

Artigos

O meio ambiente laboral à luz da psicopatologia: o sofrimento no trabalho como causa de transtornos mentais



Cássia Akemi Scottini

Bacharel em Direito pela UFPR, Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela UNAR e Analista Judiciário do TRT da 23ª Região.

A dualidade do trabalho: prazer x sofrimento

A investigação da natureza dos transtornos mentais constitui tarefa complexa, uma vez que, com frequência, são originários de diversos fatores que atuam concomitantemente. Os distúrbios mentais, além disso, podem vir associados a outras doenças, como o alcoolismo, o que dificulta o diagnóstico médico e a sua caracterização.

Como consequência da referida multifatoriedade, surge a necessidade da adoção e implementação de medidas igualmente diversificadas, voltadas ao trabalhador e ao seu meio ambiente, inclusive o do trabalho, com a finalidade de curar ou amenizar tais patologias.

Essa complexidade foi objeto de estudos que culminaram na monografia intitulada de "Absentéismo por transtornos psíquicos no Tribunal Regional do Trabalho – 14ª Região":

As doenças ocupacionais (como saturnismo, silicose ou dermatoses ocupacionais) são mais simples de serem abordadas na medida em que existe um agente etiológico identificado e medidas de controle, diagnóstico e tratamento conhecido e definido. Já outros problemas ou agravos relacionados ao trabalho (como as doenças osteoarticulares e o estresse) são multicausais, de diagnóstico e estabelecimento denexo causal mais complexo e nem sempre claro, necessitando de tratamento para sintomas, distúrbios

ou doenças inespecíficas, múltiplos ou que se sobrepõem e exigem a adoção de medidas corretivas que interferem, não só nos aspectos ambientais, mas também na organização e nas relações de trabalho.¹

O meio ambiente laboral consiste em causa determinante para a saúde, seja em seu aspecto físico ou mental, uma vez que trabalho é fonte de prazer e de contentamento quando o indivíduo se adapta ao modo de organização do trabalho e às condições específicas de execução das tarefas.

O Ministério da Saúde do Brasil realizou estudos que explicam como o labor influencia na satisfação pessoal:

Em nossa sociedade, o trabalho é mediador de integração social, seja por seu valor econômico (subsistência), seja pelo aspecto cultural (simbólico), tendo, assim, importância fundamental na constituição da subjetividade, no modo de vida e, portanto, na saúde física e mental das pessoas. A contribuição do trabalho para as alterações da saúde mental das pessoas dá-se a partir de ampla gama de aspectos: desde fatores pontuais, como a exposição a determinado agente tóxico, até a complexa articulação de fatores relativos à organização do trabalho, como a divisão e o parcelamento das tarefas, as políticas de gerenciamento das pessoas e a estrutura hierárquica organizacional.²

O trabalho, todavia, pode se tornar, nas palavras de Ana

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

2 BRASIL.Ministério da Saúde do Brasil Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério daSaúde do Brasil, 2001. p. 161-162

Cláudia Limongi França, “uma verdadeira prisão e sofrimento.”³ Wanderley Codo, nessa linha de raciocínio, também sustenta que “o trabalho é o momento significativo do homem, é a possibilidade da felicidade, da liberdade, da loucura e da doença mental.”⁴

Essa hipótese ocorre quando não há adaptação total a algum aspecto inerente ao seu meio ambiente, o que ocasiona angústia e sofrimento.

Wanderley Codo, diante desse prisma, discorre sobre as consequências da de tal frustração:

Sobre o trabalho, pouco ou nada se disse. É que paralelamente à alienação, divórcio entre o homem e o produto do homem, foi se concretizando a cisão entre o trabalho e o afeto, a razão e a paixão: o afeto, a paixão, a liberdade, ficaram sitiados na reprodução da força de trabalho, expulsos da produção. Este homem, obrigado a recolher do trabalho os pedaços de sua subjetividade, empurrado a manifestar-se apenas depois do expediente, só pode expressar o seu sofrimento depois que soa o apito, depois do cartão de ponto. Este homem aparece condenado, no mais das vezes, a se expressar na reprodução, despejá-la na família, representá-la nos limites de sua casa. E aí expressará o que for possível: dependência, violência, doença.⁵

Sobre o assunto, Sebastião Geraldo de Oliveira ressalta os fatores que promovem a higidez psíquica do trabalhador:

A saúde mental não é seguramente a ausência de angústia, nem o conforto constante e uniforme. A saúde é a existência de esperança, das metas, dos objetivos que

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

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

5 Ibid., p. 267.

podem ser elaborados. É quando há desejo. O que faz as pessoas viverem é o desejo e não só as satisfações. O verdadeiro perigo é quando o desejo não é mais possível. Surge, então, o espectro da depressão, isto é, a perda do tônus, da pressão, do elã. A psicossomática mostra que esta situação é perigosa, não somente para o funcionamento psíquico, mas também para o corpo: quando alguém está em estado depressivo, seu corpo se defende menos satisfatoriamente e ele facilmente fica doente.⁶

O labor, desse modo, constitui fonte de motivação e satisfação pessoal, mas também causa de sofrimento e de doenças físicas e mentais, conforme as condições específicas de execução e o seu modo de organização.

Sueli Teixeira enfatiza a dualidade existente entre o prazer e sofrimento:

O trabalho provoca diferentes níveis de motivação e satisfação e, dependendo da forma e do meio no qual o trabalhador executa suas atribuições dentro do contexto organizacional a que está inserido, o trabalho pode levar a um quadro de enfermidade. Ou seja, o mesmo trabalho que motiva e concretiza realizações pessoais e sociais, em contrapartida, também implica desgaste físico e/ou mental, com reflexos diretos na qualidade de vida.⁷

Geralmente, ainda que descontentes, os trabalhadores permanecem na função ou mesmo na empresa onde prestam serviços, ante o receio do desemprego. Essa submissão voluntária,

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

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

mas que não traz prazer, porém, não é inofensiva ao trabalhador, agravando os sintomas decorrentes.

Nesse diapasão são os ensinamentos de Ana Cláudia Limongi e França:

O dever ou a necessidade de cumprir o compromisso gera uma tensão, que muitas vezes só é aliviada quando ela é executada. A situação aqui, porém, é mais complexa, pois o sentimento de bem-estar que deriva do alívio das tensões relacionadas ao trabalho só é completamente alcançado quando o exercício da atividade mental está associado com a motivação e a satisfação relacionadas ao conteúdo da tarefa; dessa forma, ao realizar o trabalho, a pessoa sente-se revigorada. Podemos dizer que o prazer surge quando há uma adequada descarga de energia mental no trabalho. Isso contribui para a manutenção da homeostase do organismo e, conseqüentemente, da saúde. Se o trabalho impede a adequada descarga de tensão, via exercício da atividade mental, em função de seu conteúdo de organização, parte dessa tensão será represada, acumulando-se no aparelho mental e causando mais tensão, desprazer e sofrimento, o que pode conduzir à fadiga.⁸

Ainda que o empregado não tenha predisposição para uma patologia mental, é certo que se estiver exposto a um conjunto de fatores inerentes à organização do trabalho a que está submetido que o deixem ansioso, descontente e angustiado por um longo período de tempo, tal situação é determinante para o desequilíbrio psicológico e para a eclosão de transtornos mentais.

O estresse, que é um ponto de partida para desvios mentais mais graves, é benéfico para o indivíduo quando ocorre em ocasiões definidas e por curto lapso temporal, por estimular

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

o desenvolvimento pessoal e a superação de desafios, como, por exemplo, quando se busca cumprir uma meta em determinado prazo.

Independentemente da personalidade de cada um, entretanto, caso a tensão seja contínua e as expectativas frustradas, o labor deixa de ser motivador e aliado, para se tornar um verdadeiro obstáculo, tanto no que diz respeito à execução das próprias atividades quanto em outras esferas, refletindo até mesmo em sua saúde como um todo.

O estresse positivo é denominado *eutress* e o estresse negativo é o *distress*⁹.

Sobre o assunto, Elaine Nassif discorre acerca do caráter dúplice do estresse, bem como acerca de seus limites:

Por mais paradoxal que seja uma mesma realidade pode ser percebida como ameaça ou como estímulo, dependendo da pessoa. Entretanto, o que os novos estudos revelam é que para qualquer pessoa há um limite a partir do qual o nível de stress se torna intolerável. (...) A adaptabilidade do organismo tem limites que não podem ser superados. Todas as pesquisas demonstram que a resistência aos agentes estressantes chega somente até certo ponto. O stress é o grande equalizador das funções biológicas, mas quando se torna crônico ou particularmente intenso, quando o sistema é intensa ou continuamente ativado, quando o indivíduo não consegue mais adaptar-se, entra-se na área do risco psicossomático que torna o indivíduo vulnerável ao desenvolvimento de doenças com variadas modalidades expressivas.¹⁰

É evidente, dessa forma, que qualquer ser humano

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

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

submetido a um alto nível de estresse pode ter seu equilíbrio físico e psíquico abalado. No meio ambiente laboral isso se torna ainda mais nítido, uma vez que o trabalho constitui fonte de reconhecimento pessoal e social, mas também causa de insatisfação, todavia mostra-se imprescindível para a subsistência.

Os transtornos mentais à luz de correntes da psicologia

Existem diversas correntes que explicam a relação existente entre a saúde mental e o labor, como a psicossomática, a sócio-história, as que tratam da relação entre estresse e trabalho e, ainda, a psicopatologia do trabalho - também conhecida por psicodinâmica do trabalho, baseada nos estudos realizados por Christophe Dejours.

A psicossomática parte de uma análise que considera a pessoa como um ser humano de modo integral, considerando o aspecto físico, o mental e o ambiental e reflete sobre como essas esferas são interdependentes e determinantes entre si.

Ana Cristina Limongi França explica a tese:

A abordagem psicossomática mostra que essa divisão pode ser suplantada e realiza o trabalho de restaurar a interdependência dessas três partes e evidenciar que o ser humano é um todo, interligado em profundas e complexas relações que, embora pouco compreendidas, são permanentes e decisivas em nossa vida.¹¹

Por sua vez, a corrente sócio-histórica “incorpora na análise os processos sociais, culturais e econômicos nos quais o indivíduo se insere e completa a relação entre a realidade dos objetos e a realidade das representações.”¹²

Seu fundamento é a evolução da sociedade, bem como do modo de produção, baseando-se na premissa de que as doenças

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

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

mentais decorrem da ruptura entre a história individual do sujeito e a relativa ao seu meio, seja econômico ou social.

Essa linha doutrinária aborda a questão da contradição decorrente do capitalismo, qual seja: ao mesmo tempo em que ele propicia o acúmulo de riqueza por parte dos empregadores, ocasiona a alienação do trabalhador e, conseqüentemente, os transtornos mentais.

O homem pode produzir frutos para a sua subsistência e em prol da sociedade. Conforme Karl Marx, todavia, no modo de produção capitalista há uma verdadeira separação entre o indivíduo e os frutos do seu trabalho, que são apropriados pelo empregador, ou seja, acontece o estranhamento do trabalhador em relação ao que cria:

A relação do trabalhador com o produto do trabalho como objeto-estranho e poderoso sobre ele. Esta relação é ao mesmo tempo a relação com o mundo exterior sensível, com os objetos da natureza como um mundo alheio que se lhe deforma hostilmente.¹³

Tal situação ocorre também em relação ao modo de organização do trabalho, pois esse foi imposto pelo empregador independentemente da concordância do empregado, que o aceita pela necessidade de subsistência própria e de sua família. Segundo Karl Marx:

O trabalho não é portanto, voluntário, mas forçado, trabalho obrigatório. (...) A externalidade do trabalho aparece para o trabalhador como se não fosse seu próprio, mas de um outro, como se o trabalho não o pertencesse, como se ele não pertencesse a si mesmo, mas a um outro.¹⁴

Existe, ainda, o estranhamento em relação ao empregador,

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

14 Id.

até mesmo porque o trabalhador se torna alheio à própria essência humana: “O trabalho estranhado inverte a relação a tal ponto que o homem, precisamente porque é um ser consciente, faz da sua atividade vital, da sua essência, apenas um meio para a existência.”¹⁵

Segundo essa corrente, portanto, o sujeito é desapropriado dos frutos que produziu e deixa de ter satisfação na execução do labor, por este constituir um elemento estranho e imposto à natureza do trabalhador, o que pode ser fonte da alienação e de patologias mentais.

Por outro lado, de acordo com os estudos que tratam do estresse e trabalho, Fernanda Moreira de Abreu ensina que existem duas esferas laborais determinantes para o surgimento dos quadros depressivos: a organização do trabalho como um todo e as condições específicas em que é realizado.

Os agentes que influenciam na saúde, dessa forma, são, exemplificativamente: conteúdo das tarefas, dos modos operatórios e dos postos de trabalho; ritmo e intensidade; fatores mecânicos e condições físicas; sistemas de turnos; sistemas de premiação e incentivos; fatores psicossociais e individuais; relações entre colegas e chefias; e medidas de proteção coletiva e individual implementadas pelas empresas.¹⁶

Nesse diapasão:

Primeiramente, em relação às condições de trabalho, devem ser verificadas as condições físicas, químicas e biológicas, vinculadas à execução do trabalho, que interferem na saúde mental do trabalhador. Aqui, maior enfoque é dado à depressão relacionada ao trabalho ocasionada devido à exposição do empregado a algumas substâncias químicas, quadro que pode ser amenizado por meio da adoção de medidas de controle ambiental, como o enclausuramento de processos e isolamento de setores de trabalho, monitoramento das concentrações de ar,

15 Id.

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

fornecimento de equipamentos adequados, entre outros.

Quanto à organização do trabalho, esta tem o efeito mais preponderante na determinação dos agravos psíquicos relacionados com o trabalho e, nesta esfera, engloba-se a estruturação hierárquica, a divisão de tarefas, a estrutura temporal do trabalho, as políticas de pessoal e as formas de gerenciamento adotadas pela empresa. Fica claro, neste aspecto, que quanto menor é a participação do trabalhador na organização de sua própria atividade e no controle da mesma, maiores as probabilidades de que esta atividade seja desfavorável à saúde mental.¹⁷

Por fim, quanto à psicopatologia do trabalho, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca ensina, com fulcro nos estudos de Christophe Dejours, que elementos laborais externos, como as relações interpessoais e hierárquicas, e o modo de execução das tarefas, influenciam na formação da própria personalidade e acarretam sintomas na saúde:

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

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

17 Ibid., 44-45.

manutenção do trabalho e a de seus resultados concretos.¹⁸

Desse modo, a partir de uma análise da psicodinâmica do trabalho em conjunto com a psicossomática, os estudos que tratam do estresse e trabalho e a corrente sócio-histórica, resta evidenciado que o meio ambiente laboral é determinante para a eclosão de transtornos mentais.

Ante a importância da tese sustentada pela psicopatologia, bem como da contemporaneidade de seus fundamentos, mister aprofundar os estudos acerca dessa corrente.

O meio ambiente de trabalho sob o prisma da psicopatologia

De acordo com a corrente da psicopatologia do trabalho e conforme Christophe Dejours, o empregado utiliza estratégias defensivas com o intuito de manter-se no ambiente laboral, adaptar-se ao modo de organização, superar a insegurança em relação à execução das tarefas e, ainda, alcançar a produtividade esperada pelo empregador. Sem essas estratégias, não consegue adequar-se naturalmente à estrutura laboral, o que pode originar conseqüências como o isolamento em relação aos demais colegas, a diminuição da produtividade e até mesmo a sua própria demissão, bem como propiciar o surgimento de distúrbios psíquicos leves a graves.

Sobre o assunto, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca assevera que: "É evidente que qualquer afetação física ou mental só poderá ocorrer dependendo das condições individuais para o estabelecimento de mecanismos de autodefesa. Cada pessoa reage a seu modo ante as adversidades."¹⁹

Assim, apesar da existência de estratégias defensivas profissionais para o enfrentamento das adversidades no meio ambiente laboral, os trabalhadores podem aderir a elas ou não, dependendo de sua personalidade, ou então empregá-las com maior ou menor intensidade.

18 FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, n° 67-06/670, p.172, junho de 2003.

19 FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, n° 67-06/670, p.175, junho de 2003.

"Quanto mais rígido é o modo de organização, mais a divisão de tarefas é acentuada e repetitiva, maior é o isolamento do empregado e menor é o conteúdo significativo do trabalho, o que ocasiona elevado grau de sofrimento."

As estratégias defensivas podem ser individuais ou coletivas quando são, respectivamente, aplicadas pelos empregados isoladamente ou pela classe trabalhadora como um todo, e refletem o sofrimento vivenciado em relação ao conteúdo significativo da tarefa ou ergonômico do trabalho.

Sobre as estratégias coletivas, Hilda Alevato leciona:

A interação entre as ações emocionais dos membros do grupo gera um comportamento coletivo com características emocionais do ente grupal. Trata-se de um vínculo entre os membros do grupo, o indivíduo e o líder. Se, por alguma razão, os elos rompem, implode-se a existência do grupo. Dessa forma, a dinâmica psíquico-coletiva dos grupos sociais adquire autonomia, reagindo de forma pulsional, ora de maneira positiva, ora de modo negativo. O conjunto das perdas sociais pode gerar uma série de comprometimentos nesta dinâmica, afetando não só os próprios grupos, como a saúde dos indivíduos que os compõem.²⁰

O conteúdo significativo da tarefa está relacionado com as expectativas do trabalhador, seja ele um operário da linha de produção ou um escriturário. A tarefa adquire significado quando ela é útil para a empresa, para o trabalhador e para a própria sociedade; quando permite a qualificação, gerando o aperfeiçoamento físico, intelectual ou até mesmo social; e, ainda, quando ela é digna e decorrente do esforço pessoal.

Quanto mais rígido é o modo de organização, mais a divisão de tarefas é acentuada e repetitiva, maior é o isolamento do empregado e menor é o conteúdo significativo do trabalho, o que ocasiona elevado grau de sofrimento.

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

Christophe Dejours descreve essa realidade:

O sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. Quando um trabalhador usou de tudo o que dispunha de saber e de poder na organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar de tarefa: isto é, quando foram esgotados os meios de defesa contra a exigência física.²¹

O bem-estar propiciado pelo conteúdo significativo da tarefa, entretanto, não se mostra suficiente quando as condições de trabalho e a ergonomia são inadequadas.

O conteúdo ergonômico é um fator de extrema importância para a saúde, na medida em que a inadaptação ao ambiente gera doenças diretamente relacionadas à saúde física, mas também pode comprometer a higidez mental, por trazer aborrecimento e desconforto.

Nesse prisma, deve ser ponderada a personalidade de cada empregado quanto ao que considera estimulante, pois para uns é o trabalho com forte exigência física, para outros é o labor intelectual.

Christophe Dejours cita exemplos:

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

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

sentem. O que outros não poderiam suportar, eles querem avidamente.²²

Desse modo, quando o trabalhador não encontra prazer no que diz respeito às suas exigências físicas e psicomotoras, ele procura em atividades externas o que não encontra no ambiente de trabalho, tais como aulas de yoga – para os que preferem atividades mais sedentárias -, e de futebol – para aqueles que se satisfazem com atividades que demandam grande esforço físico. Essa busca, todavia, que pode ser considerada como uma verdadeira estratégia defensiva individual, muitas vezes não é suficiente para impedir o surgimento de distúrbios físicos e psicológicos.

Mostra-se necessária, assim, a coexistência dos dois referidos fatores, o conteúdo significativo do trabalho e o ergonômico, para alcançar o bem-estar laboral. Quando um dos elementos não está com consonância com as expectativas do trabalhador, então ele se utiliza das estratégias defensivas individuais e coletivas, mesmo que inconscientemente.

Um caso, tratado por Christophe Dejours, que merece destaque é o das telefonistas, as quais estão permanentemente sendo vigiadas em suas ações, falas e jornada de trabalho, devendo obedecer a parâmetros de atendimentos.

Em geral, elas respondem mecanicamente a uma pergunta, sempre de maneira idêntica, não sabendo como reagir a perguntas diversas daquelas que lhes foram estabelecidas como padrão, causando impaciência ao interlocutor, o que, juntamente com a fiscalização permanente do superior hierárquico, causa-lhe sofrimento e tensão nervosa.

A estratégia defensiva dessa classe trabalhadora consiste, então, no atendimento rápido, mecânico, ou seja, quanto mais depressa trabalham, menos tempo permanecem com o cliente irritado na linha, bem como mais reduzida é a possibilidade de cometerem erros.

Ainda, a título exemplificativo, nas grandes empresas é possível verificar a existência de uma divisão nas estratégias, que variam conforme a natureza da tarefa desempenhada: as utilizadas

22 Ibid., 59.

pelos gerentes e gestores é denominada por Christophe Dejours de estratégia coletiva de defesa do cinismo viril e a estratégia dos trabalhadores hierarquicamente inferiores é chamada de estratégia defensiva individual dos antolhos voluntários.

A primeira é consequência das ameaças e condições que são impostas aos superiores hierárquicos. Apesar da ciência de que irão escolher os que serão promovidos, bem como os que serão demitidos; de que sua tarefa consiste basicamente em exigir maior produtividade de seus subordinados independentemente do sofrimento que isso irá lhes causar e; ainda, de que os resultados da empresa, em sua maioria, não revelam a realidade, mas apenas os pontos que interessam aos proprietários das empresas; os gerentes continuam a exercer suas atividades a fim de não perder o emprego, justificando suas condutas como inerentes ao próprio trabalho, uma negação coletiva do real.

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

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

Nas palavras de Christophe Dejours:

Mas como só a negação nem sempre é o bastante, eles acrescentam também a provocação. Nas pesquisas que fiz nos últimos anos pude constatar a existência de concursos organizados entre os gerentes, nos quais se ostentam o cinismo, a capacidade de fazer ainda mais que o exigido, de apresentar números, em se tratando de enxugamento de pessoal, que superem em muito aqueles estipulados pela direção, como lances num leilão. Alguns chegam

a fazer declarações destemperadas diante dos subordinados ou em plena fábrica, para provar que não temem mostrar sua coragem e determinação na frente de todos, bem como sua capacidade de enfrentar o ódio daqueles a quem vão fazer mal.²³

(...)

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

Por outro lado, os trabalhadores hierarquicamente inferiores utilizam a estratégia defensiva individual dos antolhos voluntários, consistente em um verdadeiro retraimento da consciência intersubjetiva.

Há a resignação tanto no que diz respeito à exploração do empregador, quanto no tocante ao sofrimento decorrente das condições e da organização do trabalho, o que pode ser até mesmo considerado indiferença e acomodação.

Isso ocorre porquanto atitudes ativas isoladas surtem pouco – ou nenhum – efeito, até mesmo diante do medo dos trabalhadores de perder o emprego ou serem alvo de críticas ao desenvolvimento da empresa e da economia. Assim, eles acabam se isolando dos demais, ante a impassibilidade com relação aos demais colegas vítimas de sofrimento.

Christophe Dejours denomina esse tipo de comportamento como normopático:

Pode resultar de uma estratégia defensiva e não da organização estrutural da

23 DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006, p. 88-94.

personalidade. Ele pode ser convocado a pretexto de estratégia individual de defesa, não para lutar contra a angústia endógena, proveniente de conflitos intersíquicos, mas para se adaptar ao sofrimento causado pelo medo, em resposta a um risco proveniente do exterior, o da precarização, isto é, precisamente o risco de ser subjugado socialmente pelo processo de exclusão que não se pode dominar. Aqui o medo é central e decisivo. Medo de perder seu posto, de perder sua condição.²⁴"

Segundo o estudioso em tela, o elemento comum das estratégias defensivas dos trabalhadores nas mais variadas atividades é a retração da esfera mental, de maneira quase que inconsciente, colocando a virilidade acima da racionalidade ou tornando-se indiferente à exploração pelos empregadores.

O empregado, com o intuito de se adaptar ao sofrimento, fica destituído de uma visão crítica para superar, amenizar e até mesmo extinguir as razões que lhe provocam sofrimento no ambiente de trabalho. As estratégias defensivas, portanto, são uma maneira de superar o medo, e quando isso não ocorre, de mantê-lo a um limite suportável.

No entanto, elas revelam caráter ambíguo, pois até mesmo beneficiam os empregadores, que delas tiram proveito para aumentar a produtividade e o lucro.

Nessa esteira:

Se a função primeira dos sintomas de defesa é aliviar o sofrimento, seu poder de ocultação volta-se contra seus criadores. Pois sem conhecer a forma e o conteúdo desse sofrimento, é difícil lutar eficazmente contra ele. No fim, as estratégias defensivas, em razão da sua própria eficácia em relação ao equilíbrio mental, opõem-se a uma evolução que poderia levar a uma estabilidade, num

24 *Ibid.*, 118.

nível menos medíocre. (...) Nesse caso, trata-se de uma alienação, que passa pelas ideologias defensivas, de modo que o trabalhador acaba por confundir com seus desejos próprios a injunção organizacional que substituiu seu livre arbítrio. Vencido pela vontade contida na organização do trabalho, ele acaba por usar todos os seus esforços para tolerar esse enxerto contra sua natureza, ao invés de fazer triunfar sua própria vontade. Instalado o circuito, é a fadiga que assegura sua perenidade, espécie de chave, necessária para fechar o cadeado do círculo vicioso.²⁵

Como exemplo, cita-se, novamente, o trabalho das telefonistas. Diante da tensão nervosa que essa tarefa ocasiona, a estratégia defensiva consiste em finalizar as ligações o quanto antes, o que acarreta ter que atender mais ligações, uma vez que quanto mais rápido se desliga o telefone, mais velozmente ele volta a tocar, o que, de forma irônica, aumenta a sua produtividade.

Quando o sujeito não se ambienta satisfatoriamente à organização do trabalho e às condições laborais, bem como não adere às estratégias defensivas individuais ou coletivas de sua classe profissional, sua inadaptação é perceptível de plano, seja pela sua falta de produtividade por não utilizar as estratégias defensivas que são exploradas pelo empregador, seja pela sua exclusão em relação aos demais membros da categoria profissional, que o relegam a um segundo plano por não o considerarem do grupo.

Exemplo da última situação são os que trabalham em escritório, mas que não são alheios às pressões do empregador, aos modos de organização do trabalho e, inconformados, rebelam-se contra tais elementos, o que o afasta dos demais colegas receosos de manter contato com aquele que o chefe considera como insubordinado ou inconveniente.

Ainda, mesmo que o trabalhador utilize as estratégias defensivas, elas podem voltar-se contra ele próprio, como já exposto,

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

tendo em vista que são exploradas pelo empregador para aumento da produtividade e do lucro, o que gera um círculo vicioso.

Quanto maior é a utilização das estratégias defensivas do trabalhador, mais o empregador pode explorá-la, o que agrava a inadaptação ao trabalho e, conseqüentemente, o sofrimento.

À luz da psicopatologia, assim, é possível afirmar que a organização do trabalho e as condições laborais podem ocasionar transtornos psíquicos, tanto pela frustração no tocante ao conteúdo significativo da tarefa ou ergonômico quanto pela exploração das estratégias defensivas por parte dos empregadores.

Importante observar, no entanto, que, uma vez que as patologias mentais não detêm o mesmo reconhecimento na organização laboral das doenças físicas, elas somente recebem a caracterização como doença em seu estágio final, quando estão consolidadas e já causaram danos muitas vezes irreversíveis à saúde do empregado.

Panorama das patologias mentais e do meio ambiente de trabalho na atualidade

Segundo Gilda Paoliello Nicolau, “o século XXI será das doenças do cérebro, resultado do esforço descomunal do ser humano para acompanhar a rápida evolução social.”²⁶ Nesse sentido, a Organização Mundial da Saúde apontou a depressão como a quinta maior questão de saúde pública do mundo, que já atinge 350 milhões de pessoas e, em 2.020, ocupará o segundo lugar do ranking das doenças que mais matam, perdendo apenas para as doenças cardíacas²⁷.

De acordo com uma pesquisa patrocinada pela “ISMA” (Internacional Stress Management Association), o Brasil ocupa a segunda colocação no que diz respeito à quantidade de pessoas acometidas pela síndrome de *burnout*.²⁸

Conforme Sueli Teixeira, os transtornos mentais estão, nas

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

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

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

estatísticas da Previdência Social, na terceira posição entre as causas de concessão de benefícios previdenciários. As atividades que mais apresentam casos de distúrbios psíquicos são bancárias e comerciais e, também, os setores de extração de petróleo, transporte aéreo, captação, tratamento e distribuição de água, fabricação de produtos têxteis

A autora, entretanto, pondera que a pesquisa ainda não retrata todos os casos existentes, pois deixa de abranger, por exemplo, os trabalhadores informais. Alia-se, a isso, o fato de que muitas das patologias são consideradas como problemas pessoais tão somente, não decorrentes da prestação de serviços:

Os números das estatísticas ficam muito aquém da realidade, pois se referem somente a trabalhadores com emprego formal e que, segundo dados do Ministério da saúde, a depressão corporativa caracterizada pela tristeza, cansaço e excesso de preocupação atinge 17% dos trabalhadores no auge da vida profissional, na faixa dos 25 a 40 anos. Entretanto, mesmo diante desse preocupante panorama, um levantamento realizado pela Universidade de Brasília demonstrou que quase 99% dos benefícios concedidos pelo órgão previdenciário para trabalhadores com transtornos mentais foram considerados problemas pessoais dos trabalhadores, não relacionados à profissão, ante a dificuldade da comprovação do nexo entre a atividade exercida e o adoecimento.²⁹

Maria José Gianella Cataldi discorre sobre as causas do aumento de patologias mentais na atualidade, destacando o papel da globalização:

A globalização permitiu uma mobilidade muito maior de bens, serviços e fluxos de capital entre os países; deu início a uma importante intensificação da competição internacional; desencadeou uma busca de

29 Ibid., p. 32.

eficiência máxima por parte das empresas, assim como implementou programas de racionalização que levaram à dispensa em massa de trabalhadores.(...) Diante da nova ordem econômica mundial, as empresas se adequaram internamente, com inovações tecnológicas e novas formas de produção, sendo que, a maior parte dos ônus desse ajuste estrutural e da racionalização do setor produtivo e comercial das empresas fosse colocada sobre o emprego, ou melhor, sobre o trabalhador. A indústria brasileira alcançou consideráveis aumentos na produtividade, incorporando novas tecnologias. O resultado não apenas se refletiu no desemprego, mas principalmente no crescimento rápido do setor informal. Os empresários e trabalhadores também estão expostos a novos desafios e se submetem à grande pressão, em razão da exigência de maior produtividade e da necessidade de manter o emprego. Quem continua no emprego tem que fazer mais e com um custo menos ou com menos recursos. Estamos vivendo a época em que sob a égide de uma sociedade moderna, os empregados cada vez mais vêm perdendo os seus direitos, renunciando inclusive, ao direito de preservarem a sua saúde.³⁰

As transformações do meio ambiente de trabalho exigem maior capacidade de adaptação às mudanças e mais produtividade. Nas palavras da aludida autora:

O cansaço físico gerado pelo ritmo acelerado da antiga economia industrial está sendo superado pela fadiga mental gerada pelo ritmo do nanossegundo da nova economia da informação.(...) A atual cultura do computador opera numa medida de tempo

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

menor que o segundo, uma unidade de duração tão minúscula que nem pode ser experimentada pelos sentidos humanos³¹

Sobre o assunto, Domenico Di Masi frisa como essas alterações são sentidas pelos trabalhadores:

A maioria dos trabalhadores sente-se totalmente despreparada para lutar com enormidade da transição que está ocorrendo. Os atuais avanços tecnológicos e as iniciativas de reestruturação econômica parecem ter se abatido sobre nós sem se fazer anunciar. Subitamente, em todo o mundo, homens e mulheres perguntam se existe, para eles, algum papel que possam desempenhar no novo futuro que se abre para a economia global. Trabalhadores com anos de estudo, habilidades e experiência enfrentam a perspectiva muito real de serem declarados excedentes pelas novas forças de automação e informação.³²

De acordo com Sidnei Machado, ademais, tal mudança gera degradação nas relações de labor, por meio da flexibilização dos direitos e devido ao aumento da informalidade:

Os reflexos da reestruturação produtiva no mundo do trabalho, com a chamada modernização científica e tecnológica, ao contrário de reduzirem os riscos, introduzem nova degradação nas condições de trabalho, num contexto de flexibilização e informalização, agregando-se aos riscos clássicos do trabalho e alimentando os já insuportáveis índices de acidentes e doenças profissionais. A desigualdade na duração do contrato gera uma desigualdade nas condições de trabalho ofertadas. A cada dia

31 Ibid., p. 27; 29.

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

ficam mais distantes os objetivos de redução e eliminação dos riscos do trabalho, hoje uma preocupação humanitária e econômica, que evita o sofrimento humano e os prejuízos econômicos e melhora a qualidade de vida dos trabalhadores.³³

Para Sadi Del Rosso, as novas condições impõem aos trabalhadores uma carga de labor mais intensa, a ser executada de modo mais veloz, gerando efeitos deteriorantes para a higidez física e mental:

Quaisquer que sejam as condições de sua realização, o trabalho está sendo transformado pela exigência de mais resultados materiais ou imateriais, o que implica que o agente deve empenhar mais suas energias físicas, mentais ou sociais na obtenção de mais resultados, de mais elevados objetivos, em suma de mais trabalho. O trabalho em si começa a ficar mais denso, mais intenso, mais produtivo, aumenta a geração de mais trabalho e de valores. (...) Os efeitos sobre a saúde da classe trabalhadora vão para além da questão física e se manifestam também sobre a saúde mental.³⁴

Nessa linha, o Ministério da Saúde também observa que os recentes modos de organização têm gerado novas patologias, inclusive psíquicas:

A adoção de novas tecnologias e métodos gerenciais facilita a intensificação do trabalho que, aliada à instabilidade no emprego, modifica o perfil de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores, expressando-se, entre outros, pelo aumento

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

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

da prevalência de doenças relacionadas ao trabalho, como as Lesões por Esforços Repetitivos, também denominadas de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho; o surgimento de novas formas de adoecimento mal caracterizadas, como o estresse e a fadiga física e mental e outras manifestações de sofrimento relacionadas ao trabalho.³⁵

Consoante Maria José Gianella Cataldi, os distúrbios mentais manifestam-se com mais evidência em atividades repetitivas. Nelas, assim como no modelo de produção taylorista-fordista, há a diminuição do esforço intelectual, tendo em vista a sua mínima utilização ou mesmo desnecessidade para a execução das tarefas e, ainda, existe o isolamento do trabalhador em relação aos demais colegas:

Atualmente, eles agem exclusivamente como observadores, impossibilitados de participar ou interferir no processo de produção. O que acontece na fábrica ou no escritório já foi pré-programado por outra pessoa que, provavelmente, jamais participará pessoalmente do processo produtivo.³⁶

Importante destacar, além disso, o desenvolvimento de novas formas de gestão das empresas. Ao concederem maior poder decisório aos trabalhadores, descentralizando-o; ao dividirem a responsabilidade pela produtividade e pelos lucros da empresa; e, também, ao empregarem técnicas de controle de desempenho individual e coletivo, geram ainda mais tensão e ansiedade.

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

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

Wilson Ramos Filhos aborda a temática:

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

Embora continuem provocando ansiedade pela possibilidade de perda dos empregos caso as expectativas dos empregadores não sejam atingidas, como nas fases capitalistas anteriores, os modernos sistemas de controle amplificam tal ansiedade fundamentalmente por dois motivos ambos configurando assédio moral institucional. Primeiro em razão do aumento da intensidade do trabalho. Depois, em função das possibilidades de controle difusas pela introdução de novas tecnologias e de sistemas informatizados de gestão.³⁷

Nessa mesma esteira de raciocínio, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca observa que as novas formas de gestão provocam alta sobrecarga e estresse:

A sociedade pós-industrial liberta os movimentos do trabalhador da correia *taylorista* de produção. Livra seus gestos corporais, mas exige total integração da mente, da alma do trabalhador. Assim, a reengenharia empresarial, inspirada no

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

modelo de enxugamento *toyotista*, com a delegação de responsabilidade às equipes, está achatando a pirâmide empresarial, eliminando as chefias intermediárias e agravando o desemprego estrutural, tornando-se, assim, alto fator de stress e sobrecarga aos trabalhadores.³⁸

Os trabalhadores da sociedade moderna, desse modo, são submetidos a metas empresariais acima de suas capacidades e novos modos organização do trabalho, o que, aliado ao desemprego crescente, causa-lhes angústia e, assim, comumente apresentam ansiedade, irritação, frustração, stress e outras anomalias que podem evoluir para doenças psicossomáticas.

Esses distúrbios psíquicos, apesar de apresentarem sintomas mais leves que a depressão e a síndrome de *burnout*, por exemplo, nem por isso deixam de ser doenças e, assim, igualmente necessitam de medidas preventivas e de reversão.

Para Ana Cristina Limongi França e Avelino Luiz Rodrigues, as patologias mentais são: “o conjunto de reações que um organismo se desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação.”³⁹

Ainda, Fernanda Moreira de Abreu aborda as causas das doenças mentais decorrentes do trabalho:

As decepções sucessivas em situações de trabalho frustrantes, as exigências excessivas de desempenho cada vez maior geradas pelo excesso de competição, a ameaça permanente de perda do trabalho podem vir a determinar depressões mais ou menos graves ou protraídas.⁴⁰

38 FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, n° 67-06/670, p.173;178, junho de 2003.

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

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

Nos dias atuais, portanto, encontram-se facilmente exemplo de elementos nocivos à saúde inerentes ao modo de organização do trabalho ou às condições laborais específicas e que são responsáveis pela insatisfação dos empregados, tanto em relação ao conteúdo significativo da tarefa quanto ao conforto ergonômico. Observa-se, ainda, a utilização de estratégias defensivas, bem como a sua exploração pelo empregador visando ao aumento da produção.

Informatização, dispensa em massa, jornadas extenuantes, metas inatingíveis, carga excessiva, falta de amparo à promoção do equilíbrio mental do empregado e assédio moral, inclusive o organizacional, são apenas alguns casos que retratam esse quadro vivenciado pelos trabalhadores, os quais são bem abordado pelas correntes da psicologia que tratam do tema, especialmente pela psicopatologia e pela corrente que trata do estresse em relação ao trabalho.

Há, entretanto, os defensores da tese de que a existência de metas rigorosas e o aumento da pressão para seu cumprimento, por exemplo, são intrínsecos às condições do mundo moderno. Em cada caso, todavia, deve se verificar sua freqüência e sua intensidade, bem como limites suportados pelo prestador de serviços, individualmente.

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

Ao privilegiar a contratação de trabalhadores polivalentes, voltados para o atendimento dos interesses dos proprietários dos meios de produção e dos clientes, as condições da prestação laboral implicam mais altas taxas de ansiedade, em comparação ao período anterior, pela intensificação do trabalho implícita a tal sistema. De fato, os para além do cliente externo e de seus protocolos de qualidade, auditores e controllers, novos métodos de gestão construíram o conceito de cliente interno, pelo qual cada unidade produtiva é considerada como fornecedor da seguinte, de modo que eventuais atrasos

ou imperfeições no trabalho prejudicam o cliente interno e, algumas vezes o sistema de remuneração dos integrantes daquela unidade produtiva consumidora do resultado do trabalho da unidade produtiva fornecedora . Tendo em vista que cada unidade produtiva é ao mesmo tempo cliente interno e fornecedora de várias outras unidades produtivas, resta amplificado o sistema interno de cobrança de resultados, intensificando não apenas o trabalho de cada empregado e de sua equipe, mas intensificando também os níveis de estresse e de ansiedade difusos em todo o processo produtivo.

Essas novas formas de gestão implicam práticas institucionais reiteradas de ampliação dos níveis de ansiedade nos empregados, seja quanto ao estabelecimento de metas, seja quanto à intensidade imposta na prestação laboral e seus conseqüentes mecanismos de controle que terminam por causar sérios transtornos à saúde dos subordinados. Nesse sentido, o próprio modo de gestão, caracterizado por micro-traumatismos ao longo de determinado período , configura a reiteração inerente ao conceito dessas práticas empresariais antijurídicas, aqui cognominadas como assédio moral empresarial.⁴¹ (grifos acrescidos)

Assim, embora as empresas estipulem metas abusivas, entre outras medidas, com a finalidade de aumentar competitividade no mercado, importante anotar que tal postura não deve ser, de maneira alguma, considerada normal e vinculada à prestação de serviços da modernidade.

Aqui, cabe colacionar, oportunamente, a lição de Christophe

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

Dejours sobre o que denomina de banalização da injustiça social:

As pessoas que dissociam sua percepção do sofrimento alheio do sentimento de indignação causado pelo reconhecimento de uma injustiça adotam frequentemente uma postura de resignação. Resignação diante de um fenômeno: a crise do emprego, considerada uma fatalidade, comparável a uma epidemia, à peste, à cólera e até à AIDS. Segundo essa concepção, não haveria injustiça, mas apenas um fenômeno sistêmico, econômico, sobre o qual não se poderia exercer nenhuma influência.⁴²

Merece destaque, nesse ponto, a questão do teletrabalho. O fato de o meio ambiente laboral transferir-se para a residência não o torna distinto daquele existente na empresa, pois o empregado está sujeito à análise da produtividade igualmente, bem como a metas e prazos. Apesar de a prestação de serviços ser mais flexível, ademais, a jornada se confunde com a vida pessoal e o indivíduo fica isolado dos demais colegas, causando maior grau de descontentamento.

Ainda que as condições de trabalho sejam diversas, desse modo, essa situação não afasta, por si só, a tese de que o labor pode ser causa de patologias psíquicas.

Diante desse prisma, surgem como relevantes as questões do assédio moral, bem como do fenômeno denominado *mobbing*, que podem ser formas de exploração das estratégias defensivas dos trabalhadores, com a desestabilização da psique visando à auto-promoção, ao afastamento da concorrência ou mesmo como exemplo a outros trabalhadores.

Maria José Gianella Cataldi conceitua o assédio moral:

O assédio moral no trabalho é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada

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

de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações desumanas e a éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. (...) O assédio moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da OIT com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionada com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e a Organização Mundial da Saúde, estas serão décadas do mal estar da globalização, onde predominará depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização do trabalho e que estão vinculadas as políticas neoliberais.⁴³

E Elaine Nassif explica o que é o *mobbing*:

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

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

levar à exclusão dele, daquele determinado contexto laborativo.⁴⁴

Ainda, além da exposição contínua e prolongada do trabalhador a fatores que causem o estresse ocupacional, bem como outras patologias mais severas, existem casos em que o pressuposto de continuidade não é exigido para o reconhecimento do liame causal da doença com o trabalho, como aqueles em que a perturbação é tão elevada que se mostra suficiente para ocasionar desvios mentais graves, a exemplo dos assaltos em instituições bancárias, ocasionando o denominado estresse pós-traumático.

Conforme as correntes da psicologia abordadas, portanto, em especial a psicopatologia do trabalho, resta cristalino que os diversos elementos presentes no meio ambiente laboral da atualidade interferem, paralelamente aos agentes genéticos ou biológicos, na higidez mental.

Eles atuam conforme a capacidade de adaptação do trabalhador ao modo de organização e às condições específicas a que é submetido, de acordo com a intensidade das estratégias defensivas, individuais ou coletivas, aplicadas e consoante o grau de exploração de tais defesas pelo empregador.

Medidas para a promoção da qualidade de vida no trabalho

Uma vez que o meio ambiente do trabalho é causa de transtornos mentais, independentemente das características genéticas ou biológicas em determinados casos, para a verificação da sua relação de causalidade com o labor, necessária faz-se a análise com base no art. 2º da Resolução CFM n. 1.488, bem como em perícia técnica especializada e multidisciplinar.

Torna-se imperiosa a observação da referida resolução, pois o trabalho envolve o estudo da história do indivíduo e do meio em que vive:

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

O nexu entre adoecimento e situação de trabalho não é simples, uma vez que tal processo é específico para cada indivíduo, envolvendo sua história de vida e de trabalho. Para estabelecer o nexu, torna-se fundamental a descrição detalhada da situação de trabalho, quanto ao ambiente, à organização e à percepção da influência do trabalho no processo de adoecer.⁴⁵

Sobre o assunto, Gustavo Filipe Barbosa Garcia ressalta a importância da interdisciplinaridade para a investigação das patologias:

O tema revela, ainda, certa interdependência da ciência jurídica com os conceitos e descobertas da psiquiatria e da psicologia. Isso confirma que a formação do profissional do direito deve ser a mais abrangente possível, havendo situações em que se mostra necessário o conhecimento de temas pertinentes às ciências médico-biológicas. No âmbito processual, conforme o caso concreto, como a questões depende de conhecimento técnico-científico, a realização de perícia médica, através de profissional com especialização nas referidas áreas, pode se tornar imperiosa.⁴⁶

Para que os profissionais estejam aptos a reconhecer a verdadeira origem das doenças mentais e, assim, possibilitar a aplicação de soluções adequadas, deve haver a conscientização acerca da influência do labor no aparelho mental, a coleta de dados que demonstrem as patologias psíquicas que acometem os trabalhadores, bem como outros programas que priorizem os estudos entre saúde mental e trabalho.

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

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

Nesse sentido:

Considerando as dificuldades de estabelecer o nexo com o trabalho e o diagnóstico dos distúrbios psíquicos é fundamental: capacitar os profissionais dos serviços de saúde para que considerem a importância da situação do trabalho como um dos determinantes no processo saúde/doença; reestruturar os sistemas de informação em saúde, envolvendo um sistema de vigilância epidemiológica com notificação dos casos com suspeita de relação com o trabalho, independentemente da caracterização por parte da Previdência Social; e desenvolver ações interinstitucionais e multidisciplinar em Saúde Mental e Trabalho.⁴⁷

Cabe ao médicos, peritos, entre outros, desse modo, investigarem a doença considerando sua multifatorialidade, de modo a viabilizar a implementação de medidas preventivas e corretivas satisfatórias.

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

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

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

⁴⁷ Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexo com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Cadernos de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 616, mai-jun, 2001.

comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente.⁴⁸

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

Este princípio, na realidade, permeia todo o ordenamento jurídico relacionado com a questão do meio ambiente de trabalho. Constitui ele o Enunciado n. 3 da Declaração do Rio de Janeiro (ONU, 1992): O direito ao desenvolvimento deve ser realizado de modo a satisfazer às necessidades relativas ao desenvolvimento e ao meio ambiente das gerações futuras.

A constituição da República oferece em diversas passagens disposições congruentes com o princípio do desenvolvimento sustentado, como por exemplo, nos incisos XXII e XXIII de seu art. 7º, que assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.⁴⁹

Tais princípios devem nortear a conduta dos empregadores e do Estado, aos quais cabe promover a qualidade de vida no labor, a fim de tornar a prestação de serviços digna e, também, um meio de concretização dos direitos fundamentais indisponíveis dos trabalhadores.

Nessa esteira, Ana Cláudia Limongi França define qualidade de vida no trabalho:

Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da

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

49 Ibid., p. 66.

saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal.⁵⁰

Amauri Mascaro Nascimento ressalta a indisponibilidade dos valores relacionados à saúde e sua importância ao próprio conceito de dignidade:

Esses valores dizem respeito não só à defesa biológica, além da proteção econômica fundamental para o trabalhador, e que se volta para a indispensabilidade de dotar a sociedade de mecanismos estatais para proteger a sua saúde e integridade física no trabalho, mas também, à defesa da sua personalidade para cujo fim deve ser cercado de garantias legais mínimas, cuja preservação é necessária para que se possa crescer como pessoa digna e participante integral do processo ético-cultural em que devem estar inseridas todas as pessoas, segundo uma perspectiva de concepção do trabalho como valor fundante da democracia e do progresso das civilizações.⁵¹

Importante observar os ensinamentos de Ana Maria Rossi acerca do tema:

Desenvolver e manter uma sensação de bem-estar no trabalho e em nossa economia de maneira geral não envolve apenas resultados financeiros. Envolve, ou deveria envolver, em uma sociedade civilizada, questões de qualidade de vida, bem como horas de trabalho, tempo com a família, cargas de trabalho administráveis, controle

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

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

sobre sua carreira e alguma sensação de segurança no emprego.⁵²

É dever dos empregadores, dessa forma, adotar medidas que propiciem a qualidade de vida no labor e a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, devendo ocorrer a intervenção do Estado quando houver omissão quanto ao referido aspecto.

Conclusão

O meio ambiente de trabalho pode constituir elemento determinante para o surgimento de distúrbios mentais, dependendo do seu modo de organização e de suas condições específicas, atuando como causa única ou concorrente às características genéticas e biológicas de cada trabalhador.

De acordo com os ensinamentos da psicodinâmica, o empregado, com o intuito de diminuir o sofrimento e a angústia decorrentes da prestação de serviços, utiliza-se das estratégias defensivas individuais ou coletivas, que também são exploradas pelo empregador a fim de aumentar a produtividade e os lucros. Existe sempre, no entanto, um limite máximo de exploração suportado pelo trabalhador, a partir do qual as ideologias defensivas deixam de produzir os efeitos esperados.

A partir de estudos da corrente sócio-histórica e da que analisa o estresse em relação ao trabalho, ademais, é possível realizar a verificação dos elementos de risco à saúde mental da classe trabalhadora.

É preciso, portanto, a conscientização dos profissionais da área de saúde, bem como da comunidade jurídica como um todo, sobre o papel ambíguo do labor, que é fonte de prazer e realização pessoal e individual, mas também causa de sofrimento, o que pode trazer danos irreversíveis à saúde mental.

Cabe aos empregadores e ao Estado, além disso, adotar medidas preventivas e corretivas visando ao alcance de um meio

52 ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005, p. 8.

ambiente de trabalho equilibrado e saudável, com a finalidade de promover a qualidade de vida dos empregados e, assim, possibilitar a concretização de seus direitos fundamentais.

Referências

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde**

ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005.

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