



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**ALINE PAIVA LUCAS**

**SAÚDE MENTAL COMO DIREITO FUNDAMENTAL NAS RELAÇÕES  
DE TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA**

Salvador

2019

**ALINE PAIVA LUCAS**

**SAÚDE MENTAL COMO DIREITO FUNDAMENTAL NAS RELAÇÕES  
DE TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Renata Queiroz Dutra

Salvador

2019

## **TERMO DE APROVAÇÃO**

**ALINE PAIVA LUCAS**

### **SAÚDE MENTAL COMO DIREITO FUNDAMENTAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Renata Queiroz Dutra

Aprovado em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

#### **BANCA EXAMINADORA**

Renata Queiroz Dutra – Orientadora \_\_\_\_\_

Titulação: Doutora em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília (UnB)

Instituição: Universidade Federal da Bahia

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira – Examinador \_\_\_\_\_

Titulação: Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR)

Instituição: Universidade Federal da Bahia

Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda – Examinadora \_\_\_\_\_

Titulação: Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (USP)

Instituição: Universidade Federal da Bahia

## AGRADECIMENTOS

Sigo em frente com a certeza tranquila de que Gonzaguinha tinha mesmo razão ao cantar sobre o quão bonito é entender como a gente é tanta gente, onde quer que a gente vá e sentir que não estamos sozinhos, por mais que pensemos estar.

É por reconhecer que sou feita de tanta gente e de tantas histórias que eu sei que tive a oportunidade de poder chegar até aqui, tão mais longe do que eu poderia imaginar que chegaria quando iniciei a graduação em Direito na Universidade Federal da Bahia.

Não é uma conquista só minha, mas é a *nossa* conquista.

À minha mãe e ao meu pai, agradeço por todo amor, compreensão, carinho e apoio incondicional. A vocês, devo tudo e sou eternamente grata.

À professora Renata Dutra, ter você como orientadora é uma honra. Muito obrigada pela paciência, gentileza, apoio e motivação para que a pesquisa e escrita desse trabalho fosse possível.

Aos meus amigos, obrigada por estarem ao meu lado (mesmo que em pensamento) e tornarem mais doces as memórias desses anos de Faculdade.

À Defensoria Pública da União na Bahia, e em especial a Adriana de Oliveira e Caroline Campos, sou muito grata por ter sido acolhida com carinho e compreensão. Agradeço a oportunidade de aprender tanto com vocês durante meu estágio na Assessoria Jurídica.

## RESUMO

Esta pesquisa se insere na discussão acerca da relevância da temática da proteção do direito à saúde mental no âmbito das relações de trabalho, bem como fomenta o debate referente à necessidade de existência de uma tutela jurídica preventiva da saúde mental do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro contemporâneo. Entende-se que os novos mecanismos de regulação oriundos da Lei nº 13.467 de 2017, fundamentados pela lógica neoliberal, podem representar uma influência nociva para a saúde psíquica dos trabalhadores brasileiros. Considera-se, sobretudo, que o cenário da insegurança nas relações de trabalho, agravada pela precarização do trabalho e redução de direitos sociais no processo de desmonte da legislação trabalhista, contribui para o adoecimento psíquico. A questão do reconhecimento da saúde mental como uma questão de saúde pública, bem como da especificidade de uma tutela jurídica destinada à saúde mental do trabalhador como um direito fundamental para as relações de trabalho, são apresentadas tendo como ponto de partida para a revisitação dos debates teóricos acerca da psicodinâmica do trabalho, sobre a tutela da subjetividade e da identidade no trabalho. Em seguida, busca-se analisar o contexto da Reforma Trabalhista brasileira de 2017 sob o prisma dos impactos sociojurídicos decorrentes da racionalidade neoliberal e dos novos mecanismos regulatórios propostos pelas ondas reformistas. Por fim, será analisada a questão da vulnerabilidade do trabalhador em relação às flexibilizações recentemente inseridas na legislação trabalhista tendo em vista os aspectos da competitividade, da instabilidade das relações de trabalho e da relação entre tempo e trabalho, além de outras omissões ainda presentes no ordenamento jurídico brasileiro.

**PALAVRAS-CHAVE:** Saúde mental no trabalho. Direitos fundamentais. Reforma Trabalhista brasileira.

## **ABSTRACT**

This research brings up the discussion about the relevancy of the subject concerning the protection of the right to mental health within the work relations; furthermore, it fosters the debate regarding the need of existence of a preventive legal protection of the worker's mental health in Brazil's contemporary legal system. The new regulation mechanisms resulting from the Law 13.467/2017, based in the neoliberal logic, may represent a harmful influence to Brazilians' workers' psychic health. It is mainly considered that the scenario of insecurity within the work relations, aggravated by the precariousness of work conditions and the reduction of social rights throughout the process of dismantle of Brazilian labor law, contributes for causing mental illnesses. The recognition of mental health as a public health issue, as well as the specificity of a legal protection aimed at the mental health of the worker as a fundamental right when it comes to the work environment, will be discussed starting from a review of the theoretical debates about the psychodynamics of work, the protection of subjectivity and identity at work. Following next, it will be analyzed the context of the advent of the Brazilian Labor Reform of 2017 from the perspective of socio-legal impacts arising from neoliberal rationality and the new regulatory mechanisms proposed by the reformist waves present in the contemporary Brazilian legal system. Finally, it will be analyzed the issue of worker vulnerability due to the flexibilities recently inserted in labor legislation on the aspects of competitiveness, the instability of labor relations and the relationship between time and work, in addition to other omissions that are still present in the Brazilian legal order.

**KEYWORDS:** Mental health at work. Fundamental rights. Brazilian labor reform.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>07</b>
<b>1 TRABALHO E SAÚDE MENTAL .....</b>	<b>09</b>
1.1 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO E O SOFRIMENTO NO TRABALHO .....	09
1.2 A SUBJETIVIDADE E A IDENTIDADE NO TRABALHO.....	15
1.3 A TUTELA INTERNACIONAL DA SAÚDE MENTAL.....	19
1.4 A TUTELA CONSTITUCIONAL DA SAÚDE MENTAL .....	24
<b>2 NEOLIBERALISMO E A REFORMA TRABALHISTA .....</b>	<b>30</b>
2.1 A RACIONALIDADE LIBERAL E O TRABALHO .....	30
2.2 OS NOVOS MECANISMOS DE REGULAÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017 .....	35
<b>2.2.1 A REFORMA TRABALHISTA E A TERCEIRIZAÇÃO.....</b>	<b>36</b>
<b>2.2.2 A REFORMA TRABALHISTA E AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS .....</b>	<b>38</b>
<b>2.2.3 A REFORMA TRABALHISTA E O ACORDO INDIVIDUAL .....</b>	<b>39</b>
<b>2.2.4 A REFORMA TRABALHISTA E O TRABALHO TEMPORÁRIO .....</b>	<b>42</b>
<b>2.2.5 A REFORMA TRABALHISTA E O ACESSO À JUSTIÇA .....</b>	<b>44</b>
<b>2.2.6 A REFORMA TRABALHISTA E A JORNADA DE TRABALHO .....</b>	<b>45</b>
<b>2.2.7 A REFORMA TRABALHISTA E O CONTRATO INTERMITENTE .....</b>	<b>46</b>
<b>2.2.8 A REFORMA TRABALHISTA E A PREVIDÊNCIA .....</b>	<b>48</b>
<b>3 A REFORMA TRABALHISTA E A VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR ....</b>	<b>51</b>
3.1 PRÊMIOS, REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E A COMPETITIVIDADE .....	52
3.2 A INSTABILIDADE E A PRECARIZAÇÃO DOS CONTRATOS .....	55
3.3 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL .....	57
3.4 A RELAÇÃO ENTRE TEMPO E TRABALHO .....	62
3.5 OUTROS SILÊNCIOS .....	64
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>68</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>70</b>

## INTRODUÇÃO

O adoecimento psíquico é um dos aspectos mais marcantes do mundo moderno. A extrema competitividade no mercado de trabalho, paralelamente a um período de crise econômica, está entre os exemplos de gatilhos para a crescente incidência de doenças psíquicas entre os trabalhadores. Não por acaso, a depressão e a ansiedade são consideradas “o mal da geração”.

A saúde mental é reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como uma questão de saúde pública, sendo uma pauta indispensável para o bem-estar geral dos indivíduos, das sociedades e dos países. Em contrapartida, porém, é sabido como o tratamento do adoecimento psíquico (e, em particular, os adoecimentos que estão associados ao trabalho) é uma questão ainda frequentemente negligenciada e estigmatizada pela sociedade contemporânea.

Considerando que o Direito é um instrumento fundamental de mediação e transformações sociais, é pertinente trazer a discussão da saúde mental nas relações de trabalho para o ambiente acadêmico, especialmente tendo em vista as modificações legislativas decorrentes da Reforma Trabalhista – cujos impactos afetarão a vida de trabalhadoras e trabalhadores de todo o País.

Essa monografia foi elaborada com a pretensão de avaliar em que medida os novos mecanismos de regulação introduzidos pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) se relacionam com a vulnerabilidade do trabalhador brasileiro ao adoecimento psíquico no ambiente de trabalho, tendo como eixos principais de análise os aspectos da competitividade, instabilidade e da relação entre tempo e trabalho.

A problemática reside na conexão entre as modificações legislativas oriundas da Reforma Trabalhista de 2017 e o panorama socioeconômico atual no Brasil marcado pela insegurança, pela sobrecarga de tarefas, pela falta de identificação com o trabalho e pela extrema competitividade. Tratam-se fatores de sofrimento psíquico que contribuem para o adoecimento do trabalhador, a exemplo dos crescentes casos de depressão, ansiedade e síndrome de *burnout* associados ao trabalho.

A partir de um olhar crítico sobre o Direito do Trabalho brasileiro e do enfoque na subjetividade do trabalhador inserido no contexto histórico da crise neoliberal e flexibilização de direitos nas relações de trabalho, essa pesquisa propõe uma análise sobre a) a saúde mental do trabalhador como um direito fundamental nas relações de trabalho, b) o discurso neoliberal como fator de influência relacionado às inovações promovidas pela Reforma Trabalhista e c)



os reflexos da reforma trabalhista na saúde mental do trabalhador, seja a partir das novas formas de regulação ativamente adotadas seja em função das suas omissões sobre pontos sensíveis que vulneram subjetivamente os indivíduos que trabalham.

A proposta aqui se desenvolve a partir de uma pesquisa sociojurídica interdisciplinar realizada através do método dialético de investigação, relacionando concepções inerentes às áreas do Direito do Trabalho, Direito Constitucional, Psicologia e Sociologia do Trabalho, objetivando a sedimentação do argumento da garantia do direito à saúde mental do trabalhador como um direito fundamental a relações de trabalho saudáveis; sendo tal direito, sobretudo, instrumento indispensável para a proteção da dignidade do trabalhador.

A monografia se propõe à análise legislativa e doutrinária pertinente ao Direito do Trabalho e Direito Constitucional, perpassando pelo estudo dos reflexos da racionalidade neoliberal sobre as relações de trabalho contemporâneas do Brasil e investigando as configurações do sistema de proteção da saúde (o que inclui de forma obrigatória a questão da saúde mental) do trabalhador no ambiente laboral, de modo a estabelecer um diálogo crítico com o estudo das principais características dos mecanismos de regulação inseridos na legislação trabalhista pela Reforma de 2017.

Motivada, ainda, pelos debates promovidos no espaço do Grupo de Pesquisa Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social da Universidade Federal da Bahia (UFBA), essa pesquisa visa contribuir para a discussão acadêmica acerca da saúde mental do trabalhador como matéria a ser enfrentada de forma mais efetiva na esfera da saúde ocupacional, partindo da hipótese de que a atual legislação trabalhista brasileira é ainda é omissa quanto a problemáticas relevantes no Direito do Trabalho contemporâneo, principalmente no que repercute em saúde mental no meio ambiente de trabalho.

## 1 TRABALHO E SAÚDE MENTAL

Este capítulo inaugura a presente monografia com o objetivo de apresentar os elementos e conceitos essenciais para a fundamentação desta pesquisa sobre a análise sobre a proteção do direito à saúde mental como direito fundamental nas relações de trabalho no Brasil, tendo como recorte contextual a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

Antes de iniciar a exposição pretendida, neste primeiro capítulo faz-se necessário pontuar algumas considerações introdutórias.

Dessa forma, apresentar-se-ão os pontos mais relevantes no que tange aos debates teóricos sobre a psicodinâmica laboral, a questão da tutela da subjetividade e da identidade no trabalho, o reconhecimento da saúde mental como uma questão de saúde pública bem como a importância do reconhecimento da sua proteção no plano dos direitos fundamentais.

Tais conceitos servirão de norte para o desenvolvimento da discussão aqui proposta, referente ao reconhecimento da especificidade de uma tutela jurídica destinada à saúde mental do trabalhador como direito fundamental.

Note-se que a análise almejada leva em consideração as mudanças legislativas oriundas do advento da Reforma Trabalhista de 2017 e de que forma a fragilização e precarização das relações de trabalho impactam o cenário contemporâneo brasileiro.

### 1.1 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO E O SOFRIMENTO NO TRABALHO

O fato é que o trabalho é uma fonte inesgotável de paradoxos. Incontestavelmente, ele dá origem a terríveis processos de alienação, mas pode ser também um possante instrumento a serviço da emancipação, bem como do aprendizado e da experimentação da solidariedade e da democracia. (DEJOURS, 2001, p.141)

O estudo sobre a psicodinâmica do trabalho ou “psicopatologia do trabalho”, do autor francês Cristophe Dejours, é o ponto de partida que impulsiona e sustentará a presente discussão referente à saúde mental nas relações de trabalho.

Em “A loucura do trabalho”, obra publicada pela primeira vez em 1987, Dejours se propõe a investigar os mecanismos e estratégias de defesa criadas pelos trabalhadores como

forma de reação em face das inúmeras condições adversas presentes no cotidiano do meio ambiente de trabalho.

Adversidades estas que são capazes de provocar patologias de ordem psíquica, que comprometem não somente o equilíbrio existencial do trabalhador, como também podem vir a afetar de forma inevitável a produtividade e a qualidade do exercício das suas funções no seu local de trabalho. Ainda, se tais patologias são agravadas, podem implicar em incapacidade laboral – o que obriga o trabalhador a se afastar de suas atividades.

Quando se fala em “saúde laboral”, é frequente lembrar quase que exclusivamente das condições físicas inerentes ao ambiente de trabalho que podem oferecer risco à integridade do trabalhador.

Como será analisado de forma aprofundada mais adiante, as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho brasileiras, por exemplo, relacionam conteúdos que evidenciam os perigos físicos/químicos/biológicos passíveis de serem encontrados no ambiente laboral.

Não que as circunstâncias de insalubridade, periculosidade e penosidade não sejam relevantes para a discussão acerca da saúde do trabalhador, pelo contrário. Elas decididamente são aspectos importantes.

Contudo, é necessária atenção para que tal discussão não se limite tão somente à vulnerabilidade dos trabalhadores quanto aos riscos e perigos considerados “visíveis” presentes no ambiente laboral.

O estresse, a depressão, a ansiedade, a síndrome de *burnout*, dentre outros transtornos relacionados ao sofrimento psíquico associado ao trabalho, são exemplos de realidades vivenciadas por um crescente número de trabalhadores, seja no Brasil, seja em outras localidades ao redor do mundo.

A conscientização sobre a importância da proteção da saúde mental é uma pauta que lentamente vem ganhando maiores proporções. Ainda assim, as doenças que acometem a saúde mental do trabalhador representam um desafio invisível e por muitas vezes silencioso.

Nesta perspectiva, “estar doente” representaria um símbolo de “fardo” para o indivíduo, condicionado e amedrontado com o pensamento de que os doentes – neste caso, os portadores de doenças associadas ao sofrimento psíquico no ambiente de trabalho – seriam considerados “preguiçosos” e “fracos” para o trabalho. Estes, que não “resistiram” às pressões supostamente naturais presentes na “jornada do progresso e do sucesso”, seriam, portanto,

individualmente gerentes e responsáveis pelo seu próprio bem-estar e êxito em suas atividades.

Existe um certo sentimento de “vergonha” associado ao processo de aceitação quanto ao quadro de adoecimento de ordem psíquica, como uma espécie de mecanismo defensivo. Como apontado por Dejours, “a ideologia da vergonha consiste em manter à distância o risco de afastamento do corpo ao trabalho” (DEJOURS, 2009, p.34)

Conforme será abordado mais à frente nesta monografia de forma mais detalhada, tal condicionamento de pensamento corrosivo encontra eco de amplitude ainda maior no atual estágio da sociedade capitalista que discrimina, exclui e estigmatiza aqueles que não acompanham a lógica acelerada, extremamente competitiva, obcecada por resultados e alta performance do mercado de trabalho.

Nessa lógica, observa-se a banalização da injustiça, do sofrimento e da dor de forma generalizada. Trata-se de fenômeno que transfere a responsabilidade individual para o trabalhador gerenciar a perfeita manutenção de seu equilíbrio físico-psíquico, para que não represente um “prejuízo” de tempo e dinheiro para o seu empregador.

Por outro lado, a dificuldade de acesso à informação e suporte adequado aos trabalhadores no que diz respeito ao diagnóstico e tratamento adequados para as doenças de natureza psíquica no meio ambiente de trabalho contribui de forma significativa para a sustentação de um ciclo vicioso de negligência e exclusão.

Importante notar que a mesma classe de trabalhadores da qual se exigem plenas condições físicas e mentais para constantemente entregar maiores e melhores resultados ao empregador é, quase que invariavelmente, o mesmo grupo submetido a extenuantes jornadas de trabalho, à fragilidade das relações trabalhistas e à “chantagem dos prêmios”, dentre outras pressões;

(...) há o sofrimento dos que temem não satisfazer, não estar à altura das imposições da organização do trabalho: imposições de horário, de ritmo, de formação, de informação, de aprendizagem, de nível de instrução e de diploma, de experiência, de rapidez de aquisição de conhecimentos teóricos e práticos (Dessors & Torrente, 1996) e de adaptação à “cultura” ou à ideologia da empresa, às exigências do mercado, às relações com os clientes, os particulares ou o público etc). (DEJOURS, 2001, p.28)

A disciplina da psicopatologia do trabalho, que integra conhecimentos da Psicologia e Sociologia, destaca o sofrimento como o elemento central de sua análise e compreende o trabalho como poderoso agente ambivalente no que concerne ao sofrimento psíquico.

Logo, de acordo com tal compreensão, o trabalho pode levar o trabalhador à alienação, infelicidade e loucura de forma progressiva. Ou, por outro lado, o trabalho pode ser capaz de transformar o indivíduo no sentido de desempenhar um papel estruturante e de autorrealização. Neste caso, observa-se o aspecto do “prazer” alcançado através do trabalho.

Assim, a psicopatologia do trabalho estuda a complexidade das dinâmicas presentes nas relações de trabalho bem como as manifestações psicopatológicas decorrentes do sofrimento no trabalho. Por isso, a disciplina também é conhecida pela denominação “psicodinâmica do trabalho”.

Dejours parte do pressuposto que a organização do trabalho – concebida como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc (DEJOURS, 2009, p.25) – é o fator gerador do sofrimento através da “dominação da vida mental” do trabalhador.

A psicopatologia do trabalho, portanto, se propõe a analisar de que forma os “movimentos, gestos, ritmos, cadências e comportamentos produtivos” impactam no meio ambiente de trabalho.

Para discutir sobre a influência da organização do trabalho sobre o estudo da psicodinâmica laboral e o sofrimento, Dejours resgata a concepção teórica sobre o modelo de produção industrial taylorista.

Em síntese, o taylorismo consiste em um sistema de gestão surgido ao final do século XIX que revolucionou o modo de produção industrial. Esse sistema visava à otimização do labor nas indústrias e o incentivo à produtividade, através da especialização do trabalho, divisão e padronização de tarefas e do controle de tempo.

Entretanto, importa pontuar acerca da superação do modelo organizacional fordista em grande medida, devido ao advento da reestrutura produtiva ocorrida na década de 1970. O modelo toyotista de produção destaca-se como momento emblemático e predominante para esse novo período marcado por inovações organizacionais, tecnológicas e sociometabólicas compondo o “todo orgânico” da produção do capital. (ALVES, 2011, p.34)

O toyotismo é um modelo de gestão japonês criado após a Segunda Guerra Mundial e é uma das características da chamada Terceira Revolução Industrial, em ascensão com as políticas neoliberais.

O modelo toyotista rompe com a lógica fordista (caracterizada essencialmente pela produção em massa) ao implementar o sistema *just in time* (“no tempo certo”), que flexibiliza o modo de organização empresarial de forma a produzir conforme a demanda e reduzir estoques; visando o aumento da produtividade ao menor custo.

Além disso, o toyotismo também inova pela automatização da linha de produção. Na medida em que a substituição gradativa da mão de obra humana por máquinas decididamente contribuiu para o aumento dos índices de desemprego estrutural, investe-se em mão de obra qualificada. Esta, que será “premiada” por sua produtividade e forçada versatilidade, enquanto submetida a condições de trabalho cada vez mais precárias e intensificadas.

Giovanni Alves, citando Gramsci, constata que o toyotismo é um “fato filosófico”; uma nova moral adequada a uma nova concepção de mundo que promove uma “reforma filosófica total”. (ALVES, 2011; GRAMSCI, 1984)

Nesse sentido, a produção do capital passa pela percepção de “produção social”, sendo tal concepção inserida em um período em que “a ideia de rede informacional, que está na empresa, mas também na escola e no lar, aparece como seu lastro tecnológico” (ALVES, 2011, p.37).

Dessa forma, a nova etapa de racionalização da organização do trabalho, à luz da influência da fase neoliberal do sistema capitalista, propõe uma “integração total” entre produção e vida social. O que, entre diversas implicações, afetará diretamente quanto à sobrecarga psíquica decorrente do trabalho.

(...) a organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições, emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projeto, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora. Esse sofrimento, de natureza mental, começa quando o homem, no trabalho, já não pode fazer nenhuma modificação na sua tarefa no sentido de torná-la mais conforme as suas necessidades fisiológicas e a seus desejos psicológicos – isso é, quando a relação homem-trabalho é bloqueada. (DEJOURS, 2009, p.133)

Tal lógica de produção é alienante, segundo Dejours, porque fomenta o surgimento de um fenômeno de individualização do sofrimento do sujeito trabalhador, frente a uma organização do trabalho que favorece a produtividade em detrimento da própria subjetividade do indivíduo.

E por prejuízo da subjetividade do indivíduo, entenda-se a negligência de aspectos elementares que interferem na manutenção do equilíbrio do aparelho psíquico do trabalhador;

tais como a insatisfação, a ansiedade decorrente da precarização das relações de trabalho contemporâneas e a fadiga decorrente da elevada carga de um trabalho com o qual o sujeito não mais se identifica.

O sofrimento mental decorrente da deterioração da saúde psíquica do sujeito inserido como uma engrenagem em uma organização do trabalho que ignora as motivações individuais – logo, subjetivas – do trabalhador, bem como do estado de medo e alerta provocado pelas estratégias defensivas individuais (que eventualmente se potencializam como silenciadoras), viabiliza o desenvolvimento das chamadas “doenças psicossomáticas”.

Também conhecidas como “somáticas,” ou ainda, “doenças da alma”, as doenças psicossomáticas são manifestações oriundas de desregulações e sofrimentos de natureza emocional. São relacionadas, portanto, com as angústias, depressões e ansiedades do sujeito.

O filósofo e teórico cultural sul-coreano Byung-Chul Han em seu livro “Sociedade do Cansaço” analisa a transição da sociedade disciplinar foucaultiana para a sociedade do desempenho idealizada pela racionalidade neoliberal.

Enquanto o sujeito inserido na sociedade disciplinar era submetido a coerções exercidas por instâncias de poder tipicamente externas, o sujeito do desempenho tornou-se esgotado e adoecido, em função da insatisfação consigo mesmo decorrente da “autoexploração”:

Assim, o sujeito de desempenho se entrega à liberdade coercitiva ou à livre coerção de maximizar o desempenho. O excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é ao mesmo tempo o explorado (...) Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal. (HAN, 2017, p. 29-30)

Segundo Han, a síndrome de *burnout* e a depressão são “as enfermidades centrais do século XXI”, sintomáticas em uma sociedade de desempenho caracterizada pela autoexploração e vulnerável ao adoecimento psíquico em função das “coações autodestrutivas”.

Esse mesmo sujeito, entretanto, acredita que está livre das coerções externas. De acordo com o autor, encontra-se um estado de profundo desgaste, esgotamento e esvaziamento.

Considerando, principalmente, o contexto marcado pela velocidade de acesso à informação da sociedade globalizada, que promove o individualismo e o culto ao

desenvolvimento pessoal – e aqui leia-se desenvolvimento pessoal no sentido do aperfeiçoamento de técnicas e habilidades que tornam o indivíduo mais “apto” a competir em um mercado de trabalho cada vez mais exigente – surge a competição do ser humano consigo mesmo.

Não por coincidência, também é possível observar como a mídia contemporânea frequentemente reforça essa supervalorização da ultrapassagem de limites pessoais como chave para garantir o êxito e a maior produtividade no trabalho, ao veicular o enaltecimento de mensagens como “superação dos próprios limites para poder vencer” e “trabalhe enquanto eles descansam”.

É fomentado, assim, um sentimento de competitividade exacerbado do indivíduo em relação aos seus pares, mas principalmente, do indivíduo consigo mesmo.

Tal sensação é subsídio para a injusta retórica meritocrática, segundo a qual as pessoas que “fracassaram” na sociedade capitalista contemporânea são aquelas que “não se esforçaram o suficiente” ou “não souberam explorar as oportunidades”.

O sujeito de desempenho concorre consigo mesmo e, sob uma coação destrutiva, se vê forçado a superar constantemente a si próprio. Essa autocoação, que se apresenta como liberdade, acaba sendo fatal para ele. O *burnout* é o resultado da concorrência absoluta. (HAN, 2017, p.100)

## 1.2 A SUBJETIVIDADE E A IDENTIDADE NO TRABALHO

Na visão de Dejours, o trabalho se trataria do “único mediador da realização do ego no campo social, e não se vê atualmente nenhum candidato capaz de substituí-lo.” (DEJOURS, 2001, p.43).

Por outro lado, o trabalho também pode ser considerado como um fator alienante e desestruturante do equilíbrio psíquico do trabalhador, em razão da precarização das relações trabalhistas e do enfraquecimento dos laços de solidariedade.

Tais consequências precarizantes relacionam-se de forma decisiva com a lógica da produtividade acelerada característica do atual estágio da sociedade capitalista, que se beneficia a partir da exploração do sofrimento da força de trabalho.

Esta exploração decorre, segundo Giovanni Alves, da “captura da subjetividade” do trabalho pelos valores empresariais. Segundo o autor, a reorganização do modo de produção capitalista promoveu uma profunda revolução na forma de exploração da mão de obra



produtiva, manipulando a força de trabalho de forma a transformá-la em mercadoria ao propósito motriz do capital em detrimento das individualidades dos trabalhadores (a força subjetiva do trabalhador em sua particularidade existencial).

O prejuízo das individualidades pode ser nitidamente observado com a cultura organizacional do “cultivo de talentos”, que incansavelmente se aperfeiçoam e aprimoram suas habilidades técnicas e comportamentais para servir não aos próprios interesses de crescimento e realização pessoal, mas, sim, aos ideais de produzir mais lucro para o empregador ao qual presta serviços.

Ao lado da constante busca pela “especialização” do trabalho para atender os melhores interesses e aumentar o lucro para o empregador, nesse novo contexto também se percebe a apropriação do tempo do trabalhador.

Nesta seara, há exemplos cristalizados pela flexibilização das jornadas de trabalho (que por muitas vezes se tornam ainda mais extensivas) e o surgimento da modalidade de trabalho intermitente, exemplos de instrumentos que se apoderam de todo o tempo disponível do trabalhador. Em razão disso, torna-se inviabilizada a desconexão do trabalho.

Tendo cada vez mais suas horas do dia (e noite) reservadas às atividades laborativas e especializações voltadas ao trabalho, sobram menos horas para se dedicar a si mesmo, aos círculos sociais íntimos, às atividades de socialização “fora do local de trabalho” e ao ócio. Dessa forma, o trabalhador torna-se vulnerável à “despersonalização” em prol do trabalho e sobretudo da produção de capital.

Segundo Alves, essa captura da subjetividade é um dos fatores determinantes para potencializar não somente o processo de precarização do trabalho, como também fomenta a chamada “precarização do homem que trabalha”. Existe, sem dúvidas, a precarização do trabalho em si; demonstrada através da fragilização das relações de trabalho decorrente das novas modalidades contratuais e a flexibilização da remuneração e das jornadas de trabalho.

FRANCO, DRUCK E SELIGMANN-SILVA (2010) compreendem a precarização como o “atributo central do trabalho contemporâneo”, sendo um processo multidimensional e reflexo direto do impacto da lógica de produção pós-fordista nas relações trabalhistas; submetendo os trabalhadores a uma “vulnerabilidade social”:

(...) São processos de dominação que mesclam insegurança, incerteza, sujeição, competição, proliferação da desconfiança e do individualismo, sequestro do tempo e da subjetividade. São afetadas as demais dimensões da vida social, laços familiares e intergeracionais. A desestabilização e a vulnerabilidade sociais conduzem à desvalorização simbólica, com a

corrosão do sistema de valores, da autoimagem e das representações da inserção de cada um na estrutura social. (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p.231)

E quanto à noção de multidimensionalidade da precarização do trabalho referida acima, as autoras analisam este processo sociopolítico sob algumas perspectivas.

São observadas a) o processo das reformas legislativas no sentido de redução de direitos na área trabalhista e previdenciária, em prejuízo da proteção social do trabalhador; b) a intensificação do trabalho decorrente do aumento da competitividade, da pressão causada pelo aperfeiçoamento do controle do tempo, da aceleração do ritmo de trabalho em razão dos avanços tecnológicos e a “instrumentalização do medo da demissão”; c) a precarização da saúde dos trabalhadores em razão da “fragilização orgânica, existencial e identitária” provocada pela organização do trabalho e a exposição dos trabalhadores a maiores riscos de acidentes e doenças como reflexo direto da posição negacionista em relação aos investimentos de saúde e segurança no trabalho – sendo considerados gastos excessivos e dispensáveis no ponto de vista do empregador, que visa redução de custos; d) a alienação da identidade do trabalho em detrimento da construção identitária individual e coletiva (ANTUNES, 2002), potencializando o processo de fragilização do reconhecimento social; e) o enfraquecimento dos agentes sociais relacionados às representações sindicais, consequência direta do prejuízo da construção da identidade coletiva e individual, o que intensifica o processo de vulnerabilidade à qual o trabalhador é exposto.

Um dos principais impactos subjetivos dos referidos movimentos de fragilização e flexibilização para o sujeito trabalhador reside no prejuízo da manutenção saudável das estruturas psíquicas deste. Ou seja, o desgaste ao equilíbrio psíquico a longo prazo, associado às instabilidades e nocividades presentes no mercado de trabalho contemporâneo.

Tendo em vista, ainda, a perspectiva ambivalente do trabalho na discussão acerca da saúde mental do trabalhador, releva dirigir a atenção nesse momento à questão da subjetividade e a (perda da) identidade dos sujeitos no âmbito das relações de trabalho.

A dimensão estruturante e auto-realizadora do ego através do trabalho emerge a partir do “ciclo de reconhecimento”, sendo ativado pela satisfação trazida pela “retribuição simbólica” (DEJOURS, 2001, p.97).

Esta retribuição simbólica advém, essencialmente, do reconhecimento da contribuição do trabalhador para a sociedade pelos seus pares; sendo fundamental para o processo de formação e afirmação identitária no contexto da sociedade moderna.

Todavia, o que se observa em contrapartida é o enfraquecimento das noções de autonomia e autoafirmação do sujeito em relação ao próprio trabalho.

Como exposto anteriormente, a carga de trabalho é intensificada em função das crescentes metas de produtividade para atender à voracidade do capital, em conjunto à flexibilização das jornadas de trabalho que ultrapassa até mesmo limites legais outrora conquistados.

E é evidente que não se trata apenas de limites físicos. A dominação exercida pela racionalidade produtiva laboral contemporânea também se estende no sentido de minar o equilíbrio do campo psicológico/afetivo, em prejuízo da subjetividade dos trabalhadores.

Dessa forma, também restam fragilizadas as relações de solidariedade entre os trabalhadores – inseridos em um constante estado de tensão e competitividade entre si. Observa-se, em especial, a divergência de interesses e, em seguida, enfraquecimento dos vínculos sindicais.

O que mina e inviabiliza, portanto, as possibilidades de união do grupo social e a construção de estratégias defensivas coletivas contra a exploração e o sofrimento no ambiente de trabalho em suas mais diversas facetas.

Por consequência, é reforçado o fenômeno de individualização do sofrimento.

Conforme mencionado anteriormente, as características tipicamente competitivas e individualizadoras da organização do trabalho predominante aceleram o processo de alienação do sujeito pelo próprio trabalho, em razão do qual se sujeita a cargas físicas e intelectuais cada vez mais extenuantes e cujo resultado final não lhe pertence de fato.

A ausência de reconhecimento bem como realização através do trabalho, associada à perda da identidade subjetiva do trabalhador, causadas pela precarização das condições de trabalho têm acarretado o desenvolvimento do chamado “vazio ontológico”.

Conforme pontuado por Dejours, não há “crise psicopatológica” que não esteja associada a uma crise de identidade:

(...) Não podendo gozar os benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem alcançar assim o sentido de sua relação para com o trabalho, o sujeito se vê reconduzido ao seu sofrimento e somente a ele. Sofrimento absurdo, que não gera senão sofrimento, num círculo vicioso e dentro em breve desestruturante, capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade e de levar à doença mental. Portanto, não há neutralidade do trabalho diante da saúde mental. Mas essa dimensão ‘prática’ do trabalho é amplamente

subestimada nas análises sociológicas e políticas. (DEJOURS, 2001, p.34-35)

A exaustão emocional, insatisfação e frustração com o labor, em contrapartida a um movimento silencioso de negação, negligência e desinformação quanto à prevenção, acometem a saúde mental dos trabalhadores ao lhe alienarem, sobretudo, o sentido de existência.

O processo de “desidentificação pelo trabalho” (DUTRA, 2012, p.276) é um dos fatores que, sem dúvida, contribuem de forma significativa para o adoecimento psíquico da classe trabalhadora. São cada vez mais conhecidos os casos crônicos de estresse, pânico, ansiedade, depressão, *burnout*, dentre outros transtornos psíquicos associados ao trabalho.

Giovanni Alves pontua sobre as “doenças do novo capitalismo” como sintomáticas da “colonização da vida social” pelo trabalho. O que leva à degradação do equilíbrio psíquico do trabalhador – que se encontra desamparado, insatisfeito, inseguro e incapaz de se desconectar das pressões do trabalho.

Considerando o exposto acerca dos impactos potencialmente nocivos da organização do trabalho sob a saúde mental do trabalhador, convém abordar em seguida a discussão acerca da saúde mental no trabalho como objeto de proteção em âmbito internacional e também como objeto de proteção na esfera dos direitos fundamentais.

### 1.3 A TUTELA INTERNACIONAL DA SAÚDE MENTAL

A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece a saúde mental como questão de saúde pública, uma vez que é “indispensável para o bem-estar geral dos indivíduos, das sociedades e dos países.” (OMS, 2002)

A proteção da saúde mental é, portanto, indispensável à matéria concernente ao direito à saúde, de forma a assegurar a qualidade de vida equilibrada e produtiva dos seres humanos.

A saúde mental, de acordo com a Organização Pan-Americana da Saúde/Organização Mundial da Saúde/Organização Mundial da Saúde (OPAS/OMS), é determinada por uma série de fatores de ordem socioeconômica, biológica e ambiental.

Nesse sentido, além de condições específicas como fatores genéticos, as questões sociais (a exemplo das condições de trabalho estressantes e degradantes de direitos humanos) também são fundamentais para a discussão da preservação da saúde mental e a prevenção do surgimento de transtornos associados ao sofrimento psíquico (OPAS/OMS, 2016).

Em sua Constituição, escrita no ano de 1946, a Organização Mundial da Saúde indica que “a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”.

Nesse sentido, saúde mental não representa tão somente a ausência de transtornos psíquicos. Mas representa, também, o “favorecimento das condições para as atividades no campo mental, especialmente as que afetam a harmonia das relações humanas” (OMS, art.2, m), a partir de estratégias e intervenções em diversos setores para implementar políticas públicas efetivas no sentido da promoção, proteção e restauração da saúde mental.

No ano de 2013, a OMS aprovou o Plano Global de Ação em Saúde Mental 2013-2020. Tal plano reafirma os princípios orientadores para a reforma em escala global voltada para atenção à saúde mental, propostos no ano de 2001 pela Organização Mundial da Saúde.

Envolvendo os Ministérios da Saúde de 194 países-membros da Organização, o Plano Global de Ação em Saúde Mental de 2013 tem como objetivos principais para os sete anos seguintes: o fortalecimento de lideranças e governanças efetivas pela saúde mental; o provimento de serviços de saúde mental que sejam compreensivos, integrados e responsivos com configuração baseada na comunidade; a implementação de estratégias para a promoção e prevenção em saúde mental e o fortalecimento de sistemas informacionais de pesquisa em saúde mental. (OMS, 2013)

As Nações Unidas também reiteram, na Declaração sobre Progresso e Desenvolvimento Social de 1969 que o desenvolvimento nas esferas social, política e econômica das sociedades é um direito diretamente vinculado ao exercício de outros direitos fundamentais, dentre eles: o direito ao trabalho e o usufruto de condições e meio ambiente de trabalho seguros e saudáveis.

O equilíbrio psíquico, portanto, pode ser considerado condição *sine qua non* para o pleno e real progresso dos povos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência multilateral e tripartite das Nações Unidas, foi fundada no ano de 1919 com o objetivo precípua de promoção da justiça social, promovendo o pleno acesso de homens e mulheres a um trabalho decente, estando asseguradas as condições de segurança e dignidade.

Nesse sentido, a Enciclopédia de Saúde Ocupacional e Seguridade da Organização Internacional do Trabalho foi elaborada por pesquisadores e especialistas em indústria, tendo edições em 1930, 1971, 1983 e 1998. A Enciclopédia é um documento multidisciplinar que

visa ao compartilhamento de informações sobre segurança e saúde ocupacional e boas práticas.

Nela, é reconhecida a questão da saúde e bem-estar dos trabalhadores como questão de justiça social; evidenciando que não se trata apenas de abordar a elaboração de soluções de natureza tão somente técnica. (HANSENNE, Michel. OIT, 1998, p.7)

A medicina do trabalho moderna não se atém somente mais aos primeiros socorros nos acidentes e o diagnóstico de doenças profissionais. Ela, em verdade, deve se debruçar sobre todos os efeitos causados pelo trabalho que possam afetar a saúde física e mental do trabalhador – incluindo, nesse estudo, o impacto das limitações físicas e psicológicas do homem sobre seu trabalho. (JENKS, Wilfred. OIT, 1971, pl.8)

Nesse sentido, vale mencionar o conteúdo das Convenções 148 e 155 da OIT.

A Convenção 148, promulgada na legislação brasileira através do Decreto nº 93.413 de 1986, versa sobre a proteção dos trabalhadores contra os riscos profissionais relacionados à contaminação do ar, ruído e vibrações nos ambientes de trabalho; devendo a legislação nacional indicar medidas adequadas no sentido de prevenção, fixando-se limites de exposição aos riscos de contaminação e tornando obrigatória a observância das normas de segurança.

A Convenção 155, promulgada pela legislação brasileira através do Decreto nº 1.254 de 1994, trata sobre saúde e segurança dos locais de trabalho, aplicada a todas as áreas de atividade econômica (incluindo administração pública). Em seu artigo 3º, a saúde é abordada como “não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.”

Vale mencionar, ainda, que no ano de 2019 foi aprovada pela OIT a Convenção 190 sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Considera-se que a violência e o assédio afetam a saúde psicológica, física e sexual da pessoa, a sua dignidade e os ambientes social e familiar.

Além disso, a violência e o assédio, incluindo violência de gênero, são reconhecidos como constituição de violação de direitos humanos ou abuso, sendo “inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente”. (OIT, 2019)

Os Estados integrantes do MERCOSUL, incluindo o Brasil, afirmam em sede da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL assinada no ano de 2015 que:

Os Estados Partes deverão instituir, manter e fortalecer os serviços de inspeção do trabalho, dotando-os de recursos materiais e legais necessários, para que possibilitem um **desempenho efetivo no controle das condições e do meio ambiente de trabalho, para uma proteção adequada da saúde física e psíquica dos trabalhadores.** (MERCOSUL, 2015, Art.25, inciso 4) (grifo nosso)

É possível inferir que o planejamento de estratégias de promoção, preservação e restauração da saúde mental, bem como a garantia do equilíbrio psíquico como proteção decorrente do direito ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, configuram-se como um relevante objeto de políticas públicas.

Como se observa, a necessidade de implementação e efetivação destas medidas protetivas pela saúde psíquica no trabalho é reiterada em âmbito de tutela internacional, visando ao objetivo precípua de garantir a saúde e melhorar a qualidade de vida dos indivíduos como chave para o desenvolvimento saudável das sociedades em escala global.

Em 2017, o Atlas de Saúde Mental elaborado pela Organização Mundial da Saúde aponta que há de fato um “desenvolvimento progressivo no que diz respeito à criação de políticas, leis, programas e serviços voltados para a saúde mental criados pelos Estados-membros da OMS.” Entretanto, ainda é necessário estender investimentos e comprometimento dos países para que as metas globais sejam alcançadas.

Sendo a saúde inserida na esfera dos direitos sociais, Flávia Piovesan (2010) aponta que a proteção dos direitos sociais à luz da concepção contemporânea de direitos humanos parte de uma construção valorativa, resultante de lutas e ações sociais ao longo da História.

Note-se que, em razão dessa concepção, resulta uma visão jurídica que propõe a integração dos direitos civis, políticos e sociais – interdependentes e paritários quanto ao grau de relevância.

Tal concepção contemporânea surge no contexto pós Segunda Guerra Mundial, sendo o período pós-guerra caracterizado pela “reconstrução dos direitos humanos, como paradigma e referencial ético a orientar a ordem internacional” (PIOVESAN, 2010, p.5).

A Declaração Universal de 1948 incorpora ao âmbito jurídico a percepção da dignidade como valor intrínseco a toda pessoa humana. Os direitos humanos são, portanto, universais e indivisíveis. A Declaração de Viena de 1993 reitera o conteúdo da Declaração Universal bem como afirma a relação integrada entre os valores da democracia, desenvolvimento e direitos humanos (PIOVESAN, 2010, p.10).

Segundo a autora, os direitos sociais são exigíveis, acionáveis e justiciáveis e demandam um instrumento adequado e efetivo para a sua proteção (PIOVESAN, 2010, p.30).

(...) Sob a ótica normativa internacional, está definitivamente superada a concepção de que os direitos sociais, econômicos e culturais não são direitos legais. A ideia da não acionabilidade dos direitos sociais é meramente ideológica e não científica. São eles autênticos e verdadeiros direitos fundamentais, acionáveis, exigíveis e demandam séria e responsável observância. Por isso, devem ser reivindicados como direitos e não como caridade, generosidade ou compaixão. (PIOVESAN, 2010, p.11)

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), de 1966, foi elaborado a partir da motivação de juridicizar o conteúdo da Declaração Universal de 1948 como tratado internacional, de forma a configurar a qualificar a sua observância como obrigatório e vinculante.

Importa pontuar que os direitos econômicos, sociais e culturais estão sujeitos à interpretação da aplicação progressiva. Dessa forma, consoante esclarecimento do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ainda que tais direitos por sua natureza não tenham aplicação imediata, cabem aos Estados adotar medidas concretas para efetivar a plena realização destes direitos de forma progressiva (General Comment nº3, UN. doc. E/1991/23).

Decorrente do princípio da aplicação progressiva, a proibição do retrocesso social no âmbito dos direitos sociais é consequência interpretativa obrigatória para que os Estados se comprometam em proteger a implementação progressiva dos direitos sociais. Assim, medidas prejudiciais ao conteúdo dos direitos sociais já estabelecidos serão, portanto, inconstitucionais.

O Brasil, conforme demonstrado, é alinhado a compromissos sociais internacionais relacionados à garantia da saúde e bem-estar de seus trabalhadores – incluindo o bem-estar a nível mental. A Constituição Federal brasileira de 1988, inclusive, ratifica o PIDESC (1992) e o Protocolo de San Salvador (tratado da Organização dos Estados Americanos que entrou em vigor em 1996 e endossa o conteúdo do PIDESC na matéria da aplicação progressiva dos direitos sociais).

A proteção do direito à saúde e ao trabalho são reafirmadas pela Carta Magna, sendo direitos sociais detentores status de direitos fundamentais, consolidados no ordenamento jurídico nacional como “cláusula pétrea”. É o que será analisado em seguida.



## 1.4 A TUTELA CONSTITUCIONAL DA SAÚDE MENTAL

A Constituição Federal brasileira de 1988, segundo Gabriela Delgado (2015), introduz um novo paradigma para o ordenamento jurídico brasileiro, ao proteger o direito ao trabalho através da consagração do direito ao trabalho como direito fundamental.

Sendo a dignidade da pessoa humana o princípio interpretativo basilar e norteador ético da Constituição, compreende-se que a efetivação do Estado Democrático de Direito também perpassa pela garantia do direito fundamental do trabalho digno, sustentado pelas concepções do valor social do trabalho e da justiça social.

Esse entendimento pautado no ser humano enquanto centro convergente de direitos, porque fim em si mesmo, deve orientar inclusive as relações de trabalho e seu correspondente: o Direito do Trabalho. No desempenho das relações sociais, onde se destacam as trabalhistas, deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para a realização do querer alheio. O que também indica que o sistema de valores a ser utilizado como diretriz do Estado Democrático de Direito não poderá se revelar utilitarista. (DELGADO, 2015, p.180)

Robert Alexy em sua obra Teoria dos Direitos Fundamentais aponta o trabalho como um dos direitos sociais fundamentais sob uma perspectiva de objetividade. Dessa forma, em sua concepção os direitos sociais fundamentais são “prestações materiais que podem ser alcançadas no mercado, mediante pagamento em dinheiro”. Vejamos:

Todos os direitos fundamentais sociais são extremamente custosos. Para a realização dos direitos fundamentais sociais o Estado pode apenas distribuir aquilo que recebe de outros, por exemplo na forma de impostos e taxas. (ALEXY, 2008, p.510)

Nesse sentido o que se sugere, citando Renata Queiroz Dutra acerca da afirmação da identidade e a proteção da subjetividade no trabalho, é o reconhecimento do aspecto imaterial do direito ao trabalho. De forma que:

(...) podem ser apontados o direito à afirmação da identidade pelo trabalho, o direito à manutenção da saúde mental (...) dentre outros que se apresentem como resposta às novas formas de ofensa à subjetividade daquele que trabalha frente aos excessos nocivos da organização produtiva. (DUTRA, 2012, p.280-281)

O reconhecimento do caráter imaterial das prestações relacionadas à tutela normativa do direito ao trabalho significaria, portanto, assegurar a eficácia do direito fundamental social ao trabalho digno.

Tal movimento interpretativo da norma estaria em necessária coerência e consonância ao contexto socioeconômico atual.

Reforça-se, dessa forma, a necessidade de afirmação jurídica de novos direitos sociais que tutelem a subjetividade e a identidade no trabalho como um específico movimento de reiteração do direito à dignidade do trabalhador.

Júlio Rocha (2013) compreende que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) propõe uma perspectiva tradicional acerca da saúde e segurança dos trabalhadores, ao passo em que o advento da Constituição Federal de 1988 introduz uma nova ordem constitucional no sentido do “aparecimento do modelo preventivo de tutela” (ROCHA, 2013, p.157), em oposição ao modelo tradicional “essencialmente individualista e monetarista” (ROCHA, 2013, p.160).

Em outras palavras, as normas ambientais e trabalhistas editadas após a Constituição devem prever um diferenciado e emergente patamar de proteção das relações de trabalho e do meio ambiente: o meio ambiente de trabalho. (...) Partindo da premissa de que o meio ambiente compreende o meio ambiente do trabalho, e de que a saúde inclui a saúde dos trabalhadores, o Poder Público, sem exceção, deve proteger o meio ambiente do trabalho e cuidar da saúde dos trabalhadores. (ROCHA, 2013, fls.158-159)

A proteção à saúde e ao trabalho da população estão afirmados entre os Direitos Sociais previstos pela Constituição Federal brasileira, que em seu artigo 6º assim dispõe:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Os direitos sociais representam um dos eixos dos Direitos e Garantias Fundamentais presentes no Título II da Constituição, presentes no capítulo II. Também são direitos fundamentais os direitos individuais e coletivos (como vida, igualdade, dignidade, segurança, honra, liberdade e propriedade, presentes no artigo 5º), os direitos relacionados à nacionalidade, os direitos políticos e os direitos que asseguram a autonomia e a liberdade dos partidos políticos.

Dentre outros dispositivos constitucionais que disciplinam sobre o direito à saúde, é válido citar o artigo 196, segundo o qual “a saúde é assegurada como direito de todos e dever do Estado”, devendo ser garantida através de políticas que reduzam o risco de doenças e assegurem o acesso universal e igualitário aos serviços de promoção, proteção e recuperação.

A saúde é um bem jurídico constitucionalmente assegurado e com status de direito fundamental, sem a qual é impensável o exercício pleno de outros direitos essenciais à vida humana como o direito à vida e à dignidade.

Considerando a discussão introduzida no tópico anterior, não há como se falar em saúde e não incluir no debate as medidas para garantir a preservação da saúde psíquica.

Da mesma forma que a saúde em seu sentido lato possui status de direito fundamental, a saúde mental também se consideraria detentora do mesmo “status” de direito fundamental.

Todavia, recuperando a premissa inicial deste trabalho no sentido em que a proteção da saúde mental (e em especial, a saúde mental no meio ambiente de trabalho) é uma pauta social relevante que demanda atenção e investimentos urgentes dos Estados, faz-se necessário construir aqui um raciocínio específico para sustentar o argumento da classificação da proteção à saúde psíquica como um direito fundamental a ser reconhecido.

Como ponto de partida para a referida construção argumentativa, analisemos a Teoria da Geração de Direitos, da autoria de Norberto Bobbio. De acordo com Bobbio (2004), existem quatro dimensões (também denominadas “gerações”) sucessivas de direitos fundamentais, embora uma fase não exclua a anterior.

O surgimento de cada geração de direitos é determinado e justificado pelas demandas contextuais relacionadas às lutas e transformações sociais de seus respectivos momentos históricos; sendo possível afirmar que há uma coexistência de direitos ao decorrer desta evolução geracional.

Nesse sentido, os direitos da primeira dimensão são aqueles tipicamente influenciados pelo período após a Revolução Francesa. Dessa forma, estes correspondem aos direitos individuais de caráter negativo, posto que marcados pela abstenção do controle do Estado na esfera privada do indivíduo – a exemplo dos direitos à vida, liberdade, propriedade e relacionados aos direitos políticos.

Os direitos da segunda dimensão são os direitos sociais, ou também direitos coletivos, de caráter positivo. Foram influenciados pelo período após Revolução Industrial. Em contrapartida ao princípio de abstenção do Estado característico da primeira dimensão, a segunda dimensão exigirá a atuação estatal para assegurar a efetividade destes direitos metaindividuais, através da disponibilização de condições materiais (em pecúnia) para o exercício destes. Como exemplos típicos dos direitos da segunda dimensão, é possível mencionar o direito à saúde e o direito ao trabalho.

Na terceira dimensão são reconhecidos os direitos difusos (ou transindividuais), a exemplo do direito ao meio ambiente equilibrado e o direito do consumidor. Direitos difusos são aqueles destinados a titulares indeterminados e ligados entre si por circunstâncias de fato.

A quarta dimensão de direitos, por fim, se insere no ordenamento jurídico pelo contexto socioeconômico da globalização – trazendo, assim, a discussão sobre os direitos relacionados à democracia, informação, pluralidades sociais e bioética. Existe uma preocupação especial com a saúde nesta dimensão de direitos, em especial, a saúde comunitária.

Segundo Fábio Konder Comparatto (2001), sempre existiu uma “tensão dialética” entre a consciência jurídica da coletividade e as normas editadas pelo Estado. É de se considerar, portanto, que o Direito está em constante movimento para alcançar e atender de forma efetiva os anseios sociais de acordo com as especificidades do contexto no qual se encontra.

Júlio Rocha (2011) cita Suelli Dalari (1995, p.23) ao apontar que é necessário para o fato que a saúde somente foi um bem jurídico explicitamente disciplinado como objeto de interesse público a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.

E em consonância às lições sobre o Direito da Saúde (ou direito sanitário), é possível perceber que “a tendência da contemporaneidade deve centrar-se na dimensão da proteção dos direitos metaindividuais da sociedade na perspectiva da saúde coletiva” (ROCHA, 2011, p.20).

A tutela do direito à saúde como direito difuso e coletivo é oriunda de demandas coletivas e transformações sociais que invariavelmente provocam, por consequência, transformações no Direito.

O direito sanitário no Brasil, para ROCHA, apresenta como características peculiares a horizontalidade, a pluritutela normativa e o princípio-garantia de relevância pública. Em síntese, o direito da saúde se comunica em todas as áreas do Direito, incluindo o Direito do Trabalho, o Direito da Seguridade Social e o Direito Constitucional.

Decorrente da horizontalidade, a característica da pluritutela demonstra que é possível encontrar normas em matéria de saúde na forma de atos normativos diversos.

O princípio-garantia de relevância pública, por fim, indica o status de prioridade à qual se eleva as medidas voltadas à saúde, considerando a natureza de benefício essencial dos serviços sanitários destinados ao cidadão.

No que diz respeito à interface entre a disciplina do Direito da Saúde e outros ramos do Direito, é possível citar o processo de constitucionalização do direito à saúde a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.

Nesse sentido, a saúde é um bem jurídico assegurado constitucionalmente, tendo status de garantia fundamental; sendo atribuído ao poder público o dever-obrigação de atuar no sentido de oferecer todos os meios capazes de materializar a tutela prevista pelo Direito Sanitário.

Paralelamente, o Direito Sanitário não poderá disciplinar leis de conteúdo em contrapartida ao disposto pela Constituição Federal.

A saúde do trabalhador é uma preocupação que correlaciona as esferas do Direito Sanitário e o Direito do Trabalho, no sentido em que tanto a proteção da integridade do trabalhador bem como a manutenção de um ambiente de trabalho equilibrado e produtivo devem ser garantidas. Para tanto, são elaboradas normatividades destinadas ao âmbito da segurança e medicina laboral quanto à contínua prevenção e redução de riscos.

No âmbito das Normas Regulamentadoras (NR), elaboradas pelo Ministério do Trabalho e Emprego como complemento ao Capítulo V (Da Segurança e Medicina do Trabalho) da CLT, citem-se as NR nº 09 (programa de prevenção de riscos ambientais) e nº 17 (ergonomia), que apresentam menções limitadas a conteúdos citados ao longo deste tópico.

A redação da NR nº 09 indica, de forma limitada, os riscos ambientais tão somente como concernentes aos “agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador.” (MTE, 1978).

Por sua vez, a NR nº 17 versa sobre a questão da consideração aos aspectos da organização do trabalho (“que deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado”) no sentido da “elaboração de programas preventivos”, mencionando a capacitação acerca da informação sobre adoecimento relacionado a atividade de teleatendimento/telemarketing principalmente o que envolve a saúde mental e “noções” sobre aspectos psicossociais do trabalho para os operadores de *checkout*. (MTE, 1978)

Dentre os objetivos da vigilância em saúde do trabalhador, a Portaria 3.120/98 do Ministério da Saúde indica, no item 4:

b. intervir nos fatores determinantes de agravos à saúde da população trabalhadora, visando eliminá-los ou, na sua impossibilidade, atenuá-los e controlá-los, considerando:

b1. a fiscalização do processo, do ambiente e das condições em que o trabalho se realiza, fazendo cumprir, com rigor, as normas e legislações existentes, nacionais ou mesmo internacionais, quando relacionadas à promoção da saúde do trabalhador;

b2. a negociação coletiva em saúde do trabalhador, além dos preceitos legais estabelecidos, quando se impuser a transformação do processo, do ambiente e das condições em que o trabalho se realiza, não prevista normativamente.

Compreende-se que não se trata tão somente da consolidação da proteção por via do Judiciário, como também é necessária a intervenção administrativa quanto à própria organização do trabalho e das relações decorrentes dela.

Conforme estabelecido e reiterado ao longo deste capítulo: não há como se falar em direito à saúde desvinculado da discussão sobre a proteção, promoção e restauração da saúde mental. A comunidade internacional compreende a urgência da elaboração e efetivação de políticas públicas para atender às demandas no âmbito da saúde mental para a comunidade global; sendo reconhecidos os riscos sociais e econômicos a longo prazo para as sociedades futuras em relação ao acometimento de doenças psíquicas; principalmente aquelas relacionadas ao sofrimento psíquico no ambiente de trabalho.

Dessa forma, tendo em vista todo o exposto nessa primeira parte da presente monografia, encaminha-se para a interpretação do direito à saúde mental (em especial, no contexto das relações de trabalho) como um direito fundamental tutelado de forma específica, considerando as peculiaridades das relações de trabalho e de gestão na atual quadra do capitalismo.

A discussão do reconhecimento dessa tutela torna-se ainda mais relevante e coerente considerando as demandas sociais do atual cenário sociopolítico brasileiro; considerando que o país atravessa por um período marcado por significativas reformas legislativas. Dentre elas, em especial, o advento da Lei nº 13.467/2017 – a Reforma Trabalhista.

As características sociojurídicas que fundamentam a Reforma Trabalhista, bem como os seus impactos para a sociedade laboral brasileira do ponto de vista da análise acerca do sofrimento psíquico decorrente da precarização das relações de trabalho, serão pautas a serem abordadas no próximo capítulo.

## 2 NEOLIBERALISMO E A REFORMA TRABALHISTA

Tendo sido feitas as considerações introdutórias acerca do sofrimento no trabalho e a disciplina da psicodinâmica do trabalho, sobre a questão da perda da identidade individual e coletiva do trabalhador como impacto direto decorrente da organização alienante do trabalho, e sobre a proteção internacional e nacional da saúde mental no trabalho (tendo como paradigma interpretativo a Carta Magna brasileira de 1988), é possível seguir para a segunda parte da monografia.

Nesse momento, o foco da análise passa a residir então sob o contexto do advento da Reforma Trabalhista – a Lei nº 13.467 de 2017 – e os impactos sociojurídicos decorrentes dos novos mecanismos regulatórios propostos pelas ondas reformistas que atravessam o ordenamento jurídico brasileiro contemporâneo.

Este segundo capítulo objetiva compreender em que medida a racionalidade neoliberal, sendo aspecto marcante da denominada “era pós-democrática”, se faz presente como influência direta no flagrante processo de flexibilização da legislação trabalhista no sentido da redução do custo do trabalho em favor dos interesses do mercado, através da limitação de atuação do Estado.

Tendo em vista o debate que motiva a elaboração desta monografia sobre a proteção do direito à saúde mental nas relações de trabalho como garantia ao direito fundamental à dignidade no trabalho, considera-se aqui que o processo desgastante de intensificação do trabalho, aliado a um cenário de crise fomentado pela perda de direitos e enfraquecimento de vínculos, contribui para fragilizar o equilíbrio psíquico do trabalhador.

### 2.1 A RACIONALIDADE LIBERAL E O TRABALHO

Antes de iniciar de fato a análise no que diz respeito às modificações introduzidas na legislação trabalhista brasileira em função do advento da Reforma Trabalhista de 2017, relacionadas aos prejuízos ao equilíbrio psíquico nas relações de trabalho, é de fundamental importância revisitar o contexto que oferece os elementos principais que as subsidiam.

O processo do desmonte da legislação trabalhista, justificado pela premente necessidade de redução de custo do trabalho, aliado a um cenário de instabilidade e insegurança agravado por uma crise de natureza econômica e caracterizado como um movimento de “mitigação de políticas sociais em favor de um mercado de bens e serviços

cada vez mais competitivo” (DELGADO, M., 2017) é sintomático da influência da racionalidade neoliberal.

Conforme apresentado no capítulo anterior, a reestruturação produtiva dos anos 1970 ocorre no mesmo período em que emergem as políticas neoliberais. O Estado Neoliberal se opõe de forma crítica ao Estado do Bem Estar Social: se o modelo do Estado Social surgiu como forma de recuperação socioeconômica das potências ocidentais após a crise de 1929, na perspectiva do Estado Neoliberal os Estados teriam realizado demasiados gastos de recursos ao investirem em uma gama de políticas protetivas aos direitos sociais da população – a exemplo do trabalho, da seguridade social, da educação e da segurança.

Essa situação, a longo prazo, teria se configurado como um modelo insustentável do ponto de vista econômico e conseqüentemente resultando na criação de óbices ao desenvolvimento, bem como dificultando a competitividade das empresas no mercado.

Em que pese o fato de tais investimentos em direitos de cidadania terem sido fundamentais para o desenvolvimento social de potências ocidentais nesse período, o modelo de gestão do Estado do Bem Estar Social teria causado graves prejuízos de ordem econômica.

Uma vez que não seria possível arcar com todos os gastos “excessivos” orientados pelo viés da interferência do Estado Social, o Estado Neoliberal tem como uma de suas características mais contundentes a alegada necessidade de redução dos direitos sociais outrora conquistados em nome do desenvolvimento e do progresso.

Dessa maneira, a retirada de direitos sociais “excessivamente onerosos” e a limitação da atuação do Estado no sentido da produção e regulação da normatividade no sentido de assegurar maior competitividade dos mercados, em detrimento das políticas de proteção social, são apresentadas como principais medidas de enfrentamento à recessão, de forma a tornar possível a recuperação e reestruturação das potências econômicas do Ocidente.

Essa perspectiva do discurso neoliberal, entretanto, apresenta controvérsias, conforme veremos a seguir.

DARDOT e LAVAL (2016) apontam o neoliberalismo como norteador para “a nova razão mundial” que promove transformações não somente de ordem econômica, mas que também interfere de forma significativa nos aspectos políticos, sociais e culturais das sociedades. Conseqüentemente, é inevitável considerar que tais transformações também passariam a afetar a relação do ser humano com o trabalho.



Em função da racionalidade neoliberal, conforme lecionam DARDOT e LAVAL, surge a figura do “homem-empresa”. O sujeito da sociedade neoliberal é percebido como um empreendedor criativo, auto gerenciável, competitivo, moldado como uma máquina de eficiência preparada para a constante alta performance.

Não obstante, este indivíduo também é inteiramente responsável pelo seu próprio sucesso (ou fracasso) em meio às demandas instáveis e aceleradas do mercado de trabalho, devendo ter criatividade e iniciativa para superar as adversidades no sentido de explorar o potencial das oportunidades que porventura surjam em sua jornada, para o seu próprio benefício.

A mentalidade individualista do homem-empresa, dessa forma, é um fator determinante para fundamentar e justificar as novas formas de exploração do trabalhador características do advento da “virada neoliberal”.

Em nome do progresso e do lucro (do empregador), as cobranças individuais para que sejam alcançadas metas cada vez maiores estimulam, por exemplo, a competitividade cada vez mais acentuada entre os trabalhadores em busca do reconhecimento pelo grupo por sua produtividade e contribuição para a empresa, em detrimento dos vínculos de solidariedade. Vínculos estes que viabilizam, sobretudo, a resistência e mobilizações de classe na luta pela defesa de seus direitos.

Se cada indivíduo é exclusivamente responsável pelo seu próprio sucesso obtido pelo próprio esforço, ignorando por completo circunstâncias cruciais como privilégios e disponibilidade das oportunidades, pelo raciocínio neoliberal não haveria a necessidade real do Estado intervir com a implementação de políticas públicas de assistência e proteção social, “gastos” que poderiam ser investidos em outros setores.

O mercado é concebido, portanto, como um processo de autoformação do sujeito econômico, um processo subjetivo autoeducador e autodisciplinador, pelo qual o indivíduo aprende a se conduzir. O processo de mercado constrói seu próprio sujeito. Ele é autoconstrutivo. (DARDOT; LAVAL, 2016, p.140)

Enquanto o liberalismo econômico em sua concepção clássica propõe que o motor regulador da sociedade reside no princípio econômico do *laissez-faire* – a ideia de funcionamento do mercado de forma livre e autorregulável – o neoliberalismo renova tal percepção ao repensar a questão da intervenção do Estado na economia e estabelecer a concorrência como a força motriz para o progresso.

Como consequência, contribui para a fomentação de uma ideologia injusta e essencialmente meritocrática de luta individual pela sobrevivência. Nesta seara, os “vencedores” da narrativa apresentada pela competitiva sociedade neoliberal são aqueles bem-sucedidos em razão de sua dedicação, disciplina, proatividade, adaptabilidade, criatividade e aperfeiçoamento de talentos – sendo capazes de superar as condições adversas do mercado e, portanto, poderem prosperar individualmente.

As características deste novo “modelo humano” que passa a ser valorizado pela nova concepção de gestão empresarial influenciarão a vida e a cultura das sociedades, que logo se reeducarão à luz do “espírito empreendedor” e da “atitude gerencial”.

Nesse sentido, DARDOT e LAVAL apontam que a estratégia neoliberal consiste na introdução de uma nova lógica normativa lastreada por um conjunto de “discursos, práticas, dispositivos de poder visando à instauração de novas condições políticas, a modificação das regras de funcionamento econômico e a alteração das relações sociais” (DARDOT; LAVAL, 2016, p.191).

Quando ao âmbito trabalhista, é possível observar como o processo acelerado de deterioração dos laços de solidariedade é provocado pela racionalidade neoliberal de essência individualista, o que se demonstra pelo desmonte de direitos sociais e pelo enfraquecimento da representação sindical.

Dessa forma, os sistemas de proteção ao trabalhador são gradativamente desmontados, precarizados e flexibilizados sob a justificativa da necessidade de “redução de custos” para viabilizar maior lucro e, conseqüentemente, alcançar o que o neoliberalismo concebe como progresso.

De acordo com a retórica neoliberal empreendedora, entende-se que a atividade empresarial – fundamental e indispensável para o desenvolvimento econômico das sociedades contemporâneas – é demasiado onerosa para os empresários. O que, nesse mesmo raciocínio, representaria um grande obstáculo à competitividade e ao lucro.

Por conta desses fatores prejudiciais aos empregadores, em meio à crise econômica cria-se um cenário propício às reformas legislativas.

Reformas que serão fundamentadas, sobretudo, pela motivação de reduzir os custos do trabalho para o empregador, de forma a (supostamente) viabilizar maior oferta de empregos para a população.

Consequentemente, a legislação social mudou de forma muito mais favorável aos empregadores: revisão dos salários para baixo, supressão da indexação da remuneração pelo custo de vida, maior precarização dos empregos. A orientação geral dessas políticas reside no desmantelamento dos sistemas que protegiam os assalariados contra as variações cíclicas da atividade econômica e sua substituição por novas normas de flexibilidade; o que permite que os empregadores ajustem de forma ótima suas necessidades de mão de obra ao nível de atividade, ao mesmo tempo que reduz ao máximo o custo da força de trabalho. (DARDOT; LAVAL, 2016, p.222)

É possível observar como a racionalidade neoliberal internaliza o aspecto da competitividade nas microrrelações de trabalho como sendo um fator organizacional determinante para o modelo de gestão interna das empresas contemporâneas. Em nome do estímulo à maior produtividade e obtenção de lucro, são estabelecidas metas, gratificações, análises individuais e comparativas de desempenho entre os trabalhadores.

Além disso, a individualização salarial através da vinculação da remuneração ao desempenho e competência do trabalhador contribui de forma significativa para o enfraquecimento dos laços de solidariedade dos coletivos dentro do ambiente de trabalho (DARDOT; LAVAL, 2016, p.228).

Conforme apresentado preliminarmente no capítulo anterior e reiterado na exposição feita ao longo deste segundo capítulo, a transferência dos riscos do negócio para o empregado (ainda que tais riscos sejam em verdade do empregador, conforme indica a redação do art.2º, caput, CLT) é um processo naturalizado e banalizado dentro da lógica neoliberal.

Tal transferência é observada, principalmente, através da responsabilização do empregado pelo cumprimento de metas e a submissão a regimes de trabalho intensificados e cada vez mais voláteis.

Resta evidente dessa forma que a exploração do trabalho na contemporaneidade, agravada em função do advento da “nova razão do mundo” neoliberal, se torna uma potencial causadora de impactos à saúde psíquica dos trabalhadores da sociedade brasileira contemporânea.

Uma vez pontuadas as bases do pensamento neoliberal, importa analisar em seguida quais foram as principais alterações recentes na legislação trabalhista e de que forma a racionalidade neoliberal influenciou o cenário sociojurídico no Brasil.

## 2.2 OS NOVOS MECANISMOS DE REGULAÇÃO ATRAVÉS DA LEI Nº 13.467/2017

Criada com o objetivo de unificar a legislação brasileira referente às relações individuais e coletivas de trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) disciplina sobre o direito material e processual do trabalho, entrando em vigor no Brasil em 1º de maio de 1943.

Note-se que o advento da CLT é um dos marcos do primeiro governo do presidente brasileiro Getúlio Vargas, compreendido entre os anos 1930 e 1945. Conhecido pelas políticas populistas e de acelerado desenvolvimento econômico atrelado à modernização da indústria, o primeiro período varguista sucedeu a crise de 1929, contexto no qual o capitalismo liberal se desenvolveu no Brasil.

É possível perceber a tentativa de conciliação entre os interesses da classe operária e os do patronato, sendo notório que no governo varguista houve espaço para a expansão de uma legislação social efetiva na forma de política pública estatal – denominada “trabalhismo” – simbolizando um elo entre o Estado de Bem Estar Social e a classe operária brasileira da época. (CAMPANA, 2000, p.132).

Em contrapartida, alterações no sentido da legislação trabalhista nos anos 1990 marcam os primeiros sinais da influência neoliberal no cenário brasileiro.

Conforme José Dari Krein (2007), especialmente após o advento do Plano Real, em 1994, o Brasil adota (de forma tardia) a agenda de flexibilizações nas relações trabalhistas que foi justificada pela necessidade de preparação do país para competir com outras nações em desenvolvimento com baixa proteção social.

A inserção brasileira no contexto da globalização financeira, processo que teve como características principais a abertura econômica, privatização das empresas estatais e a limitação do poder do Estado, gerou um cenário de instabilidade na economia e o estreitamento do mercado de trabalho; provocando, como consequência, o desemprego em massa e o aumento das ocupações informais de maneira que:

Do ponto de vista da estrutura produtiva, os efeitos foram contraditórios, pois, por um lado, importantes elos de cadeias produtivas foram desarticulados e, por outro, alguns segmentos reestruturaram-se para continuar tendo competitividade tanto no mercado interno como no externo. **Do ponto de vista do trabalho, esses movimentos tiveram como consequência a diminuição do emprego nas grandes empresas, o aumento da terceirização e de outras formas precárias e instáveis de contratação e uma pressão para a adoção de medidas que flexibilizassem a remuneração e a jornada de trabalho.** (KREIN, 2007, n.p) (grifo nosso)

Em virtude da crise empregatícia à época, políticas conservadoras no sentido da retração do poder estatal e da redução da proteção social na legislação trabalhista tomaram forma para o enfrentamento da questão do desemprego, marcando o começo do avanço da flexibilização de direitos e precarização do trabalho.

Krein destaca que o mercado de trabalho brasileiro apresenta como “problemas estruturais históricos” a alta rotatividade, baixos salários, elevados números de ocupações precárias e informais e o excedente estrutural da força de trabalho.

O discurso de culpabilização do “excesso” de proteção social na legislação trabalhista como obstáculo para a recuperação econômica do país e a necessidade de adaptar o trabalho de acordo com a demanda voltaria a se fazer presente outra vez em grande força recentemente, com o governo Temer no período entre 2016 a 2018.

Nesse período, em meio às tensões decorrentes da crise política e da recessão econômica no País, foram propostas e aprovadas modificações significativas na legislação trabalhista brasileira em flagrante dissonância às diretrizes constitucionais de proteção aos direitos do trabalhador.

Aprovada como uma das medidas de emergência alegadas como necessárias para recuperação da crise econômica no País, a Reforma Trabalhista brasileira foi aprovada em julho de 2017 e entrou em vigor a partir de 11 de novembro do mesmo ano, sem que fossem realizados de fato efetivos debates junto à sociedade (maior interessada em questão) para que fossem dialogados detalhes e consequências decorrentes de sua aprovação.

Resta demonstrado, desde logo, que tal processo de aprovação emergencial de uma reforma de impactos profundos com a introdução da Lei nº 13.467/2017 no ordenamento jurídico brasileiro representa violação ao disposto pelas Convenções nº 144 (sobre as consultas tripartites sobre normas internacionais do trabalho) e nº 154 (sobre o fomento à negociação coletiva) da Organização Internacional do Trabalho.

### **2.2.1 A REFORMA TRABALHISTA E A TERCEIRIZAÇÃO**

Quanto ao conteúdo das mudanças legislativas recentes no âmbito trabalhista, cite-se primeiramente a aprovação da Lei nº 13.429 de 2017 que versa sobre a liberação da terceirização das atividades-fim no Brasil, alterando o marco regulatório dos termos da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho que versa sobre a ilegalidade da contratação de trabalhadores por empresa interposta e a formação de vínculo empregatício diretamente com a tomadora de serviços, excetuando-se o trabalho temporário.

Sobre a interpretação do conteúdo da Súmula 331 do TST, Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim argumentam que tal jurisprudência concebe a terceirização como:

(...) uma permanente ameaça à proteção social inerente ao clássico regime de emprego direto entre o obreiro e o beneficiário final de seu trabalho, inferindo do sistema jurídico os limites racionais e proporcionais para a sua utilização. (DELGADO; AMORIM, 2014, p.28)

A terceirização, para Delgado e Amorim, pode ser compreendida como um modelo triangulado de trabalho que implica na concepção de um “emprego rarefeito” em virtude do esvaziamento da eficácia de direitos fundamentais do trabalhador e que oferece uma proteção aquém daquela prevista pela Constituição de 1988 que preza pela proteção da continuidade e efetividade da relação de emprego.

na lógica constitucional, o mecanismo de exarcebamento de poder de desigualdade e de precarização trabalhista, como a terceirização, somente pode ser acolhida em situações excepcionais, jamais de maneira genérica, ampla e irrefreada. Ou seja, para as normas internacionais da OIT vigorantes no país e para a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a livre iniciativa é subordinada e condicionada à sua função social e aos princípios e regras constitucionais, especialmente os de valorização e proteção do emprego, do trabalho e da pessoa humana que vive do trabalho. (DELGADO; AMORIM, 2014, p.122)

A atual regulamentação da terceirização, contudo, está disciplinada no sentido da liberação da terceirização de atividade-meio e atividade-fim, contrariamente ao entendimento da súmula 331 do TST.

Em 2018, o Supremo Tribunal Federal considerou, em sede do julgamento da ADPF nº 324, que a terceirização da atividade-fim no setor privado era lícita mesmo antes do advento da Reforma Trabalhista de 2017.

Vitor Araújo Filgueiras e Sávio Machado Cavalcante (2015) compreendem que a terceirização se trata de uma estratégia de gestão na qual “não houve fragmentação das empresas, mas sim a fragmentação dos contratos como forma de gerir do trabalho pelas empresas.” (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2015, p.19).

Filgueiras e Cavalcante conceituam o termo terceirização como referente ao:

(...) processo de valorização do capital através de organização e gestão do trabalho, sem admissão da relação contratual com os trabalhadores em atividade, com o uso de um ente interposto (seja pessoa jurídica, cooperativa, agência de emprego, etc). (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2015, p.23)

É reconhecido que os trabalhadores terceirizados encontram-se socialmente vulneráveis a uma proteção reduzida de direitos em comparação aos não-terceirizados, além dos primeiros estarem sujeitos à menor remuneração em contrapartida a jornadas mais extensas – o que favorece a exploração do trabalho e a piora das condições de saúde e segurança do trabalho.

Existe, conseqüentemente, uma diferença significativa entre a incidência de acidentes e adoecimento ocupacional entre os trabalhadores terceirizados e os diretamente contratados, sendo a ocorrência maior no primeiro grupo.

Para Márcia da Silva Costa (2017), a terceirização no Brasil é um processo excludente que evidencia a precarização do trabalho na contemporaneidade nos setores público e privado. A subcontratação através da terceirização é um dos fenômenos sintomáticos e centrais dentro do contexto de influência da racionalidade neoliberal sobre as modificações nas relações de trabalho atuais.

As condições instáveis, precárias e extremamente voláteis de trabalho consequentes da terceirização são ignoradas em nome da produtividade e aumento de lucro a partir da flexibilização de direitos e de relações contratuais, considerando que o fenômeno da subcontratação se trata de:

(...) um mecanismo por meio do qual as empresas podem almejar ganhos de produtividade e competitividade, reduzindo os custos do trabalho ao se eximirem da responsabilidade de gerir e assalariar diretamente o trabalhador segundo ditam as normas legais e negociadas, que tradicionalmente protegeram as relações de trabalho. (...) produto de um processo mais amplo de desverticalização e desterritorialização da atividade produtiva, até então centrada na grande empresa, e que tem, dentre as suas principais conseqüências, o desemprego e a fragmentação da força de trabalho acarretando o enfraquecimento político desta e de sua ação coletiva. (COSTA, 2017, p.116)

Em que pese a existência de um panorama jurisprudencial favorável à admissibilidade da terceirização de atividade-fim nos setores privado e público, é necessário atentar que viabilizar a terceirização de forma irrestrita e em desconsideração dos impactos sociais decorrentes desse fenômeno de exploração de trabalho representa uma violação aos direitos de dignidade e ao trabalho garantidos pela Carta Magna.

### **2.2.2 A REFORMA TRABALHISTA E AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS**

Por sua vez, o conteúdo trazido pela Lei 13.467 de 2017, que ficou popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, tem como características a proposta de prevalência do negociado entre empregador-empregado sobre o legislado quanto a acordos e convenções coletivas (art.611-A, CLT); ainda que também existam hipóteses referentes a acordos individuais entre empregador-empregado (art.507-A, CLT); a criação de regras que flexibilizam os contratos de trabalho e a alteração da redação sobre a lei de terceirização. Sobretudo, a Reforma Trabalhista torna mais difícil o acesso dos trabalhadores à Justiça. (ARAÚJO; DUTRA; JESUS, 2018).

Ainda nesse diapasão, há que se mencionar também como outras modificações legislativas decorrentes do advento da Reforma a figura contratual do trabalho intermitente (art.452-A, CLT), a prorrogação do trabalho temporário (art.10, §2º, Lei 6.019/74) e a remuneração por produtividade e remuneração por desempenho individual (art.611-A, IX, CLT).

A proposta da “prevalência do negociado sobre o legislado” tem relação direta com os preceitos neoliberais de autorregulação dos indivíduos mencionados no tópico anterior. Nesse sentido, conforme a retórica neoliberal não há necessidade da interferência do Estado quanto à disciplina normativa de regulação das relações bilaterais no sentido de proteger os trabalhadores – parte hipossuficiente da relação contratual trabalhista e os sindicatos poderiam negociar com os empregadores até mesmo para piorar a situação jurídica dos trabalhadores.

### 2.2.3 A REFORMA TRABALHISTA E O ACORDO INDIVIDUAL

Por outro lado, houve ainda valorização da autonomia da vontade individual, ainda que em prejuízo do trabalhador vulnerável. Dentre as hipóteses possíveis de serem negociadas em sede de **acordo individual**, têm-se: a ampliação de jornada (art.59, CLT), banco de horas (art.59, §5º, CLT), jornada 12x36 (art.59-A, CLT), compensação de jornada a ser realizada no mesmo mês (art.59, §6º), termo de quitação anual de obrigação trabalhista com eficácia liberatória (art.59, CLT) e quanto à extinção do contrato de trabalho (art.484-A, CLT).

Em relação à figura do “empregado hiperssuficiente”, conceito definido pelo parágrafo único do art.444, sendo o empregado “portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”, há que se observar que ocorre em verdade uma desproteção ainda mais ampla.

Além das hipóteses já mencionadas acima, o “empregado hiperssuficiente” pode ter em seu contrato individual de trabalho uma cláusula compromissória de arbitragem (art.507-A, CLT) pactuada com seu empregador – o que desde logo representa limitação do princípio de acesso à Justiça, nesse caso substituída pela resolução de litígio via arbitragem. Ainda, é possível que essa figura de trabalhador “hiperssuficiente” possa negociar “livremente” todos os direitos sujeitos à negociação coletiva conforme disciplina do art.611-A da CLT.

Não se trata somente do esvaziamento da proteção do Estado por via da observância da legislação social (que é gradativamente desvalorizada pela racionalidade neoliberal), como também tais mecanismos contribuem no processo de acentuação da desproteção do



trabalhador em função do enfraquecimento cada vez maior da participação dos sindicatos de classe na defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores.

Não obstante a inclusão desses novos conteúdos pela Reforma Trabalhista, os arts. 9º, 10 e 468 da CLT não foram revogados com o advento da Reforma Trabalhista. Nessa esteira, releva atentar para a redação destes artigos relacionados com a alteração dos contratos de trabalho; sendo que segundo o artigo 468, não é lícita a alteração do contrato individual por mútuo consentimento que resulte em prejuízo ao empregado qualquer tipo de prejuízo (direta ou indiretamente), “sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

Ainda assim, a proposta de prevalência da autonomia da vontade individual sobre a proteção legal é apresentada como uma alternativa “moderna” para a configuração dos contratos trabalhistas atuais; no sentido da valorização da autonomia do empregado em poder discutir condições contratuais com o próprio patrão, para proteger as partes de um possível “cenário de insegurança jurídica” causado pela revisão judicial de pactos laborais.

É o que se aduz nos termos da Exposição de Motivos EM nº-00036/2016 pelo então Ministro de Estado do Trabalho Ronaldo Nogueira de Oliveira ao Presidente da República, para justificar a alteração da CLT através do Projeto de Lei PL nº 6786/2016 “para aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores”. Vejamos:

(...) O Brasil vem desde a redemocratização em 1985 evoluindo no diálogo social entre trabalhadores e empregadores. A Constituição Federal de 1988 é um marco nesse processo, ao reconhecer no inciso XXVI do art. 7º as convenções e acordos coletivos de trabalho. **O amadurecimento das relações entre capital e trabalho vem se dando com as sucessivas negociações coletivas que ocorrem no ambiente das empresas a cada data-base, ou fora dela.** Categorias de trabalhadores como bancários, metalúrgicos e petroleiros, dentre outras, prescindem há muito tempo da atuação do Estado, para promover-lhes o entendimento com as empresas. Contudo, **esses pactos laborais vem tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado. Decisões judiciais vem, reiteradamente, revendo pactos laborais firmado entre empregadores e trabalhadores, pois não se tem um marco legal claro dos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho.** (OLIVEIRA, 2016) (grifos nossos)

Nesse sentido, os acordos individuais realizados entre empregador e empregado podem prevalecer sobre acordos coletivos (caso o empregado tenha formação em nível superior e receber remuneração duas vezes o teto de benefícios do INSS), conforme redação do art.507-A da CLT.

Da mesma forma, as convenções (acordos coletivos entre os sindicatos dos empregadores e sindicatos dos empregados) e acordos coletivos (negociação coletiva

envolvendo o empregado, empregador e o sindicato da classe correspondente) podem ter prevalência sobre a legislação, de acordo com o art.611-A da CLT.

Em que pese a aparência de “inovação vantajosa” ao empregado, à luz do ideário neoliberal no que concerne ao sujeito autônomo e independente da atuação do Estado para gerenciar e defender os seus próprios interesses e deveres, a possibilidade de negociação direta com o empregador ainda não obteve real êxito em eliminar a condição de hipossuficiência do empregado na relação contratual.

Condição essa, afinal, que fundamenta a proteção do trabalhador a qual objetiva a Consolidação das Leis do Trabalho em uma de suas diretrizes mais essenciais.

(...) a nova regra legal, ladinamente, aplica ao empregado qualificado (do ponto de vista da educação formal) e com salário relativamente razoável no contexto comparativo da economia e sociedade brasileiras (um patamar salarial posicionado em torno do equivalente a 11 salários mínimos, considerada a data de publicação da Lei) o raciocínio que se aplica ao alto executivo de uma grande empresa capitalista, com ganhos anuais milionários e um poder diretivo gigantesco - este, sim, uma real projeção do próprio empregador, um verdadeiro órgão da empresa. (DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves, 2017, p.160)

Ademais, conforme explanado no capítulo anterior, o enfraquecimento dos sindicatos, por consequência, também dificulta o estabelecimento de um verdadeiro e efetivo “diálogo social” na relação entre as demandas da classe trabalhadora e o patronato, de forma a elaborar soluções justas para acordar os interesses de todas as partes envolvidas.

Em um contexto de minimização (e extinção) de direitos sociais na seara trabalhista em meio a uma severa crise econômica (ocorrendo também, por consequência, uma crise para o mercado de trabalho), se torna inevitável concluir que a maior vantagem dessa flexibilização no que diz respeito ao aspecto contratual, em verdade, dirige-se ao empregador.

Este que tem reforçada a sua posição de influência na relação trabalhista em sobretudo poder impor, de forma nitidamente unilateral e com guarida jurisdicional agora positivada, novas cláusulas que não sejam necessariamente mais favoráveis ao trabalhador, que mais uma vez está vulnerável a uma situação de desvalorização, insegurança e instabilidade em seu ambiente de trabalho.

## 2.2.4 A REFORMA TRABALHISTA E O TRABALHO TEMPORÁRIO

A liberação da terceirização para atividade-fim no setor privado é uma realidade possibilitada com o advento da Reforma Trabalhista, o que também resultou em impactos sobre o conteúdo previsto na legislação já existente sobre o trabalho temporário (Lei nº 6.019 de 1974).

Como já mencionado, a terceirização em sua irrestrita liberação decididamente contribuiu para a fragilização e precarização das condições de trabalho na contemporaneidade, considerando que:

(...) o contrato de natureza temporária, que permite ao trabalhador uma inserção precária no mercado de trabalho (sem perspectiva de permanência e, assim, sem um mínimo de segurança social, sem possibilidade de estabelecer compromissos financeiros futuros, sem inserção na categoria profissional, etc.) seja banalizado, substituindo assim a criação de postos de trabalho protegidos e de prazo indeterminado, em franco prejuízo ao princípio da continuidade da relação de emprego. (ARAÚJO; DUTRA; JESUS, 2018, p.564)

Note-se que a Reforma Trabalhista altera dispositivos da Lei de Trabalho Temporário. Nesse sentido, dentre os conteúdos presentes nos artigos 4º-A ao 5º-B da Lei nº 6.019/74, o que se observa de mais relevante é o estabelecimento da definição em que a prestação de serviços a terceiros se trata da “transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”. Entretanto, não se configura o vínculo empregatício do empregado terceirizado ou a prestadora de serviços e a empresa contratante.

Além disso, asseguram-se as mesmas condições ofertadas aos empregados da empresa contratante aos empregados da prestadora de serviços no que tange à alimentação (quando oferecida em refeitórios), a utilização dos serviços de transporte, atendimento médico/ambulatorial quando disponível nas dependências do estabelecimento da empresa contratante; treinamento específico adequado se assim a atividade exercida o exigir.

São asseguradas, também, as condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e segurança no trabalho e de instalações apropriadas para a realização da prestação de serviços. Entretanto, vale mencionar que logo no parágrafo segundo do artigo 4º-C, no que diz respeito aos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, é disposto que a contratante

poderá disponibilizar para os empregados da contratada os serviços de alimentação e saúde em “outros locais apropriados e igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes”, concretizando o tratamento apartado.

Nos termos do parágrafo primeiro do art.4º-C da Lei nº 6.019/74, é possível que seja estabelecida a equivalência salarial entre os empregados da empresa contratante e os empregados da prestadora de serviços, caso assim a empresa contratante e a empresa contratada entendam, assim como façam jus outros direitos não previstos no mencionado artigo; sendo vedada a utilização pela empresa contratante dos trabalhadores para função diversa da atividade objeto do contrato de prestação de serviços.

Se não há obrigatoriedade (apenas possibilidade indicada em lei, “se assim as empresas contratante e contratada entenderem”) para que os empregados da contratante e os da contratada recebam o mesmo salário, observa-se aqui o aspecto subjetivo quanto à concretização da isonomia no ambiente de trabalho. Dessa forma, não há como assegurar de fato as mesmas condições de proteção à saúde e segurança no trabalho dos termos do inciso II do art.4ºC da Lei 6.019/74 se há vivências de trabalho distintas.

A contratante é responsável subsidiária pelas obrigações trabalhistas referentes ao período da prestação de serviço da contratada e o recolhimento das contribuições previdenciárias seguirá a redação prevista pelo art.31 da Lei nº 8.212/91 (ou seja, retenção de 11% do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços e recolhimento em nome da empresa cedente de mão de obra).

Não obstante esteja indicada em lei a possibilidade de equivalência salarial entre os empregados da contratante e os empregados da contratada, saliente-se que o mesmo dispositivo nada dispõe acerca do patamar salarial e dos direitos sindicais da respectiva categoria dos trabalhadores.

Nos termos do art.10 da Lei nº 6.019/74, há a possibilidade de prorrogação do contrato de trabalho temporário por mais 90 (noventa dias), além do prazo de 180 (cento e oitenta) dias – o que resulta em um prazo de 270 dias de duração dessa figura contratual notadamente frágil, uma vez que não resta estabelecido vínculo empregatício nem mesmo são efetivamente asseguradas condições isonômicas de trabalho.

Um dos mais nocivos efeitos decorrentes da intensificação do fenômeno da terceirização nas atividades-meio e atividades-fim através da implementação da Reforma Trabalhista é a fragilização do vínculo do trabalhador terceirizado em relação à sua categoria sindical. (ARAÚJO; DUTRA; JESUS, 2017, p.564). O que agrava de forma progressiva, portanto, a individualização da vivência e sofrimento do trabalhador em seu ambiente de trabalho.

### 2.2.5 A REFORMA TRABALHISTA E O ACESSO À JUSTIÇA

Um outro aspecto que também deve ser observado no que tange às modificações legislativas inseridas com a Lei 13.467/2017 está relacionado com o princípio basilar do acesso à justiça, que também é diretamente atacado pela Reforma.

Uma vez que dispositivos inseridos na legislação trabalhista – a exemplo da cobrança de custas processuais ao reclamante (art.790, CLT); o pagamento dos honorários periciais pela parte vencida na pretensão a qual o objeto da perícia está relacionado, ainda que a parte vencida seja beneficiária de gratuidade de justiça (art.790-B, CLT) e o pagamento de honorários de sucumbência mesmo pelo reclamante beneficiário da justiça gratuita (art.791-A, §4º, CLT) - se tornam amplamente aceitos pelo ordenamento jurídico brasileiro, o que se observa em meio a esse movimento interpretativo de oneração do acesso ao Judiciário é um progressivo desestímulo para que os trabalhadores possam recorrer à Justiça do Trabalho em busca dos seus direitos que lhes são devidos.

Ainda, uma outra inovação legislativa diz respeito ao processo de jurisdição voluntária através da possibilidade de homologação de acordo extrajudicial (art.855-B, CLT).

O acordo extrajudicial surge como instrumento no âmbito da justiça trabalhista para chancelar acordos diretamente realizados entre empregador e empregado – mesmo apesar da condição de hipossuficiência do empregado, tais acordos são validados ainda em que representem um possível prejuízo dos direitos do empregado.

Importa salientar como a alegada necessidade de ampliar a suposta autonomia privada do indivíduo, em detrimento da limitação da atuação do Estado quanto à proteção de garantias e direitos trabalhistas, na verdade mascara um aspecto crucial da racionalidade neoliberal.

Qual seja: a “modernização” da legislação trabalhista, em verdade, representa o esvaziamento do princípio de proteção bem como a intensificação dos esquemas de dominação nas relações de trabalho.

Ao serem reduzidos os direitos sociais do trabalhador através das recentes modificações legislativas, em vez de ser efetivamente ampliada a autonomia do sujeito, o que ocorre na realidade é o reforço da sua circunstância de vulnerabilidade diante da relação contratual face o empregador.

## 2.2.6 A REFORMA TRABALHISTA E A JORNADA DE TRABALHO

A Reforma Trabalhista também interfere na disciplina da relação entre tempo e trabalho, no sentido em que altera a CLT em matérias como duração da jornada de trabalho. O que não somente intensifica o desgaste ao qual o trabalhador é submetido, como também o desvaloriza em razão da redução do retorno pecuniário deste. É o que compreendem Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

(...) por intermédio de regras historicamente testadas de adequada medição e proteção da duração do trabalho, a ordem jurídica trabalhista propicia uma valorização econômica do trabalho humano e uma valorização social do trabalhador, ambas harmônicas com os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art.1º, IV, CF) e com a estruturação de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF). (...) a desregulamentação e/ou flexibilização das regras jurídicas reguladoras da duração do trabalho comprometem a participação do valor trabalho no conjunto da economia e da sociedade, reduzindo, indubitavelmente, o valor desse trabalho e dos respectivos trabalhadores. (DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. 2017, p.116-117)

Ainda sobre duração do trabalho, há que se citar também outras modificações inseridas na CLT na esfera dos contratos individuais de trabalho, como é possível citar a título de exemplo:

a) a exclusão do período das horas *in itinere* (tempo necessário para o deslocamento do empregado no percurso de ida e volta do local de trabalho) como tempo à disposição do empregador, não sendo esse período computado na jornada de trabalho – mesmo que o deslocamento seja realizado através de transporte fornecido pelo próprio empregador (art.58, §2º, CLT);

b) sobre a possibilidade de prestação de horas extras no âmbito do regime de trabalho parcial; sendo que a duração do trabalho passou de 25 horas semanais para 30 horas semanais e as horas suplementares serão consideradas horas extras (art.58-A, caput e §4º, CLT);

c) a disciplina do regime compensatório de jornada, sendo lícito o estabelecimento dos termos da compensação de jornada através de acordo individual – tácito ou escrito – para compensação no mesmo mês (art.59, §6º, CLT; já admitido anteriormente pela Súmula 85 do TST);

d) regimes de plantão 12x36, doze horas de trabalho seguidas por trinta e seis horas de descanso, podendo tal regime ser estabelecido via acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (art.59-A, caput e parágrafo único, CLT);

e) dispensa de exigibilidade da licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho nos casos de atividades insalubres e as constantes no capítulo sobre “higiene e segurança do trabalho” para as jornadas 12x36 (art.60, § único, CLT);

f) banco de horas, que pode ser acordado mediante a celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho, como também por acordo individual escrito (desde que, nesse caso, a compensação ocorra em no máximo seis meses) (art.59, §§ 2º e 5º, CLT);

g) a exclusão do regime de teletrabalho do regime de duração do trabalho disciplinado no Capítulo II (assim como também são excluídos deste regime os empregados que exercem atividade externa incompatível com fixação de horário e gerentes, diretores e chefes de departamento/filial) (art.62, CLT);

h) descon sideração das regras sobre duração de trabalho e intervalos intrajornadas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, não se aplicando ao inciso XVII (que aqui se trata de objeto que não pode ser suprimido ou reduzido por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho) (art.611-B, parágrafo único, CLT);

i) remuneração variável em função da produção no que diz respeito à figura do trabalhador intermitente, com a observação de que não será considerado tempo à disposição ao empregador o período em que o trabalhador estiver em inatividade (art.452-A, §5º, CLT);

j) previsão legal para a possibilidade de livre estipulação de cláusulas menos favoráveis aos empregados portadores de diploma de nível superior e que tenham remuneração mensal igual ou acima de duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art.444, parágrafo único, CLT);

### **2.2.7 A REFORMA TRABALHISTA E O CONTRATO INTERMITENTE**

É possível observar que as alterações e criações oriundas da Lei nº 13.467/2017 propõem condições de trabalho em geral mais desfavoráveis aos empregados do que em comparação aos empregadores.

Sobretudo, a redação do conteúdo de tais modificações é capaz de fomentar, em verdade, a intensificação da exploração da mão de obra em detrimento da proteção de garantias básicas para a manutenção da dignidade do indivíduo no trabalho.

Ainda, o pagamento de prêmios e gratificações desvinculadas da remuneração do empregado não somente implicam na evasão de contribuições para a Previdência Social, como também reforçam uma tendência da supervalorização da retribuição pelo desempenho – o que reduz a importância do salário em detrimento do aumento da diversidade de formas de remuneração vinculadas ao cumprimento de metas e intensificação do ritmo de trabalho.

Diante das principais exposições no que se refere aos novos mecanismos de regulação introduzidos pela Reforma Trabalhista, cumpre analisar em seguida os possíveis impactos produzidos por estas modificações legislativas à luz do ideário neoliberal e o contexto das ondas reformistas presentes no cenário brasileiro recente.

Conforme já pontuado, a Reforma Trabalhista – em que pese ter sido fundamentada em “uma nova racionalidade” nos moldes neoliberais como uma das “medidas de salvação” para contribuir com o andamento do processo de recuperação do País da crise econômica em que se encontra – não somente contribui para o agravamento do processo de precarização das condições de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro atual, como também se propõe a inserir conteúdos flagrantemente contraditórios aos princípios essenciais que sustentam esse mesmo ordenamento.

É em razão disso que não se deve olvidar do fato que, ao afetar a legislação da esfera trabalhista, a Reforma Laboral ora em curso também impacta os trabalhadores em âmbito previdenciário. Nesse sentido:

(...) a Lei da Reforma Trabalhista praticamente solapa o sistema brasileiro de seguridade social, não só por rebaixar, gravemente, o valor trabalho na economia e na sociedade (no conjunto obsessivo de suas regras), como ainda por comprometer a base salarial das contribuições previdenciárias, transformando essa base em iniludível simulacro. (DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. 2017, p.167)

Ao implementar flexibilizações contratuais que ferem o princípio de proteção social do trabalho, com remunerações reduzidas e vínculos empregatícios extremamente voláteis, é dificultado o recolhimento previdenciário por parte do empregado – como é o que ocorre com a figura do trabalhador intermitente.

Trata-se de um regime que, conforme leciona DELGADO (2017), rompe com as noções de duração de trabalho e noção de salário, garantias centrais para o Direito do Trabalho.

Nos termos do art.452-A da CLT, o contrato de trabalho intermitente “deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não”.

Entre os parágrafos seguintes do mesmo artigo, é estabelecido que o período de inatividade não se considera tempo à disposição do empregador – não sendo, portanto, incorporado como período extraordinário na jornada de trabalho do empregado a ser remunerado pelo empregador. Ademais, o recolhimento de contribuição previdenciária é baseado nos valores pagos referentes ao período mensal (no qual o empregador efetivamente esteve prestando serviço).



Considerando a instabilidade característica do mercado de trabalho, na possibilidade que um trabalhador do regime intermitente não tenha sido convocado para prestar serviço por seu contratante e que este trabalhador apenas recebe mediante produtividade, este empregado é exposto a uma acentuada situação de vulnerabilidade que afeta não somente seu rendimento mensal, como também impacta em suas contribuições previdenciárias.

## **2.2.8 A REFORMA TRABALHISTA E A PREVIDÊNCIA**

Se a Reforma Trabalhista foi justificada por uma necessidade urgente de redução de custos do trabalho para possibilitar a recuperação econômica do Brasil em crise após os alegados “gastos excessivos” com as políticas de proteção social – fortemente características dos governos petistas entre os anos de 2003 a 2016 – a Reforma da Previdência surgiu da necessidade “inadiável e inevitável” para que o governo brasileiro equilibrasse as contas públicas a fim de cobrir o suposto déficit da Previdência Social.

Entretanto, é importante pontuar que, mesmo após dois anos de vigência da Reforma Trabalhista, a prometida recuperação econômica não aconteceu de fato; assim como não houve aumento na oferta de emprego.

Em relatório recente divulgado pelo IBGE, de acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) o desemprego no Brasil atingiu um expressivo total estimado de 12,5 milhões de pessoas no trimestre de julho/agosto/setembro de 2019, sendo a taxa de desocupação no referido trimestre de 11,8%.

A Reforma Previdenciária, em uma breve síntese, parte da tentativa de solucionar a problemática da existência de “rombo” gerado pela insuficiência de recolhimentos previdenciários para sustentar os crescentes gastos para a manutenção do sistema de seguridade social.

O que por consequência causaria um colapso e inviabilizaria a longo prazo o alcance do serviço a todos os usuários. O envelhecimento da população brasileira e a concentração de renda no país em crise foram fatores decisivos apresentados para o questionamento do sistema de aposentadorias no sistema previdenciário atual.

A proposta da Reforma Previdenciária – PEC nº 6/2019, aprovada em outubro de 2019 – tem como principais pontos por exemplo a redução dos valores percebidos através da aposentadoria, o estabelecimento de tempo mínimo de contribuição de 20 anos para homens e 15 anos para mulheres e estabelecimento de idade mínima no caso dos trabalhadores urbanos para 62 anos (para mulheres) e 65 anos (para homens).

Os trabalhadores que ingressarem no mercado formal após a vigência da Reforma, porém, terão que contribuir por no mínimo 20 anos para fazerem jus ao benefício da aposentadoria.

Em outras palavras, a Reforma da Previdência obrigará que os trabalhadores trabalhem por mais tempo e recebam valores reduzidos referentes aos benefícios.

Como já exposto anteriormente nesse mesmo capítulo, a própria Reforma Trabalhista já introduz mecanismos que acabam por excluir trabalhadores do sistema previdenciário do INSS – agravando, principalmente, a desproteção dos trabalhadores dos setores precários.

O que, em verdade, não contribuirá de forma efetiva para a pretendida redução da desigualdade social e muito menos atenuar questões de concentração de renda no País.

Pelo contrário: a redução das contribuições previdenciárias, conforme já exposto acima, se explica muito mais em razão da persistência dos consideráveis índices de desemprego e da incidência crescente do número de postos de trabalho precarizados no País.

É possível concluir que as reformas institucionais na legislação trabalhista e previdenciária, bem como as suas justificativas, são de fato sintomáticas da racionalidade neoliberal, que exerce influência principalmente nas esferas econômica e política dos países que vivenciam a era pós-democrática.

Para o juiz do Trabalho e diretor de Cidadania e Direitos Humanos da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho Marcus Barberino Mendes, as flexibilizações inseridas pela Reforma Trabalhista são desfavoráveis. “Ao flexibilizar, por exemplo, regras relativas à duração de jornada, trabalho em locais insalubres o legislador caminha de encontro às regras mínimas de saúde e segurança do trabalho.” (ANAMATRA, 2019)

O magistrado também ressalta a necessidade da criação de políticas públicas por parte do Estado para a promoção de um ambiente de trabalho saudável, alinhando-se à campanha da OMS para que os países se empenhem na criação e aprimoramento de políticas públicas de proteção à saúde e segurança no trabalho – o que perpassa, obrigatoriamente, pela proteção da saúde mental do trabalhador (conforme apresentado no primeiro capítulo desta monografia, no tópico referente à tutela internacional pela saúde mental).

Um dos maiores impactos desse fenômeno é o retrocesso no que concerne à garantia de direitos sociais e de dignidade em maior prejuízo dos trabalhadores, submetidos a jornadas de trabalho cada vez mais desgastantes e menos valorizadas. O que resulta, enfim, em um quadro de grave vulnerabilidade social no cenário contemporâneo, o qual o ordenamento jurídico brasileiro deveria tratar com maior atenção.

A precarização dos contratos de trabalho que prejudica a inserção efetiva dos trabalhadores no mercado de trabalho em detrimento da exposição destes a jornadas de trabalho mais intensificadas, porém com menor garantia de proteção, inevitavelmente resulta na configuração de relações pouco saudáveis do ser humano e o trabalho.

Tal nocividade decorrente da insegurança e volatilidade presentes nas relações de trabalho se torna, portanto, prejudicial ao bem-estar psíquico no trabalho.

Tendo sido feitas as introduções necessárias ao tema do sofrimento no trabalho e a apresentação do panorama acerca das modificações legislativas trazidas pela Reforma Trabalhista brasileira, bem como da influência da racionalidade neoliberal sobre os mais recentes movimentos reformistas no País, o último capítulo da monografia se debruçará sobre a análise específica da relação entre a Reforma Trabalhista e a vulnerabilidade do trabalhador sobre os aspectos da competitividade, da instabilidade das relações de trabalho e sobre a relação entre tempo e trabalho.

### **3 A REFORMA TRABALHISTA E A VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR**

Nesta última parte da monografia, o foco se direciona para a questão da vulnerabilidade do trabalhador considerando, sobretudo, as flexibilizações de influência neoliberal inseridas recentemente na legislação trabalhista em relação à competitividade, à instabilidade das relações de trabalho e à relação entre tempo e trabalho.

Após as exposições necessárias acerca da temática do sofrimento do trabalho e no que se refere à proteção da saúde mental no trabalho em esfera nacional e internacional, tendo sido analisados os novos mecanismos de regulação introduzidos na legislação pela Reforma Trabalhista brasileira em 2017, o objetivo desse terceiro capítulo é estabelecer diálogos entre os debates outrora apresentados nos dois capítulos anteriores de forma a sedimentar a hipótese que norteou esta pesquisa.

Ou seja, partindo do direito fundamental do trabalhador à saúde mental, considerou-se que a realidade da precarização e flexibilização de direitos nas relações de trabalho, justificada por uma demanda urgente no sentido da redução dos custos de trabalho, bem como a limitação da intervenção estatal em nome do progresso (ou do que a perspectiva neoliberal concebe como progresso) e a instalação desenfreada da competitividade se distanciam desse marco protetivo, colocando a saúde mental obreira em risco.

Dessa maneira, convém analisar nesse último capítulo o fenômeno do desmonte de direitos na legislação trabalhista em função do advento da Lei nº 13.467/2017 e o reconhecimento do direito à saúde mental no meio ambiente de trabalho à luz da concepção doutrinária constitucional denominado como “princípio de proibição/vedação ao retrocesso” no âmbito dos direitos sociais.

Em adição a esse debate, será também discutida aqui a questão do adoecimento psíquico no trabalho associado aos desgastes de ordem física e mental na contemporaneidade, em relação à ausência ou obsolescência das normas regulamentadoras de segurança e medicina do trabalho no que diz respeito à abordagem dos riscos psicossociais. Será enfrentada, ainda, a insuficiência de políticas públicas e de proteção normativa sobre a matéria.

### 3.1 PRÊMIOS, REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E A COMPETITIVIDADE

Cabe traçar relações entre as concepções concernentes ao sofrimento psíquico no trabalho, a problemática do aspecto subjetivo da isonomia no ambiente de trabalho e os novos mecanismos regulatórios trazidos pela Reforma Trabalhista brasileira. Tal diálogo se iniciará a partir da competitividade no ambiente de trabalho.

Muito embora a proposta da Reforma tenha sido justificada pelo argumento emergencial quanto à necessidade de modernização da legislação laboral brasileira, no sentido de acompanhar outros países inseridos na dinâmica contemporânea do sistema de produção capitalista, de forma a tornar o mercado brasileiro mais competitivo, não se deve desconsiderar o impacto subjetivo destas novas regulações para o ser humano.

Entende-se que um ambiente laboral mais tenso, hostil e que fomenta a competitividade entre os indivíduos, em detrimento do fortalecimento dos vínculos de solidariedade do grupo, contribui de forma prejudicial para a possibilidade de cultivo de uma relação saudável do trabalhador com o próprio trabalho.

O estabelecimento de metas crescentes (e muitas vezes inalcançáveis) de produtividade submete os trabalhadores a ritmos cada vez mais intensificados de atividade em suas jornadas diárias, bem como a pressões internas de seus superiores e pares para atender às demandas de constante alta performance e maior acúmulo de capital das empresas.

Decerto, trata-se de um conjunto circunstancial determinante para o crescente número de casos de incidência de stress e transtornos de ansiedade associados ao trabalho, considerando a carga de desgaste físico e mental dos empregados inseridos contexto.

Ainda nessa discussão acerca da competitividade inserida nas relações de trabalho, releva colocar em pauta a questão referente à remuneração variável baseada em performance e produtividade dos empregados.

Iniciando a análise pretendida neste capítulo, vejamos a redação atual do art.457 da CLT, que sofreu alterações nos parágrafos 1º e 2º e a inclusão do parágrafo 4º:

Art.457. Compreendem-se na **remuneração** do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§1º Integram o **salário** a **importância fixa estipulada**, as **gratificações legais** e as **comissões** pagas pelo empregador.

§2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, **prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.**

(...)

§ 4º Consideram-se **prêmios** as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bem, serviço ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, **em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.** (grifos nossos)

Com o advento da Reforma o “prêmio”, ainda que seja uma parcela de natureza contraprestativa, deixou de se integrar ao salário do empregado. Dessa maneira, não incidem nessa parcela os denominados encargos trabalhistas e previdenciários (encargos esses tidos como “onerosos” à folha de pagamento do trabalhador na perspectiva do empresariado).

Tal mecanismo de eliminação da natureza salarial torna favorável a formação de um cenário de extrema relatividade e insegurança para o trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) diante da viabilidade de ser “recompensado” em função da sua produtividade extraordinária e destacada em comparação a colegas.

Em contrapartida, existe o ônus de o empregado em arcar com condições laborais mais desfavoráveis (a exemplo das jornadas mais extensas ou de difícil previsibilidade, de forma a inviabilizar a organização da vida pessoal) e um rendimento a título de férias, 13º salário e até de aposentadoria possivelmente reduzido, face a “vantagens” não integradas ao salário e que são oferecidas pelo empregador.

Para DELGADO (2017), uma das modificações mais deletérias inseridas pela Reforma Trabalhista é a descaracterização salarial através dos “prêmios” e “abonos”, que foi “acompanhada de correspondente modificação do texto expresso da Lei nº 8.121/1991, de maneira a conferir efetividade a semelhante supressão de fontes de custeio da Seguridade Social no País.” (p.263)

É necessário considerar, ainda, que o “desempenho superior ao ordinariamente esperado” trata-se de critério perigosamente subjetivo a ser estipulado pelo empregador. Não se trata efetivamente de um reconhecimento saudável do esforço realizado pelo trabalhador, mas o que se percebe é a premiação baseada em um critério abstrato que reforça as condições extenuantes da sociedade de trabalho pós-moderna, bem como que estimula, sobretudo, a propensão ao desgaste e o esgotamento físico e mental a longo prazo.

Como já exposto nos capítulos anteriores, esses mecanismos reforçam, na verdade, o ciclo de exploração e desvalorização do empregado inserido no processo de perda progressiva de direitos sociais, potencializando o risco do desenvolvimento de doenças psíquicas relacionadas ao estresse e fadiga associados ao trabalho.

A preocupação com a competitividade das empresas não deve desconsiderar o aspecto da garantia da saúde mental e bem-estar dos seus empregados; uma vez que o adoecimento psíquico resulta em prejuízo do desempenho do trabalhador em suas atividades e portanto, provocando a redução da sua produtividade, além do risco de prejuízos à própria sociedade, que arcará com os impactos previdenciários de eventuais afastamentos.

Na redação do art.611-A, inciso IX, da CLT (também incluído pela Reforma Trabalhista) a “remuneração por produtividade” e por “desempenho individual”, assim como “gorjetas percebidas pelo empregado”, são objetos de disposições possíveis de estarem presentes em convenção e acordo coletivo de trabalho, que terão prevalência sobre a lei.

Um exemplo claro da aplicação prática dessa hipótese está presente no setor de vendas, uma vez que vendedores são submetidos a jornadas diárias marcadas pelo estresse intenso por conta da pressão do cumprimento de “metas” de produtividade quanto ao número de vendas que conseguiu realizar individualmente, o que representa consideráveis impactos de ordem pessoal em razão da imprevisibilidade e insegurança quanto ao recebimento da contraprestação do próprio trabalho realizado.

Este mecanismo reforça o discurso meritocrático e individualista sintomático da racionalidade neoliberal que tão fortemente influencia as relações trabalhistas contemporânea e fundamenta, de forma nítida, as alterações legislativas recentes.

Nesse sentido, a noção da representatividade da dimensão coletiva da conquista salarial pela classe é atingida de forma contundente, ferindo a igualdade (pressuposto do princípio constitucional da isonomia) e sendo uma outra consequência nociva da descaracterização salarial decorrente da Reforma Trabalhista a ser mencionada nesta análise.

A remuneração vinculada a critérios de produtividade e desempenho individual, portanto, abre margem para a desvalorização do trabalho; da mesma forma que também fomenta a competitividade interna em prejuízo dos laços de solidariedade, agravando as condições que levam ao sofrimento psíquico do trabalhador.

Além da questão da competitividade, um outro importante aspecto a ser analisado em relação à vulnerabilidade do trabalhador em face das alterações decorrentes do advento da Lei

nº 13.467/2017 está relacionado à instabilidade característica das modalidades precárias de contratação.

### 3.2 A INSTABILIDADE E A PRECARIZAÇÃO DOS CONTRATOS

Quanto à disciplina da rescisão contratual, o artigo 477 da CLT e seus parágrafos sofreram alterações em seu conteúdo no sentido de acentuar a desproteção do trabalhador.

A redação atual, com as modificações da Reforma Trabalhista, se deu de forma a excluir principalmente a assistência do Sindicato, representante do Ministério Público, defensor público ou juiz de paz para a validação do pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão.

A Reforma Trabalhista incluiu na CLT os artigos 477-A e 477-B, que respectivamente versam sobre a equiparação para todos os fins no que se referem às dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas, dispensando a necessidade da autorização prévia sindical ou a realização de convenção ou acordo coletivo de trabalho para a sua efetivação (art.477-A, CLT) e sobre a quitação plena e irrevogável, salvo disposição contrária, dos direitos decorrentes da relação empregatícia rescindida através do Plano de Demissão Voluntária (PDV), também denominado Plano de Demissão Incentivada (art.477-B, CLT).

Outra inclusão da Reforma de artigo referente à rescisão contratual de importante menção é o 484-A, cujo conteúdo dispõe sobre a possibilidade de extinção contratual a partir de acordo entre empregador e empregado, limitando a percepção de 80% dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e não ensejando direito ao recebimento do benefício previdenciário do seguro-desemprego.

Diante dos quatro artigos destacados acima, é relevante apontar que o cenário favorável à facilitação das dispensas é uma das problemáticas relacionadas à instabilidade das relações trabalhistas no Brasil que se tornou acentuada com o advento da Lei 13.467/2017.

Considera-se que as alterações observadas na regulamentação das rescisões contratuais trabalhistas, no sentido da flexibilização dos direitos dos trabalhadores, são refletidas no incremento da rotatividade nos postos de trabalho em razão da facilidade de rescindir os contratos.

As novas modalidades de trabalho criadas pela Reforma Trabalhista, a exemplo do trabalho intermitente (art.443, §3º e art.452-A, CLT), a possibilidade de prorrogação de prazo do contrato temporário (art.10, §2º, Lei nº6.019/1974) e o trabalho autônomo exclusivo e



contínuo (art.442-B, CLT) são figuras contratuais expoentes da precarização dos contratos de trabalho contemporâneos e a conseqüente redução de direitos trabalhistas.

O trabalho intermitente (o popularmente conhecido como “bico”) implica na prestação de serviços de forma não contínua ao empregador (ou a mais de um empregador), alternando períodos de atividade com períodos de inatividade (não sendo reconhecido como tempo a disposição do empregador), que teve sua formalização reconhecida a partir da Reforma Trabalhista. A remuneração é vinculada à hora/dia trabalhado, estando dependente das convocações de seu empregador para a prestação do serviço e recebendo de forma proporcional a este.

O contrato temporário, embora de prazo determinado, pode vir a ser prorrogado uma vez em função da “manutenção das condições que o ensejaram”, dificultando a inserção do trabalhador temporário no mercado de trabalho.

O trabalho autônomo exclusivo e contínuo tem, por força de sua previsão legal na CLT, afastada a qualidade de empregado, ainda que estes dois requisitos sejam historicamente usados pela jurisprudência como fortes indícios da existência do vínculo de emprego, dando-se maior valor à formalidade contratual do que aos fatos.

O procurador regional do trabalho Paulo Joarês Vieira aponta que essas novas modalidades contratuais, que retiram direitos em vez de ampliá-los, ferem a proteção garantida pela Constituição Federal e resultam no agravamento da desigualdade social, trazendo um “leque de formas de contratação que permite ao empresário escolher como vai contratar o empregado e quantos direitos ele vai ter.” (AGÊNCIA SENADO, 2017).

Apesar da promessa da geração de mais empregos para a população, a flexibilização da regulamentação corrobora a instabilidade no âmbito das relações trabalhistas em função da precarização das novas formas de trabalho; uma vez que gera principalmente dificuldades quanto a inserção protegida no mercado de trabalho, bem como dificulta a viabilidade do planejamento pessoal dos empregados inseridos nesse contexto.

O incremento da rotatividade fomentada pela facilitação das dispensas permitida a partir das alterações inseridas pela Reforma coloca em evidência, sobretudo, a insegurança associada à pressão da ameaça constante do desemprego e a fragilização dos vínculos, excluindo direitos e acentuando a vulnerabilidade do trabalhador.

Dessa maneira, entende-se que resta reforçada a hipótese de que a Reforma Trabalhista, em grande medida, não obteve sucesso em modernizar a regulamentação das relações de trabalho no sentido de viabilizar a ampliação da proteção dos trabalhadores como forma de acompanhar as mudanças sociais que geraram novas situações jurídicas não existentes no período em que a CLT foi elaborada.

Mas que, em contrapartida, deteriorou as condições de trabalho em prejuízo do bem-estar psíquico dos trabalhadores submetidos a um cenário de incertezas e inseguranças quanto à manutenção de seu trabalho.

Além da questão econômica em razão do trabalho como fonte de renda, não há como desconsiderar o elemento identitário associado à questão da centralidade do trabalho para a sociedade. A crise no trabalho também implica, como já discutido nessa monografia, uma crise de identidade.

Ainda na discussão sobre como as condições desgastantes de trabalho – incluindo a intensificação dos ritmos de trabalho, ampliação das jornadas e a busca por metas de produtividade que desconsideram os próprios limites pessoais dos trabalhadores – podem levar à deterioração da saúde psíquica do trabalhador, é pertinente trazer a questão do assédio moral organizacional como exemplo relacionado aos fatores contribuintes no agravamento da instabilidade das relações trabalhistas contemporâneas, fenômeno este que ainda carece de regulação na ordem jurídica interna e que não foi sequer tangenciado pela reforma trabalhista. É o que será abordado logo no tópico a seguir.

### 3.3 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Para abordar essa problemática, é necessário revisitar primeiramente a questão do poder intrínseca à relação entre empregador e empregado. Como leciona Maurício Godinho Delgado em seu Curso de Direito do Trabalho sobre o poder no contrato de trabalho:

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços. (DELGADO, 2017, p.749)

O poder empregatício se divide entre as seguintes espécies: poder organizativo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar. Como consequência do poder diretivo, segundo Delgado, o empregador tem a prerrogativa de organizar e estruturar o espaço de trabalho, o que inclui definir orientações para as rotinas de trabalho a serem seguidas.

Ou ainda, segundo Luciano Dórea Martinez, o poder diretivo patronal permite a exigência de “determinados comportamentos lícitos de seus empregados com vistas ao alcance de propósitos preestabelecidos.” Dessa forma, estabelece-se um poder

institucionalizado capaz de definir orientações técnicas e gerais de forma a organizar o seu sistema produtivo, assegurando o cumprimento de suas ordens e podendo porventura punir aqueles que descumprirem com o ordenado. (MARTINEZ, 2017, p.272)

Nesse sentido, almejando o alcance de metas cada vez mais elevadas no sentido de garantir maior lucro e produtividade para a empresa, é prática comum para a gestão empresarial contemporânea a elaboração de planos e estratégias para estimular os seus funcionários em suas atividades.

Em contrapartida aos prêmios e enaltecimento dos “funcionários exemplares”, no entanto, também existem práticas de caráter sancionatório aos trabalhadores que não correspondem às expectativas da empresa. São práticas vexatórias que submetem e expõem tais funcionários a situações constrangedoras e humilhantes. Tal conduta é denominada como assédio moral organizacional.

Na acepção da psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, trazida em citação pela Procuradora Regional do Trabalho da 2ª Região Adriane Reis Araújo em sua tese sobre o assédio moral organizacional, compreende-se como assédio moral no trabalho qualquer conduta reiterada ou sistematizada que atenta contra a integridade e dignidade física ou psíquica do empregado, em prejuízo do clima organizacional. Araújo aponta para o uso do controle da subjetividade dos trabalhadores através da força da violência psíquica.

A subjetividade do trabalhador, elemento fundamental para o seu bem-estar psíquico (e retoma-se aqui um elemento discutido largamente no primeiro capítulo desta monografia), pode vir a ser ameaçado pela abusividade presente em determinados modelos de gestão – a exemplo da gestão por injúria, por medo ou por estresse, utilizados com o intuito de punir, intimidar e disciplinar os trabalhadores.

A análise sobre a abusividade das práticas de assédio moral organizacional perpassa pelas questões do que Adriane Reis Araújo aponta como “mecanismo de saneamento do espaço empresarial a baixo custo e controle da mão de obra.” (ARAÚJO, 2007, p.211)

Através da gestão por estresse, por medo ou por injúria, demonstra-se uma perversa estratégia institucionalizada de dominação e controle pela instabilidade, de forma que os trabalhadores sejam “motivados” a manter o ritmo de produtividade e performance elevados em nome do medo do constrangimento e humilhação perante a empresa.

O assédio moral organizacional, a título de definição, pode ser portanto compreendido como a modalidade de assédio “praticado por empresas extremamente competitivas que

estabelecem metas abusivas e estimulam disputas entre seus funcionários, propagando o medo” conforme explica Valdirene Silva de Assis, coordenadora nacional da Coordenadoria de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho. Tal processo contribui para o agravamento da deterioração da subjetividade do trabalhador.

Os desgastes físico e psíquico exigidos na busca de “bater as metas” cada vez mais inalcançáveis definidas pelo empregador colidem com as limitações essencialmente humanas do indivíduo. Em casos mais severos, há a possibilidade de afastamento do trabalho ou ainda, suicídios.

Não se deve olvidar que tal situação é salientada em um contexto na qual indivíduo se encontra inserido em uma sociedade do trabalho que supervaloriza a alta performance e a entrega de resultados, mas que em contrapartida não direciona a devida atenção à questão da progressiva deterioração do bem-estar dos seus trabalhadores (sendo o bem-estar, afinal, elemento imprescindível para garantir a sua produtividade), que são facilmente dispensados e substituíveis diante da crescente precarização e instabilidade sintomáticas nas relações de emprego contemporâneas.

É possível afirmar que o assédio moral organizacional atinge não somente a integralidade das esferas psicológica e emocional do trabalhador – o que representa, portanto, ocorrência dano de natureza extrapatrimonial – como também é um elemento nocivo que viola o direito da coletividade a um meio ambiente de trabalho estável e saudável, indispensável para a discussão referente ao “direito fundamental ao trabalho digno”.

Sendo assim, o assédio moral organizacional trata-se de prática ilícita no ambiente de trabalho de danos psíquicos preocupantes, cuja ocorrência fomenta o clima de insegurança que ressalta a situação de vulnerabilidade à qual os trabalhadores se encontram expostos. O que se observa é que a Reforma Trabalhista de 2017 acentua o cenário de desproteção para o trabalhador e o seu bem-estar psíquico.

Conforme já pontuado ao longo dessa monografia, as flexibilizações viabilizadas pelos novos mecanismos regulatórios inseridos principalmente pela Lei nº 13.467/17 não eliminaram a condição de hipossuficiência (portanto, vulnerabilidade) do empregado.

Pelo contrário: tais mecanismos, em verdade, agravaram os processos que favorecem a exploração e dominação do empregado pelo empregador, ainda detentor das prerrogativas relacionadas ao poder diretivo empregatício.

Tais processos são ainda mais acentuados em razão da individualização do sofrimento, enfraquecimento dos laços de solidariedade bem como do enfraquecimento do poder de atuação dos sindicatos de classe em prol da defesa dos direitos dos trabalhadores.

A Reforma Trabalhista foi omissa em conceituar o fenômeno do assédio moral organizacional e em indicar explicitamente as condutas que se enquadram como tal e em determinar sua abstenção por parte do empregador.

A matéria de assédio moral organizacional foi objeto de uma construção jurisprudencial, uma vez que a legislação brasileira até o momento ainda é omissa quanto à disciplina em sede de lei específica sobre assédio moral no ambiente de trabalho.

Cite-se o conteúdo do art.483 da CLT, não alterado pela Lei 13.467/2017, que prevê a rescisão contratual por parte do empregado e pleitear indenização caso lhe seja exigido serviço superior às suas forças, defeso por lei, contrário aos bons costumes ou alheios ao contrato (alínea a), tratado com rigor excessivo por seus superiores (alínea b), prática de ato lesivo da honra e boa fama contra o empregado e sua família (alínea e).

Ainda que seja o mais próximo nesse sentido, é evidente que este artigo não oferece um efetivo tratamento específico ao assédio moral quanto à sua definição e previsão legal, focando tão somente nas possibilidades indenizatórias ao empregado após rescindir o contato e nada dispõe acerca de medidas preventivas que limitem a prática de condutas abusivas por parte do empregador.

Eis um outro conteúdo extremamente necessário que poderia ter sido enfrentado de fato pela Reforma Trabalhista. Contudo, entre as alterações reformistas nada se pronunciou acerca do assédio moral, não se propõe a elaborar limitações à intensidade dos ritmos de trabalho, nem quanto à política de cobrança de metas por parte dos empregadores ou ao excesso do exercício do poder diretivo de forma a efetivamente elaborar instrumentos preventivos contra abusos aos trabalhadores.

Ademais, como já mencionado anteriormente, os danos psíquicos decorrentes do assédio moral organizacional, por representarem abalo à integridade moral dos trabalhadores vitimados por tais práticas abusivas institucionalizadas, são classificados como danos de natureza extrapatrimonial.

Sobre o dano extrapatrimonial, a Reforma Trabalhista de 2017 inseriu na CLT uma seção específica a respeito entre os artigos 223-A ao 223-G. Destaque-se que a legislação trabalhista atual prevê tal dano como “ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou

existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação” (art.223-B, CLT).

Ainda, é previsto que a responsabilização pelo dano extrapatrimonial recai sobre “todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão” (art.223-E, CLT).

É sabido que a lesão ao direito à dignidade no trabalho, que por consequência envolve o direito a um meio ambiente de trabalho estável e saudável, enseja indenização a título de danos morais (havendo possibilidade de cumulação do pedido com eventuais danos materiais, segundo art.223-F da CLT).

Quanto à apreciação do pedido, o art.223-G estabelece critérios a serem considerados pelo magistrado bem como parametriza a fixação da indenização a ser paga, de acordo com a natureza da ofensa e o salário contratual do ofendido.

Cabe a crítica em face da natureza no mínimo contraditória (senão absurda) desta disposição legal sobre o arbitramento/limitação do dano.

Além de representar uma nova e injusta desproteção em prejuízo da vítima que porventura não receba salário de valores elevados, trata-se de limitação que vai em contrário ao que o ordenamento jurídico brasileiro prevê em matéria de indenização e dano moral, à luz do princípio da indenizabilidade irrestrita na seara da responsabilidade civil, conforme já consagrado pela Constituição Federal de 1988 (art.5º, incisos V e X). (SANTANA, 2007, p.23)

Note-se, também, que o Código Civil brasileiro em seu artigo 944 dispõe que a indenização é medida a partir da extensão do dano, pelo que a redação do parágrafo único do mesmo artigo indica que, caso ocorra desproporção excessiva entre a gravidade da culpa e o dano, “poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização”.

Mesmo que as reparações pelo dano moral tenham caráter “punitivo e pedagógico” ao causador da lesão para que este seja “desestimulado” a continuar praticando ilícitudes, não se pode assumir que uma mera tarifação abstrata da reparação pecuniária pelo sofrimento causado ao trabalhador represente efetivamente uma solução preventiva à questão da vulnerabilidade dos trabalhadores quanto aos danos psicológicos decorrentes do assédio no ambiente de trabalho, tampouco se espera que tal medida enfrente tal problemática em seu cerne.

Como já exposto de forma reiterada, verifica-se que a Reforma Trabalhista não somente reforça a omissão quanto a problemáticas relevantes presentes nas relações de trabalho contemporâneas que repercutem de forma prejudicial na saúde mental do trabalhador, como também propõe alterações e inserções legislativas que em maioria retiram direitos e pioram as condições de trabalho. Um outro aspecto a ser analisado em seguida, nesta mesma discussão, é quanto à relação entre tempo e trabalho.

### 3.4 A RELAÇÃO ENTRE TEMPO E TRABALHO

Dentre os novos mecanismos de regulação apresentados pela Reforma Trabalhista envolvendo a problemática quanto ao tempo do trabalhador e o prejuízo ao direito da desconexão ao trabalho, importa mencionar sobre a facilitação do banco de horas (art.59, §5º, CLT), a regulamentação do regime de compensação 12x36 (art.59-A, CLT), a possibilidade de acordo individual entre empregado e empregador tendo como objeto a prorrogação de jornada de trabalho (art.59, CLT) e a possibilidade de redução do intervalo intrajornada regulamentado através de norma coletiva que prevalece sobre a lei (611-A, III, CLT).

Entende-se que o texto da Lei nº 13.467/2017 quanto à jornada promove uma interpretação inconstitucional pela adaptação do trabalhador ao serviço e às demandas do empregador, em descon sideração e prejuízo das limitações humanas inerentes aos trabalhadores, principalmente quanto ao repouso. Assim, resta violado consequentemente um direito existencial derivado do direito fundamental do empregado à dignidade no trabalho.

Ademais, a possibilidade de acordar limitações do direito obreiro ao descanso implica em um desrespeito à matéria de norma de higiene, saúde e segurança do trabalhador, não devendo ser objeto de estipulação entre empregador e empregado; primeiro em razão da já discutida posição de hipossuficiência e portanto evidente desvantagem do empregado na relação contratual e segundo por ser objeto a ser disciplinado pelo Poder Público.

Logo, estamos diante de outra ofensa a um preceito garantido pela Constituição Federal que dispõe sobre o “direito dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art.7º, XXII, CF).

Um outro ponto importante a ser mencionado também reside na crítica pela falta de enfrentamento pela Reforma Trabalhista da temática referente o direito à desconexão, considerando também nessa discussão o advento das novas tecnologias no cotidiano que revolucionaram a relação do homem com o trabalho.

A tecnologia viabiliza novas formas de prestação de serviço (a exemplo do aplicativo *Uber* ou o *Uber Eats* e similares), assim como permite a expansão dos limites de espaço e

tempo de modo a tornar possível que se trabalhe em tarefas “de qualquer lugar, a qualquer hora”, estando o empregado conectado o tempo todo ao alcance do contato do empregador (como no caso do regime de teletrabalho, este já legalmente previsto e regulamentado na CLT).

Observa-se que a legislação trabalhista, porém, segue negligenciando estender a estes trabalhadores proteção existente para outras formas “tradicionais” de trabalho, principalmente quanto ao âmbito do controle da duração da jornada e quanto ao estabelecimento de parâmetros de limites para a mediação dos ritmos de trabalho nessas modalidades.

Tal diferenciação é ainda notoriamente contraditória ao disposto pelo art.6º, caput e parágrafo único, da CLT, que prevê equiparação entre os “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão” e os “meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão”.

Além disso, essa mesma diferenciação representa um óbice ao exercício de outros direitos essenciais como o direito à desconexão como sendo um elemento intrínseco à pauta das relações de trabalho humanizadas em meio à era da tecnologia – da qual deveria se elaborar instrumentos para facilitar o cotidiano dos cidadãos da modernidade e não submetê-los a ritmos ainda mais extenuantes de trabalho.

Sobre o direito à desconexão, trata-se de conteúdo já garantido pela Declaração Universal de Direitos Humanos.

Na redação dos artigos 23 e 24 do referido documento, são tutelados os direitos ao trabalho e condições justas e favoráveis de trabalho, garantida remuneração justa e satisfatória que assegure existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social; assim como é devido a todo ser humano o direito “a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho”.

Ainda que a Reforma Trabalhista tenha se proposto a modernizar os contratos de trabalho, o que se verifica é que a Lei 13.467/2017 fomenta a precarização das condições de trabalho além de reforçar a intensificação da exploração e desvalorização da força de trabalho.

O que, inevitavelmente, destaca a condição de extrema vulnerabilidade e repercute na saúde mental do trabalhador em razão do desgaste ao qual é submetido em razão do desrespeito à preservação de normas de saúde e segurança no trabalho, questão já reiteradamente conhecida como questão de saúde pública.

O argumento da negociação direta com o empregador como uma alternativa benéfica para ambas as partes da relação contratual já se demonstra essencialmente inconsistente,



considerando que enquanto a legislação ainda se omite em enfrentar efetivamente essas questões, o tratamento dessas problemáticas ainda se submeterá ao gosto dos interesses do mercado – o que coloca em risco a saúde obreira.

E como já se observa, isso vem resultando no crescente prejuízo da saúde mental da classe trabalhadora.

É importante não perder de vista o caráter coletivo desse prejuízo, considerando que o mesmo dano terá reflexos para a sociedade como o todo; daí a urgência do enfrentamento dessas questões que eram temas potenciais de serem devidamente abordados e regulamentados através da Reforma, mas que não o foram, ainda deixando marcantes omissões legislativas desfavoráveis no cenário trabalhista atual.

### 3.5 OUTROS SILÊNCIOS

Em virtude da aprovação às pressas da Lei 13.467/2017, sem ter sido realizada uma discussão apropriada do conteúdo do texto legislativo e dos seus efeitos junto à sociedade, nota-se que a Reforma Trabalhista acaba por favorecer em grande medida a flexibilização e redução de direitos dos trabalhadores em prol de interesses econômicos em detrimento da omissão diante de questões já presentes e de consequências relevantes no ordenamento jurídico brasileiro que demandam enfrentamento efetivo.

Nessa monografia foi dado destaque para a análise dos aspectos da competitividade, do assédio moral organizacional, a instabilidade das relações de trabalho e da relação entre tempo e trabalho para análise entre os impactos da Reforma e os riscos oferecidos à saúde mental obreira.

Mas também é possível pontuar outras breves considerações acerca das omissões legadas pela Reforma Trabalhista de 2017, antes da conclusão desta pesquisa.

No que diz respeito à dispensa arbitrária, a Constituição Federal dispõe em sede do art.7º, I sobre a proteção do direito dos trabalhadores uma relação de emprego protegida contra a despedida sem justa causa, “nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

A Reforma Trabalhista nada propõe a respeito da criação da referida lei complementar mencionada no artigo. Ainda na contramão da garantia oferecida pelo texto constitucional, a Lei 13.467/2017 inseriu na legislação trabalhista instrumentos que facilitam a dispensa sem justa causa com menor oneração a ser arcada pelo empregador, a exemplo da criação da possibilidade de acordo com o empregado, bem como da banalização das dispensas coletivas ou plúrimas.

Quanto à automação, o inciso XXVII do art.7º da Constituição prevê como direito do trabalhador a “proteção em face da automação, na forma da lei”.

Note-se que o texto da Constituição ora vigente teve sua promulgação há mais de 30 anos e dentro desse longo intervalo de tempo, no qual já houve outras inúmeras inovações tecnológicas incorporadas na rotina de empresas e indústrias (e causadoras de diversas dispensas em massa, considerando a tendência a longo prazo da progressiva substituição de empregados por máquinas e softwares).

Contudo, até o momento não se observa nenhuma previsão legal específica referente à proteção do trabalhador que perdeu e também aquele que poderá vir a perder o seu posto de trabalho em virtude do avanço da automação, o que pode causar impactos sociais e econômicos mais sérios em um futuro não tão distante.

Trata-se de uma preocupação ainda ignorada pela legislação trabalhista, que permanece inerte nesse aspecto, o que poderia ter sido um outro assunto em potencial a ser finalmente regulamentado com a Reforma Trabalhista.

Por fim, é possível considerar que um dos maiores vácuos legislativos reiterados pela Reforma Trabalhista brasileira acerca do assunto diz respeito ao fenômeno da “uberização”, que ainda levanta interpretações jurisprudenciais divergentes acerca da questão do reconhecimento ou não do vínculo empregatício – o que implicará, também, no reconhecimento de todas as consequências trabalhistas e previdenciárias decorrentes – entre o motorista da plataforma e a empresa norte-americana Uber.

Cite-se que a Medida Provisória 808 de 2017 (de vigência já encerrada), que alterou alguns aspectos da Reforma Trabalhista, incluía a seguinte redação ao art.442-B da CLT:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.

§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

§ 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.

Em atenção ao parágrafo 5º do artigo mencionado acima, entende-se que os motoristas autônomos pela redação da MP 808/2017 não possuem qualidade de empregado. Na atual redação do art.442-B da CLT, os parágrafos 1º ao 7º foram suprimidos, restando somente o caput que sofreu alteração em sua redação da seguinte maneira:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Note-se que existe uma manipulação por parte do discurso empreendedor pela defesa do Uber como uma plataforma em que os motoristas que utilizam o aplicativo são “patrões de si mesmos”, tendo uma suposta liberdade para trabalhar diante de vantagens que não seriam possíveis em contratações como empregados celetistas, como a possibilidade de escolher seus horários e fazer o próprio salário a partir do próprio esforço em dirigir tantas corridas necessárias.

Trata-se de uma prestação de serviços extremamente desgastante, tendo em vista a ausência de limitação da duração da jornada, sem controles definidos de intervalos inter/intrajornada, sem possibilidade do pagamento de horas extras, etc.

Os trabalhadores nesse contexto de vulnerabilidade estão, portanto, submetidos a um subemprego que lhes explora oferecendo em contrapartida uma fonte de renda variável e ainda mais riscos à saúde e segurança, os quais devem arcar por conta própria.

Em tempos de severa crise empregatícia, dificuldade para inserção no mercado de trabalho e forte influência do argumento meritocrático, enquanto o entendimento jurisprudencial ainda não é pacificado, entende-se que o silêncio quanto a regulamentação da atividade do Uber como uma prestação de serviço que enseja vínculo de emprego e garantidora de proteções trabalhistas e previdenciárias representa uma outra negligência por parte do Poder Público.

É possível concluir, portanto, que a Reforma Trabalhista de 2017 é bastante silente quanto ao tratamento específico de questões relevantes no ponto de vista da regulamentação e proteção de direitos dentro do cenário de diversas mudanças trabalhistas observadas no Brasil.

Além disso, quanto aos posicionamentos que efetivamente realiza, a Reforma promove em grande medida a piora das condições de trabalho e conseqüentemente acentuam os riscos no que se refere à proteção da saúde mental, um dos direitos fundamentais à preservação da dignidade nas relações de trabalho.

Toda a revisão bibliográfica empreendida até aqui revela que a questão do adoecimento mental está relacionada com uma compreensão ampliada da vivência do trabalho, que perpassa desde a forma de contratação, a estabilidade do emprego, o pertencimento a coletivos, a equilibrada administração do tempo de trabalho e não trabalho, o reconhecimento (simbólico e financeiro) do trabalho efetivado, a limitação das cobranças, dos estímulos e das exigências, bem como o desenvolvimento de relações saudáveis com superiores e colegas.

A tutela da saúde mental não passa apenas pelas prescrições amplas estudadas no capítulo 1, mas também pela cuidadosa regulação do trabalho em atenção a cada um dos possíveis desdobramentos dos elementos contratuais.

Nesse sentido, a Reforma tanto permite em excesso, concedendo aos abusos em relação à saúde mental, quanto deixa de regular aspectos sensíveis e com potencial de perturbação do bem-estar subjetivo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto ao longo desse trabalho, compreende-se desde logo que a existência de uma tutela jurídica preventiva da saúde mental do trabalhador é um pressuposto derivado do paradigma interpretativo das diretrizes constitucionais relacionadas à dignidade da pessoa humana, ao direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado, saudável e seguro, à função social do trabalho e ao princípio de vedação do retrocesso dos direitos sociais.

É necessário atualizar as concepções de riscos ambientais no trabalho de forma a ampliar as medidas de enfrentamento dos riscos à saúde psíquica como questões a serem enfrentadas com mais seriedade pelo Poder Público bem como pelas instituições privadas.

Observa-se que o foco da legislação trabalhista atual ainda reside em questões indenizatórias em detrimento da efetividade do aspecto da prevenção ao adoecimento, o que contribui para o esvaziamento de direitos fundamentais da proteção à higiene, saúde e segurança no trabalho.

A prevenção do adoecimento psíquico dos trabalhadores representa relevante medida de cuidado pela qualidade de vida e reconhecida questão de saúde pública, inclusive no que se refere ao resgate da humanização das relações de trabalho em um contexto marcado pelos avanços tecnológicos no cotidiano da sociedade do trabalho contemporânea.

É uma questão presente em sede constitucional bem como pautada internacionalmente como fundamental objeto de tutela relacionada aos valores de dignidade, democracia, justiça social e cidadania.

Trata-se, também, de uma importante medida de gestão a longo prazo considerando que os afastamentos do trabalho e a queda da produtividade em razão das doenças psíquicas repercutem na economia e na sociedade como um todo; evidenciando uma preocupação de dimensão coletiva.

Apesar da promessa em modernizar a legislação trabalhista brasileira, a Reforma Trabalhista de 2017 é negligente quanto ao enfrentamento de problemáticas relevantes da legislação brasileira no âmbito do Direito do Trabalho e que contribuem para a incidência de doenças psíquicas entre a classe trabalhadora, legando principalmente omissões no ordenamento jurídico que corroboram para o quadro de desproteção e instabilidade ao qual está submetida uma parcela considerável da população inserida no mercado de trabalho atual.

Entende-se que a Reforma Trabalhista de 2017, cristalizada principalmente através da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, que promoveu a alteração de diversos conteúdos

presentes na Consolidação das Leis do Trabalho bem como em outros dispositivos pertinentes à legislação trabalhista, teve forte influência da racionalidade neoliberal.

Nesse sentido, restou demonstrado que existe uma relação possível de ser estabelecida entre os processos de flexibilização e redução de direitos sociais em prol dos interesses econômicos pelo aumento da produtividade através da redução de custo do trabalho fundamentados pela lógica neoliberal; e a piora das condições de trabalho, bem como a precarização dos contratos de trabalho.

A vulnerabilidade do trabalhador ao adoecimento psíquico torna-se acentuada, portanto, em virtude do cenário de perda de direitos e insegurança encontrados no campo das relações trabalhistas.

Dessa maneira, as modalidades precárias de contratação regulamentadas principalmente com o advento da Reforma Trabalhista de 2017 ensejam a exploração da força de trabalho a partir de jornadas extenuantes de trabalho, de baixa e/ou variável remuneração e que incrementam a rotatividade no mercado de trabalho, fomentando um conjunto circunstancial extremamente competitivo e favorável ao sofrimento psíquico associado ao ambiente de trabalho – o que vai na contramão dos valores constitucionais da proteção à relação de trabalho e a dignidade do trabalhador.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA SENADO. **Reforma criou contratos de trabalho precários, aponta audiência.** Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/11/27/reforma-criou-cardapio-de-contratos-de-trabalho-precarios-aponta-audiencia>>. Acesso em 23/11/2019

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais.** São Paulo: Malheiros, 2008

ALMEIDA, Cássia; RODRIGUES, Luciana. **Reforma da Previdência: o futuro da aposentadoria** (Jornal O GLOBO). Matéria disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/reforma-da-previdencia-futuro-da-aposentadoria-23376613>>. Acesso em 29/10/2019

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade.** São Paulo: Boitempo, 2011.

ALVES, Giovanni. **Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório - O novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha.** In: Revista Estudos do Trabalho, Ano IV- Número 8 – 2011. Disponível em: <<http://www.estudosdotrabalho.org/RevistaRET08.html>>. Acesso em 03/09/2019

ANTUNES, Ricardo. **As novas formas de acumulação do capital e as formas contemporâneas de estranhamento (alienação).** Caderno CRH, Salvador, v. 15, n. 37, p. 23-46, 2002. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/18601/11975>> Acesso em 17/09/2019

ARAÚJO, Adriane Reis de. **Assédio moral organizacional.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 73, n. 2, p. 203-214, abr./jun. 2007. Disponível em <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/2307>>. Acesso em 12/11/2019

ASSIS, Valdirene Silva de. **Assédio moral no trabalho vai se intensificar com a Reforma Trabalhista.** Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/noticias/assedio-moral-no-trabalho-vai-se-intensificar-com-a-reforma-trabalhista-02bb/>>. Acesso em 23/11/2019

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS (ANAMATRA). **Definição de "burnout" como estresse crônico pela OMS colabora nas políticas públicas de trabalho.** Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/28218-definicao-de-burnout-como-estresse-chronico-pela-oms-colabora-nas-politicas-publicas-de-trabalho>>. Acesso em: 10/11/2019

ARAÚJO, Maurício Azevedo de; DUTRA, Renata Queiroz; JESUS, Selma Cristina Silva de. **NEOLIBERALISMO E FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL E NA FRANÇA.** Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades, [S.l.], n. 242, p. 558-581, mar. 2018. ISSN 2447-861X. Disponível em: <<https://cadernosdoceas.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/401>>. Acesso em 13/10/2019

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. **Código Civil.** DF, Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm) Acesso em 16/11/2019

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. DF, 5 outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em 16/11/2019

BRASIL. **Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994**. 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 01/10/2019

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 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 20/10/2019

BRASIL. **Decreto nº 93.413, de 15 de outubro de 1986**. 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 02/10/2019

BRASIL. **Lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16019.htm)> Acesso em 26/10/2019

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm)>. Acesso em 26/10/2019

BRASIL. **Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm)>. Acesso em 26/10/2019

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em 20/10/2019

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm)>. Acesso em 08/12/2019

BRASIL. **Portaria nº 3.120, de 1º de julho de 1998**. Disponível em: <<http://renastonline.ensp.fiocruz.br/recursos/portaria-3120-1o-julho-1998>>. Acesso em 14/09/2019

CAMPANA, PRISCILA. **O impacto do neoliberalismo no direito do trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico**. Brasília: Revista de informação legislativa, n. 147, 2000. Disponível em: <[http://www.senado.gov.br/web/cegraf/ri/Pdf/pdf\\_147/r147-12.PDF](http://www.senado.gov.br/web/cegraf/ri/Pdf/pdf_147/r147-12.PDF)> Acesso em 16/10/2019

CAVALLINI, Marta. **Em quase 2 anos de reforma trabalhista, 15% das vagas criadas no país são para intermitentes**. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/25/em-quase-2-anos-de-reforma-trabalhista-15percent-vagas-criadas-no-pais-sao-para-intermitentes.ghtml>>. Acesso em 24/11/2019

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 2ª ed. rev e ampl. São Paulo: Saraiva, 2001.



COSTA, Márcia da Silva. **Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente.** Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 115-131, Mar. 2017. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512017000100008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512017000100008&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 26/09/2019

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

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** 5ª. ed. ampliada, 12ª. reimpressão. São Paulo: Cortez/Oboré, 2009.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social.** 4ª ed, Rio de Janeiro: FGV, 2001.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. **Os limites constitucionais da terceirização.** 1ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n.13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego.** São Paulo: LTR, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR (DIAP). **Reforma Trabalhista: nova lei permite negociação individual, sem mediação do sindicato.** Disponível em <<https://www.diap.org.br/index.php/noticias/noticias/27965-reforma-trabalhista-nova-lei-permite-negociacao-individual-sem-mediacao-do-sindicato>>. Acesso em 02/11/2019

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR (DIAP). **Reforma Trabalhista: salário; remuneração por produtividade; e contratações precárias na nova lei laboral.** Disponível em: <<https://www.diap.org.br/index.php/noticias/noticias/28016-reforma-trabalhista-salario-remuneracao-por-productividade-e-contratacoes-precarias-na-nova-lei-laboral>>. Acesso em 22/11/2019

DUTRA, Renata Queiroz. **Direitos fundamentais sociais à afirmação da identidade e à proteção da subjetividade no trabalho.** Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 4, out/dez 2012.

FILGUEIRAS, Vítor Araújo; CAVALCANTE, Sávio Machado. **Terceirização: debate conceitual e conjuntura política.** Revista da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, vol.14, nº1, jan./jun. 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25699>>. Acesso em 03/11/2019

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado.** Rev. bras. saúde ocup.[online]. 2010, vol.35, n.122 [cited 2019-09-24], pp.229-

248. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572010000200006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 17/09/2019

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD. 3º Trimestre de 2019**. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?t=resultados>> Acesso em 01/11/2019

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION (ILO). **C190 – Violence and Harassment Convention**. Disponível em <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)>. Tradução livre. Acesso em 07/09/2019

KREIN, José Dari. **As mudanças na regulação do trabalho no Brasil após 1990**. In: V Ciclo de Debates em Economia Industrial, Trabalho e Tecnologia (PUC-SP). 2007. Disponível em: <[https://www.pucsp.br/sites/default/files/download/eitt/v\\_ciclo\\_eitt\\_josedarikrein.pdf](https://www.pucsp.br/sites/default/files/download/eitt/v_ciclo_eitt_josedarikrein.pdf)>. Acesso em 03/11/2019

MÁXIMO, Wellton. **Entenda regras de transição da Reforma da Previdência (AGÊNCIA BRASIL)**. Matéria disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-10/entenda-regras-de-transicao-da-reforma-da-previdencia>>. Acesso em 29/10/2019

MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul**, 2015. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/10519-declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015>>. Acesso em 07/09/2019

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **NR 9 – PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS. Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978**. MTE, 1978. Disponível em <[https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos\\_SST/SST\\_NR/NR-09.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-09.pdf)> Acesso em 17/11/2019.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **NR 17 – ERGONOMIA. Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978**. MTE, 1978. Disponível em <[https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos\\_SST/SST\\_NR/NR-17.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-17.pdf)> Acesso em 17/11/2019.

NAÇÕES UNIDAS. **DECLARAÇÃO DO MILÊNIO**. 2000. Disponível em: <<https://www.unric.org/html/portuguese/uninfo/DecdoMil.pdf>>. Acesso em 07/09/2019

NAÇÕES UNIDAS. **Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social**, A.G. res. 2542 (XXIV), 24 U.N.GAOR Supp. (No. 30) p. 49, ONU Doc. A/7630 (1969). Disponível em: <<http://hrlibrary.umn.edu/instreet/spanish/ss1dspdf.html>> Tradução livre. Acesso em 07/09/2019

NAÇÕES UNIDAS. **General Comment nº3, UN doc. E/1991/23**. Disponível em <<https://www.refworld.org/pdfid/4538838e10.pdf>> Tradução livre. Acesso em 03/10/2019

NAÇÕES UNIDAS. **Saúde mental depende de bem-estar físico e social, diz OMS em dia mundial.** Publicação em 10/10/2016. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/saude-mental-depende-de-bem-estar-fisico-e-social-diz-oms-em-dia-mundial/>>. Acesso em 01/10/2019

OLIVEIRA, Ronaldo Nogueira. **Exposição de Motivos EM nº 00036/2016.** MTB. Brasília, 22 de dezembro de 2016. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Projetos/ExpMotiv/MTE/2016/36.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Projetos/ExpMotiv/MTE/2016/36.htm)>. Acesso em 21/10/2019

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Protocolo de San Salvador.** 1988. Disponível em <[http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo\\_de\\_San\\_Salvador.htm](http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm)> Acesso em 03/10/2019

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Enciclopedia de Salud Y Seguridad.** 1998. Tradução livre. Disponível em: <<https://www.insst.es/documents/94886/161958/Sumario+del+Volumen+I/18ea3013-6f64-4997-88a1-0aadd719faac>>. Acesso em 08/09/2019

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Constituição da Organização Mundial da Saúde.** OMS, 1946. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em 08/09/2019

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **RELATÓRIO MUNDIAL DA SAÚDE - Saúde mental:** nova concepção, nova esperança. 1ª ed., Lisboa, 2002. Disponível em: <[https://www.who.int/whr/2001/en/whr01\\_po.pdf](https://www.who.int/whr/2001/en/whr01_po.pdf)>. Acesso em 01/10/2019

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DA SAÚDE (OPAS). **Saúde mental:** é necessário aumentar recursos em todo o mundo para atingir metas globais. OPAS Brasil, 2016. Disponível em: <[https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5694:saude-mental-e-necessario-aumentar-recursos-em-todo-o-mundo-para-atingir-metas-globais&Itemid=839](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5694:saude-mental-e-necessario-aumentar-recursos-em-todo-o-mundo-para-atingir-metas-globais&Itemid=839)>. Acesso em 01/10/2019

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C144 – Consultas Tripartites sobre Normas Internacionais do Trabalho.** 1978. Disponível em <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236116/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236116/lang-pt/index.htm)>. Acesso em 19/10/2019

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C154 – Fomento à Negociação Coletiva.** 1983. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236162/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm)>. Acesso em 20/10/2019

PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde mental no trabalho:** Um direito humano fundamental no mundo contemporâneo. Revista de Informação Legislativa, Brasília a. 48, n. 191, p.209-229, jul./set. 2011. Disponível em <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/242916>>. Acesso em 18/03/2019

PIOVESAN, Flávia. **Direito ao Trabalho e a Proteção dos Direitos Sociais nos Planos Internacional e Constitucional.** In: **Direitos Humanos e direito do trabalho**, p.3-31. São Paulo: Atlas, 2010.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho.** Disponível em <[https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf)>. Acesso em 16/11/2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT.** Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em 17/11/2019.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Genebra, 10 de junho de 1948. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em 16/11/2019.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho:** mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito da saúde:** direito sanitário na perspectiva dos interesses difusos e coletivos. 2. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2011.

SANTANA, Héctor Valverde. **A fixação do valor da indenização por dano moral.** Revista de informação legislativa, v. 44, n. 175, p. 21-40, jul./set. 2007. Disponível em: <[https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/44/175/ril\\_v44\\_n175\\_p21.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/44/175/ril_v44_n175_p21.pdf)>. Acesso em 16/11/2019.

SIMÃO, José Fernando. **Reforma Trabalhista - Dano extrapatrimonial: dano moral, estético e existencial? Parte 1.** Jornal Carta Forense, 02 de outubro de 2017. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/reforma-trabalhista---dano-extrapatrimonial-dano-moral-estetico-e-existencial-parte-1/17882>>. Acesso em 16/11/2019

World Health Organization (WHO). **Mental Health Action Plan 2013 – 2020.** WHO, 2013. Disponível em: <[https://www.who.int/mental\\_health/publications/action\\_plan/en/](https://www.who.int/mental_health/publications/action_plan/en/)>. Acesso em 07/09/2019

World Health Organization (WHO). **Mental Health Atlas.** WHO, 2017. Disponível em: <[https://www.who.int/mental\\_health/evidence/atlas/mental\\_health\\_atlas\\_2017/en/](https://www.who.int/mental_health/evidence/atlas/mental_health_atlas_2017/en/)>. Tradução livre. Acesso em 08/09/2019