as mudanças nas estratégias de gestão do trabalho, vinculadas mais diretamente à reestruturação produtiva, a exemplo da ampliação da terceirização e práticas de remuneração e jornadas flexíveis, recrudescem riscos de agravos

O advento dos programas de qualidade total, da tolerância zero ao erro, o aparente afrouxamento da vinculação do trabalhador com o espaço de trabalho e a suposta flexibilização do tempo de trabalho, rebatem em questões que se relacionam à psicopatologia do trabalho, visto que a fronteira entre as posturas adotadas pelo indivíduo no trabalho e na sua vida privada se tornam cada vez mais invisíveis. O que permite concluir que as novas formas de organização

do trabalho afetam mais profundamente o desejo, o querer dos sujeitos, não sendo possível, portanto:

Ignorar ou minimizar o sofrimento e a exploração da massa de trabalhadores e seus filhos, a situação de escravidão, a qual muitos estão submetidos, o esgotamento físico, as mutilações, enfim, a condição subumana de existência imposta em várias partes do mundo, vivemos hoje uma situação que assusta pelo elevado índice de pessoas atingidas por episódios de desordem mental e suas consequências: alcoolismo, depressão, suicídios etc. (ALEVATO, 1999, p.218).

No entendimento de Seligmann-Silva (2013, p.291) a tão aclamada flexibilidade que se estabeleceu no mundo do trabalho como novo pressuposto básico, permitiu a desregulamentação dos contratos de trabalho e tornou fluido inclusive os valores básicos que presidiam a vida cotidiana, o funcionamento da família e de todas as instituições, em uma clara ofensiva para reproduzir na sociabilidade humana o ideal da organização enxuta e flexível.

Adicionalmente, a exigência da polivalência surgiu neste contexto como um valor que atingiu o orgulho profissional de operários superespecializados e de técnicos experientes e reconhecidos exatamente por desenvolver atividades específicas. Isso impactou consideravelmente, um dos principais suportes da identidade e da saúde mental: o reconhecimento tanto da pessoa que trabalha quanto do trabalho por ela realizado (SELIGMANN-SILVA, 2013, p.292).

Endossando tal assertiva, Sennett (2014, p.10) pondera que o discurso da flexibilidade tenta descrever um sistema que ataca as formas rígidas da burocracia e da rotina. Reclama-se um trabalhador ágil, aberto a mudanças em curto prazo, que assume riscos continuamente e depende cada vez menos de leis e procedimentos formais, por outro lado, a ansiedade e o abalo no caráter pessoal dos sujeitos são inevitáveis nesse contexto.

Atualmente, tem-se discutido que a sociedade vive o momento da Quarta Revolução Industrial, denominada de “Indústria 4.0”, cujo diferencial em relação às revoluções industriais anteriores é a velocidade muito maior da evolução e a profusão de novidades tecnológicas que abrangem numerosas áreas, tais como: a inteligência artificial (IA), a robótica, a internet das coisas, os veículos autônomos, a impressão em 3D, a nanotecnologia, a biotecnologia, a ciência dos materiais, o armazenamento de energia e a computação quântica, impactando sobremaneira na economia, na sociedade e no modo de vida dos indivíduos (SCHWAB, 2016).

Essa dinâmica de sociabilidade repercute profundamente na subjetividade dos sujeitos que trabalham, o que vem sendo discutido nos estudos de Delgado, Di Assis e Rocha (2020) que destacam dentre os rebatimentos psíquicos possíveis a melancolia como consequência da desumanização produzida pela lógica do discurso neoliberal - centrado na ideia de excelência e do produtivismo.

Embora as referidas autoras lancem o olhar mais detidamente para os rebatimentos do teletrabalho durante a pandemia, sem sombra de dúvidas as questões apontadas guardam relação menos com a modalidade de realização do trabalho do que com a problemática ligada ao modelo de gestão das organizações. O ponto de partida é o conceito de melancolia utilizado por Freud que distingue do luto, visto que essa diz respeito à da perda de um objeto de natureza ideal, de difícil identificação, ao contrário do luto, que tem por objeto algo que morreu. Define, portanto, como sendo:

Um desânimo profundamente doloroso, uma suspensão do interesse pelo mundo externo, perda da capacidade de amar, inibição de toda atividade e um rebaixamento do sentimento de auto-estima, que se expressa em auto-recriminações e autoinsultos, chegando até à expectativa delirante de punição (FREUD, 1992, p.131).

De acordo com o entendimento de Mendes e Vivès (2020, p.190), o adoecimento pelo trabalho é um conseqüente lógico dos modelos de gestão vigentes nas organizações modernas do trabalho capitalista assalariado, que, amparados na acumulação, no produtivismo e no consumismo, “têm forjado sujeitos melancólicos e uma melancolização patogênica que faz adoecer.”

Os autores referidos destacam que no âmbito das relações de trabalho, a tirania da voz do supereu (o outro) se manifesta no discurso capitalista lastreado no imperativo “trabalhe e cale-se”, de modo que a melancolia emerge de um jogo de “surdo-mudo”, no qual “o sujeito é silenciado pela ausência de resposta do Outro” (MENDES; VIVÈS, 2020, p.193). Assim, o trabalhador crê que jamais será escutado, por isso se cala e, justamente do silêncio gritante surgem o adoecimento e o sofrimento de uma existência melancólica, na qual “não se deseja mais nada e se pede menos ainda”, o que culmina na desistência de buscar uma experiência de satisfação renovável” (MENDES; VIVÈS, 2020, p.195).

Desse modo, a melancolização do trabalhador pode se dar em decorrência da perda dos referenciais de tempo e de espaço de trabalho, propiciada pela incorporação da tecnologia, por exemplo, agregada ao discurso capitalista da redução de custos, da maximização da produtividade e da disponibilidade eterna do trabalhador, que se intensifica ainda mais em face das possibilidades de controle e vigilância contínuos e da diluição das fronteiras de trabalho e não trabalho (DELGADO; DE ASSIS; ROCHA, 2020, p.187).

Nesse contexto de transformações e na ânsia de atender às novas exigências que o trabalho lhe impõe, o trabalhador passa a adoecer, o que é apontado nos dados da Secretaria da Previdência (BRASIL, 2017) que demonstram que, no período de 2012 a 2016, os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez.

### 3.2 RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO E O POTENCIAL DE GERAR DANOS À SAÚDE MENTAL DA PESSOA QUE TRABALHA

As inquietações relacionadas ao meio ambiente laboral e seus impactos na vida da pessoa que trabalha vêm ganhando relevo a partir da década de 60, quando são analisadas as questões ligadas à organização e aos fatores psicossociais do trabalho, principalmente com o advento das novas tecnologias e sistemas de produção, que repercutem tanto no trabalho administrativo quanto no industrial (GUIMARÃES, 2013, p.274)<sup>8</sup>.

A abordagem psicossocial dos riscos presentes no ambiente laboral está lastreada na concepção de que a complexidade humana não pode ser abarcada por visões fragmentadas da realidade, assim os aspectos individuais, subjetivos estão intimamente relacionados às relações sociais que se desdobram em espaços coletivos.

Por essa razão, Baruki (2018, p.30) assinala que a interação analisada sob a perspectiva psicossocial diz respeito à “interação social” entre: indivíduos; indivíduos e um grupo; indivíduos consigo próprio. A autora parte da premissa de que a sociologia ou a psicologia não conseguem isoladamente explicar as condutas humanas concretas, de modo que o arcabouço teórico da psicossociologia contribui para uma melhor apreensão da relação entre as estruturas mentais dos sujeitos e as regulações institucionais.

A princípio cumpre explicitar que a ideia de risco está associada a uma decisão humana, uma expectativa de que algo possa ocorrer. Rocha (2013) distingue risco de perigo, a partir da concepção de que o último é atribuído a uma causa externa, evento ocasionado pela natureza contra o qual não há opção. Baruki (2018) indica que o conceito de risco surge quando se passa ter a preocupação de controle do futuro.

---

<sup>8</sup> Em 2001, o Ministério da Saúde do Brasil, em parceria com a Organização Pan-Americana da Saúde, realizou estudos correlacionando labor e satisfação pessoal, bem como apresentou um manual no qual constam as doenças relacionadas ao trabalho. São apontados ali os fatores clássicos de risco para a saúde e segurança dos trabalhadores, presentes ou relacionados ao trabalho, classificados em cinco grandes grupos: I) físicos (ruído, vibração, radiação ionizante e não-ionizante, temperaturas extremas (frio e calor), pressão atmosférica anormal, entre outros); II) químicos (agentes e substâncias químicas, sob a forma líquida, gasosa ou de partículas e poeiras minerais e vegetais, comuns nos processos de trabalho); III) biológicos: vírus, bactérias, parasitas, geralmente associados ao trabalho em hospitais, laboratórios e na agricultura e pecuária (ver a coluna de agentes etiológicos ou fatores de risco na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho); IV) mecânicos e de acidentes: ligados à proteção das máquinas, arranjo físico, ordem e limpeza do ambiente de trabalho, sinalização, rotulagem de produtos e outros que podem levar a acidentes do trabalho; v) ergonômicos e psicossociais: decorrem da organização e gestão do trabalho, como, por exemplo: da utilização de equipamentos, máquinas e mobiliário inadequados, levando a posturas e posições incorretas; locais adaptados com más condições de iluminação, ventilação e de conforto para os trabalhadores; trabalho em turnos e noturno; monotonia ou ritmo de trabalho excessivo, exigências de produtividade, relações de trabalho autoritárias, falhas no treinamento e supervisão dos trabalhadores, entre outros (BRASIL, 2001, p.28-29).

Ao passo que Hansson (2005) identifica cinco distintos significados de risco, a depender do contexto: (a) um evento não esperado ou um dano; (b) a causa de um evento não esperado; (c) a probabilidade de ocorrência de um evento não esperado; (d) a expectativa estatística de ocorrência de um evento; e (e) um fato sobre o qual se deve tomar uma decisão.

Neste diapasão, Rodrigues, Faiad e Facas (2020) sinalizam que os riscos psicossociais representam o dano produzido, em contrapartida, os fatores de risco psicossociais potencializam a probabilidade de ocorrência do dano. Tem-se que, em geral, os fatores de risco são antecedentes dos riscos a eles associados, ressalvando-se que a relação de antecedência e consequência não é linearmente causal, pois os fatores de risco psicossociais interagem entre si, podendo assumir papel moderador ou mediador de riscos associados.

De qualquer sorte, o foco deste estudo não é o aprofundamento conceitual acerca deste ponto em particular, antes o interesse é qualificar os riscos psicossociais presentes no meio laboral que demandam a intervenção tanto do empregador quanto do Estado no que se refere à tutela do direito ao ambiente de trabalho seguro e saudável. E, no tocante a isso, o termo “risco” será utilizado para aludir a uma exposição que pode acarretar danos à saúde física, mental e/ou social.

Destaca-se ainda que o que faz com que um risco para a saúde seja psicossocial, não é a sua manifestação, mas sim a sua origem, logo, os riscos psicossociais “são definidos como os riscos para a saúde mental, física e social, originados pelas condições de trabalho e por fatores organizacionais e relacionais” (COSTA, SANTOS, 2013, p. 43). Já se tem clareza de que em virtude de o ambiente de trabalho ser um espaço por excelência da integração da vida humana mais do que o próprio lar, é inegável o papel que desempenha no desencadeamento de fatores que podem concorrer para a ocorrência de diversos danos à saúde da pessoa que trabalha.

### **3.2.1 Conceito de riscos psicossociais laborais**

O tema vem despertando interesse nos planos nacional e internacional, de modo que se faz necessário apresentar as principais discussões acerca da questão. Ressalta-se, inicialmente que, desde 1984, a OIT vem trazendo insumos no que refere aos fatores psicossociais de risco no trabalho, chamando a atenção para o fato de que se trata de uma interação entre o trabalho e as capacidades do trabalhador:

*Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 1984, p.12).*



Em linha semelhante, ao abordar o conceito de riscos psicossociais no trabalho, o Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) entende que:

*Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo, para las que tenemos estudios científicos suficientes que demuestran que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras. PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen es social: determinadas características de la organización del trabajo (ISTAS, 2006, p.11).*

O autor venezuelano Álvarez Briceño (2009) conceitua risco psicossocial como sendo as características das condições e organização do trabalho que afetam a saúde das pessoas através de mecanismos psicológicos e fisiológicos. Pontua que a legislação da Venezuela reconhece os riscos psicossociais e define as responsabilidades administrativas, civil e penal dos empregadores com relação a esses riscos.

No plano nacional o entendimento do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) sobre o tema dá através da Instrução Normativa n. 98, de 5 de dezembro de 2003 (BRASIL, 2003) que trata da atualização clínica das lesões por esforços repetitivos (LER) distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT):

Os fatores psicossociais do trabalho são as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho. Como exemplo de fatores psicossociais podemos citar: considerações relativas à carreira, à carga e ritmo de trabalho e ao ambiente social e técnico do trabalho. A “percepção” psicológica que o indivíduo tem das exigências do trabalho é o resultado das características físicas da carga, da personalidade do indivíduo, das experiências anteriores e da situação social do trabalho (BRASIL, 2003).

Deve-se atentar para o fato de que ainda que a definição acima esteja afinada com o entendimento apresentado até então, o contexto da abordagem dos riscos psicossociais se relaciona às lesões físicas, e não como possíveis desencadeadores de transtornos mentais e comportamentais na pessoa que trabalha.

Com efeito, Guimarães (2013, p.274) assinala que os riscos psicossociais podem interferir tanto ou até mais do que fatores físicos no desempenho do trabalho, dizem respeito tanto às características de determinado ambiente de trabalho, à forma com que o trabalho é organizado, quanto ao caráter subjetivo da interação entre o trabalhador e seu ambiente de trabalho, definindo-os como:

Aquelas características do trabalho que funcionam como “estressores”, ou seja, implicam em grandes exigências no trabalho, combinadas com recursos insuficientes para o enfrentamento das mesmas (...) e podem também ser entendidos como as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho.

Percebe-se que existe a interação entre dois polos, de um lado o meio ambiente de trabalho, composto pelo conteúdo do trabalho e por seu aspecto organizacional. Do outro, as

habilidades, necessidades e circunstâncias pessoais de cada trabalhador, que, por meio de suas experiências e percepções resultará em uma interação, influenciando não só a saúde, mas também seu desempenho e sua satisfação no trabalho, o que reforça a ideia que vem sendo debatida acerca da potencialidade do trabalho para gerar saúde ou adoecimento (BARUKI, 2018, p.39).

Isso vai ao encontro da sinalização da OIT (1984) quanto à necessidade de equilíbrio entre fatores humanos e condições laborais, visto que a interação negativa entre esses elementos pode levar a pessoa que trabalha a desenvolver distúrbios emocionais, problemas do comportamento e alterações bioquímicas e neuro-hormonais que apresentam riscos doenças mentais e físicas adicionais.

### **3.2.2 Classificações dos riscos psicossociais laborais**

Feitas as considerações pertinentes acerca dos principais conceitos de riscos psicossociais laborais, vale apresentar as principais classificações utilizadas por organismos internacionais, a exemplo da OIT (Organização Internacional do Trabalho), do ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud), do HSE (Órgão Executivo para a Saúde e Segurança no Reino Unido) e da EU-OSHA (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho).

Segundo Baruki (2018, p.41), os riscos psicossociais do trabalho são divididos pela OIT, em seis grupos: I) sobrecarga quantitativa; II) carga qualitativa insuficiente; III) conflito de papéis e funções; IV) falta de apoio social em casa e por parte da chefia e dos colegas de trabalho; V) falta de controle sobre a situação; VI) estressores físicos.

No capítulo “Fatores Psicossociais, Estresse e Saúde”, da Enciclopédia da Saúde e Segurança no Trabalho, escrito por Lennart Levi (1998, p.34-35), esse descreve que a sobrecarga quantitativa tem grande relação com as pressões impostas pela produção em massa e pelas políticas de metas, isto é, existe uma grande quantidade de trabalho a ser feito, muitas vezes de forma repetida.

Por outro lado, a sobrecarga qualitativa insuficiente diz respeito à variedade do trabalho executado, ou seja, o trabalho realizado tem um grau considerável de monotonia ou limitada interação social, o que não estimula o trabalhador a usar sua criatividade ou a solucionar problemas. Ainda que a suposta comodidade possa ser um ponto favorável, a rotina pouco diversificada pode trazer impactos deletérios à subjetividade da pessoa que trabalha.

O conflito de papéis e funções decorre do exercício de variados papéis que um indivíduo possui, tanto dentro como fora da empresa. Tais funções exercidas podem eventualmente gerar um conflito, como ter que faltar ao trabalho devido à doença de um filho ou, no caso de conflitos

internos, um trabalhador pode encontrar um dilema de lealdade entre seus superiores hierárquicos e seus colegas de trabalho. No tocante à falta de apoio social em casa e por parte da chefia e dos colegas de trabalho há uma deficiência nesse esquema de solidariedade, ocorre uma interação negativa, gerando sentimento de desamparo e um desequilíbrio psicossocial do indivíduo, inclusive a fragilidade nessa rede de apoio pode aumentar as chances de manifestação de sintomatologia depressiva.

Quanto à falta de controle sobre a situação, isso ocorre quando não é outra pessoa que decide o que, quando e como fazer. Levi (1998) ressalta que tal situação se instala em relação ao ritmo e métodos de trabalho, quando o trabalhador não tem qualquer tipo de influência sobre as decisões tomadas. Ou ainda quando o padrão de trabalho não é evidente, gerando incertezas sobre como deve ser realizado. Finalmente, os estressores físicos estão relacionados aos fatores que podem afetar a saúde do trabalhador física ou quimicamente, são derivados do fato de que o trabalhador está ciente de que está exposto a determinados riscos de acidente.

Em semelhante caminho, o Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS, 2006, p.11) identifica quatro grupos principais de riscos psicossociais laborais: I) excesso de exigências psicológicas no trabalho; II) falta de influência no desenvolvimento do trabalho; III) falta de suporte social e baixa qualidade da liderança; IV) baixa remuneração do trabalho.

O excesso de exigências psicológicas no trabalho pode ocorrer de diversas formas, como, por exemplo, em casos em que há um excesso de demandas, uma pressão por produções aceleradas ou por tomadas rápidas de decisões, causando uma exaustão mental do trabalhador. Tais situações são recorrentes nos casos de gestão por estresse, mas podem dar azo à caracterização de assédio interpessoal ou organizacional.

A falta de influência e de autonomia no desenvolvimento do trabalho se dá em situações em que o empregado não possui autonomia para escolher as formas com que executará suas atividades, quando poderá realizar sua pausa ou ainda, quando o trabalho executado não oferece oportunidades para que o trabalhador empregue as suas habilidades em suas tarefas, equivale ao item relacionado à falta de controle sobre a situação apontada por Levi (1998).

A falta de suporte social e baixa qualidade da liderança diz respeito às situações em que o empregado deve executar as suas funções sem suporte interno da empresa, devendo trabalhar sozinho, sem apoio de seus superiores hierárquicos ou de colegas, sem ser instruído devidamente. Quanto à pouca compensação do trabalho, essa é fruto da baixa segurança contratual, o trabalhador recebe um tratamento injusto, desrespeitoso, seu trabalho não é reconhecido – seja por meio de baixos salários ou por meio de condutas de seus superiores, enquadra-se nesta categoria a troca constante de postos à revelia da vontade do trabalhador.

A próxima classificação trazida por Luciana Baruki (2018, p.44) é do *Health and Safety Executive* (HSE), o Órgão Executivo para a Saúde e Segurança no Reino Unido, responsável pela regulação e aplicação da legislação atinente à segurança, saúde e bem-estar no trabalho, além da investigação de acidentes industriais.

O HSE publicou um relatório produzido por Tom Cox (1993) que compilou um apanhado de informações relacionadas aos riscos psicossociais ocupacionais. Dividiu os elementos potencialmente estressores em duas categorias: a) contexto do trabalho, que envolve: função e cultura organizacional, papel desempenhado na organização, desenvolvimento da carreira, amplitude de decisão/control, relacionamentos interpessoais no trabalho, interface casa/trabalho e b) conteúdo do trabalho, que compreende o desenho das tarefas, a carga/o ritmo de trabalho em termos quantitativos e qualitativos e o cronograma de trabalho (COX, 1993, p.36).

As pesquisas realizadas pelo observatório de riscos da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA, 2007, p.27) culminaram na identificação de dez riscos psicossociais mais importantes e que são reportados por Baruki (2018, p.46): I) contratos precários no contexto de um mercado de trabalho instável; II) maior vulnerabilidade dos trabalhadores no contexto da globalização; III) novos formatos de contratos de trabalho; IV) sentimento de insegurança no emprego; V) envelhecimento da mão de obra; VI) horários de trabalho extensos/longos; VII) intensificação do trabalho; VIII) terceirização; IX) exigências emocionais elevadas no trabalho e X) difícil conciliação entre a vida profissional e a vida privada.

Em suma, mais importante do que a classificação dos riscos psicossociais em si é a utilização de tais modelos teóricos para a compreensão e a elaboração de medidas preventivas, na medida em que se amplia o olhar da organização para aspectos como a definição de tarefas e objetivos, a comunicação eficiente, a delimitação de responsabilidades, o desenvolvimento da carreira das pessoas que estão atuando ali, o nível de estabilidade no trabalho, o relacionamento com os pares e superiores hierárquicos, a existência de conflitos e violência interpessoais e organizacionais, a sobrecarga de atividades, o grau de participação nas decisões práticas do trabalho, o suporte das lideranças e a modulação do ritmo do trabalho.

### 3.3 FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS LABORAIS EXTREMOS: ESTRESSE, VIOLÊNCIA NO TRABALHO E ASSÉDIO

Em ocasião anterior, referenciou-se a concordância a ideia de Rodrigues, Faiad e Facas (2020) no que se refere à consideração dos fatores de risco psicossociais como

potencializadores da probabilidade de ocorrência do dano, isto é, como determinantes do risco em si, condições que, em interação entre si ou com outros elementos, influenciam a ocorrência de problemas que impactam principalmente a saúde mental da pessoa que trabalha.

Aspectos relacionados à organização do trabalho como a competição crescente, as expectativas mais altas quanto à performance e longas jornadas de trabalho estão contribuindo para uma percepção do ambiente laboral como um espaço favorecedor do adoecimento mental. Contudo, existem fatores de riscos de extrema gravidade que degradam o meio ambiente do trabalho de forma ainda mais severa tamanho o terror psicológico que provocam e, conseqüentemente, apresentam maior potencial de causar prejuízos tanto físicos quanto psíquicos à pessoa que trabalha.

O estresse no ambiente de trabalho é considerado sob duas perspectivas, como sinônimo de riscos psicossociais ou como resultante da exposição a tais riscos, ou ainda como fator de risco ou ainda como efeito desse (BARUKI, 2018, p.37). O conceito de estresse, originalmente utilizado na Física para descrever uma força ou um conjunto de forças que, aplicadas a um corpo, tendem a desgastá-lo ou deformá-lo e foi usado pela primeira vez por Hans Selye, em 1936, para definir o estresse biológico como "uma resposta não específica do corpo a qualquer demanda de mudança" (PRADO, 2016, p.286). Ele também definiu "estressores" como eventos que desencadeiam uma resposta psicológica do organismo (OIT, 2016, p.02).

Complementarmente, Coelho (2009, p.65) aponta que o estresse ocupacional é um desequilíbrio entre os recursos de um indivíduo e as exigências do ambiente de trabalho às quais deve responder, logo a reação do sujeito em face daquilo que lhe é exigido não se ajusta aos seus conhecimentos e capacidades, o que põe em xeque suas possibilidades de confrontar a situação.

Apresenta-se, pois, como uma resposta inespecífica do corpo diante de exigências às quais está sendo submetido (PRADO, 2016, p.286-288), "designa estímulos que são gerados no trabalho e têm conseqüências físicas ou psicológicas negativas para um maior número de indivíduos expostos a eles", com predominância de emoções de ansiedade, medo, tristeza e raiva". Contudo, por si só, o estresse ocupacional não é capaz de desencadear o adoecimento do indivíduo, para tanto é necessário que outras condições estejam presentes, como a vulnerabilidade orgânica ou uma forma inadequada de avaliar e enfrentar a situação estressante.

Outro fator de risco psicossocial importante é violência no local de trabalho, definido pela OIT (2016, p.04) como "qualquer ação, incidente ou comportamento que parta de conduta razoável em que uma pessoa é agredida, ameaçada, prejudicada ou ferido durante ou como resultado direto de seu trabalho". Aqui estão contempladas a violência física (uso de força física

contra outra pessoa ou grupo, inclui espancar, chutar, estapear, esfaquear, atirar, empurrar, morder e beliscar, entre outros) e a violência psicológica ou abuso emocional (uso intencional de poder contra outra pessoa ou grupo, incluindo abuso verbal, intimidação, assédio e ameaças).

Essa modalidade de agressão à saúde psíquica da pessoa que trabalha é uma das mais recorrentes no ambiente de trabalho e que traz consequências mais deletérias, razão pela qual se justifica o interesse no aprofundamento das questões relacionadas ao assédio moral ou “terror psicológico do trabalho” (GUEDES, 2008) e ao assédio sexual, esse último praticado mais comumente contra mulheres jovens, em início de carreira, com maior dependência do emprego e menos experiência para resistir às investidas (OLIVEIRA, 2011, p.243).

A temática é tão relevante que, em 2019, a OIT adotou a Convenção 190 sobre Violência e Assédio – ainda não ratificada pelo Brasil - visando proteger trabalhadores assalariados e outras pessoas no mundo do trabalho independentemente da condição contratual, incluindo estagiários e aprendizes, trabalhadores despedidos, voluntários, pessoas à procura de emprego e candidatos a emprego, e indivíduos que exercem a autoridade, contra a "violência e assédio", ali designados como:

um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, quer se manifestem uma vez ou repetidamente, que tenham por objeto, que causem ou possam causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio com base no gênero (OIT, 2019, s/n).

Cumprе ressaltar que, de acordo com a psiquiatra, psicanalista e vitimologista francesa, Marie-France Hirigoyen (2017, p.15), o verbo assediar significa “submeter sem trégua a pequenos ataques repetidos”. Em se tratando de assédio sexual no ambiente laboral, Oliveira (2011, p.242) define como uma agressão que envolve o constrangimento reiterado por parte de um superior hierárquico contra um empregado com a finalidade de obter vantagens de natureza sexual, podendo ocorrer mediante chantagem ou por intimidação. Reitera-se, o objetivo aqui é subjugar a vítima para obter favores sexuais, não se busca, geralmente, destruí-la ou afastá-la do convívio, o que não diminui em absoluto a abusividade da conduta e as repercussões físicas e psíquicas sobre a vítima.

No que se refere ao assédio moral no local de trabalho, esse pode ser entendido como toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam por sua repetição ou sistematização trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocar em perigo seu emprego ou degradar o meio ambiente do trabalho (HIRIGOYEN, 2020, p.65).

A tipologia apresentada por Hirigoyen (2017, p.113) comporta o assédio moral vertical descendente<sup>9</sup>, que é oriundo de um superior hierárquico e pode se subdividir em assédio perverso, cujo intuito é eliminar o outro e ressaltar o próprio poder, assédio estratégico, que tem o objetivo de forçar o empregado a pedir demissão e o assédio organizacional, que se volta para o grupo, visto que é um instrumento de gestão de pessoas<sup>10</sup>; o assédio horizontal, que é aquele que ocorre entre colegas, geralmente ocupando cargo similar; o assédio vertical ascendente, é aquele que parte dos subordinados contra o superior hierárquico, sendo o tipo que ocorre com menor frequência.

É importante se atentar para a escolha do termo moral para qualificar o assédio. A autora defende que se trata de uma tomada de posição acerca do que é considerado aceitável ou não na sociedade, levando em conta as dimensões da ética e da moral, visto que, do ponto de vista da vítima prevalece o sentimento de maltrato, desprezo, humilhação e rejeição e em relação ao agressor existe uma intencionalidade em prejudicar. Nesse sentido, a ideia de Hirigoyen (20017) é corroborada pela definição de Soboll (2008, p.21) relacionada ao assédio moral:

(...) uma situação extrema de agressividade no trabalho, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros. Tem como propósito destruir, prejudicar, anular ou excluir e é direcionado a alvos escolhidos (uma ou mais pessoas em especial). Caracteriza-se por sua natureza agressiva, processual, pessoal e mal-intencionada.

Por seu turno, Pamplona Filho, Wyzykowski e Barros (2016, p.120) entendem por assédio moral “o conjunto de condutas abusivas, intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo (...) por meio do ataque à dignidade, podendo ser comprometidos (...) entre outros direitos fundamentais: o direito à integridade física e moral, o direito à intimidade dentre outros”.

Ora, uma breve incursão histórica permite que se constate que não se trata de um fenômeno novo, antes é considerado tão antigo quanto o próprio trabalho (GUEDES, 2008; HIRIGOYEN, 2020; PAMPLONA FILHO e SANTOS, 2020). Contudo, foi a partir da década de 1960 que a figura do assédio moral surgiu, inicialmente associada à área da biologia, quando

---

<sup>9</sup> Ao relatar o problema, Calvo (2016, p.15) refere que a humilhação de cima para baixo é o tipo de assédio mais frequente no Brasil e, a introdução de novas práticas de gestão nas últimas décadas, baseadas na pressão exagerada, contribuíram para o afloramento da personalidade dos agressores que contam com um ambiente propício para se desenvolverem.

<sup>10</sup> Nesse particular, Soboll (2008, p.21-22) discute que o assédio organizacional não se dirige a um indivíduo, é um processo despersonalizado no qual a violência está presente nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas, não podendo ser confundido com o uso correto do poder diretivo do empregador. Aqui o propósito é exercer o gerenciamento do trabalho e do grupo, visando produtividade e controle organizacional, empregando métodos agressivos e desproporcionais. Essa forma de gestão ainda que não tenha a finalidade de prejudicar e excluir deliberadamente, pode levar aqueles que não suportam as pressões a solicitarem seu desligamento. É possível que institua um modelo de “darwinismo organizacional”, voltado à exclusão dos menos adaptáveis às exigências da empresa.

Konrad Lorenz ao pesquisar um grupo de animais que cerca um membro constatou que esse assumia comportamento de intimidação e perseguição à presa, o que foi denominado *mobbing*, que pode ser traduzido como perseguir, atacar, agredir.

Na década de 1970, o médico sueco Paul Heinemann, baseando-se nas pesquisas de Lorenz tomou de empréstimo o termo *mobbing* para descrever o comportamento agressivo de crianças com outras no ambiente escolar. No campo laboral foi Heinz Leymann, pesquisador na área de psicologia do trabalho quem fez um levantamento, na década de 1980, junto a várias categorias profissionais para identificar os efeitos do *mobbing* na dimensão neuropsíquica de trabalhadores expostos a situações humilhantes no ambiente do trabalho, denominadas como “psicoterror”.

No caminhar da década de 1990, a psiquiatra Marie-France Hirigoyen passou a denunciar o fenômeno do assédio moral no trabalho a partir do relato de casos reais, ao passo que no Brasil o tema ganhou relevo nos anos 2000, com a tradução das obras da referida pesquisadora e a publicação do estudo na área de psicologia social, da médica Margarida Barreto sobre humilhação no trabalho. Sob o viés jurídico a questão foi abordada pela juíza Marcia Novaes Guedes, cuja obra está referenciada no presente estudo.

Deve-se ressaltar que o assédio moral apresenta nuances que suscita a confusão no que se refere a outros tipos de violência e sofrimento no trabalho, de modo que Hirigoyen (2017, p.85) faz a distinção de termos como *mobbing* (relacionado à perseguição coletiva) e *bullying* (refere-se às ofensas individuais destinadas a alguém), embora sejam utilizados como indistintamente como sinônimos. Por essa razão parece mais acertada a terminologia assédio moral, visto que representa de forma mais fidedigna “os pequenos ataques ocultos e insidiosos tanto de um indivíduo como de um grupo contra uma ou várias pessoas”.

Destarte, partindo do pressuposto de que nem toda agressão no ambiente de trabalho pode ser considerada como assédio moral, é importante pontuar os elementos caracterizadores que a doutrina vem apontando. Nos dizeres de Pamplona Filho e Santos (2020, p.51) requer a constatação dos seguintes elementos: abusividade da conduta, intencionalidade, habitualidade e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais da pessoa que trabalha. Por sua vez, Hirigoyen (2017, p.108-109) e Guedes (2008, p.34) identificam que os métodos empregados devem incluir atitudes hostis em quatro categorias: deterioração proposital das relações de trabalho, isolamento e recusa da comunicação, atentado contra a dignidade e violência verbal, física ou sexual.

O fato é que, em virtude da sutileza das ações perpetradas pelo assediador, é muito comum que as atitudes abusivas sejam confundidas com as prerrogativas do empregador no



exercício do seu poder diretivo, de modo que é vital conhecer profundamente os meandros do fenômeno. Os rebatimentos dessa violência são inúmeros, envolvem tanto a vergonha, a humilhação, desilusão, desamparo quanto manifestações mais graves como distúrbios psicossomáticos, ansiedade e depressão.

### 3.4 PRINCIPAIS TRANSTORNOS MENTAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

Reitera-se que o trabalho como fator de integração social tem importância fundamental na saúde física e mental da pessoa que trabalha, em situações extremas a exposição a cargas físicas, químicas ou biológicas que atuam sobre o cérebro, pode comprometer as funções corticais e subcorticais, produzindo sintomas combinados, psíquicos puros e orgânicos (alucinações visuais, perda de memória, desorientação têmporo-espacial etc.), contudo se está conferindo destaque às cargas psíquicas que interferem no nível subjetivo, atuando sobre o psiquismo dos indivíduos, isto é, aos fatores psicossociais do trabalho entendidos como a interação entre o ambiente, condições e processos de trabalho, unidos as características do indivíduo e aspectos socioeconômicos que podem ocasionar o adoecimento psíquico (BAHIA, 2014).

Os prejuízos decorrentes da exposição da pessoa que trabalha a riscos psicossociais laborais têm sido alvo de preocupação em escala mundial. Em 2010, a OMS apresentou um relatório apontando que, cerca de dois milhões de pessoas morrem a cada ano em consequência de acidentes de trabalho e doenças ou ferimentos relacionados ao trabalho. Outros 268 milhões de acidentes de trabalho não fatais resultam em uma média de três dias de trabalho perdidos por vítima, bem como 160 milhões de novos casos de doenças relacionadas ao trabalho a cada ano.

Além disso, 8% da carga global de doenças decorrentes da depressão é atualmente atribuída a riscos ocupacionais cerca de 5,8% da população brasileira sofrem de depressão, aproximadamente, 11,5 milhões de casos. O índice é o maior na América Latina e o segundo maior nas Américas, atrás apenas dos Estados Unidos, que registram 5,9% da população com o transtorno e um total de 17,4 milhões de casos (OMS, 2010, p.01).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho – OIT, na Europa, em 2016, o estresse ocupava a segunda posição entre os problemas de saúde relacionados ao trabalho, afetando cerca de 40 milhões de pessoas. Outrossim, entre 50 e 60% de todos os dias de trabalho perdidos no continente estariam ligados a esta condição (OIT, 2016)<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Embora não seja escopo deste estudo, é importante destacar que 56,98% dos benefícios relacionados a transtornos mentais são destinados ao sexo feminino. Supõe-se que mulheres teriam maior propensão a reportar

A partir dessa ótica, Alevato (1999) desenvolveu um estudo com base em situações específicas no cotidiano do trabalho, a fim de identificar uma escala de problemas que vão se alimentando e agravando até chegar às formas mais críticas de enfrentamento do dia a dia. A investigação apontou elementos característicos comuns às neuroses que conduziram a estudiosa à confirmação da hipótese de existência de um fenômeno denominado “Síndrome Loconeurótica” (SLN) designada como:

um conjunto de sintomas, atitudes e reações identificadas de forma difusa, mas restritas a um determinado espaço físico e social, comuns aos sujeitos do coletivo (que não se apresentam em outros espaços sociais), cujas manifestações se assemelham às formas de reagir às situações e aos problemas do cotidiano (ALEVATO, 1999, p.311).

O que merece destaque em relação à investigação é o fato de que existe aí uma preocupação em compreender que se está diante não de um problema individual, mas de um emaranhado de fatores presentes no ambiente laboral que atinge a uma coletividade em maior ou menor grau, não se trata portanto de manifestações de insatisfação ou desmotivação pessoal pura e simplesmente, visto que não estão associadas à história de vida privadas dos sujeitos, antes têm relação com as experiências e condições vivenciadas em um determinado espaço físico e social.

O reconhecimento de que as condições de exercício profissional podem afetar não apenas a saúde física, mas também a saúde psíquica e mental, ainda que não seja uma novidade, pode-se considerar relativamente recente, os estudos no plano internacional datam de cerca de 50 anos, e na contemporaneidade muito se discute acerca das repercussões das vivências subjetivas dos trabalhadores (ALEVATO, 2003).

No que se refere às ameaças à saúde quando os riscos são de natureza física, química ou biológica, é mais comum que haja a participação de trabalhadores, sindicatos, especialistas e empresas no desenvolvimento de normas, instrumentos legais e equipamentos de proteção e evitação dos riscos. Por outro lado, em se tratando de sofrimento psíquico, existe preconceito e desinformação.

É comum que a própria pessoa que trabalha ao padecer de um adoecimento psíquico banalize ou esconda seus sintomas, especialmente pelo temor das críticas de estar fazendo

---

os sintomas físicos e emocionais do estresse, enquanto homens relutariam mais em acreditar que o adoecimento mental por estresse estaria impactando sua saúde (BRASIL, 2017, p.14).

A OIT vem estudando os reflexos da atual configuração do mercado de trabalho global à saúde da mulher e os riscos psicossociais específicos que vulnerabilizam ainda mais o sexo feminino: (I) o papel duplo que mulheres precisam desempenhar no trabalho e em casa; (II) a atuação esperada de cada gênero na sociedade e a influência das expectativas sociais; (III) o risco de assédio sexual no trabalho ou violência doméstica; e (IV) a discriminação baseada no gênero, que se reflete em salários mais baixos e maior cobrança por requisitos profissionais (OIT, 2016).

"corpo mole" ou não se esforçando o suficiente. A dor física é socialmente aceita, mais fácil até de ser comprovada, contudo quando a doença é psíquica, a representação social dominante é de uma espécie de fraqueza pessoal, de inadequação particular e incapacidade de lidar com os dissabores da vida laboral.

Visando favorecer o estabelecimento do nexos entre trabalho e adoecimento mental, a OIT incluiu, em 2010, este tipo de moléstia na lista que traz, desde 2002, recomendações para a identificação de doenças ocupacionais. A lista passou a considerar o transtorno por estresse pós-traumático, além de outros distúrbios mentais ou comportamentais em que uma ligação direta é estabelecida cientificamente ou determinada por métodos apropriados às condições e práticas nacionais, entre exposição aos fatores de risco presentes nas atividades laborais e o transtorno mental e comportamental que acometer o trabalhador (OIT, 2010, p.04).

A despeito da existência de estigmas e dificuldades em caracterizar o adoecimento mental relacionado ao trabalho, ainda assim no Brasil, os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho – atrás apenas de lesões, envenenamentos e algumas consequências de causas externas e as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo – considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, de natureza previdenciária e acidentária, no período de 2012 a 2016 (BRASIL, 2017, p.10).

Embora sejam diversos os transtornos mentais que possam acometer a saúde do trabalhador, alguns apresentam a incidência muito baixa, seu nexos causal com o trabalho não é identificado ou ainda dizem respeito a fatores químicos, físicos os biológicos. No Brasil, o anexo II do Decreto nº 3.048 de 1999, que regulamenta a Lei nº 8.213/1991, facilita a identificação da doença profissional ou do trabalho pela perícia médica previdenciária<sup>12</sup>.

Por essa razão, serão abordadas de maneira mais direcionada as principais doenças mentais associadas aos riscos psicossociais presentes no ambiente laboral, tomando como referência a lista de doenças relacionadas ao trabalho, constante do referido instrumento normativo, considerando que o diagnóstico de uma doença relacionada ao trabalho tem implicações médico-legais e previdenciárias.

---

<sup>12</sup> As definições de doença profissional e doença do são encontradas no artigo 20, II, da Lei nº8.213/91:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I (BRASIL, 1991).

Serão destacados no referido decreto (BRASIL, 1999) os quadros patológicos cujos agentes etiológicos são compatíveis com o escopo deste estudo por se aproximarem das questões atinentes aos fatores de risco psicossociais laborais, a saber: problemas com o emprego e o desemprego, as condições difíceis de trabalho, circunstâncias relativas ao trabalho, reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico ou após assalto no trabalho, ritmo de trabalho penoso, desacordo com patrão e colegas de trabalho, outras dificuldades mentais relacionadas ao trabalho.

Destarte, as doenças mentais associadas a tais condições são: alcoolismo crônico relacionado ao trabalho (CID 10 F10.2), episódios depressivos e depressão (CID 10 F32.-), reações ao estresse grave e transtornos de adaptação/estado de estresse pós-traumático (CID F43.-), transtornos neuróticos incluindo neurose profissional (CID 10 F48.8), transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não orgânicos (CID 10 F51.2) e síndrome de *burnout*/sensação de estar acabado ou síndrome do esgotamento profissional (CID 10 Z73.0). Em linhas gerais, os critérios para diagnóstico dos quadros de saúde apresentados acima foram descritos no Protocolo de Atenção à Saúde Mental e Trabalho, produzido pela Secretária de Saúde do Estado da Bahia (BAHIA, 2014, p.21-23).

O critério diagnóstico para o alcoolismo crônico é a sua clara relação com situações vivenciadas no trabalho que dizem respeito a ocupações estigmatizadas ou com atividades em que a tensão é constante e elevada, como nas situações de trabalho perigoso, de grande densidade de atividade mental, de trabalho monótono, que gera tédio e que impõe o isolamento do convívio humano ou o afastamento prolongado do lar.

Por seu turno, os episódios de depressivos e depressão estão associados a decepções sucessivas, frustrações, perdas acumuladas ao longo dos anos de trabalho; as exigências excessivas de desempenho; ameaça permanente de perda do lugar que o trabalhador ocupa na hierarquia da empresa; perda do posto de trabalho e demissão. Um dos sintomas característicos é humor triste ou diminuição do interesse ou prazer, podendo ocorrer ainda: diminuição ou aumento do apetite; insônia ou hipersonia; agitação ou retardo psicomotor; fadiga ou perda da energia; sentimentos de desesperança; culpa excessiva ou inadequada; diminuição da capacidade de pensar e de se concentrar ou indecisão; pensamentos recorrentes de morte; ideação suicida recorrente; tentativa de suicídio ou um plano específico de suicídio.

A reação ao estresse grave ou estado de estresse pós-traumático está intimamente ligado à realização de trabalhos perigosos que envolvem responsabilidade com vidas humanas, com risco de grandes acidentes, seu surgimento está condicionado a situações desencadeadoras, como presenciar um acidente de trabalho com lesão grave ou com óbito de colegas de trabalho.

O diagnóstico pode ser feito em pacientes que apresentem quadros que têm início em até seis meses após um evento ou situação estressante (de curta ou longa duração) de natureza excepcionalmente ameaçadora ou catastrófica, ocorrido em uma situação de trabalho. A pessoa submetida ao trauma apresenta uma tendência de revivê-lo, as reações emocionais e neurovegetativas são exacerbadas e pode haver ansiedade aguda, reação fóbica, reação paranoide, reação depressiva, inclusive com ideação suicida, episódios de pânico ou agressividade.

Os transtornos neuróticos são quadros reativos, por excelência, estão relacionados a circunstâncias socioeconômicas e psicossociais como desemprego, mudança de emprego, ameaça de perda de emprego, ritmo de trabalho penoso, má adaptação ao trabalho (condições difíceis de trabalho). Os sintomas apresentados são inespecíficos: ansiedade, cansaço, desinteresse, irritabilidade, alterações do sono (insônia ou sonolência excessiva).

O transtorno do ciclo vigília-sono incide, principalmente, em pessoas que trabalham em regime de turno de revezamento para garantir a realização de uma mesma atividade num esquema de horários que diferem sensivelmente da jornada em turnos fixos e horários administrativos (manhã e tarde). A disfunção no ciclo vigília-sono, decorre de conflitos entre os sincronizadores temporais externos (horários de trabalho e de outras atividades sociais, por exemplo) e os osciladores biológicos internos, esses últimos responsáveis pela regulação dos ritmos biológicos. Há registro de dificuldade para adormecer, interrupções frequentes no sono, sonolência excessiva durante a vigília e percepção de sono de má qualidade.

A síndrome de *burnout* tem sua origem em um estresse crônico, em uma tensão permanente, que cria uma sensação de “queima interna”, no sentido de esgotamento de energias. Há grande envolvimento subjetivo com o trabalho, função, profissão ou empreendimento assumido, que muitas vezes ganha o caráter de missão; são verificados sentimentos de desgaste emocional e esvaziamento afetivo (exaustão emocional); queixa de reação negativa, insensibilidade ou afastamento excessivo do público que deveria receber os serviços ou cuidados do paciente (despersonalização); queixa de sentimento de diminuição da competência e do sucesso no trabalho (BRASIL, 2001, p.192).

A OMS (2019) se pronunciou no sentido de reiterar que a síndrome de *burnout* é um fenômeno ocupacional, resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi adequadamente gerenciado e que se caracteriza por três elementos centrais: sentimentos de esgotamento energético ou exaustão; aumento da distância mental do trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao seu trabalho; e redução da eficácia profissional.

Merece destaque a ocorrência de situações extremas nas quais a exaustão causada por sobrejornadas de trabalho culmina no óbito da pessoa que trabalha. Está-se falando do *karoshi* (*karo*: excesso de trabalho; *shi*: morte), o termo japonês para definir a morte súbita mormente por sobrecarga ou excesso de trabalho que desencadeia ataques cardíacos e os acidentes vasculares cerebrais (AVCs), acometendo mais aqueles que trabalham mais de 3000 horas/ano (CARREIRO, 2007, p.131)<sup>13</sup>.

A primeira ocorrência foi registrada no Japão, em 1969, após o falecimento de um empregado distribuidor de jornais, causado por infarto, e, a partir da década de 1980 o Ministério do Trabalho japonês passou a se debruçar sobre a questão dada a recorrência do fenômeno, reconhecendo inclusive que se trata de um acidente de trabalho, passível de indenização (OMS, 2016, p.13).

Com isso, observa-se que a degradação do meio ambiente de trabalho ocasionada pela negligência do empregador em zelar pela manutenção do espaço laboral seguro e saudável e pela gestão inadequada dos fatores de riscos psicossociais laborais, é potencialmente geradora de graves consequências para a pessoa que trabalha.

O que inclui transtornos mentais que têm grande impacto sobre a saúde que pode levar a incapacidades laborais ou, em situações extremas, ao suicídio, trazendo prejuízos ao indivíduo e à coletividade, na medida em que afeta a qualidade de vida e impacta nas questões relacionadas à seguridade social, haja vista a necessidade de assistência à saúde e de benefícios previdenciários caso se faça necessário o afastamento das atividades laborais, o que não pode passar incólume no que diz respeito à responsabilização do agente causador de tamanho desequilíbrio labor-ambiental.

---

<sup>13</sup> Em sentido lato o termo *karoshi* abrange tanto as situações de óbito ocasionado por quadros patológicos fulminantes e em decorrência de acesso a tratamento médico tardio, considerando a falta de tempo para ir a uma consulta médica, por exemplo, quanto as situações de suicídio (*karojitsu*) ocasionadas pelo sobretrabalho, pela falta de controle do trabalho, tarefas rotineiras e repetitivas, conflitos interpessoais, recompensas inadequadas, insegurança no emprego e problemas organizacionais (OIT, 2013; OMS, 2016).

#### **4 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO ADOECIMENTO DECORRENTE DA EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR A RISCOS PSICOSSOCIAIS LABORAIS**

A ideia de responsabilização do empregador pelo adoecimento de empregados expostos a riscos psicossociais no ambiente laboral não parece infundada por inúmeras razões, com destaque para o fato de que “o tempo e o local de trabalho são, antes de mais, o tempo e o lugar da subordinação e, o território da empresa forma assim (...) a área de autoridade do empregador” (SUPIOT, 2016, p.201).

Coaduna-se com o entendimento de Supiot (2016, p.74) no que refere à premissa de que a pessoa que trabalha está submetida ao domínio sobre o seu corpo no trabalho, refletido seja através da organização do tempo de prestação laboral, da definição dos postos de trabalho, da imposição de exigências técnicas de produtividade, da normalização de comportamentos, do estabelecimento de regras de conduta. Tal constatação escancara a ilusão de “trabalhador livre” apregoada pelas revoluções liberais, visto que o mérito de tal status reside tão somente no reconhecimento da capacidade jurídica para dispor da sua força de trabalho, para arriscar a sua pele em troca de uma contraprestação, o salário.

A subordinação da pessoa que trabalha se dá em relação ao empregador, definido no art. 2º da CLT: “empregador é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (BRASIL, 1943), noção essa considerada como tecnicamente falha por Delgado (2019, p.492) para quem empregador se conceitua “como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação”.

A doutrina aponta que a caracterização da figura da relação de emprego (e do empregado), é apreendida a partir dos seguintes elementos fático-jurídicos específicos que a compõem: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Ao passo que o perfilamento da figura do empregador é distinto, configurando-se a partir da despersonalização, isto é, a modificação do sujeito passivo da relação de emprego (o empregador), conservando o contrato empregatício com o novo titular, e da assunção dos riscos do empreendimento e do próprio trabalho contratado (DELGADO, M., 2019, p.494).

Com efeito, a noção acima justifica a imposição ao empregador do “dever de assegurar ao empregado um ambiente de trabalho sadio, hígido e livre de qualquer abuso ou infortúnio” (DALLEGRAVE NETO, 2017, p.345) associado ao direito fundamental da pessoa que trabalha

ao meio ambiente laboral seguro e saudável, bem como à integridade física e psíquica como corolário do direito à saúde. Existe, portanto, uma “obrigação do empregador de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspectos ligados ao trabalho” (SUPIOT, 2016, p.94).

Não se pode perder de vista o fato de que a relação jurídica empregatícia é, deveras, complexa. Ora, por um lado se está diante do poder empregatício, entendido como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços sendo, portanto, típico do contrato de trabalho e meio através do qual o Direito confere ao empregador o poder diretivo sobre a realização das atividades que estão sob a sua égide (DELGADO, 2019, p.763).

Outrossim, a mesma ordem jurídica que confere a impressionante prerrogativa de poder organizar, reger, normatizar, controlar e até punir no âmbito de seu empreendimento, é a mesma que impõe ao empregador os riscos da atividade empresarial. Principalmente, com o advento da Constituição de 1988 que erigiu uma nova barreira ao outrora incontestável exercício de poder no mundo laborativo: os direitos da personalidade do ser humano que vive do trabalho, que concorrem com a livre iniciativa com um status de proteção em tese mais reforçado.

Com isso, reitera-se que o adoecimento aqui apontado como sendo decorrente da exposição da pessoa que trabalha a riscos psicossociais laborais, contempla as doenças ocupacionais que são consideradas como espécie do gênero acidente de trabalho, previsto na Lei 8.213/1991, que abrange: acidente-tipo, doença ocupacional, acidente por concausa e acidente por equiparação legal, todas constam dos arts. 19, 20 e 21 do referido diploma normativo (DALLEGRAVE NETO, 2017, p.387).

Assinala-se ainda que a Lei 11.430/2006 acrescentou o art.21-A na Lei 8.213/1991, de modo que além das doenças profissionais e do trabalho, existe um terceiro tipo de doença ocupacional, que produz os mesmos efeitos no tocante à liberação de benefícios previdenciário e aquisição de estabilidade, trata-se daquela decorrente de Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP):

Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da **relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID)**, em conformidade com o que dispuser o regulamento (BRASIL, 1991, grifo nosso).

No tocante ao tema, Oliveira (2011, p.282-283) observa que houve muitas discussões no Brasil quanto à aplicação da responsabilidade civil do empregador em acidentes de trabalho,



visto que a existência da obrigatoriedade do pagamento do seguro acidentário dava a entender que havia cobertura para todos os riscos relacionados aos infortúnios laborais<sup>14</sup>. Logo, o recebimento de benefícios acidentários acrescidos de indenização suportada pelo empregador implicaria em *bis in idem* ou dupla reparação pelo mesmo motivo, o que não prosperou, visto que em 1963, o Supremo Tribunal Federal (STF) aprovou a Súmula n.229: “A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador.

À guisa de ilustração, é de grande importância o acórdão prolatado em recurso de revista, pelo Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2015), na qual há o reconhecimento de que a síndrome de *burnout* como doença ocupacional, enseja estabilidade acidentária e pode gerar indenização por danos materiais e morais:

SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. REINTEGRAÇÃO E INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. No caso concreto, a Corte de origem, conquanto reconheça a existência de prova pericial, conclusiva pela existência de doença ocupacional, entendeu necessário que a patologia fosse atestada pelo INSS. Não obstante, esta Corte já firmou jurisprudência no sentido de que o direito à estabilidade não pode ser afastado pela mera ausência de formalidade quanto à apuração da doença profissional pelo INSS, nos termos do Incidente de Uniformização de Jurisprudência suscitado no E-RR-736.593/2001.0, que culminou com o cancelamento da Orientação Jurisprudencial 154 da SBDI-1 do TST. Além disso, nem sequer o fato de a doença ter sido atestada após a rescisão contratual afasta do direito da autora, consoante entendimento deste Tribunal sedimentado na Súmula 378, II, do TST. Recurso de revista conhecido e provido (RR-32700-11.2006.5.01.0246. Rel.Min. Delaíde Miranda Arantes, 2ªTurma. DEJT 30/03/2015).

Desse modo, Melo (2013, p.194) sustenta que o comando constitucional do art. 225, § 3º, e dos demais dispositivos constitucionais e legais que protegem o meio ambiente e a saúde do trabalhador, referenciados em passagens anteriores deste estudo, permite inferir que as responsabilidades decorrentes do trabalho em condições inadequadas e em ambientes insalubres, perigosos e penosos ou em razão de acidentes de trabalho, podem incidir nas esferas: a) administrativa; b) previdenciária; c) trabalhista; d) penal; e e) civil.

Nesse sentido, Melo (2013, p.199) destaca que na seara administrativa podem ser aplicadas multas pela inspeção do trabalho, que vão de 03 (três) a 30 (trinta) vezes o valor de referência, para o caso de infrações relativas à medicina do trabalho, e de 5 (cinco) a 50

---

<sup>14</sup> O Seguro de Acidente do Trabalho (SAT) foi instituído no Brasil nos anos 1920 em razão dos movimentos operários originados durante a imigração e a industrialização, que reivindicavam proteção social e coletiva contra os riscos imediatos dos acidentes de trabalho que vitimavam ou subtraíam a capacidade laboral dos trabalhadores à época. Está previsto no art. 7º, XXVII, da CF/1988 e seu regramento consta do art. 22, II, da Lei 8.212/1991, que define que o custeio se dará mediante contribuições pagas exclusivamente pelas empresas, na proporção de 1% para os riscos leves; 2% para os riscos médios e 3% para os riscos graves. A Lei 10.666/2003 passou a exigir das empresas programas de prevenção e controle de riscos e acidentes de trabalho, dentro e fora do local de trabalho, criou o Fator Acidentário de Prevenção (FAP) definindo que as alíquotas de recolhimento do SAT poderão ser diminuídas em até 50% ou aumentadas em até 100% adicionais a depender de índices de frequência, gravidade e custo de acidentes de trabalho sofridos pelos empregados (MELO, 2013, p.324-327).

(cinquenta) vezes o mesmo valor, quanto às infrações às normas de segurança do trabalho, conforme previsão do art. 201 da CLT.

Na esfera previdenciária, as reparações que ficam a cargo do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), em razão de acidentes de trabalho, são: a) auxílio-doença acidentário; b) aposentadoria por invalidez; c) auxílio-acidente; d) pensão por morte; e e) habilitação e reabilitação profissional e social.

No que tange às responsabilidades de natureza trabalhista em face da degradação do meio ambiente do trabalho, Melo (2013, p.207) aduz que compreendem: a) o pagamento de adicionais de insalubridade, de periculosidade e por trabalho penoso; b) estabilidade provisória para o acidentado; e c) estabilidade provisória para os representantes dos trabalhadores na Comissão de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Além disso, existe a responsabilidade penal que encontra amparo tanto no Código Penal Brasileiro, nos arts. 121, 129 e 32, quanto na Lei 8.213/1991, no art. 19, §2º, na Lei 6.938/1981, art. 15, §1º e 2º, na Lei 9.605/1998, arts. 3º, 8º e 21. Ainda que o intento inicial fosse a prevenção de acidentes de trabalho na construção civil, é possível aplicar às demais áreas de exercício de atividade laboral (MELO, p.251-252).

Finalmente, o ponto central da discussão de agora em diante, a responsabilidade de natureza civil decorrente de acidentes de trabalho, que diz respeito à possibilidade de indenização pelo empregador por danos de natureza material, moral e estético, independentemente das demais esferas (previdenciária, administrativa e trabalhista). Possui amparo constitucional e se origina no descumprimento de deveres legais ou contratuais.

#### 4.1 NOÇÕES GERAIS ACERCA DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Conforme assinalado por Caio Mário Pereira (2018, p.52) “no desenvolvimento da noção genérica de responsabilidade civil, em todos os tempos, sobressai o dever de reparar o dano causado”. Por essa razão, a abordagem do tema da responsabilidade civil pressupõe inicialmente o entendimento da concepção de que se está diante da possibilidade de reparação do dano, sem o qual não se justifica o dever de indenizar, logo a sua essência está ligada à ideia de desvio de conduta e designa, portanto, o dever que alguém tem de reparar o prejuízo produzido pela violação de um outro dever jurídico originário (CAVALIERI FILHO, 2019, p.14).

A despeito de, atualmente, a culpa não seja mais elemento essencial, segundo a teoria clássica, a responsabilidade civil está assentada em três pressupostos básicos: dano, culpa e relação de causalidade entre o ato e o dano. Um breve retrospecto aos primórdios da

humanidade permite que se verifique uma evolução conceitual que vai da culpa ao risco, da execução pessoal à responsabilidade patrimonial (DALLEGRAVE NETO, 2017, p.79). A princípio, registra-se a fase da vingança privada cujo limite era imposto exclusivamente pelo vingador, sem a interferência de terceiros alheios ao conflito.

Em momento posterior, os danos causados autorizavam de imediato uma reação instintiva brutal por parte do ofendido, que podia se defender por meios próprios, pois não havia qualquer comando normativo obrigando o autor do dano a indenizar a vítima, admitia-se a prática de outro dano de igual monta. Era a chamada pena de talião, do “olho por olho, dente por dente”, sendo substituída pela Lei das XII Tábuas, em 450 a.C., que passou a impor uma composição pecuniária entre ofendido e ofensor para colocar fim na disputa (MELO, 2012, p.21; MOLINA, 2013, p.70).

Nesta direção, Molina (2013, p.70) defende que a partir da *Lex Aquilia de damnum*, de 286 a.C., passou a interessar para o debate da responsabilidade civil o elemento subjetivo da culpa ou dolo do agente ofensor, enquanto requisito para a imposição do dever de retribuição:

É na Lei Aquília que se esboça, afinal, um princípio geral regulador da reparação do dano. Embora se reconheça que não continha ainda “uma regra de conjunto, nos moldes do direito moderno”, era, sem nenhuma dúvida, o germe da jurisprudência clássica com relação à injúria, e “fonte direta da moderna concepção da culpa aquiliana, que tomou da Lei Aquília o seu nome característico (GONÇALVES, 2015, p.12).

Paulatinamente, certos princípios foram estabelecidos no que se refere ao direito à reparação sempre que houvesse culpa, ainda que leve, separando-se a responsabilidade civil (perante a vítima) da responsabilidade penal (perante o Estado). Firmou-se a existência de uma culpa contratual (a das pessoas que descumprem as obrigações) e que não se liga nem a crime nem a delito, mas decorre da negligência ou da imprudência (MELO, 2012, p.22).

Em seus apontamentos históricos Molina (2013, p.71) pontua que a doutrina da culpa como requisito da responsabilidade civil floresceu por toda a Europa nos séculos seguintes, atingindo seu ápice com o Código Civil francês de 1804, cujo art. 1.382 consagrou a exigência de prova da culpa do agente como requisito para a reparação, influenciando diretamente diversos diplomas normativos mundiais, inclusive o Código Civil Brasileiro de 1916.

Desse modo, não parece desarrazoada a ponderação de Oliveira (2011, p.281) referente ao tema:

Onde houver dano ou prejuízo a responsabilidade civil é invocada para fundamentar a pretensão de ressarcimento por parte daquele que sofreu as consequências 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.

Por outro lado, faz-se necessário distinguir a responsabilidade da obrigação, visto que pode haver certa confusão conceitual dada a semelhança entre os institutos. Cavalieri Filho (2019, p.14-15) informa que a obrigação é sempre um dever jurídico originário, um débito (*Shuld*) que consiste na obrigação mesma de realizar a prestação, ao passo que a responsabilidade (*Haftung*) é um dever jurídico sucessivo, que surge em consequência da violação do primeiro, é estabelecida, desse modo, uma nova obrigação que se substitui parcial ou totalmente àquela anteriormente pactuada.

As lições de Caio Mário Pereira (2018, p.36) acerca do fundamento da responsabilidade civil são bastante pertinentes. No entendimento desse autor, ainda que não remanesça dúvida à indagação se o ofensor é responsável, existem doutrinadores que questionam: por que é responsável o causador do dano?

#### **4.1.1 Sobre a responsabilidade civil subjetiva e objetiva**

A resposta para tal indagação geralmente parte de dois campos tidos como antagônicos: de um lado, a doutrina subjetiva ou teoria da culpa, e, de outro lado, a doutrina objetiva, que faz abstração da culpa (responsabilidade sem culpa) e se concentra mais precisamente na teoria do risco. Nos dizeres da teoria clássica, a culpa era fundamento da responsabilidade. Esta teoria, também chamada de teoria da culpa, ou “subjetiva”, pressupõe a culpa como fundamento da responsabilidade civil, ou seja, em não havendo culpa, não há responsabilidade.

Vale salientar que ao dizer que o agente deve agir culposamente para que seja caracterizado o ato ilícito, está-se diante da culpa em sentido amplo, entendida como violação de um dever jurídico que pode ser imputável a alguém em face de uma conduta dolosa, onde se verifica a existência de vontade consciente de praticar um determinado ato, ou da culpa em sentido estrito, aquela que decorre da conduta negligente, imprudente ou imperita do agente

Reitera-se que o Código Civil de 1916, influenciado pelo Código Civil francês de 1804 abraçou, em princípio, o sistema da responsabilidade subjetiva, fato que em alguma medida se repetiu no Código Civil Brasileiro de 2002, ainda que regule muitos casos especiais de responsabilidade objetiva, filiou-se como regra à teoria “subjetiva”, conforme se extrai da leitura do art.186: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (GONÇALVES, 2015, p.21; BRASIL, 2002).

Ocorre que a inserção da responsabilidade objetiva no ordenamento não foi rápida tampouco fácil, houve todo um movimento em torno da priorização do ressarcimento do dano sofrido em detrimento da vinculação entre o dever de indenizar e o ato ilícito:

Primeiramente, os tribunais começaram a admitir uma maior facilidade na prova da culpa, extraindo-a, por vezes, das próprias circunstâncias em que se dava o acidente e dos antecedentes pessoais dos participantes. Evoluiu-se, depois, para a admissão da culpa presumida, na qual, como já visto, há a inversão do ônus da prova. Sem se abandonar a teoria da culpa, consegue-se, por via de uma presunção, um efeito próximo ao da teoria objetiva, o causador do dano, até prova em contrário, presume-se culpado, cabendo-lhe elidir essa presunção, isto é, provar que não tem culpa, o que, sem dúvida, favorece sobremaneira a posição da vítima. Passou-se, ainda, pela fase em que se ampliou o número de casos de responsabilidade contratual, até que, finalmente, chegou-se à admissão da responsabilidade sem culpa em determinados casos. Provados o dano e onexo causal, ônus da vítima, exsurge o dever de reparar, independentemente de culpa. O causador do dano só se exime do dever de indenizar se provar alguma das causas de exclusão do nexo causal. Não cabe, aqui, qualquer discussão em torno da culpa (CAVALIERI FILHO, 2019, p.227).

Estavam lançadas as bases sobre as quais a teoria objetiva da responsabilidade civil se erigiu e que se faz presente em diversas leis, com especial destaque para o art. 927, do Código Civil de 2002, que prevê que a responsabilidade objetiva se aplica, além dos casos descritos em lei, também “quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem” (VENOSA, 2018, p.371; BRASIL, 2002). Logo, não importa aqui o nexop psicológico entre a vontade de quem pratica e o evento ou atividade danosa.

A teoria objetiva da responsabilidade civil se consolidou no Estado Social do século XX assentada na máxima de que quem cria o risco deve arcar com os danos causados a outrem, independentemente de culpa (DALLEGRAVE NETO, 2017, p.85). Nota-se que há uma desvinculação da pessoa que realiza a atividade, visto que a centralidade recai sobre a atividade realizada.

Parte-se do pressuposto de que risco é perigo, é probabilidade do dano, de modo que quem exerce uma atividade perigosa deve assumir o risco e reparar o dano que dela for decorrente, em suma: “todo prejuízo deve ser atribuído ao seu autor e reparado por quem o causou, independentemente de ter ou não agido com culpa” (CAVALIERI FILHO, 2019, p.227).

Embora o elemento da culpa seja dispensável, não o é a conduta, entendida como o comportamento humano voluntário que se exterioriza através de uma ação ou omissão e produz consequências jurídicas (CAVALIERI FILHO, 2019, p.40-41). A ação é considerada a forma mais comum de a conduta ser percebida no mundo dos fatos, pressupõe um fazer, um agir, consiste em um movimento corporal comissivo. Por outro lado, a omissão é a inatividade, a abstenção de determinada forma que era devida, é aquilo que se faz não fazendo”.

À guisa de ilustração a responsabilidade do empregador que se omite de eliminar os fatores de risco que degradam meio ambiente laboral e, portanto, deixa de impedir o resultado

deletério que muitas vezes é o adoecimento dos empregados, está “agindo” de forma omissiva ao deixar de praticar um dever de cuidado que lhe é imposto pela sua condição na relação de trabalho.

Para a teoria objetiva lastreada no risco esse tema é tão importante que merece que sejam tecidas algumas considerações mais aprofundadas, visto que a doutrina apresenta algumas espécies de riscos em matéria de responsabilidade civil, dentre as quais se destacam: risco proveito, risco profissional, risco excepcional, risco criado e risco integral (CAVALIERI FILHO, 2019, p.228-229; DALLEGRAVE NETO, 2017, p.86-89).

Diz a teoria do risco proveito que é responsável aquele que obtém vantagem da atividade danosa, em conformidade com o princípio de que onde está o ganho, está o encargo. Quem colhe os frutos da atividade danosa deve experimentar as consequências deletérias que decorrerem dela. Alerta, no entanto, Caio Mário Pereira (2018, p.342) que mesmo supondo que a atividade pode ser proveitosa para o responsável, o dever de reparar não se subordina ao pressuposto da vantagem, considera-se a atividade em si mesma, independentemente do resultado bom ou mau que dela advenha para o agente.

Na teoria do risco profissional é sustentado que o dever de indenizar é cabível sempre que o fato prejudicial decorre da atividade ou profissão da pessoa lesada, não se limitando às atividades profissionais perigosas. Foi criada com o intuito de justificar a reparação dos acidentes ocorridos no trabalho, visto que fazer prova de que as condições de trabalho impactavam nos empregados era quase sempre impossível, com isso passou a alcançar todos os empregadores.

Cavaliere Filho (2019, p.228) aponta que a teoria do risco excepcional considera que é devida a reparação sempre que o dano for ocasionado por uma atividade não habitual da vítima, ainda que seja estranha ao trabalho que exerça costumeiramente. Por sua vez, a teoria do risco criado prevê que a obrigação de indenizar está associada ao risco produzido pela atividade lícita, ou seja, está ligada ao próprio fato de agir criando riscos de prejuízos para os outros e se traduz como "aquele que, em razão de sua atividade ou profissão, cria um perigo, está sujeito à reparação do dano que causar, salvo prova de haver adotado todas as medidas idôneas a evitá-lo" (PEREIRA, C., 2018, p.342). Lembrando o Código Civil de 2002 alberga essa teoria em seu art.927.

Por último, mas igualmente importante, a teoria do risco integral é considerada a modalidade mais extremada da doutrina, visto que justifica inclusive o dever de indenizar ainda que inexista nexos causal entre a ação e o dano. Cavaliere Filho (2019, p.229) e Dallegrave Neto (2017, p.86) acentua que a referida posição não encontra guarida do direito privado, pois a

dispensa de relação causal é encarada como uma posição demasiado iníqua, visto que o dever de indenizar recai àquele que cria o risco mesmo que a atividade exercida não tenha sido a causa imediata do evento. Parece bastante arrazoado o fato de que a aplicação dessa teoria se dê em situações excepcionais e submetidas a uma análise rigorosa.

#### **4.1.2 Responsabilidade civil contratual e extracontratual**

Inicialmente, cumpre ressaltar que a divisão entre responsabilidade contratual e extracontratual não é estanque, visto que muitas regras previstas no Código Civil/2002 para a primeira também se aplica à segunda, há, portanto, uma verdadeira simbiose e, o ponto convergente entre ambas é, justamente, a violação de um dever jurídico preexistente (CAVALIERI FILHO, 2019, p.30-31), o que é corroborado por Venosa (2018, p.378) para quem tanto a responsabilidade contratual como a extracontratual se interpenetram e ontologicamente não são distintas, em razão do mandamento de que “quem transgredir um dever de conduta, com ou sem negócio jurídico, pode ser obrigado a ressarcir o dano”.

Esse dever jurídico violado pode ser originado de uma relação jurídica obrigacional assumida pelas partes através de um contrato que enseja a responsabilidade civil contratual, ao passo a fonte da obrigação imposta pode ser decorrente de preceito geral de Direito ou da própria lei, logo se está diante de um suposto dever de indenizar oriundo da responsabilidade civil extracontratual.

Caio Mário Pereira (2018, p.302) elucida que quando há contrato, existe um dever positivo do contratante, dever específico relativamente à prestação, o que já se mostra suficiente à existência da responsabilidade. Basta que a parte que sofreu o dano traga a prova da infração, para que se estabeleça o efeito, que é a responsabilidade do faltoso.

Tal premissa tem suas raízes fincadas em dois fatores, leia-se a formação do contrato e a sua obrigatoriedade. Leciona Venosa (2018, p.383) que, na responsabilidade contratual, a culpa – em se tratando da responsabilidade subjetiva – surge de forma definida, mais clara, porque existe uma descrição de obrigação preexistente no negócio jurídico, que foi descumprida. Na esfera privada, remanesce a ideia da liberdade de contratar e decidir com quem o fará, ou seja, cada um pode decidir se vai ou não contratar e escolher o seu cocontratante, a pessoa tem o direito de não celebrar dado contrato segundo suas conveniências ou seus interesses.

Existe ainda a liberdade de estabelecer as cláusulas que consultem aos seus interesses, com a ressalva de que existem imposições da ordem pública nas situações em que o interesse coletivo colide com a autonomia da vontade, que sofreu verdadeiro redimensionamento em

virtude da previsão dos princípios da função social dos contratos, da boa-fé objetiva e do equilíbrio econômico dos pactos, cuja inspiração advém dos preceitos constitucionais da dignidade da pessoa humana, isonomia substancial e solidariedade social (PEREIRA, C., 2018, p.302).

Cavaliere Filho (2019, p.386) aponta que os pressupostos da responsabilidade contratual são: existência de contrato válido, inexecução do contrato,nexo causal e dano. Os contraentes definem os comportamentos esperados mediante o contrato firmado que, teoricamente, nasce da vontade que foi “livre de obrigar-se, até o momento em que se obrigou e que gera os efeitos de uma fonte de direito para a outra parte” (PEREIRA, C., 2018, p.303).

Contudo, a mera existência do contrato válido entre as partes é insuficiente para dar lugar à responsabilidade contratual, faz-se necessária a inexecução contrato no todo ou em parte, a observância de ilícito contratual materializado através do inadimplemento da obrigação. Com isso, constata-se que há uma obrigação decorrente do contrato, que se origina na vontade comum das partes, e outra que resulta de sua inexecução e vai na contramão da vontade das partes, gerando com isso a necessidade de reparar o prejuízo ocasionado (CAVALIERI FILHO, 2019, p.387).

Por sua vez, o nexo causal é o elemento referencial entre a conduta e o resultado, a relação de causa e efeito entre a ação ou omissão do agente e o dano dela resultante, é preciso está de certo que, sem este fato, o dano não teria acontecido (MELO, 2013; CAVALIERI FILHO, 2019; PEREIRA, 2018).

As principais correntes teóricas explicativas do nexo causal e que foram pensadas a partir da ótica penalista são: a teoria da equivalência dos antecedentes ou da *conditio sine qua non*, que não distingue a condição mais relevante para ocorrência de um resultado e considera qualquer ocorrência como causa; e a teoria da causalidade adequada, que considera como causa o antecedente mais adequado à produção de determinado evento (CAVALIERI FILHO, 2019, p.68), sem ignorar as condições necessárias cronologicamente anteriores, visto que o exame da causalidade aqui não é temporal, mas lógico, entre o fato danoso e o dano efetivamente produzido, sendo possível que eventos distantes possam ser entendidos como adequados desde que hajam contribuído para a ocorrência do dano (PEREIRA, 2019, p.188).

Finalmente, o dano é o pressuposto basilar da obrigação de indenizar, sem ele inexistente a obrigatoriedade de ressarcimento e pode ser definido como sendo “lesão a um bem ou interesse juridicamente tutelado, qualquer que seja a natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da personalidade da vítima” (CAVALIERI FILHO, 2019, p.104).



Repisa-se que a responsabilidade civil contratual e extracontratual são assim divididas para fins didáticos, pois muitos doutrinadores entendem que essa separação clássica já foi superada. Contudo, existem algumas diferenças importantes a serem observadas, relacionadas especialmente à natureza do dever jurídico violado (CAVALIERI FILHO, 2019, p.384). Em se tratando da responsabilidade contratual, a fonte do dever jurídico é a vontade dos indivíduos que cria obrigações para as partes, ao passo que na responsabilidade extracontratual a origem do dever é a lei ou a ordem jurídica.

Na responsabilidade contratual é possível que, em algumas esferas sejam estipuladas cláusulas de não responsabilidade, de responsabilidade atenuada ou condicionada, em contrapartida na responsabilidade extracontratual ou aquiliana tais pactuações não são possíveis (DALLEGRAVE NETO, 2017, p.76). Quanto ao ônus da prova, na responsabilidade extracontratual caberá à vítima demonstrar a existência do ato ilícito, ao passo que na responsabilidade contratual isso varia de acordo com o tipo de inexecução da obrigação (de meio ou de resultado).

Deve-se ressaltar que no âmbito do contrato de trabalho, considerando as características que lhe são peculiares, mormente o princípio da proteção ao empregado, será considerada nula de pleno direito qualquer cláusula que isente o empregador da obrigação de indenizar. Pontua-se ainda que, a depender das circunstâncias, o dever de reparar o dano será pautado na responsabilidade contratual e extracontratual, concomitantemente, pois existem violações que infringem dano na execução do contrato de trabalho, mas que ao mesmo tempo incorrem em infração a determinados princípios legais.

#### 4.2 APLICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL NA ESFERA TRABALHISTA

A discussão referente à aplicabilidade da responsabilidade civil na esfera trabalhista não é recente. De mais a mais cumpre destacar que a responsabilidade civil sobre a qual se está debruçando é aquela decorrente da relação de trabalho subordinado, conhecida como relação de emprego.

Entende-se que o contrato de trabalho é uma fonte de obrigações que vincula dois sujeitos: o empregado e o empregador. É uma relação jurídica complexa no sentido de que o empregado é devedor do trabalho pactuado ao mesmo tempo em que é credor da contraprestação (salário), inversamente, o empregador é devedor do salário e credor do trabalho (DALLEGRAVE NETO, 2017, p.69).

A compreensão dos meandros do contrato de trabalho pressupõe que se tome de empréstimo a noção de negócio jurídico no que diz respeito aos seus elementos essenciais, a

exemplo dos requisitos de existência e validade, da eficácia dos termos, das causas de nulidade etc. (DALLEGRAVE NETO, 2019, p.70).

No entanto, frisa-se que a concepção de negócio jurídico não é a aquela típica da fase na qual se evidenciava a autonomia da vontade, de concepção liberal, individual e voluntarista, que foi mitigada pelo movimento de constitucionalização do direito privado, que incorporou valores sociais intimamente ligados à dignidade humana.

Sem a pretensão de adentrar na complexidade inerente ao contrato de trabalho, tampouco trazer o debate acerca da subordinação ao empregador se caracterizar pela dependência econômica ou pela subordinação jurídica, não é possível se furtar ao fato de que “a submissão do trabalhador à autoridade do empregador constitui assim a característica ‘essencial’ do contrato de trabalho”, de modo que esse deve ser ajustado às necessidades de proteção daquele que está submetido às ordens de outrem (SUPIOT, 2016, p.149-150).

Além disso, reitera-se que são indispensáveis as figuras do empregador e do empregado, sendo que o primeiro é quem assume os riscos da atividade econômica e os riscos econômicos da atividade, lembrando que incorpora as externalidades negativas da execução da atividade, princípio bastante importante aplicado ao meio ambiente; ao passo que o segundo se subordina absolutamente do ponto de vista jurídico ao poder patronal de direção, premissa básica que, segundo Pamplona Filho (2004, p.107) sustenta a responsabilidade civil nas relações de trabalho.

Justamente essa assimetria na relação contratual requer um olhar mais protetivo àquele que não pode dispor livremente da sua vontade, do seu tempo e espaço enquanto se submete ao comando do empregador. No breve retrospecto histórico anteriormente sinalizado, constatou-se que a vulnerabilidade da pessoa que trabalha foi levada ao extremo, suscitando a necessidade da adoção de medidas minimamente reparatórias e, para isso, era vital a reconfiguração dos pressupostos da responsabilidade civil considerados à época.

De acordo com as lições de Dallegrave Neto (2017, p.72), o fundamento da responsabilidade civil que no decorrer da história estava associado à existência de ato ilícito evoluiu e passou a admitir hipóteses especiais nas quais a culpa era elemento prescindível. Tal inquietação prosperou a partir da revolução industrial (séc.XIX) momento em que a utilização das máquinas e das novas tecnologias trouxe como principal consequência o aumento significativo dos acidentes com os trabalhadores, bem como a impossibilidade fática de fazer prova da culpa do industrial no se referia ao incorreto funcionamento das máquinas, o que colocava em risco a proteção às vítimas (MOLINA, 2013; GONÇALVES, 2015).

Destarte, no campo do Direito do Trabalho a ideia de responsabilidade civil ganhou novos contornos, nessas questões relacionadas aos acidentes de trabalho que evidenciaram o quanto apontar a culpa como fundamento da responsabilidade era insuficiente (CAVALIERI FILHO, 2019, p.226). No caso concreto havia uma impossibilidade de provar a culpa do patrão, o que inviabilizava a reparação e, conseqüentemente, lançava o operário em condição de miserabilidade visto que o acidente atingia o meio pelo qual o trabalho era desempenhado, isto é, o corpo do obreiro.

A ideia da responsabilidade civil objetiva se mostrou a saída mais justa no que se refere à proteção do trabalhador, visto que se dispensa o elemento culpa, bastando que se comprove o nexo causal entre o dano e a ação ou omissão do agente. E o direito do trabalho se colocou na vanguarda da aplicação da responsabilidade objetiva, sendo posteriormente fundamentada pela teoria do risco.

Dallegrave Neto (2017) pondera que a despeito de no ordenamento pátrio vigorar a regra da responsabilidade civil subjetiva, algumas relações jurídicas passaram a considerar a responsabilização ser objetiva, sendo emblemáticas a legislação que tratava da proteção dos passageiros e proprietários marginais quanto aos danos causados pelo operador das estradas de ferro (Decreto nº 2.681, de 1912), proteção previdenciária nos acidentes de trabalho (Decreto nº 3.724, de 1919), nos danos nucleares (Lei nº 6.453, de 1977), nos danos ambientais (Lei nº 6.938, de 1981) e, também, nos acidentes aeronáuticos (Lei nº 7.565, de 1986).

No tocante ao Decreto Legislativo n.3.724/1919, esse representou um grande avanço para a regulamentação acidentária no Brasil, visto que o empregador foi onerado com a responsabilidade pelo pagamento das indenizações acidentárias, além de reforçar a autonomia do direito trabalho em relação ao direito comum (OLIVEIRA, 2011, p.259).

Um salto histórico permite trazer reflexões de Raimundo Simão de Melo (2012, p.17) que destaca que a Emenda Constitucional n. 45/2004 representou um marco para o debate, visto que introduziu o inc. VI no art. 114 da Constituição Federal, estabelecendo a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho.

Neste diapasão, foram igualmente relevantes as decisões posteriores proferidas pelo STF nos Conflitos de competência nº. 7.204 e nº 7.545, assentando o entendimento de que as ações de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidentes do trabalho movidas pelo empregado contra o seu empregador ou ex-empregador, ou pelos herdeiros da vítima, são da competência da Justiça Trabalhista, remetendo para esta todos os processos relacionados a ações acidentárias em trâmite na Justiça Comum, que ainda não haviam recebido

uma sentença de mérito. De qualquer sorte é inegável que se está priorizando o ressarcimento, a reparação em alguma medida do dano sofrido independentemente de culpa.

Não se pode olvidar que a doutrina não é unívoca nas posições relacionadas à responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho, lembrando que o objeto deste estudo adoecimento mental decorrente da exposição a riscos psicossociais laborais – logo, doença ocupacional – é uma espécie do gênero acidente de trabalho. O art. 7º, XXVIII, da CF/1988 estabelece que trabalhadores urbanos e rurais têm direito a seguro contra acidentes de trabalho, a cargo de empregador, sem excluir a indenização quando incorrer em dolo ou culpa (BRASIL, 1988).

Nessa linha, Cavalieri Filho (2019, p.236) entende que se aplica a responsabilidade subjetiva nos casos em que a atividade do empregador não é de risco inerente ou anormal. Para o autor, a responsabilidade objetiva, fundada no risco criado (art. 927, CC/2002) se direciona à atividade empresarial de risco inerente, havendo a possibilidade de exclusão da responsabilidade a partir da prova de inexistência de nexo de causalidade.

Dallegrave Neto (2017, p.752-753) considera que a responsabilidade civil no âmbito do contrato de trabalho é subjetiva quando estiver fundamentada na inexecução contratual das obrigações de meio, contudo geraria presunção de culpa, cuja consequência prática é a inversão do ônus da prova. No caso de ocorrência de danos ao empregado quando da execução regular do contrato de trabalho, a responsabilidade será do tipo objetiva, visto que resulta da assunção do risco da atividade econômica e do risco criado. Tal entendimento deriva do solidarismo constitucional e desdobramentos já referidos como a função social da empresa e proteção ao meio ambiente do trabalho.

O posicionamento de Stoco (2013, p.814-815) se dá em sentido oposto, visto que não vislumbra que o CC/2002 haja facultado a possibilidade de enquadramento dos acidentes de trabalho como intercorrências que ensejam responsabilidade objetiva. Entende que a previsão constitucional no que tange ao tema é clara, no sentido de que expressa que o suporte da culpa é imprescindível para caracterizar a responsabilidade do patrão. A possibilidade de aplicação do art. 927 do CC/2002 estaria aberta para aquelas pretensões de reparação que resultem de fatos diversos de acidente de trabalho.

A posição acima encontra resistência de autores como Raimundo Simão de Melo (2013, p.351) e Carlos Roberto Gonçalves (2015, p.123) que discordam veementemente desta manifestação e defendem que o avanço do estudo sobre a responsabilidade civil tanto na doutrina quanto na jurisprudência brasileira caminha na direção de uma evolução acerca do tema, pautada na consideração de que a responsabilidade do empregador pelos danos causados

aos empregados é objetiva, com base na teoria do risco criado que requer tão somente a prova do dano e o nexo causal.

Significativo frisar que a respeito do alcance do caput e inciso XXVIII do art. 7º da Constituição Federal, fica patente a aplicabilidade e compatibilização tanto com o §1º do art. 14 da Lei n. 6.938/81 (Lei de Política Nacional do Meio Ambiente) quanto com o parágrafo único do art. 927 do Código Civil brasileiro de 2002 no caso dos acidentes e doenças ocupacionais, no que diz respeito ao fundamento da responsabilidade civil do empregador (MELO, 2013, p.358).

O § 1º do art. 14 da Lei n. 6.938/81 estabelece que, “sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade” (BRASIL, 1981), quedando absolutamente claro que se está tratando da responsabilidade civil objetiva que, posteriormente é reafirmada no citado artigo do CC/2002.

Registra-se ainda que autores como Valdete Souto Severo e Almiro Eduardo de Almeida (2014) sustentam que o art. 2º da CLT se filia à tese de aplicação da responsabilidade objetiva lastreada pela teoria do risco integral<sup>15</sup>. Tal dispositivo conteria uma cláusula geral da responsabilidade do empregador que fundamenta a inexistência de responsabilidade subjetiva na seara trabalhista:

A tese que expomos aqui é justamente a de que o Direito do Trabalho, inserido que está na lógica do direito social e de uma visão social de Estado, é precursor na adoção da teoria do risco integral do empregador, sequer admitindo subdivisões tendentes a legitimar a defesa de uma responsabilidade subjetiva, em determinadas situações. A regra do artigo segundo, inspirada na noção de proteção que justifica e orienta o Direito do Trabalho, não deixa margem a dúvidas (SEVERO e ALMEIDA, 2014, p.163).

---

<sup>15</sup> No entender dos autores os enunciados de n. 37, 38, 39, da Primeira Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em Brasília, em 2007, pela ANAMATRA – Associação Nacional dos Juízes do Trabalho - e pelo TST, refletem a posição de que a responsabilidade objetiva deve ser fundamentada pela teoria do risco integral:

37. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA NO ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO. Aplica-se o art.927, §único, do Código Civil 2002 nos acidentes do trabalho. O art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu *caput* garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

38. RESPONSABILIDADE CIVIL. DOENÇAS OCUPACIONAIS DECORRENTES DOS DANOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. Nas doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente do trabalho, a responsabilidade do empregador é objetiva. Interpretação sistemática dos arts. 7º, XXVIII, 200, VIII, 225, §3º, da Constituição Federal e do art. 14, §1º, da Lei 6.938/81

39. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. SAÚDE MENTAL. DEVER DO EMPREGADOR. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização (SEVERO e ALMEIDA, 2014, p. 169).

Neste diapasão, o Supremo Tribunal Federal recentemente se posicionou, em sede de Recurso Extraordinário com repercussão geral, sobre a compatibilidade entre as disposições normativas constantes do art. 7º, XXVIII, da CF/1988 e do art. 927, do CC/2002:

DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. TEMA 932. EFETIVA PROTEÇÃO AOS DIREITOS SOCIAIS. POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA DO EMPREGADOR POR DANOS DECORRENTES DE ACIDENTES DE TRABALHO. COMPATIBILIDADE DO ART. 7, XXVIII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL COM O ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. APLICABILIDADE PELA JUSTIÇA DO TRABALHO. (...) 3. Plena compatibilidade do art. 927, parágrafo único, do Código Civil com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, ao permitir hipótese excepcional de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, outros riscos, extraordinários e especiais. Possibilidade de aplicação pela Justiça do Trabalho. 4. Recurso Extraordinário desprovido. TEMA 932. Tese de repercussão geral: "O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade" (BRASIL. RE 828.040/DF. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Brasília, 12 de março de 2020).

Na exposição do seu voto, o Ministro Alexandre de Moraes pondera que a responsabilidade objetiva não surgiu como algo sancionatório, para se punir, mas sim para se responsabilizar, como algo para se fazer justiça às vítimas. Tem o condão de ser um direito reparatório às vítimas e em algumas situações em que na verificação da responsabilidade, o dolo ou a culpa deveriam ceder a algo maior, à necessidade de justiça plena de se indenizar as vítimas. O que ocorreu quando da edição de normas referentes aos acidentes nucleares e aos acidentes relacionados ao meio ambiente (BRASIL, 2020, p.11).

Prossegue ressaltando que em se tratando do Direito do Trabalho, na proteção dos direitos sociais o legislador constituinte quis estabelecer o mínimo protetivo, não o máximo. Nesse sentido, o art. 7º, XXVIII, da CF/1988 se caracterizou um grande avanço, porque a tradição interpretativa, inclusive do Supremo Tribunal Federal, baseava-se na Súmula nº 229, editada na década de 1960, em que se exigia, no caso de indenização acidentária, dolo ou culpa grave do empregador. O constituinte trouxe a proteção mínima, sem prejuízo de outras estabelecidas pela legislação ordinária que poderia inclusive estipular outros direitos sociais que melhorem, que valorizem a vida do trabalhador (BRASIL, 2020, p.14).

Acertadamente, o relator entendeu que a regra prevista no inc. XXVIII do art. 7º não estabelece uma limitação normativa absoluta, um teto, no tocante à responsabilização civil, um direito do empregador a uma limitação da sua responsabilidade pela Constituição, o que

representaria uma inversão na lógica protetiva dos direitos sociais. Trata-se da previsão de um piso protetivo indenizatório na hipótese de acidentes do trabalho.

Seria desarrazoado impor ao trabalhador o ônus de fazer prova da culpa ou dolo do empregador para pleitear reparação por acidente de trabalho. Ainda que pudesse ser aplicada a presunção de culpa e inversão do ônus da prova, é inafastável a importância do reconhecimento de que o empregador deve responder objetivamente pelo risco criado, “jamais pela teoria do risco integral” (BRASIL, 2020, p.18).

Ora, as doenças ocupacionais têm como principais causas a degradação do meio ambiente do trabalho, o empregador não pode ser eximido da responsabilidade pelas agressões do ambiente laboral, principalmente quando essas se convertem em danos à pessoa que trabalha. Nos acidentes de trabalho se está diante da violação de dois bens juridicamente tutelados, quais sejam a saúde do trabalhador e o meio ambiente. De modo que “aquele que o poluir responde objetivamente pelos danos causados e pelos consequentes prejuízos sofridos pelos trabalhadores expostos às respectivas agressões” (MELO, 2013, p.361).

Nesse particular, o estudo aqui desenvolvido caminha no sentido de se filiar à aplicação da responsabilidade civil objetiva amparada na teoria do risco profissional, que dispõe que o dever de indenizar existe quando o dano decorre da atividade profissional do lesado, sendo mais ampla que a teoria do risco criado, na medida em que se estende aos empregadores de todas as atividades laborais e abrange os riscos psicossociais laborais a que estão submetidos, mormente aqueles cuja exposição gera como consequência precípua o adoecimento mental da pessoa que trabalha.

#### 4.3 A NECESSIDADE DE EXISTÊNCIA DO NEXO CAUSAL ENTRE O ADOECIMENTO E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E AS POSSIBILIDADES DE REPARAÇÃO DOS DANOS

Vale retomar a discussão anteriormente apresentada acerca do nexo de causalidade como elemento indispensável à responsabilidade civil – juntamente com a ação/omissão do agente e o resultado dano – e que diz respeito, resumidamente à “conexão entre um fenômeno apontado como causa e o seu efeito” (PEREIRA, 2019, p.186). As principais teorias explicativas do nexo causal são teoria da equivalência das condições e teoria da causalidade adequada e, conforme referido em ocasião oportuna, essa última tem sido abraçada pelo ordenamento, conforme se extrai do julgado abaixo transcrito:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DANO MORAL E MATERIAL - DOENÇA PROFISSIONAL - NEXO CONCAUSAL - CULPA DA EMPRESA NO EVENTO DANOSO - AMBIENTE DE TRABALHO

INADEQUADO - NÃO VINCULAÇÃO AO LAUDO PERICIAL. De acordo com a teoria da causalidade adequada, as concausas preexistentes - patologia anterior, predisposição genética do obreiro ou caráter degenerativo da moléstia - não eliminam a relação de causalidade. Se as atividades laborais desenvolvidas pela reclamante potencializaram ou agravaram a moléstia preexistente ou degenerativa, a doença adquirida deve ser considerada ocupacional, em face da concausa com origem no trabalho. Além disso, nos termos do art. 157, I e II, da CLT, o empregador deve propiciar condições salubres de trabalho aos seus empregados e a redução dos riscos inerentes ao serviço, como exigem as normas de proteção à saúde, à higiene e à segurança do trabalho, o que não ocorreu no caso. Nesse sentido, conforme disposto no art. 436 do CPC, o juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar sua convicção a partir de outros elementos ou fatos provados nos autos, o que ocorre na hipótese. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 2173000920095110013 217300-09.2009.5.11.0013, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 02/10/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/10/2013)

O estabelecimento da relação causal ou do nexos entre um determinado evento de saúde – dano ou doença – individual ou coletivo, potencial ou instalado, e a degradação do meio ambiente laboral, além de constituir uma condição básica para a implementação das ações de Saúde do Trabalhador, a partir da identificação e controle dos fatores psicossociais de risco para a saúde, é de grande importância na definição da responsabilização civil do empregador pelo adoecimento do trabalhador em razão da exposição a tais riscos (BRASIL, 2001, p.27).

Embora muito se fale sobre a necessidade de proteção contra a exposição às ações agressivas causadas por agentes insalubres de natureza biológica, física e química (BELFORT, 2008, p.180), é inegável que os riscos psicossociais laborais ocupam um lugar de destaque no que se refere ao papel determinante para o adoecimento mental das pessoas que trabalham, contudo a sua delimitação acaba por se tornar uma tarefa difícil, pois isso demanda um controle permanente das práticas organizacionais relacionadas tanto às condições quanto à organização do trabalho.

Para a análise do nexos causal das relações saúde-trabalho-doença, é fundamental que se considere o relato dos trabalhadores, tanto individual quanto coletivo. Apesar de haver muitos avanços e a sofisticação das técnicas para o estudo dos ambientes e condições de trabalho, o fato é que na maioria das vezes, apenas as pessoas que trabalham podem descrever as suas reais condições e circunstâncias no cotidiano do trabalho e são capazes de explicar o adoecimento (BRASIL, 2001, p.29).

A relação entre saúde mental e trabalho vem sendo estabelecida desde a fundação da psicopatologia do trabalho, na França, pelo fator epidemiológico que busca identificar a causa do transtorno mental manifestado entre trabalhadores de grupos específicos. Parte-se da compreensão pluridimensional das relações entre as condições de trabalho, fatos clínicos e índices de morbidade (LIMA 2003, p.83; PEREIRA, 2019, p.191). Logo, a investigação entre o adoecimento mental e o trabalho não se dá de forma linear, é fundamental analisar as



experiências vividas no ambiente laboral e como essas ressoam na subjetividade da pessoa que trabalha.

Assim, com o objetivo de subsidiar as ações de diagnóstico, tratamento e vigilância em saúde, bem como estabelecer a relação da doença com o trabalho e as condutas decorrentes, em 1999, o Ministério da Saúde, elaborou uma Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, publicada na Portaria/MS n.º 1.339/1999, sendo adotada pelo Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), regulamentando tanto o conceito de Doença Profissional quanto de Doença Trabalho, segundo prescreve o artigo 20 da Lei Federal n.º 8.213/1991, constituindo o Anexo II do Decreto n.º 3.048/1999<sup>16</sup> (BRASIL, 2001, p.20).

A edição do referido instrumento normativo foi de grande valia para a caracterização do acidente do trabalho em sentido amplo, trazendo um parâmetro legal para conceber a relação entre a organização, as condições do trabalho e o dano à saúde da pessoa que trabalha. Isso impactou positivamente na dimensão previdenciária ao definir os balizamentos para a concessão do benefício pelo estado-segurador ao trabalhador-segurado. (PEREIRA, 2016, p.61; 2019, p.192). Contudo, a fruição do direito ao benefício acidentário ainda encontrava obstáculos, seja pela subnotificação dos acidentes de trabalho seja pela ocorrência de patologias que estavam fora do rol constante do anexo II do Decreto 3.048/1999.

A partir da Lei 11.430/2006, o legislador facilitou o acesso do trabalhador ao sistema protetivo previdenciário quando da ocorrência de doenças ocupacionais ou do trabalho, de difícil comprovação do liame causal, principalmente em face da recusa reiterada de empregadores em atender ao comando de emitir o Comunicado de Acidente do Trabalho (CAT), instituindo o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP – e acrescentando um novo artigo à Lei 8.213/1991, o art.21-A, que aponta a caracterização da natureza acidentária pode ser realizada pela perícia médica do INSS (OLIVEIRA, 2011, p.265; PEREIRA, 2016, p.63).

Importante mencionar que, quando se leva em conta a intensidade com a qual tais fatores de risco se apresentem na organização empresarial, em regra elevada quando manifestos os casos de transtornos mentais correlacionados, é possível que seja configurada a poluição do meio ambiente do trabalho na sua dimensão psíquica.

---

<sup>16</sup> Registrava-se, portanto, naquele momento a existência de duas espécies de nexo causal: o nexo técnico profissional ou do trabalho, fundamentado nas associações entre patologias e exposições constantes das listas A e B do anexo II do Decreto n.º 3.048/99; e o 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 n.º 8.213/91;

Tal circunstância atrai a incidência de do arcabouço jurídico-normativo-tutelar do meio ambiente, inclusive quanto às obrigações induzidas pelos princípios da prevenção e da precaução, do poluidor-pagador, além da responsabilização objetiva própria da pessoa geradora dos danos provenientes dessa modalidade de degradação ambiental (PEREIRA, 2016, p.67).

Contudo, não se pode desconsiderar que o estabelecimento do nexo de causalidade entre adoecimento mental e riscos psicossociais laborais é uma tarefa complexa, pois existem argumentos no sentido de que a ocorrência de fatores externos ao trabalho pode contribuir para o aparecimento de patologias mentais (PEREIRA, 2016, p.71).

Por outro lado, é certo que tal análise não pode ser feita isoladamente pela medicina, menos ainda pelo direito. A saúde é um campo de saber multidisciplinar e, em se tratando do estabelecimento do nexo entre riscos psicossociais laborais e a ocorrência de adoecimento mental é indispensável deve envolver profissionais de diversas áreas como psicologia, medicina, ergonomia, serviço social, a fim de considerar evidências epidemiológicas das psicopatologias, estudos ergonômicos, anamnese detalhada da história de vida do trabalhador, verificação de elementos que permitam aferir as variáveis psicodinâmicas que relacionem o adoecimento à experiência de trabalho

Desse modo, quando se retoma a ideia de que os riscos psicossociais laborais resultam da interação entre as condições de trabalho potencialmente danosas à saúde da pessoa que trabalha, faz sentido falar que a teoria da causalidade adequada permite que se entenda a existência de nexo entre a exposição da pessoa que trabalha a riscos psicossociais e o adoecimento, principalmente quando se está diante de situações extremas como o assédio moral interpessoal e organizacional, a gestão por estresse, a violência no local de trabalho.

Estabelecendo-se o nexo entre o evento danoso e o resultado, abre-se a possibilidade de busca pela reparação, principalmente quando se leva em conta o fato de que, em se tratando de dano à saúde mental, não há um retorno ao *status quo ante*. A doença ocupacional – equiparada ao acidente de trabalho – pode trazer várias consequências jurídicas para o empregador, sendo a principal de caráter econômico, a indenização ao acidentado ou aos seus dependentes, em virtude do dano, com fulcro na responsabilidade civil (OLIVEIRA, 2011, p.282).

Vale recapitular que o dano constitui a essência da responsabilidade, sobretudo nas situações que envolvem responsabilidade objetiva, razão pela qual é condição *sine qua non* para que imponha a indenização. O dano implica em diminuição de um patrimônio material, ou ofensa de um bem juridicamente protegido – dano extrapatrimonial ou moral (MELO, 2013, p.429) e para que seja indenizável deve preencher três requisitos: I) violação de um interesse jurídico patrimonial ou extrapatrimonial de uma pessoa física ou jurídica; II) certeza do dano;

e III) subsistência do dano no momento de sua exigibilidade em juízo (GAGLIANO e PAMPLONA FILHO, 2019, p.84-86).

Tradicionalmente, a doutrina aponta duas modalidades tradicionais de dano: material ou patrimonial, que se subdivide em dano emergente e lucro cessante; e moral ou extrapatrimonial (CAVALIERI FILHO, 2019, p.105). O dano patrimonial é aquele que pode ser submetido a uma avaliação pecuniária e sua reparação se dá direta, através de restauração da situação anterior à lesão ocasionada, ou indiretamente, isto é, por meio de equivalente ou indenização pecuniária.

Nota-se que o dano material atinge os bens integrantes do patrimônio do ofendido, que engloba o conjunto das relações jurídicas que podem ser economicamente apreciadas, não se restringindo a coisas corpóreas, alcança bens direitos incorpóreos, a exemplo dos títulos de crédito. Pode atingir tanto patrimônio presente quanto o patrimônio futuro e, por essa razão, abarca o dano emergente e o lucro cessante.

O dano emergente traz impactos imediatos ao patrimônio da vítima, sendo definido como sendo aquilo que a vítima de fato perdeu, implica em desfalque, em subtração do valor do bem jurídico, que pode ser total ou parcial. Ao passo que o lucro cessante consiste na perda do ganho esperável, na frustração da expectativa de lucro, na diminuição potencial do patrimônio do ofendido, não se trata de algo meramente hipotético, mas do resultado de uma apuração lastrada em uma situação fática concreta (CAVALIERI FILHO, 2019, p.106-107).

A título ilustrativo, Dallegrave Neto (2017, p.157) pontua que em um acidente de trabalho, os gastos com a permanência do tratamento são danos futuros continuados, ao passo que o prejuízo oriundo do período em que a vítima estará impedida de exercer as suas atividades laborais implicará dano futuro propriamente dito. Nessa linha Melo (2013, p.460) complementa que o dano emergente será o valor de todos os ganhos percebidos pela vítima no momento do infortúnio, porque este engloba tudo aquilo que o lesado perdeu.

Além dos prejuízos decorrentes das situações acima, discute-se ainda a indenização pela perda de uma chance, que deve ser pela perda da oportunidade de obter uma vantagem e não pela perda da própria vantagem posto que essa está no campo da incerteza, pois sequer chegou a se concretizar (CAVALIERI FILHO, 2019, p.183).

No campo do acidente de trabalho, Melo (2013, p.471) apresenta uma hipótese na qual poderia se aplicar a perda de uma chance, suponha-se que um trabalhador que, em perfeitas condições de higiene física e psíquica, na busca de melhoria profissional, está se preparando para prestar concurso público, mas, em razão de um evento acidentário, perde a oportunidade de concluir um certame de que está participando, embora não haja certeza da aprovação em

todas as etapas, existem chances razoáveis que justificam a indenização que deve ser fixado com base no parâmetro do valor total do resultado com a redução proporcional às probabilidades de obtenção do resultado esperado.

Ao lado dos direitos patrimoniais que podem ser traduzidos por uma expressão econômica, existem relações jurídicas que representam para o seu titular um valor maior do que a expressão pecuniária intrínseca, pois dizem respeito à própria dignidade humana. Estão inseridos nessa rubrica os direitos à integridade moral, à intimidade, à honra, à imagem, à vida privada, todos resguardados pela CF/1988 e, justamente a partir dela que é possível conceituar o dano moral sob dois aspectos: em sentido estrito, como sinônimo de violação do direito à dignidade e em sentido amplo, significando a violação de algum atributo ou direito da personalidade (CAVALIERI FILHO, 2019, p.120).

Atualmente, não se discute a pertinência da reparabilidade do dano moral, tampouco a cumulabilidade com o dano material, porém um breve apontamento histórico demonstra que houve um momento em que se negava indenização ao dano moral por considerá-lo inestimável ou ainda por supor ser imoral a atribuição de preço a uma dor. Felizmente, a Constituição inaugurou uma nova fase na qual os direitos de personalidade se imbricam à própria dignidade humana.

Dallegrave Neto (2017, p.162-163) afirma que o dano moral pode se manifestar pelo não cumprimento de uma obrigação, cumprimento defeituoso e pela quebra de deveres secundários derivados da boa fé e que se subdividem em dever de proteção, informação e lealdade. Na esfera trabalhista, é comum que o empregador cumpra sua obrigação principal e negligencie deveres anexos de conduta relacionados aos direitos de personalidade do trabalhador, muitas vezes impondo exigências de produtividade desumanas ou até mesmo assediando em nível interpessoal ou institucional.

Ao lado das figuras tradicionais, surge o dano existencial, instituto largamente utilizado no direito italiano, mas que ainda carece de maior densificação no ordenamento brasileiro, embora a Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, traga expressamente a previsão, no art. 223-B, acrescentado à CLT, do cabimento da reparação dos danos pertencentes à esfera existencial<sup>17</sup>. A primeira obra sobre o tema foi publicada em 2009 por Flaviana Rampazzo Soares (2017, p.119) que define dano existencial como:

---

<sup>17</sup> Flaviana Rampazzo Soares (2019, p.119) identifica que a primeira referência expressa ao dano existencial no judiciário trabalhista se deu na decisão do RO nº 0000105-14.2011.5.04.0241, de março de 2012, que teve como relator o Desembargador José Felipe Ledur: DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRA EXCEDENTE DO LIMITE LEGAL DE TOLERÂNCIA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. O dano existencial é uma espécie de dano imaterial, mediante o qual, no caso

Uma alteração prejudicial, juridicamente relevante e involuntária, total ou parcial, permanente ou temporária, em uma ou em mais atividades componentes da rotina da vítima, que contribua à sua realização pessoal (...). É sobretudo um dano ao direito de personalidade, atingindo elementos externos essenciais ao livre desenvolvimento pessoal. É uma renúncia involuntária a uma ou mais atividades necessárias (por um período que realmente atrapalhe a vida da vítima), ou que sejam fonte de bem-estar pessoal, ainda que não sejam remuneradas.

O dano existencial se situa no “guarda-chuva” do gênero dano imaterial ou extrapatrimonial, como uma espécie de dano moral, mas que com esse não se confunde, no entender de Oliveira (2017, s.n), para quem a diferença reside em sutilezas da ordem de que o dano moral é identificado por sentimentos de angústia, desconforto, medo, raiva, tristeza, humilhação, ao passo que o dano existencial se caracteriza por um impedimento da fruição das atividades cotidianas da vida, como lazer, esporte, convívio, religião, afetando as aspirações de autorrealização e do projeto de vida.

Sem maiores ambições de adentrar nos meandros da questão, fato é que existe a possibilidade de cumular o dano moral e o dano existencial, cabendo a análise detida no caso concreto para o adequado arbitramento da indenização, envolvendo a verificação tanto da duração do trabalho quanto do nível de exaustão e óbice que essa impõe à conciliação entre a vida profissional e pessoal da pessoa que trabalha, lembrando que tal elemento é considerado pela Agência Europeia de Saúde e Segurança do Trabalho como um fator de risco psicossocial laboral, logo tem um grande potencial de gerar consequências psíquicas importantes.

Coaduna-se com a provocação de Oliveira (2011, p.245) no que diz respeito à necessidade de a legislação ampliar a visão de saúde para a além do aspecto físico, conferindo igual importância aos diversos agentes que afetam a saúde mental e que provocam verdadeiras agressões psíquicas. Neste ponto, entende-se que a inexistência de regulamentação sobre o trabalho penoso contribui para que as agressões psíquicas não sejam tomadas na devida conta.

Embora a Constituição Federal estabeleça o pagamento de um adicional para trabalhadores que exercem atividades penosas, tal qual ocorre com trabalhos insalubres ou perigosos, até o momento o trabalho penoso não foi legalmente conceituado e não se sabe ao

---

das relações de trabalho, o trabalhador sofre danos/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo tomador do trabalho. Havendo a prestação habitual de trabalho em jornadas extras excedentes do limite legal relativo à quantidade de horas extras, resta configurado dano à existência, dada a violação de direitos fundamentais do trabalho que integram decisão jurídico-objetiva adotada pela Constituição. Do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, nele integrado o direito ao desenvolvimento profissional, o que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais também pelos empregadores (eficácia horizontal dos direitos fundamentais). Recurso provido. (TRT-4 - RO: 00001051420115040241, Data de Julgamento: 14/03/2012, 1ª Turma)

certo quais atividades devem ser incluídas pelo legislador para fins de pagamento do adicional de penosidade. O vocábulo é polissêmico e o significado pode variar visto que cada pessoa tem uma percepção particular acerca de trabalho penoso, podendo implicar tanto esforço físico intenso quanto exaustão mental que leva a pessoa que trabalha ao exaurimento da energia (OLIVEIRA, 2011, p.205).

Diante das questões até o momento expostas, é fato que a pessoa que trabalha é titular do direito à saúde e ao meio ambiente laboral seguro e saudável não apenas nos aspectos físicos, químicos e biológicos, mas na esfera psicossocial que guarda relação não apenas com a atividade em si, mas com as interações dinâmicas entre ambiente, percepções acerca da própria identidade, das expectativas sociais e do sentido do trabalho, não apenas como um meio para a aquisição de insumos para a sobrevivência, mas como uma possibilidade concreta de realização de um projeto existencial maior.

Assim, para além das possibilidades de reparação no mais das vezes pecuniária, obtida pela pessoa que trabalha após um processo judicial desgastante sob vários aspectos e que não irá recompor os prejuízos intangíveis derivados da exposição a situações degradantes, pugna-se por uma reorganização do trabalho e dos espaços onde ele se realiza. Pensando a partir da ótica de quem atua no atendimento ao trabalhador, é imprescindível que as organizações, no limite da abertura que o sistema capitalista permite, atuem de maneira preventiva, assegurando a melhoria das condições meio ambiente laboral.

#### 4.4. PARA ALÉM DA REPARAÇÃO: ABORDAGEM PREVENTIVA DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Como já se sabe, no âmbito do Direito a percepção de um fato que gera conflito social tende a suscitar a criação de regras de conduta para a convivência social mais harmoniosa e de sanções que são impostas em face do descumprimento dessas. Ocorre que existem bens juridicamente tutelados que, uma vez maculados, não podem retornar ao estado anterior à mácula e aqui se faz referência direta à saúde mental, pois o sofrimento experimentado permanecerá, no mínimo, como registro desagradável da experiência, podendo gerar uma incapacidade permanente para o trabalho ou até mesmo a morte, o que justifica, portanto, que se defenda a ideia de que a prevenção é indispensável e pressupõe que se faça um juízo de previsibilidade, buscando evitar que o dano seja produzido.

Baruki (2018, p.123) aduz que a proteção jurídica à saúde do trabalhador está alinhada com a concretização de direito fundamentais e tem o papel de ampliação do conceito de cidadania e da limitação dos abusos do poder econômico. Neste diapasão, o Estado não pode

se furtar das suas funções regulatórias e fiscalizatórias a fim de frear os interesses do capital e normatizar a saúde mental do trabalhador, visto que “embora a legislação já preveja cuidados decorrentes de enfermidades psicológicas, psíquicas e psicossomáticas, com relação ao trabalho, nada dedica aos cuidados preventivos” (FONSECA, 2003, p.358).

A preocupação com o volume de acidentes de trabalho e por equiparação de doenças ocupacionais, não é recente. Isso levou ao surgimento de diversas iniciativas para fazer frente ao problema, capitaneadas especialmente pelas recomendações da OIT sobre saúde e segurança do trabalho, incorporadas ao ordenamento pátrio em sua maioria através da criação de órgãos internos e programas preventivos obrigatórios, a exemplo da CIPA, do SESMT, do PPRA, do PCMSO (OLIVEIRA, 2011, p.438) referenciados em ocasião oportuna.

Ainda assim, pode-se dizer que o Estado brasileiro não atingiu um patamar adequado em relação à proteção contra os riscos psicossociais no trabalho, o Poder Legislativo não traz o tema de forma explícita na legislação ordinária, tampouco o faz o Poder Executivo na edição das normas regulamentadoras o que, inevitavelmente ressoa como demanda para o Poder Judiciário que, na ausência de normas que tragam balizadores concretos do que sejam os riscos psicossociais, vê-se diante da necessidade de realização de um exercício hermenêutico ininterrupto para tratar as questões mais complexas (DUARTE, 2018, p.87).

Recentemente foi anunciado que o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) previsto na NR 9 será substituído pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e dentre os avanços apontados se destaca o fato de que traz a sistemática com a elaboração do inventário de risco com a identificação de perigos e avaliação de riscos e do plano de ação indicando o controle de riscos (FUNDACENTRO, 2020, s.n).

Ressalta-se que uma das principais críticas à norma que versava sobre o PPRA era justamente porque se considerava como riscos ambientais apenas os agentes físicos, químicos e biológicos, o que não reflete a multiplicidade de aspectos que compõem o meio ambiente laboral:

A qualidade do meio ambiente de trabalho transcende os aspectos químicos, físicos ou biológicos a este relacionados. Deve-se adotar uma visão mais ampla, que se preste a contemplar as múltiplas dimensões da vida social. A Segurança e Saúde do Trabalho é uma disciplina que é afetada por uma série de variáveis que circundam o mundo do trabalho e deve ser tratada como uma disciplina complexa e peculiar, influenciada por diversas outras. (BARUKI, 2018, p. 149).

Felizmente, o Programa de Gestão de Riscos não repete a tríade dos riscos que compunha a norma anterior, ao revés, traz a ideia de risco ocupacional definida no Anexo I da nova Norma Regulamentadora nº 01 como “a combinação da probabilidade de ocorrência de eventos ou exposições perigosas a agentes nocivos relacionados aos trabalhos e da gravidade

das lesões e problemas de saúde que podem ser causados pelo evento ou exposição” (BRASIL, 2020). Ainda que não faça referência direta aos riscos psicossociais, pelo menos não os exclui, todavia segue deixando em aberto um largo espaço para que o intérprete faça um juízo acerca do que pode ser considerado “agente nocivo relacionado ao trabalho”.

Há que se mencionar que a NR 17 que dispõe que as condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho, é bastante relevante ao incluir a organização do trabalho, que era entendido até então como elemento de interesse exclusivo da empresa.

Não obstante o avanço, o fato é que ao longo mais de vinte anos a concretização da norma não evoluiu como o desejado, visto que a obrigação é demasiado genérica e o empregador argumenta que as condutas inadequadas relacionadas às condições ambientais de trabalho são medidas de gestão e não se confundem com a organização do trabalho, a exemplo do assédio institucional que é escamoteado pelo eufemismo de avaliações individuais de desempenho, ainda que se esteja diante de metas abusivas que deterioram o meio ambiente do trabalho (BARUKI, 2018, p.151).

É indiscutível que as transformações político-econômicas mundiais impactaram no mundo do trabalho e na dinâmica das organizações que, através de práticas de consumo e gestão da força de trabalho vêm contribuindo de maneira alarmante para o adoecimento mental entre os trabalhadores, o que não é um fenômeno exclusivamente brasileiro, mas “sistêmico e transnacional” (BARUKI, p.154).

Ocorre que as relações sociais não se desenvolvem de maneira estanque ou linear, tampouco a lógica binária de bem x mal, certo x errado, vilão x mocinho explica adequadamente a complexidade da sociedade capitalista marcada pela contradição. Se por um lado as práticas das organizações favorecem à degradação do ambiente e das relações ali tecidas, por outro necessitam ao menos criar um discurso que escamoteie o tratamento de mercadoria dispensado ao trabalhador, com a intenção precípua de melhorar sua imagem.

Segundo Davel e Vergara (2001), o olhar das organizações se voltou para as questões referentes à administração de recursos humanos/gestão de pessoas a partir de um entendimento de que o trabalhador é parte irrenunciável do ambiente de negócios de forma geral. Enriquez (2006) assinala que a empresa vem contribuindo para a construção de um novo modelo de homem, apelando para o discurso da “empresa cidadã” que, deve encabeçar ações que visem à inscrição dos indivíduos no corpo social, visando propagar uma nova visão de organização, buscando se legitimar ao mercado, aos clientes e a outros públicos de interesse.



Debord (1997, p.241) assinala que se vive hoje na sociedade do espetáculo, entendido como o capital a um tal grau de acumulação que se torna imagem”. Nesse sentido, Cavalcanti (2009) aponta que as organizações participam desse espetáculo na medida em que utilizam estratégias escamoteadas de adesão do trabalhador para o cumprimento dos objetivos institucionais, buscando sempre formas de gestão que possibilitem a exploração.

Nessa ótica, Kameyama (2004, p.157-159) analisa que as organizações utilizam os princípios éticos universais para garantir competitividade e gerar lucro para o empresariado. Sob uma narrativa de comportamento ético e responsável, as empresas vão desenhando uma nova estratégia de obtém ganhos sob a forma de fatores tragam o aumento da competitividade agreguem valor, reduzam custos, repercutindo na melhoria da imagem institucional e criação de um ambiente interno e externo favorável.

Esta rápida digressão para tratar de algumas peculiaridades organizacionais visa trazer alguns apontamentos acerca dos motes utilizados para justificar a adoção de medidas de caráter preventivo em relação à saúde da pessoa que trabalha. Na prática, o mero cumprimento das obrigações determinadas pelo Estado no que tange à segurança e à saúde no trabalho tem se mostrado insuficiente, mormente porque boa parte das normas regulamentadoras são bastante modestas quando se trata da abordagem dos riscos psicossociais laborais, não tomando posição clara nas questões atinentes à organização do trabalho, supostamente por considerá-las como sendo da ordem da gestão e como tal pertence à esfera do poder diretivo do empregador.

Por essa razão, para atingir minimamente o intento de colocar tais questões na ordem do dia das organizações, é mister se apropriar da narrativa que aponte para os ganhos diretos e indiretos da adoção de medidas de proteção à saúde da pessoa que trabalha. As cifras dos afastamentos decorrentes de acidentes de trabalho são sem sombra de dúvidas volumosas, de acordo com os dados do Observatório de Segurança e Saúde no Brasil, no período de 2012 a 2017, foram mais 4 milhões de acidentes e doenças do trabalho, gerando um gasto maior que R\$ 26 bilhões somente com despesas previdenciárias e 315 milhões de dias de trabalho perdidos, implicando perda anual de cerca de 4% do Produto Interno Bruto, o que, no caso do Brasil, equivaleria, em números de 2017, a R\$ 264 bilhões” (BRASIL, 2021).

Além disso, é necessário situar a realidade apontada no cotidiano da organização, trazendo elementos concretos a partir dos dados epidemiológicos endógenos de afastamentos em virtude de acidente de trabalho, mormente aqueles causados por adoecimento mental. Sensibilizar a alta direção sobre as repercussões tanto em termos de produtividade quanto de danos à imagem da empresa, decorrente da prática de assédio moral coletivo bem como sobre a importância de desmistificar o tema do cuidado com a saúde mental, atentando-se para não

incorrer em narrativas individualistas e culpabilizadoras das pessoas que adoecem e trazendo elementos relacionados à organização do trabalho e como essa impacta na subjetividade da pessoa que trabalha.

O tema da saúde extrapolou o espaço do consultório médico e se tornou pauta de gestão de recursos humanos, cultura organizacional, desenvolvimento de carreira. Os fatores psicossociais de risco precisam ser discutidos, identificados e avaliados a fim de que se desenhem estratégias de intervenção nas condições reais em que o trabalho é realizado, buscando reconfigurar as formas pelas quais o trabalho é organizado (COSTA e Santos, 2013, p.52).

Leciona Guimarães (2013, p.279-280) que a avaliação de riscos diz respeito à identificação e ao estabelecimento de limites e perigos, por exemplo, características da situação de trabalho que podem causar dano. Na Europa – mais especificamente na Holanda – são utilizados vários instrumentos que permitem traçar uma estimativa dos riscos psicossociais de forma mais objetiva.

As principais experiências registradas no país são: a) utilização de *check list* para avaliar o conteúdo, as condições e as relações de trabalho; b) entrevistas com especialistas com o instrumento WEBA (*Well-being at work*) que avalia os riscos relacionados ao posto de trabalho e não ao trabalhador; c) questionários de autoinformação aplicados a grandes amostras de trabalhadores, com o objetivo de valorar as experiências de estresse; e d) dados administrativos produzidos pelas empresas holandesas que vão analisar os níveis de absenteísmo e incapacidade laboral e posteriormente disponibilizar os resultados da avaliação e valoração dos riscos.

Guimarães (2013, p.280) aponta algumas atitudes que podem ser adotadas pelas organizações a fim de reduzir os fatores psicossociais de risco e promover um ambiente laboral psiquicamente mais salubre: reduzir sempre que possível a monotonia das tarefas, estipular a carga de trabalho razoável para o atendimento aos prazos e às demandas, estabelecer uma boa comunicação e reportar problemas, encorajar a equipe e proporcionar treinamento adequado para a execução das tarefas.

Outros países europeus inseriram a gestão de riscos psicossociais como obrigações dos empregadores quando da avaliação e gestão dos riscos à saúde dos trabalhadores. A Dinamarca, possui um instrumento chamado Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CAPSOQ) ou Questionário Psicossocial de Copenhagen, que permite a medição de indicadores de exposição aos riscos e dos seus impactos para a saúde do trabalhador (PEREIRA, 2019, p.206).

No Brasil, existem estudos voltados ao desenvolvimento de um ferramental para avaliação de riscos psicossociais laborais, a exemplo do Protocolo de Avaliação dos Riscos

Psicossociais no Trabalho (PROART) desenvolvido por Emílio Peres Facas, do Instituto de Psicologia de Brasília. É um instrumento bastante completo para que os profissionais que atuam no atendimento ao trabalhador possam “embasar ações de saúde ocupacional, qualidade de vida no trabalho, reestruturação de processos organizacionais e estilos de gestão” (FACAS, 2013, 140).

Sua aplicação é voltada ao mapeamento dos riscos psicossociais no trabalho, através de instrumentos que investigam a relação da pessoa que trabalha com a organização do trabalho, apresenta elementos de várias escalas psicométricas, tais como a Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho, a Escala de Estilos de Gestão e a Escala de Organização Prescrita do Trabalho. Abrange a investigação de aspectos como suficiência do número de trabalhadores para a realização de tarefas, qualidade na comunicação com funcionários, liberdade para opinar sobre o trabalho, adequação do ritmo de trabalho (FACAS, 2013, p.121).

As organizações vêm desenvolvendo mais recentemente Programa de Compliance a fim de evitar fraudes, passivos e danos à imagem. O *compliance* consiste na conformidade com a norma em geral, legislação, regulamentos e princípios e se concretiza com a ética, idoneidade, integridade dentro da empresa, os quais devem partir da alta administração como modelo de cultura. O *compliance* trabalhista diz respeito à conformidade com as normas internas e externas, visando evitar ações individuais e coletivas, multas e sanções para a empresa, pela prática de atos ilícitos por parte de seus representantes, funcionários e outros colaboradores (CARLOTO, 2020, p.12-13).

O Programa de *Compliance* prevê, entre outras coisas, treinamento de gestores e empregados sobre normas, boas práticas de atuação ética; envolve ainda a criação de regulamentos internos e códigos de ética e conduta com a previsão de sanções disciplinares para os casos de descumprimento das normas, além de canais de denúncia para que a empresa possa atuar de forma preventiva, minimizando agravos ao trabalhador através da identificação de fatores de riscos psicossociais, principalmente relacionados ao assédio moral e à violência no trabalho.

Além disso, o reconhecimento da importância do tema tem atingido um relativo patamar de desenvolvimento, vide a iniciativa de elaboração da ISO 45003:2021 – Gestão de Segurança Ocupacional – Segurança e Saúde Psicológicas no local de trabalho, contendo diretrizes que fornecerão orientações sobre os requisitos da ISO 45001 com relação à gestão de riscos de dentro de um sistema de saúde ocupacional (ISO, 2021).

A norma abordará muitas áreas que podem trazer impactos à saúde psicológica da pessoa que trabalham, incluindo cultural organizacional, comunicação eficaz, pressão

excessiva, de modo que a gestão bem-sucedida dos riscos psicossociais depende do comprometimento de todos os níveis e funções da organização, especialmente da alta administração.

Ante o exposto, retoma-se a importância e a urgência de assegurar à pessoa que trabalha condições adequadas para o desenvolvimento das suas atividades e potencialidades, quaisquer abordagens acerca do trabalho precisam implicar o trabalhador e suas particularidades de modo a criar possibilidades para o redimensionamento dos processos organizativos de forma a dotá-los de significados sociais.

Não se pode olvidar que trabalho ocupa lugar central na vida dos sujeitos e como tal precisa ser potencializador de saúde e não de adoecimento. É necessário assegurar a dignidade humana no e pelo trabalho, em um ambiente laboral que, não sendo promotor de bem-estar, pelo menos não se torne fonte de adoecimento psíquico. É dever do empregador garantir a segurança e a saúde do trabalhador e, o contrário disso gera para a pessoa que trabalha o direito de invocar a proteção jurisdicional. Repisa-se, porém que a prevenção é o remédio socialmente menos amargo, ainda que pareça custoso à primeira vista, tem o potencial de reduzir a conta que vem sendo socialmente paga.

## 5 CONCLUSÃO

Finalizar este trabalho não significa, em absoluto, encerrar o debate acerca do tema, antes representa um novo ponto de partida para o aprofundamento de discussões afins. Embora a intenção deste estudo não seja esgotar a complexidade das questões aqui postas, faz-se necessário, no entanto, arrematar os fios tecidos nessa caminhada, apresentando reflexões, problematizações e questionamentos que servirão como mola propulsora para trabalhos posteriores.

No que tange à discussão mais geral acerca do meio ambiente, seu conceito, dimensões e fundamentalidade para a existência humana, é certo que o meio ambiente em sentido amplo é gênero que abarca o meio ambiente natural, cultural e artificial, aqui se incluindo o meio ambiente do trabalho, entendido não apenas como o espaço físico onde o labor se realiza, mas sim como o conjunto de fatores que, direta ou indiretamente, estão relacionados com a execução da atividade. Portanto, envolve tanto elementos materiais (utensílios e ferramentas) quanto imateriais (processos de produção, rotinas, modos de exercício do comando) que igualmente contribuem para a sadia qualidade de vida.

Historicamente, a tutela do meio ambiente de trabalho foi capitaneada pelas iniciativas do Direito do Trabalho que tiveram maior relevância a partir do desenvolvimento industrial e da formação da sociedade de massa aprofundaram a degradação ambiental, incluindo-se aqui a do meio ambiente do trabalho, que repercutia diretamente na saúde do trabalhador que passou a ser objeto de intervenção da medicina do trabalho.

A tutela do meio ambiente se consolida a partir do século XX, quando se passa a reconhecê-lo como um direito humano de 3ª dimensão, de caráter coletivo e transindividual, cuja titularidade pertence à coletividade e, requer, desse modo que todos os agentes sociais se manifestem em sua defesa de forma cooperativa.

A densificação de tal constructo se deu a partir da década de 1970, momento em que os sistemas constitucionais passam a incorporar o ambiente como um valor e que, portanto, deve ser tutelado. Destarte, a tutela ambiental envolve todos os aspectos da qualidade do meio ambiente, ao mesmo tempo em que diz respeito à saúde, segurança e bem-estar do cidadão.

O tema relacionado ao meio ambiente laboral passa a interessar não apenas ao Direito do Trabalho, mas ao Direito Ambiental que enxerga que a degradação da qualidade de vida e da saúde do trabalhador está inserida no mesmo contexto econômico-social, por um lado a implicação direta é o esgotamento de recursos naturais, por exemplo, por um lado o significado

dessa degradação para o trabalhador é o aparecimento de doenças ocupacionais e a ocorrência de acidentes do trabalho.

Impõe-se ao direito do trabalho alguns desafios em face da agudização do potencial de riscos de degradação e poluição labor-ambiental, que extrapolam os limites do local do trabalho, porém, afetam a qualidade de vida do trabalhador e passam a exigir novos instrumentos normativos para sua proteção.

Neste diapasão, registra-se que o meio ambiente do trabalho se encontra em uma posição limítrofe entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental, sendo que o primeiro se ocupa preponderantemente das relações jurídicas havidas entre empregado e empregador, nos limites de uma relação contratual, ao passo que o último tem como escopo a proteção do ser humano trabalhador contra qualquer forma de degradação do ambiente onde exerce sua atividade laborativa.

Por essa razão, faz muito sentido trazer a perspectiva do Direito Ambiental do Trabalho como o resultado da quebra do paradigma de tratamento pautado no binômio direito público e direito privado. Entende-se que os bens juridicamente tutelados – saúde (do trabalhador) e meio ambiente (do trabalho) – correspondem a interesses fronteiriços, isto é, não são puramente estatais nem estritamente particulares

Em se tratando dos princípios reitores aplicados ao meio ambiente ocupa lugar central o princípio da prevenção, que se relaciona às situações em que existe certeza científica do impacto ambiental de determinada atividade, busca-se evitar que o dano seja produzido, considerando a frequente impossibilidade de retorno ao *status quo ante* ambiental.

Emerge o entendimento de que a proteção ao meio ambiente laboral equilibrado, contempla a tutela da saúde física e psicológica do trabalhador, sendo essencial analisar os riscos relacionados às atividades laborais, que estão presentes em maior ou menor grau e trazem sofrimento à coletividade, na medida em que os custos são socializados e a monetarização do risco não é suficiente para recompor as perdas que, em geral, são intangíveis.

O que justifica a tutela dos bens ambientais são as necessidades humanas, parte-se do pressuposto de que a degradação causada ao ambiente laboral afeta de forma direta e imediata o trabalhador, o que torna ainda mais importante a adoção de medidas protetoras do ambiente de trabalho, não apenas contra riscos químicos, físicos e biológicos, de maneira que se deve considerar os riscos psicossociais laborais.

Quando se estabelece a relação entre meio ambiente de trabalho e saúde da pessoa que trabalha, urge identificar a interdependência entre os aspectos físicos ambientais e os aspectos psicológicos do trabalhador, considerando que esses interagem e se modificam constantemente,

sendo temerário o estabelecimento de uma relação direta de causa e efeito. Contudo, desconsiderar as variáveis que incidem no processo de saúde-doença seria catastrófico, principalmente quando se fala em transformações no mundo do trabalho ocasionadas pela reestruturação produtiva, globalização e neoliberalismo.

Retoma-se a discussão de que, nos bastidores das organizações, a forma de administrar os recursos humanos ou gerir pessoas apresenta mudanças pouco significativas, pelo menos em se tratando das práticas. No plano do discurso, afirma-se que houve a superação de modelos rígidos como o taylorismo e fordismo foram superados na era da reestruturação produtiva pelo modelo toyotista de organização do trabalho, partindo do pressuposto de que esse seria mais “flexível”, mais humanizado, na medida em que conferiria lugar de destaque à participação, ao trabalho em equipe e à autonomia dos trabalhadores, além de respeitar suas competências.

No cotidiano das organizações existe um fosso entre o discurso hegemônico e as práticas gerenciais, não se constata uma real transição entre o modelo rígido e os paradigmas flexíveis. As relações hierarquizadas são travestidas por uma suposta linearidade entre a liderança e os “colaboradores”, a disciplina incide menos sobre os corpos atuando em maior grau sobre as subjetividades, na medida em que é inculcada no trabalhador a ideia de autonomia que não se concretiza efetivamente.

Os estudos apontam que o cerne da divergência entre o que é dito e o que é efetivamente posto em prática nas organizações se encontra no *ethos* do mundo do trabalho, regido pelo modo de produção capitalista. O elemento central do capitalismo é o binômio expropriação-acumulação, dito de outra forma, a força de trabalho cria um valor superior ao estipulado inicialmente, esse trabalho excedente não é pago ao trabalhador e serve para aumentar cada vez mais o capital e destituir a pessoa que trabalha das condições mínimas de dignidade humana.

Defende-se a ideia de que o trabalho ocupa lugar central na vida dos sujeitos, sendo elemento constitutivo da identidade e da atribuição de um status de participação social para a pessoa que trabalha. No capitalismo, o sentido do trabalho tende a se esvaziar, especialmente no contexto das profundas transformações de ordem político-econômica que rebatem nas condições e na organização do trabalho, notadamente a menor exigência de atividade braçal e maior imposição de carga mental.

Parte-se da premissa que tais variáveis potencialmente recrudesçam os riscos psicossociais que têm sido objeto de preocupação da Organização Internacional desde a década de 1980, e que dizem respeito às características das condições e organização do trabalho que afetam a saúde das pessoas através de mecanismos psicológicos e fisiológicos.

São apontados como riscos psicossociais as considerações relativas à carreira, à carga e ritmo de trabalho e ao ambiente social e técnico do trabalho, bem como a “percepção” psicológica que o indivíduo tem das exigências do trabalho que resulta das características físicas da carga, da personalidade do indivíduo, das experiências anteriores e da situação social do trabalho.

Supõe que os riscos psicossociais podem interferir no desempenho do trabalho, pois dizem respeito tanto às características de determinado ambiente laboral, à forma com que o trabalho é organizado, quanto ao caráter subjetivo da interação entre o trabalhador e seu ambiente de trabalho. Essas características funcionam como “estressores”, ou seja, implicam em grandes exigências que, ao serem combinadas com recursos insuficientes para o enfrentamento, transborda em sofrimento patológico potencialmente gerador de adoecimento mental, como transtornos depressivos, reação grave ao estresse, o alcoolismo crônico e a síndrome de *burnout*.

Não é sem razão que os transtornos mentais estão assumindo posição de destaque no que se refere às causas de afastamento do trabalho, perdendo apenas para os acidentes típicos e dos distúrbios musculoesqueléticos. Isso traz rebatimentos para a coletividade na medida em que os encargos são suportados em maior medida pelos recursos da seguridade social, especialmente a saúde e a previdência.

Além das repercussões no campo da seguridade social, o dano sofrido pela pessoa que trabalha em decorrência da exposição a riscos psicossociais laborais é passível de reparação, posto que o ordenamento confere ao empregador a prerrogativa de poder organizar, reger, normatizar, controlar e até punir no âmbito de seu empreendimento, mas ao mesmo tempo, impõe ao empregador os riscos da atividade empresarial.

Havendo acidente de trabalho, isso dá azo à responsabilidade de natureza civil, que diz respeito à possibilidade de indenização pelo empregador por danos de natureza material, moral estético – e por que não, existencial – independentemente das demais esferas (previdenciária, administrativa e penal), como conseqüente lógico do dever de reparar o dano causado, em face de conduta comissiva ou omissiva.

Parte da doutrina entendia que a reparação seria cabível nos casos em que fosse constatada a culpa ou dolo do empregador (responsabilidade civil subjetiva), em uma interpretação literal da previsão constitucional constante do art. 7º, XXVIII, e que a previsão do art.927, do CC/2002, que trata da responsabilidade civil objetiva nos casos de riscos excepcionais só seria aplicável a situações especiais, sob pena de inconstitucionalidade.



Felizmente, o Supremo Tribunal Federal, em sede do Recurso Extraordinário 828.40/DF de repercussão geral, entendeu que a CF/88 não estabelece uma limitação normativa absoluta, mas sim um patamar mínimo protetivo indenizatório na hipótese de acidentes do trabalho, fixando a tese de que o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, tendo como base a teoria do risco criado.

É possível que a inexistência de regulamentação acerca do trabalho penoso, previsto na CF/88, colabore para que não se dê a devida atenção aos fatores de agressão psíquica, mormente os riscos psicossociais, visto que dessemelhante do trabalho insalubre ou perigoso que têm definição explícita e um rol de situações aplicáveis, a penosidade não encontra o mesmo respaldo, colocando-a ao sabor das interpretações.

O estudo possibilitou constatar ainda que existe preocupação com a eliminação dos riscos químicos, físicos e biológicos no ambiente laboral, o que não ocorre com a mesma intensidade quando se trata dos riscos psicossociais. Há resistência no estabelecimento do nexo causal entre condições de trabalho e adoecimento psíquico do trabalhador, atribuindo-se frequentemente a fatores externos ao ambiente laboral a ocorrência de transtornos mentais, lembrando que não se trata de uma análise linear de causa e efeito, mas sim de uma averiguação multidisciplinar profunda.

Ainda que remanesçam resistências, não é possível que as organizações ignorem o fenômeno do adoecimento psíquico de sua força de trabalho. Os afastamentos por transtornos mentais desencadeados pelo ambiente laboral têm representado para além das perdas humanas, mais de 315 milhões de dias de trabalho perdido, com um gasto anual equivalente a 4% do PIB de muitos países.

Verificou-se ainda que dentre as estratégias preventivas possíveis, destaca-se a aplicação de protocolos nacionais e internacionais de identificação e avaliação de riscos psicossociais, que têm servido de insumo para a tomada de decisão da alta direção das organizações. Além disso, o Programa de Compliance vem sendo utilizado para coibir as práticas mais degradantes do ambiente de trabalho, seus limites e possibilidades quanto à efetividade merecem um aprofundamento em estudo futuro.

O fato é que tais questões desbordaram e não cabem mais no espaço do consultório médico. Os fatores psicossociais de risco precisam ser discutidos, identificados e avaliados a fim de que se desenhem estratégias de intervenção nas condições reais em que o trabalho é realizado, buscando reconfigurar as formas pelas quais o trabalho ele se organiza.

## REFERÊNCIAS

ALEVATO, Hilda Maria Rodrigues. **Trabalho e neurose**: enfrentando a tortura de um ambiente em crise. Rio de Janeiro: Quartet, 1999.

\_\_\_\_\_. **Relação entre a formação da liderança e os fatores socioambientais de risco à saúde no trabalho**. IN: Boletim Técnico do Senac, 29(1), p.2-15, 2003. Disponível em: <https://www.bts.senac.br/bts/article/view/525>. Acesso em: 13 out.2021.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008, p85-121. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/168983/mod\\_resource/content/1/Aula%2015%20-%20Alexy.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/168983/mod_resource/content/1/Aula%2015%20-%20Alexy.pdf). Acesso em: 9 set.2021.

ÁLVAREZ BRICEÑO, Pedro. **Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional**: consecuencias legales y económicas. In: Telos – Revista de Estudios Interdisciplinarios em Ciencias Sociales, vol. 11, núm. 3, 2009, pp. 367-385. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/993/99312516006.pdf>. Acesso em: 11 out. 2021.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da globalização**: o capital e suas contradições. Londrina: Praxis, 2001.

ALVES, Marília. **Absenteísmo e sofrimento no trabalho**. In: SAMPAIO, Jader dos Reis (Org.). Qualidade de vida no trabalho e psicologia social. 2 ed. Revisada e ampliada. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004, p. 343-366.

AMADO, Frederico. **Direito ambiental**. 10.ed.rev., atual. e ampl. Salvador: Juspodivm, 2019.

ANDRADE, Everaldo Lopes Gaspar de. **O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica**: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. IN: Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 3, jul/set 2012. Disponível em: < [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34299/002\\_andrade.pdf?sequence=3](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34299/002_andrade.pdf?sequence=3)>. Acesso em: 17 mai.2021.

\_\_\_\_\_. **O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica**. São Paulo: LTr, 2014.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

\_\_\_\_\_. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 15.ed. São Paulo: Cortez, 2011.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. IN: Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/es/a/FSqZN7YDckXnYwfqSWqgGpP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 09 out. 2021.

ARENDETT, Hannah. **A condição humana**. Trad.: Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1130009/mod\\_resource/content/1/A%20condi%C3%A7%C3%A3o%20humana-%20Hannah%20Arendt.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1130009/mod_resource/content/1/A%20condi%C3%A7%C3%A3o%20humana-%20Hannah%20Arendt.pdf). Acesso em: 11 out.2021.

BAHIA. Secretaria da Saúde do Estado. **Protocolo de atenção à saúde mental e trabalho**. Salvador: DIVAST, 2014. Disponível em: <https://central3.to.gov.br/arquivo/276627/>. Acesso em: 11 out.2021.

BARUKI, Luciana Cardoso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador**: por um regime jurídico preventivo.2.ed. São Paulo: LTr, 2018.

BATISTA JUNIOR, Ernesto Emir Kugler; VILLATORE, Marco Antônio César. **Aspectos psicossociais no meio ambiente de trabalho e prevenção da saúde mental do trabalhador**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 7, n. 64, p. 45-52, dez. 2017/jan. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/124653>. Acesso em: 12 set.2021.

BELFORT, Fernando José Cunha. **A responsabilidade do empregador na degradação do meio ambiente de trabalho e suas consequências jurídicas no âmbito do direito do trabalho**. Tese apresentada à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2008, 204p. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp062841.pdf>. Acesso em: 14 jun.2021.

BENJAMIN, Antonio Herman de Vasconcelos e. **O meio ambiente na Constituição Federal de 1988**. IN: Informativo Jurídico da Biblioteca Ministro Oscar Saraiva, v. 19, n. 1, jan./jun. 2008. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/publicacaoinstitucional/index.php/informativo/article/download/449/407>. Acesso em: 07 set. 2021.

\_\_\_\_\_. **Direito constitucional ambiental brasileiro**. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes (org.); LEITE, José Rubens Morato (org.). **Direito constitucional ambiental brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2007. Disponível em: [https://www.academia.edu/33248505/DIREITO\\_CONSTITUCIONAL\\_AMBIENTAL\\_BRASILEIRO?auto=download](https://www.academia.edu/33248505/DIREITO_CONSTITUCIONAL_AMBIENTAL_BRASILEIRO?auto=download). Acesso em: 7 set.2021.

\_\_\_\_\_. **Introdução ao Direito Ambiental Brasileiro**. IN: Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDir./UFRGS, v. 2, n. 5, p.94-105, 2004. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/ppgdir/article/view/49540/30958>. Acesso em: 20 nov. 2020.

BORGES, Angela Maria; DRUCK, Graça. **Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho**. IN: Caderno CRH, n. 19, p. 22-45, 1993. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/2376/1/CadCRH-2007-349%20S.pdf>. Acesso em: 25 out.2021.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm). Acesso em: 19 ago. 2021.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho. **Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <http://www.ctpconsultoria.com.br/pdf/Portaria-3214-de-08-06-1978.pdf>. Acesso em: 19 set.2021.

\_\_\_\_\_. **Lei 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm). Acesso em: 30 ago. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 5 set. 2021.

\_\_\_\_\_. **Decreto 1.254, de 29 de setembro de 1994**. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Revogado pelo Decreto 10.088, de 5 de novembro de 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d1254.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm). Acesso em: 05 set.2021.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1999a]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm). Acesso em: 15 mar. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 1º ago. 2021

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-5: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-05.pdf>. Acesso em: 19 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Portaria nº 6.730, de 9 de março de 2020**. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.730-de-9-de-marco-de-2020-247538988>. Acesso em: 04 nov.2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999**. Lista de doenças relacionadas ao trabalho. Disponível em: [https://bvsm.sau.gov.br/bvs/sau delegis/gm/1999/prt1339\\_18\\_11\\_1999.html](https://bvsm.sau.gov.br/bvs/sau delegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html). Acesso em: 11 out. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. 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. Disponível em: <http://arquivos.eadadm.ufsc.br/saude/2008/biblioteca/outraspublicacoes/Saudedotrabalhador.pdf>. Acesso em: 11 out.2021.

BRASIL. **Instrução Normativa DC/INSS nº 98**, de 5 de dezembro de 2003. Aprova Norma Técnica sobre Lesões por Esforços Repetitivos - LER ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho - DORT. Diário Oficial da União. 10 dez 2003. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/servlet/INPDFViewer?jornal=1&pagina=68&data=10/12/2003&captchafield=firstAccess>. Acesso em: 13 out. 2021.

BRASIL. **Instrução Normativa INSS/PRES nº 31**, de 10 de setembro de 2008. Dispõe sobre procedimentos e rotinas referentes ao Nexo Técnico Previdenciário, e dá outras providências. Diário Oficial da União, 11 set.2008. Disponível em: [http://www.anamt.org.br/site/upload\\_arquivos/legislacao\\_-\\_instrucoes\\_normativas\\_2008\\_181220131720352895625.pdf](http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/legislacao_-_instrucoes_normativas_2008_181220131720352895625.pdf). Acesso em: 03 nov.2021.

BRASIL. **Lei nº 11.430**, de 26 de dezembro de 2006. Altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, e 9.796, de 5 de maio de 1999, aumenta o valor dos benefícios da previdência social; e revoga a Medida Provisória nº 316, de 11 de agosto de 2006; dispositivos das Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 8.444, de 20 de julho de 1992, e da Medida Provisória nº 2.187-13, de 24 de agosto de 2001; e a Lei nº 10.699, de 9 de julho de 2003. Brasília, DF: Presidência da República, [2006]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111430.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111430.htm). Acesso em: 13 out.2021.

BRASIL. Ministério da Fazenda. **Adoecimento Mental e Trabalho**: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. IN: 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>. Acesso em: 13 out. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho. Estatística de acidentes de trabalho. Disponível em:

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário (RE) 828.040/DF**. Direito Constitucional. Direito do Trabalho. Recurso Extraordinário. Repercussão Geral Reconhecida. Tema 932. Efetiva Proteção aos Direitos Sociais. Possibilidade de Responsabilização Objetiva do Empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho. Compatibilidade do art. 7, XXVIII da Constituição Federal com o art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Aplicabilidade pela Justiça do Trabalho. Plenário. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Brasília, 12 de março de 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753109046>. Acesso em: 01 nov.2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR)**. Processo nº: 2173000920095110013 217300-09.2009.5.11.0013. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - Dano moral e material - Doença profissional - Nexos concausal - Culpa da empresa no evento danoso - Ambiente de trabalho inadequado - Não

vinculação ao laudo pericial. 7ª Turma. Relator: Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Brasília: DEJT, 11 de outubro de 2013. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24240708/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-2173000920095110013-217300-0920095110013-tst/inteiro-teor-111931483>. Acesso em: 02 nov.2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista (RR)**. Processo nº 32700-11.2006.5.01.0246. Síndrome de burnout. Doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho. Reintegração e indenização por danos morais e materiais. 2ª Turma. Relatora: Min. Delaíde Miranda Arantes. Brasília: DEJT, 30 de março de 2015. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do%3bjsessionid=8E70AD05E219B6563E05D76086627CE5.tst33?conscsjt=&numeroTst=32700&digitoTst=11&anoTst=2006&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0246&consulta=Consultar>. Acesso em: 21 out.2021.

BRUSEKE, Franz Joséf. **A modernidade técnica**: contingência, irracionalidade e possibilidade. Florianópolis: Insular, 2010.

CALVO, Adriana. **O assédio moral institucional e a dignidade da pessoa humana** (estudo do assédio moral institucional sob a ótica dos direitos fundamentais). IN: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.). Direitos humanos e ambiente do trabalho. São Paulo, 2016, p.11-18.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

CAMISASSA, Mara. **História da segurança e saúde do trabalho no Brasil e no mundo**. IN: Genjurídico, 17 ago., 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/08/17/historia-seguranca-e-saude-do-trabalho/>. Acesso em: 10 out.2021.

CANGUILHEM, Georges. **O normal e o patológico**. 6. ed. rev. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.

CARLOTO, Selma. **Compliance trabalhista**: ampliada e atualizada. São Paulo: LTr, 2020.

CARREIRO, Líbia Martins. **Morte por excesso de trabalho (karoshi)**. IN: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, v. 46, n. 76, p.131-141, 2007. Disponível em: [https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27342/Libia\\_Carreiro.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27342/Libia_Carreiro.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 25 out.2021.

CAVALCANTI, Marly. **Gestão de pessoas**: abordagem pós-moderna. Curitiba: Juruá, 2009.

CHESNAIS, François. Mundialização: o capital financeiro no comando. IN: Revista Outubro, edição 5, nº 2, 2001, p.01-22. Disponível em: <http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/02/Revista-Outubro-Edic%CC%A7a%CC%83o-5-Artigo-02.pdf>. Acesso em: 13 out.2021.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. 2. Ed. Trad. Adail Sobral. Petrópolis: Vozes, 2007.



CODO, Wanderley (Org.). **O trabalho enlouquece?: um encontro entre a clínica e o trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

COELHO, João Manuel Aguiar. **Gestão Preventiva de riscos psicossociais no trabalho em hospitais no quadro da União Europeia**. Tese (doutorado). Porto: Universidade Fernando Pessoa, 2009, 483f. Disponível em: [https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/1388/1/TeseDout\\_AguiarCoelho2009.pdf](https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/1388/1/TeseDout_AguiarCoelho2009.pdf). Acesso em: 13 out. 2021.

COSTA, Lúcia Simões; SANTOS, Marta. **Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: lições aprendidas e novos caminhos**. IN: International Journal on Working Conditions. Porto (Portugal). n. 05, p. 39 – 58, jun. 2013. Disponível em: [http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.5\\_LSCosta.MSantos\\_39.58.pdf](http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.5_LSCosta.MSantos_39.58.pdf). Acesso em: 18 set. 2021.

COX, Tom. Stress research and stress management: putting theory to work. London: HSEBooks, 1993. Disponível em: [https://www.hse.gov.uk/research/crr\\_pdf/1993/crr93061.pdf](https://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/1993/crr93061.pdf). Acesso em: 14 out.2021.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Trad. Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant (Org.). **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001, p.31-56.

DEBORD, Guy. **A sociedade do espetáculo**. Trad. Estela dos Santos Abreu. Rio de Janeiro: Contraponto, 1997.

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

\_\_\_\_\_. **Subjetividade, trabalho e ação**. IN: Revista Produção, v. 14, n. 3, p. 027-034, Set./Dez. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 set.2021.

\_\_\_\_\_. **A banalização da injustiça social**. 7. Ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

DEJOURS, Christopher *et al.* **Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. 1. ed. – 12. reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

DEJOURS, C.; BARROS, J. de O.; LANCMAN, S. **A centralidade do trabalho para a construção da saúde**. IN: Revista De Terapia Ocupacional Da Universidade De São

Paulo, 27(2), 2016, 228-235. Disponível em:  
<https://www.revistas.usp.br/rto/article/view/119227/116632>. Acesso em: 11 out. 2021

DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. **A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus**. IN: Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 171-191, jul. 2020. Disponível em:  
<https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/55886/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-171-191.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 26 out.2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais.18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica em ciências sociais**. 3.ed.rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1995.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2016**: Indicadores da Saúde do Trabalhador com base na Rais, livro 7. São Paulo: DIEESE, 2017. Disponível em: [https://www.dieese.org.br/anuario/2017/Livro7\\_Saude.html](https://www.dieese.org.br/anuario/2017/Livro7_Saude.html). Acesso em: 13 out. 2021.

DRUCK, Graça. **Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical**. IN: CADERNO CRH, Salvador, n.24/25, p.21-40, jan./dez. 1996. Disponível em:  
<https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18647/12021>. Acesso em: 21 set.2021.

DUARTE, Renan Fernandes. **Os riscos psicossociais no trabalho e as políticas públicas de preservação da saúde mental do trabalhador**. Dissertação de Mestrado em Direito: Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2018, 142f. Disponível em:  
[https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/180559/Duarte\\_RF\\_me\\_fran.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/180559/Duarte_RF_me_fran.pdf?sequence=3&isAllowed=y) . Acesso em: 23 ago.2021.

EU-OSHA. European Agency for Safety and Health at Work. **Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health**. Fact Sheet, Bélgica, 2007. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/report-expert-forecast-emerging-psychosocial-risks-related-occupational-safety-and-health-osh/view>. Acesso em: 14 out. 2021.

FACAS, Emílio Peres. **Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho - contribuições da psicodinâmica do trabalho**. 2013. 191 f., il. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações): Universidade de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em:  
[https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/15420/1/2013\\_EmilioPeresFacas.pdf](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/15420/1/2013_EmilioPeresFacas.pdf). Acesso em: 26 ago.2021.

FESTI, Ricardo Colturato. **O mundo do trabalho e os dilemas da modernização**: percursos cruzados da sociologia francesa e brasileira (1950-1960) Tese (doutorado). Campinas: Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2018. Disponível em: [https://www.mundodotrabalho.ifch.unicamp.br/pf-mundodotrabalho/filefield\\_paths/festi\\_ricardo\\_colturato\\_-\\_tese.pdf](https://www.mundodotrabalho.ifch.unicamp.br/pf-mundodotrabalho/filefield_paths/festi_ricardo_colturato_-_tese.pdf). Acesso em: 11 out. 2021.



FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e saúde dos trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FILGUEIRAS, Luiz A. M. **Reestruturação produtiva, globalização e neoliberalismo: capitalismo e exclusão social neste final de século**. IN: Cadernos do CEAS, n° 171, 1997. Disponível em: <https://docplayer.com.br/12257704-Reestruturacao-produtiva-globalizacao-e-neoliberalismo-capitalismo-e-exclusao-soical-neste-final-de-seculo-1.html>. Acesso em: 12 set.2021.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/livros/>. Acesso em: 12 set.2021.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria (Coord.). **Cultura e poder nas organizações**. 2.ed. São Paulo: 1996, p.155-167.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Saúde mental para e pelo trabalho**. IN: Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, ano 7, n° 9, 2003, p.341-360. Disponível em: <https://revistas.direitosbc.br/index.php/fdsbc/article/view/463/309>. Acesso em: 11 out.2021.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça. **Padrões de industrialização, riscos e meio ambiente**. IN: Ciência & Saúde Coletiva, vol. 3, núm. 2. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, 1998, pp. 61-72. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/xpjStHyZ9MQfrvmLx4mzStR/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 11 out. 2021.

FREUD, Sigmund. **O Mal-Estar na Civilização**. IN: \_\_\_\_\_. O Futuro de uma Ilusão, o Mal-Estar na Civilização e outros trabalhos. Rio de Janeiro: Imago, 1930.

\_\_\_\_\_. **Luto e melancolia**. Tradução: Marilene Carone. IN: Novos estudos, n. 32, mar. 1992. Disponível em: <http://novosestudios.com.br/produto/edicao-32/>. Acesso em: 26 out.2021.

FREIRE, Lucia M. de Barros. **O Serviço social e a Saúde do trabalhador diante da Reestruturação Produtiva nas empresas**. In: A nova fábrica de consensos: ensaios sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas ao serviço social, Ana Elizabeth Mota (organizadora), 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2000.

FUNDACENTRO. **Programa de Gerenciamento de Riscos substitui PPR**. IN: Notícias: Serviço de Comunicação Social, 06 de mai.2020. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/assuntos/noticias/noticias/2020/6/programa-de-gerenciamento-de-riscos-substitui-ppra>. Acesso em: 21 out.2021.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil**. 17.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**. Vol. 4: Responsabilidade civil.16. ed. São Paulo: Saraiva, 2015

GRAMSCI, A. **Cadernos do cárcere**. 2a. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

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

GUEDES, Pâmela Suelen de M.; RODRIGUES, Okçana Yuri Bueno. **O meio ambiente do trabalho e sua tutela no ordenamento jurídico brasileiro**. IN: Revista de direito do trabalho, São Paulo, SP, v. 44, n. 185, p. 141-159, jan. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/126931>. Acesso em: 25 ago.2021.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães. Fatores psicossociais de risco no trabalho. IN: FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís (coords.). **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás** Goiânia: Cir. Gráfica, 2013, p.274-282. Disponível em: <https://www.fsstgo.com.br/wp-content/uploads/2018/08/livro-saude-mental-no-trabalho-2013-prt18.pdf>. Acesso em: 10 out.2021.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca. **(Re) pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática**. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

HANSSON, Sve Ove. **Seven myths of risk**. IN: *Risk Management: An International Journal*, 7(2), 7-17, 2005. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/3867684>. Acesso em: 11 out. 2021.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2007.

IAMAMOTO, Marilda. **O serviço social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 2.ed. São Paulo: Cortez, 1999.

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO AMBIENTE Y SALUD (ISTAS). **Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales: Guía del delegado y delegada de prevención**. Barcelona, Paralelo Edición, 2006. Disponível em: <http://istas.net/descargas/guia%20de%20sensibilizacion%20def.pdf>. Acesso em: 11 out. 2021.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. **ISO 45003:2021**. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Seguridad y salud psicológicas en el trabajo - Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales. Disponível em: <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:es>. Acesso em: 10 nov.2021.

JARDIM, Silvia. **Saúde mental dos trabalhadores e responsabilidade social: uma questão de laço**. IN: Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 3, jul/set 2012, p.240-253. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34306/009\\_jardim.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34306/009_jardim.pdf?sequence=3&isAllowed=y). Acesso em: 20 mar.2021.

KAMEYAMA, Nobuco. **Ética empresarial**. IN: Revista Praia Vermelha: estudos de política e teoria social. Programa de Pós-graduação em Serviço Social. Rio de Janeiro: UFRJ, 2004, p.148-166. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/praiavermelha/issue/download/758/268>. Acesso em: 04 nov.2021.

KEMMELMEIER, Carolina Spack. **Direito à saúde e o debate sobre os riscos psicossociais no ambiente de trabalho**. IN: Revista de Direito do Trabalho. vol. 186. ano 44. p. 89-113. São Paulo: Ed. RT, fevereiro 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/136331>. Acesso em: 13 set.2021.

LACERDA, Gustavo Marcel Figueiras. **O direito do trabalho e a proteção à saúde mental da pessoa trabalhadora**. CRV: Curitiba, 2020.

LEVI, Lennart. **Factores psicossociales, estrés y salud**. In: Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid: Organización Internacional del Trabajo, 1998, v.2, p.34-35. Disponível em: <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organizaci%C3%B3n>. Acesso em: 13 out. 2021.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **A polêmica em torno do nexo causal entre distúrbio mental e trabalho**. IN: Psicologia em Revista, Belo Horizonte, v. 10, n. 14, p. 82-91, dez. 2003. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/184>. Acesso em: 02 nov.2021.

LUKÁCS, Gyorgy. **Ontologia do ser social: Os princípios ontológicos fundamentais de Marx**. Trad. Calor Nelson Coutinho. São Paulo: Ciências Humanas, 1979.

MARANHÃO, Ney Stany Morais. **Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual**. IN: Revista Direitos, trabalho e política social, Cuiabá, V. 2, n. 3, p. 80-117, Jul./dez. 2016. Disponível em: <http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/40/37>. Acesso em: 04 set.2021.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 6.ed.rev.atual.e ampl. São Paulo: Atlas, 2016.

MARX, Karl. **O Capital**. Vol. I. Tomo I. Coleção Os Economistas. Tradução Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MARX, Karl. **Manuscritos econômicos filosóficos**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004

MATOS, Silvia Maria Santos; SANTOS, Antônio Carlos dos. **Modernidade e crise ambiental: das incertezas dos riscos à responsabilidade ética**. IN: *TRANS/FORM/AÇÃO: Revista De Filosofia*, v. 41, n. 2, p. 197-216, Abr./Jun., 2018. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/transformacao/article/view/7991/5056>. Acesso em: 20 nov. 2020.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho**. In: Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Edição 1, Ago. de 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/364/edicao-1/meio-ambiente-do-trabalho>. Acesso em: 7 set.2021.

MELO, Raimundo Simão de. **Ações acidentárias na justiça do trabalho: teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MENDES, Ana Magnólia; VIVÈS, Jean-Michel. **Voz do supereu e melancolização no trabalho que adocece.** IN: Coelho, ROSANA; MOTTA, Diego Airoso da (orgs.). *Psicanálise & trabalho: retratos do contemporâneo.* Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2020, p.189-205. Disponível em: [https://www.trt4.jus.br/portais/media/432815/Livro\\_versAao\\_4.2.pdf](https://www.trt4.jus.br/portais/media/432815/Livro_versAao_4.2.pdf). Acesso em: 26 out.2021.

MILARÉ, Édís. **Princípios fundamentais do direito do ambiente.** IN: Revista dos Tribunais Online, vol. 756, out., p. 53 – 68, 1998. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5337704/mod\\_resource/content/1/Texto%2003%20Princ%C3%ADpios%20do%20Direito%20Ambiental%20-%20%C3%89dis%20Milar%C3%A9.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5337704/mod_resource/content/1/Texto%2003%20Princ%C3%ADpios%20do%20Direito%20Ambiental%20-%20%C3%89dis%20Milar%C3%A9.pdf). Acesso em: 05 set.2021.

MILARÉ, Édís. *Direito do ambiente.* São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000

MINARDI, Fabio Freitas. **Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica à saúde mental.** 22.ed. Curitiba: Juruá, 2010.

MOLINA, André Araújo. **Sistemas de responsabilidade civil objetiva e os acidentes de trabalho.** IN: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 2, p. 70-117, abr./jun. 2013. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39810/004\\_molina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39810/004_molina.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 28 out.2021.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.** 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

\_\_\_\_\_. **Como diferenciar dano moral e dano existencial?** IN: Notícias Jurídicas, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, 23 de mar. 2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/des-sebastiao-geraldo-como-diferenciar-dano-moral-e-dano-existencial>. Acesso em: 03 nov.2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS . **Declaração de Estocolmo sobre o Meio Ambiente Humano.** In: Anais Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente Humano. Estocolmo, 6p., 1972. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/2167.pdf>. Acesso em: 05 set.2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 21:** Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, 1992, Rio de Janeiro. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 1995. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/528199/mod\\_resource/content/0/Agenda%2021.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/528199/mod_resource/content/0/Agenda%2021.pdf). Acesso em: 05 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 148**, de 1º jun.1977. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236121/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236121/lang--pt/index.htm). Acesso em: 21 ago.2021

\_\_\_\_\_. **Convenção n.155**, de 22 jun.1981. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm). Acesso em: 21 ago. 2021.

\_\_\_\_\_. **Factores psicosociales en el trabajo**: naturaleza, incidencia y prevención. IN: Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, n.56, 1984. Disponível em: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>. Acesso em: 19 set.2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **List of occupational diseases**. Geneva, International Labour Office, 2010 (Occupational Safety and Health Series, No. 74). Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_150323.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_150323.pdf). Acesso em: 14 out.2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Case Study - Karoshi**: death from over-work. Genebra: OIT, Apr. 2013. Disponível em: [https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_211571/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang--en/index.htm). Acesso em: 25 out.2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Workplace Stress**: a Collective Challenge. Geneva: International Labour Office, 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf). Acesso em: 14 out.2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 190**, de 21 de junho de 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C190). Acesso em: 11 out.2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Mental health in the workplace. Information sheet. Boletim de Informação, maio de 2019. Disponível em: [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/en/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/). Acesso em 19 set.2021.

\_\_\_\_\_. **Healthy workplaces**: a model for action: for employers, workers, policymakers and practition. Genebra, 2010. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/healthy-workplaces-a-model-for-action>. Acesso em: 19 set.2021.

PADILHA, Norma Sueli. **Meio ambiente do trabalho**: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco. IN: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 79, n. 4, p. 173-182, out./dez. 2013. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55993/009\\_padilha.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55993/009_padilha.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 21 ago.2021.

\_\_\_\_\_. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho**: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. IN:

Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/28356>. Acesso em: 7 set.2021.

\_\_\_\_\_. **Meio ambiente do trabalho**: espaço de diálogo interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. IN: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 36, p. 135-164, jan./jun. 2010. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/104692>. Acesso em: 7 set. 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o Novo Código Civil Brasileiro**. IN: Revista TST, Brasília, vol. 70, n- 1, jan/jun 2004. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3815/2004\\_pamplona\\_filho\\_responsabilidade\\_civil.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3815/2004_pamplona_filho_responsabilidade_civil.pdf?sequence=1). Acesso em: 28 out.2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2016.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional presencial e virtual**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**: uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais. São Paulo: LTr, 2019.

\_\_\_\_\_. **O nexó técnico epidemiológico entre os transtornos mentais e os riscos psicossociais relacionados ao trabalho**. IN: Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 81, n. 3, p. 309-318, mar. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/125455>. Acesso em: 25 ago.2021.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 12. ed. rev., atual. e ampl. Gustavo Tepedino. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

PÉREZ AMORÓS, Francisco. **El punto de encuentro entre el derecho del trabajo y el derecho del medio ambiente**: por un trabajo justo y digno, y por un desarrollo social y económico sostenible. IN: Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, SP, v. 37, n. 141, p. 271-302, jan./mar. 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/110029>. Acesso em: 16 set.2021.

PILEGIS, Olga Regiane. **Aferição do nexó causal nos transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho**: por uma análise multiprofissional e transdisciplinar do tema. IN: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 54, p. 113-160, jan./jun. 2019. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/169155/2019\\_pilegis\\_olga\\_afericao\\_nexo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/169155/2019_pilegis_olga_afericao_nexo.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 19 mar.2021.

PINHEIRO, Letícia Ribeiro Souto; MONTEIRO, Janine Kieling. **Refletindo sobre desemprego e agravos à saúde mental**. IN: Cadernos de psicologia social do trabalho, São



Paulo, v. 10, n. 2, dic. 2007. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v10n2/v10n2a04.pdf>. Acesso em: 01 out. 2021.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo.** São Paulo: Expressão Popular 2007. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649454/mod\\_resource/content/1/PINTO%202007%20A%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20Trabalho%20no%20S%C3%A9culo%200.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649454/mod_resource/content/1/PINTO%202007%20A%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20Trabalho%20no%20S%C3%A9culo%200.pdf). Acesso em: 11 out.2021.

PRADO, Claudia Eliza Papa do. **Estresse ocupacional: causas e consequências.** IN: Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, 2016;14(3):285-9. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/how-to-cite/122/pt-BR>. Acesso em: 14 out.2021.

REIS, Odete Cristina Pereira. **A atividade de teleatendimento dez anos após a regulamentação do ministério do trabalho para o setor** (anexo II da norma regulamentadora 17). IN: FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Brasília: Gráfica Movimento, 2017, p.359-420. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/livros/>. Acesso em: 12 set.2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. **Recurso Ordinário.** RO nº 0000105-14.2011.5.04.0241. Dano existencial. Jornada extra excedente do limite legal de tolerância. Direitos fundamentais. Recorrente: Rita de Cássia Leal Souza. Recorrido: WMS Supermercados do Brasil LTDA. 1ª Turma. Relator: Des. José Felipe Ledur. Porto Alegre: 14 de mar.2012. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1115766739/recurso-ordinario-ro-1051420115040241>. Acesso em: 04 nov.2021.

ROCHA, Júlio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador.** São Paulo: Atlas, 2013.

\_\_\_\_\_. **Direito ambiental do trabalho: reflexo da contemporaneidade.** IN: Revista de Direito Sanitário, vol.3, n.1, março, p.118-133, 2002. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/download/81488/85046/113064#:~:text=Nesse%20sentido%2C%20o%20Direito%20Ambiental,mativa%2C%20tendo%20em%20vista%20o>. Acesso em: 12 set.2002.

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; FAIAD, Cristiane; FACAS, Emílio Peres. **Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: definição e implicações.** IN: Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, 2020, v. 36, e36nspe19, p.1-9. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/JXLWrsLFmp8hFpb8GQ3yTxG/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 03 out.2021.

ROSEN, George. **Uma História da saúde pública.** São Paulo: Hucitec, 1994.

SAFATLE, Vladimir; SILVA JUNIOR, Nelson; DUNKER, Christian (orgs.). **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico.** Belo Horizonte: Autêntica, 2020.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Tutela jurídica do meio ambiente do trabalho.** IN: Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, ano 10, n. 12, p.377-398, 2006. Disponível

em: <https://revistas.direitosbc.br/index.php/fdsbc/article/view/316/220>. Acesso em: 05 set.2021.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Curso de Direito Ambiental**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

SCHWAB, Klaus Martin. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SCLIAR, Moacyr. **História do conceito de saúde**. IN: PHYSIS: Rev. Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, 17(1):29-41, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/physis/a/WNtwLvWQRFbscbzCywV9wGq/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 10 out.2021.

SCOTTINI, Cássia Akemi. **O meio ambiente laboral à luz da psicopatologia: o sofrimento no trabalho como causa de transtornos mentais**. IN: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coords.). **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p.27-39.

SEGNINI, Liliana Rolfesen Petrilli. **Sobre a identidade do poder nas relações de trabalho**. In: FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria (Coord.). **Cultura e poder nas organizações**. 2.ed. São Paulo: 2006, p.89-112.

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

\_\_\_\_\_. **Precarização da saúde mental no trabalho precarizado**. IN: FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís (coords.). **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir. Gráfica, 2013, p.283-332. Disponível em: <https://www.fsstgo.com.br/wp-content/uploads/2018/08/livro-saude-mental-no-trabalho-2013-prt18.pdf>. Acesso em: 10 out.2021.

SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do trabalho: avesso da precarização - volume 1**. São Paulo: LTr, 2014. Disponível em: <https://app.vlex.com/#WW/vid/568334690>. Acesso em: 01 nov.2021.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; ROLEMBERG, Jamille Carvalho. **A proteção ao meio ambiente do trabalho: o direito ao bem-estar do trabalhador**. IN: **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, SP, v. 38, n. 146, p. 375-386, abr./jun. 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/102430>. Acesso em: 21 ago.2021.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **A construção de uma teoria do dano existencial no direito do trabalho**. IN: \_\_\_\_\_. **Danos extrapatrimoniais no direito do trabalho** (coord.). São Paulo: LTr, 2017, p.117-128.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. Disponível em: [https://www.trt4.jus.br/portais/media/432151/Assedio\\_moral\\_e\\_organizacional.pdf](https://www.trt4.jus.br/portais/media/432151/Assedio_moral_e_organizacional.pdf). Acesso em: 27 de mai.2021.



SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A responsabilidade civil objetiva do empregador com relação a danos pessoais e sociais no âmbito das relações de trabalho**. IN: Revista Trabalhista, v. 3, p. 97-112, Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: [http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a\\_responsabilidade\\_civil\\_objetiva\\_do\\_empregador\\_com\\_rela%C3%87%C3%83o\\_a\\_danos\\_pessoais\\_e\\_sociais\\_no\\_%C3%82mbito\\_das\\_rela%C3%87%C3%95es\\_de\\_trabalho..pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_responsabilidade_civil_objetiva_do_empregador_com_rela%C3%87%C3%83o_a_danos_pessoais_e_sociais_no_%C3%82mbito_das_rela%C3%87%C3%95es_de_trabalho..pdf). Acesso em: 01 nov.2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho, volume I – parte I. São Paulo: LTR, 2011.

STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**: doutrina e jurisprudência, Tomo I, 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Trad. António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

TOLEDO, Tallita Massucci. **A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia**. Dissertação (mestrado) - Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2010, 157p. Disponível em: [http://www.biblioteca.pucpr.br/tede/tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=1633](http://www.biblioteca.pucpr.br/tede/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1633). Acesso em: 21 mar.2021.

THOMÉ, Romeu. **Manual de Direito Ambiental**. 10. ed. Salvador (BA): JusPodivm, 2020.

VASQUES-MENEZES, Iône. **Por onde passa a categoria trabalho na prática terapêutica?** IN: CODO, Wanderley (Org.). O trabalho enlouquece?: um encontro entre a clínica e o trabalho. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004, p.23-52.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil**: obrigações e responsabilidade civil. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável**. IN: Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, v. 10, n. 1 / 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/19239/pdf>. Acesso em: 29 mar. 2021.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho**. Tese (Doutorado) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, Salvador, 2019, 295p. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/30090/1/Tese.%20ADRIANA%20BRASIL%20VIEIRA%20WYZYKOWSKI.pdf>. Acesso em: 21 mar.2021.

\_\_\_\_\_. **A autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho**. IN: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 82, no 4, out/dez 2016, p.19-46. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/101982/2016\\_wyzykowski\\_adriana\\_autonomia\\_privada.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/101982/2016_wyzykowski_adriana_autonomia_privada.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 20 mar.2021.

ZANELLI, José Carlos; KANAN, Lília Aparecida. **Fatores de riscos psicossociais: organizações que emancipam ou que matam**. 2.ed. Lages: EDUNIPLAC, 2019.