

Artigos

Suicídio no Trabalho e Responsabilidade do Empregador



Thais de Almeida

Especialista em Direito do Trabalho. Analista Judiciário no TRT da 9ª Região.

Introdução

O mundo do trabalho do início do século XXI foi marcado por um fenômeno trágico: os suicídios ocorridos no local de trabalho. Diversos estudos debruçaram-se sobre tais acontecimentos, na tentativa de explicar gestos tão extremos, cuja repercussão mundial se deu a partir dos casos ocorridos nas empresas francesas Renault, Peugeot e EDF¹. A psicodinâmica do trabalho, capitaneada pelo psicanalista francês Christophe Dejours, propõe uma perspectiva de análise segundo a qual um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal, que revela a profunda degradação do tecido social em que o trabalho se desenvolve.

Nessa perspectiva, pretende-se aqui analisar as premissas sobre as quais se assenta a psicodinâmica do trabalho, que classifica o trabalho como elemento central para a saúde mental, na medida em que pode atuar tanto como elemento de construção da identidade como de destruição do aparelho psíquico. Na sequência, procura-se demonstrar a importância da organização do trabalho para a manutenção do equilíbrio psicológico do indivíduo, destacando os principais métodos de gestão utilizados a partir dos anos 90 e suas implicações para o enfrentamento do sofrimento advindo do trabalho. Por derradeiro, sintetiza os fundamentos do direito a uma organização saudável do trabalho e aponta a possibilidade de responsabilização do empregador com fundamento no princípio da precaução nos casos de suicídio no trabalho.

1 DEJOURS, Christophe, BÈGUE, Florence. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010.

1. A psicodinâmica do trabalho e a centralidade do trabalho na construção da identidade

A psicodinâmica do trabalho foi proposta como disciplina por Cristophe Dejours em 1992², com um objeto bem definido, qual seja: a “análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pelo confronto dos sujeitos com a realidade do trabalho”³.

Para essa disciplina, o centro da investigação é o conjunto de conflitos resultantes do encontro do sujeito com as condições de trabalho a que está submetido, e que são determinadas sem levar em consideração sua vontade, o que significa dizer que “o sujeito corre de fato o risco de não ser o mesmo que era antes do início do conflito, por um lado, e que a realidade do trabalho corre o risco de ser transformada sob o efeito de uma suplementação de subjetividade, por outro lado”⁴.

Segundo a perspectiva da psicodinâmica, portanto, o trabalho pode significar sofrimento ou pode ser fonte de prazer e elemento de desenvolvimento emocional. Nas palavras de Dejours, “o mesmo trabalho, em função de sua organização, pode inscrever-se em uma dinâmica de destruição ou, ao contrário, de construção da saúde”⁵.

Vale destacar que, para Christophe Dejours, a identidade é construída em dois campos principais: o íntimo e o social. A realização no campo social passa sempre pelo trabalho, que constitui uma segunda chance para a construção da identidade e da saúde mental⁶. Seguindo esse raciocínio, o autor afasta-se das interpretações fundadas na vulnerabilidade psicológica do indivíduo como causa determinante para o adoecimento psíquico, pois todo indivíduo apresenta falhas em sua esfera identitária, que

2 SELIGMANN-SILVA, Edith. *Trabalho e Desgaste Mental – O direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011. p. 64

3 DEJOURS; ADBOUCHELI apud SELIGMANN-SILVA, Edith. *Trabalho e Desgaste Mental – O direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011. p. 64

4 DEJOURS; ADBOUCHELI apud SELIGMANN-SILVA, Edith. *Trabalho e Desgaste Mental – O direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011.p. 64

5 DEJOURS. Cristophe. *Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007. p.16.

6 DEJOURS, Christophe. *Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007.p.20.

podem ficar evidentes a qualquer momento. Sua análise, portanto, inverte a problemática: o trabalho é que se apresenta como um eficaz instrumento de construção da identidade e da saúde mental.⁷

Assentadas tais premissas, cumpre analisar quais os fatores que podem influir na significação do trabalho na vida do sujeito.

É preciso destacar, de início, que na abordagem realizada pela psicodinâmica do trabalho, a experiência do trabalho é sempre uma experiência do real, como explica Cristophe Dejours:

o real é o que se revela ao sujeito de trabalho por sua resistência de procedimentos, aos *savoir-faire*, ao conhecimento e até mesmo à ciência. O real é aquele que se revela àquele que trabalha por sua resistência ao domínio da atividade; é quando um modo operatório convenientemente assimilado e elaborado não funciona adequadamente, colocando-nos diante do inesperado (...) pois o trabalho sempre provoca incidentes, anomalias, *panes*, etc, que põem em cheque as previsões e predições. Portanto, se trabalhar é a fazer a experiência do real, isso implica, necessariamente, uma experiência afetiva penosa que não é senão a experiência do fracasso⁸.

Significa dizer, em outras palavras, que a realidade sempre está distante das prescrições dos manuais; a realização do trabalho é dinâmica e cheia de imprevistos, de modo que exige do trabalhador reajustes e reinterpretações, que mobilizam sua subjetividade para a execução do trabalho. Desse modo, o real chega à consciência do indivíduo por meio de uma experiência de sofrimento, que é o que impulsiona a busca por uma solução, que não vem facilmente. Trabalhar significa tolerar esse sofrimento até que a solução seja encontrada⁹.

7 DEJOURS, Cristophe, BÈGUE, Florence. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010. p 30.

8 DEJOURS, Cristophe. *Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007.p. 17.

9 DEJOURS, Cristophe. *Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007.

O trabalho se apresenta, assim, como uma prova a que a subjetividade é submetida, com a possibilidade de que, ao final desse processo, o sofrimento causado por esse confronto pode ser transformado, pois “vencendo a resistência do real o sujeito transforma-se a si mesmo, torna-se de algum modo, mais inteligente, mais competente e mais hábil do que era antes de ter superado essas dificuldades. Trabalhar não é apenas produzir, implica necessariamente na transformação do eu”¹⁰.

O trabalhar implica, assim, o envolvimento subjetivo do trabalhador no confronto entre prescrição e realidade, e esse engajamento não é explicado apenas pela retribuição econômica. Para Leonardo Wandelli, o que mobiliza o sujeito é a possibilidade de obter um sentido para si mesmo:

O que mobiliza o sujeito em sua relação com a tarefa não é apenas a compulsividade, ou a força de pulsão, mas sim o propósito objetivo fundamental de obter, em troca de seu envolvimento e de sua contribuição, um benefício em termos de sentido para si mesmo. Por trás da mobilização subjetiva está a luta pela identidade, de modo que aquilo que a subjetividade agrega ao trabalho se dá na expectativa de uma retribuição simbólica que só o trabalho traz à subjetividade¹¹.

O resultado de um trabalho é obtido pelo empenho pessoal do indivíduo, à custa de sua inteligência e de sua habilidade, de sua própria subjetividade empregada, e por isso se espera o reconhecimento de seus pares, pois “o reconhecimento faz com que o trabalho adquira sentido, aliviando a angustia existencial, assim como propicia a transformação do sofrimento em prazer”.¹²

Cristophe Dejours destaca a importância do reconhecimento pelo trabalho na dinâmica da construção da identidade, ao afirmar que

10 DEJOURS, Cristophe. *Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007. p. 18.

11 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo: LTr, 2012. p. 168.

12 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo: LTr, 2012. p.169.

do reconhecimento depende na verdade o sentido do sofrimento.

Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode ser depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade. E isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes leveza d'alma ou até de elevação. O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego. A identidade constitui a armadura da saúde mental. (...) Não podendo gozar dos benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem alcançar assim o sentido de sua relação para com o trabalho, o sujeito de vê conduzido ao seu sofrimento e somente a ele.¹³

É possível afirmar, portanto, que parte significativa da relação entre trabalho e subjetividade relaciona-se ao reconhecimento, que justifica o envolvimento de toda a personalidade do trabalhador para a realização da tarefa. O reconhecimento é uma forma de retribuição simbólica, e se trata de um ingrediente essencial para a saúde mental¹⁴

Duas formas de reconhecimento são destacadas pelo psicanalista francês¹⁵: no sentido de constatação da contribuição para a organização do trabalho e no sentido de gratidão por essa contribuição. O reconhecimento é feito pela forma de julgamentos

13 DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 6. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.p.34.

14 DEJOURS, Christophe. *Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007.

15 DEJOURS, Christophe. *Trabalho Vivo II – Trabalho e emancipação*. Brasília: Paralelo 15, 2012. p. 105/106

feitos ao trabalho realizado, que podem ser **de utilidade**, quando proferidos por superiores hierárquicos e subordinados, **e de beleza**, feito pelos colegas, ou membros de equipe ou da comunidade profissional. Embora feitos sobre o trabalho, e não sobre a pessoa que o faz, esses julgamentos podem servir como fatores de ganho ou perda da identidade, na medida em que façam sentido às expectativas do sujeito em relação a si mesmo.

Mas não é só a dinâmica do reconhecimento que explica a relação do trabalho com o sofrimento psíquico. A questão do sofrimento no trabalho também é analisada sob a ótica dos mecanismos de controle desse mesmo sofrimento. Dejours parte da constatação de que, se o sofrimento sempre está presente, e nem sempre ocorrem descompensações psicopatológicas, é porque o sujeito pode empregar defesas para controlá-lo. Esse mecanismo de defesa pode ser construído individualmente, mas muitas vezes esse processo se dá coletivamente constituindo o que o autor denomina de “estratégias coletivas de defesa”, que são fortemente marcadas pelas pressões do trabalho, e se prestam a modificar a percepção que os trabalhadores têm da realidade causadora do sofrimento¹⁶.

Para o autor,

as estratégias defensivas funcionam como um sistema de seleção psicológica dos trabalhadores, guardando no seio do coletivo os operadores que trazem sua contribuição à defesa, eliminando sem dó aqueles que se mostram reticentes, chegando até mesmo a persegui-los às vezes e até mesmo considera-los como bodes expiatórios do sofrimento.¹⁷

Em outras palavras, quando se encontram diante da impossibilidade de vencer certas imposições organizacionais, é como se os trabalhadores conseguissem alterar a percepção que têm dessas pressões, de modo que, embora experimentem o sofrimento individualmente, conseguem criar uma estratégia defensiva comum,

16 DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 6. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005. p. 44.

17 DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. *Itinerário Teórico em Psicopatologia do Trabalho*. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011. p.132.

que confere ao sujeito uma estabilidade que individualmente ele não conseguiria obter¹⁸.

A mobilização subjetiva pressupõe o uso da inteligência prática e da cooperação, na busca da construção da identidade e da consequente ressignificação do sofrimento. Quando a organização do trabalho não apresenta essa possibilidade, impera o uso de estratégias defensivas, que desempenham o duplo papel de proteger e alienar. Quando, todavia, o sofrimento é muito intenso, as estratégias defensivas podem se esgotar, de maneira que perdem o seu papel de proteção e podem se transformar em comportamentos patológicos no trabalho¹⁹

Com o rompimento das circunstâncias que possibilitam os mecanismos individuais ou coletivos de defesa, o trabalhador fica fragilizado e exposto ao adoecimento. Seiji Uchida, Selma Lancman e Laerte Idal Sznelvar explicam que o adoecimento surge quando o sofrimento se torna insuportável, e o trabalho não permite que ele seja transformado em prazer, ou seja, quando os trabalhadores utilizaram suas possibilidades intelectuais e psicoafetivas para lidarem com as imposições a organização e percebem que nada podem fazer para adaptarem e/ou transformarem o trabalho. Estariam, então, dadas as condições para o aparecimento do sofrimento patogênico²⁰.

É interessante destacar novamente que as próprias estratégias de mobilização para fazer frente ao sofrimento são oportunizadas pela organização do trabalho, que, portanto, pode provocar ou intensificar o sofrimento, mas, ao mesmo tempo, oferecer condições para seu enfrentamento, quer pela mobilização subjetiva, quer pelas estratégias coletivas de defesa.²¹

18 DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. *Itinerário Teórico em Psicopatologia do Trabalho*. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011. p.130

19 MENDES, Ana Magnólia; ARAÚJO, Luciane Kozicz Reis. *Ressignificação do sofrimento no trabalho de controle de tráfego aéreo*. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007.p.29.

20 UCHIDA, S.;LANCMAN, S.; SZNEWAR, L. *Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho para o Desenvolvimento de Ações Transformadoras no Processo Laboral em Saúde Mental*. IN: GLINA, D. ROCHA, L. (ORG). *Saúde Mental no trabalho da Teoria à Prática*. São Paulo: Roca, 2010.p. 194/195.

21 MENDES, Ana Magnólia; ARAÚJO, Luciane Kozicz Reis *Ressignificação do sofrimento no trabalho de controle de tráfego aéreo*. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007.p.29.

Como é a organização do trabalho que em última análise define essas possibilidades, certa a afirmação de Dejours no sentido de que “não existe fatalidade nos efeitos deletérios da organização do trabalho”²²

Diante da possibilidade de fortalecimento da identidade por meio do trabalho, está-se diante da centralidade do trabalho para a saúde mental do indivíduo. Conforme declara Dejours, “Estabelecem-se acordos entre as demandas de trabalho e a expectativa do sujeito no tocante à realização do eu, muito favoráveis à saúde mental. Tudo vai depender das condições sociais do reconhecimento. A tal ponto que o trabalho pode ser um mediador insubstituível de construção da saúde”²³.

2. Organização do Trabalho e suicídio – A virada gestonária

Na perspectiva de estudo que ora se delinea, evidencia-se que o adoecimento psíquico pode ocorrer em decorrência de uma organização do trabalho que não leve em conta o envolvimento subjetivo dos trabalhadores com a sua atividade. Essa circunstância, em casos extremos, seria a causa dos suicídios ocorridos no próprio local de trabalho, sobretudo a partir da denominada “virada gestonária”, ideologia empresarial em voga a partir dos anos 90, que, na esteira da ascensão do neoliberalismo, apoiava-se na ideia de que a produção de valor era antes resultado dos métodos de gestão que do próprio trabalho²⁴.

Após a onda de suicídios ocorrida na França a partir de 2006, Christophe Dejours debruçou-se sobre a questão, no intuito de responder o que havia mudado no mundo do trabalho para que o sofrimento passasse a levar ao suicídio. A resposta que ele encontrou foi a seguinte: se no passado as condições para o sofrimento estavam presentes, na atualidade o tecido social e os laços de solidariedade que serviam de escudo contra o sofrimento foram solapados pelos novos métodos de organização do trabalho, introduzidos pela onda gestonária a partir dos anos 90.

22 DEJOURS, Christophe. *Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007. p. 20.

23 DEJOURS, Christophe. *Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007. p. 20.

24 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012. p.199.

Na obra “Suicídio e Trabalho – O que fazer?”²⁵, o autor aponta a alteração dos métodos de gestão implantados a partir da década de 1990 como circunstâncias essenciais para a configuração do quadro necessário para a ocorrência de um suicídio no local de trabalho. A questão dos modelos de gestão tornou-se central, desqualificando a centralidade do trabalho tanto no plano econômico como social e psicológico.

Leonardo Wandelli explica que o resultado desse ataque ao trabalho promovido pela ideologia gestonária - que cortou a referência aos valores da experiência, das habilidades, do trabalho bem feito – acabou por bloquear um dos principais recursos para a saúde psíquica no trabalho, qual seja, a dinâmica contribuição – reconhecimento como via de desenvolvimento da identidade. Tais práticas afetam profundamente o tecido social da empresa, que serve de suporte àqueles que são mais afetados.²⁶

Segundo Dejours, a introdução desses métodos de gestão significou a desqualificação do trabalho em detrimento da gestão, pois “não apenas os valores associados ao trabalho foram rechaçados, como ainda os gestores conseguiram impor o slogan do fim do trabalho como uma trincheira do triunfo da gestão. A desqualificação do trabalho de excelência é disseminada, durante esse embate, o conjunto de valores da profissão é destruído”²⁷

Dentre as práticas de gestão mais danosas, Dejours destaca a avaliação individual de desempenho e a qualidade total²⁸.

Segundo o psicanalista francês, é impossível mensurar o trabalho propriamente dito, mas apenas o seu resultado. Por isso, a avaliação individual não pode conter resultados verdadeiros, além de gerar sentimentos de injustiça, com efeitos devastadores sobre a saúde mental e sobre o trabalho coletivo. Isto porque tende a estabelecer a concorrência entre setores e entre os próprios empregados, fazendo surgir condutas de rivalidade e a abalando as relações de lealdade e confiança, que são trocadas pelo constrangimento de “vigiar” o comportamento dos colegas, agora tratados como oponentes.

25 DEJOURS, Cristophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010.

26 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012.p. 200.

27 DEJOURS, Cristophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010. p.37.

28 DEJOURS, Cristophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010.

Somado a isso, a gestão do medo operacionalizada pelas ameaças de demissão forma um terreno fértil para a desestabilização psíquica, pois gera não só a concorrência entre os trabalhadores, mas condutas desleais de rivalidade, uma vez cada colega é considerado um adversário em potencial, de modo que a lealdade outrora existente, o sentimento de confiança, são trocados por um clima de medo e desconfiança, num ambiente hostil e privado de solidariedade²⁹.

Nesse contexto, afirma Dejours que todos se sentem sós, “a solidão e o abatimento se instalam no mundo do trabalho e isso muda radicalmente o cenário, no que diz respeito à relação subjetiva frente ao trabalho e à saúde mental”³⁰.

Assim, o aumento do número de suicídios, não decorre apenas de injustiças, do assédio moral, mas da “terrível experiência do silêncio dos outros, do abandono pelos outros, da recusa de testemunho pelos outros, da covardia dos outros”³¹.

De maneira bastante contundente, Dejours tece o caminho percorrido pelo trabalhador submetido ao silêncio de seus pares:

Ser traído pelos colegas, pelos próximos, é muito mais doloso do que o próprio assédio moral. Assediada, mas beneficiando do apoio moral e da atenção dos outros, a vítima resiste muito mais psicologicamente. Por quê? Porque esses sinais de solidariedade moral significam uma comunidade de interpretação das críticas e das acusações vindas da chefia contra a vítima. Sendo assim, essas são coletivamente qualificadas como injustiça, como assédio.

Já se encontrando só diante da saraivada de golpes, a vítima não sabe se deve compreender a covardia dos outros como traição ou, ao contrário, como um julgamento negativo compartilhado por todos, até mesmo pelos mais próximos, sobre a qualidade do seu trabalho. Tomado pela dúvida sobre suas próprias qualidades, ele multiplica

29 DEJOURS, Cristophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010.

30 DEJOURS, Cristophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010. p.46

31 DEJOURS, Cristophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010. p.47

os esforços na vã esperança de poder, com isso, reconquistar a estima e a confiança da chefia. E ele acaba esgotado, é tomado pela insônia...até o cometimento dos erros que agravarão o assédio e deixarão claro que ele é culpado, que merece a desgraça.

O silêncio dos outros diante do assédio sofrido por um colega precipita a desagregação do senso comum da justiça, da dignidade, da solidariedade, ou seja, daquilo que constitui o 'solo' comum, sobre o qual está construído o 'mundo', este mundo que abriga a pluralidade de homens.³²

Outro método de gestão apontado como elemento de degradação do tecido social da empresa, como dito, é a chamada "qualidade total". Para Dejourns, a expressão é sobretudo um *slogan*, introduzido em resposta às críticas de abandono do trabalho bem feito, e que "vem acompanhado de múltiplas medidas que transformam o trabalho em seus fundamentos, sem, contudo, conferir verdadeiro domínio da qualidade"³³, dentre as quais destacam-se a autonomia e o controle administrativo baseado na rastreabilidade.

Estas medidas se apresentam como uma forma de os gestores se esquivarem de suas responsabilidades, na medida em que se estabelecem apenas as metas, sem fazer menção aos processos de trabalho. Dessa forma, celebram contratos por objetivos e se desincumbem da responsabilidade sobre meios alocados para a sua consecução - cuja responsabilidade é delegada aos trabalhadores - e se voltam somente para os resultados e apontamentos constantes dos relatórios. Ocorre que, como já dito anteriormente, a rotina do trabalho é diversa do trabalho prescrito, está sujeita a diversos incidentes, disfunções e imprevistos, e o trabalhador, premido pela necessidade de honrar os objetivos assumidos pelos gestores, vê-se diante da necessidade de dissimular a própria realidade do trabalho.

Muitas vezes, a certificação de qualidade total é até mesmo condição para que um produto ingresse no mercado, de modo que sua obtenção passa a ser um verdadeiro 'ideal' para as corporações. Essa busca tem por resultado concreto uma imensa sobrecarga de

32 DEJOURS, Cristophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010.p. 48

33 DEJOURS, Cristophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010. p. 49

trabalho, mas também à ocorrência de fraudes, às quais o trabalhador é compelido a se submeter em nome da certificação³⁴. Para Dejours,

Esta contribuição à fraude aparece como um constrangimento deletério para o funcionamento do aparelho psíquico daqueles que devem guardar o segredo, devem dissimular ou mesmo mentir. No fim, bom número de assalariados é levado, *molens volens*, a trair a ética profissional, e também a experimentar a traição de si próprio. Atualmente, trata-se de uma das principais causas da degradação da estima de si e do crescimento dos sentimentos de mal-estar e de depressão no mundo do trabalho: ter de contribuir ao que é descrito como distorção comunicacional.³⁵

Em suma, os novos métodos de gestão introduzidos no contexto empresarial, sobretudo a partir dos anos 90, no contexto de globalização econômica, acabaram por promover uma desvalorização do trabalho bem feito e desestruturaram os laços de cooperação de solidariedade no trabalho.

Leonardo Wandelli esclarece a relação entre a desvalorização do trabalho e a deterioração das condições de saúde mental:

A precariedade e vulnerabilidade generalizadas pela onda de desvalorização do trabalho desestabilizam toda a dinâmica de subjetivação, de construção continuada de identidades e relações de reconhecimento, desenvolvidas ao longo do século XX, assim como destrói o sistema de valores e saberes associados ao trabalho (...) a interrupção e transformação sucessiva dos vínculos, o agigantamento da perspectiva de desproteção e exclusão, a desigualdade de reconhecimento entre trabalhadores 'do quadro' e os terceirizados e precários, a perda do vínculo com o trabalho bem feito, a implosão das condições para a cooperação e deliberação coletiva no trabalho, formam um conjunto de determinantes que deterioram

34 DEJOURS, Christophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010.

35 DEJOURS, Christophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010. p. 52.

profundamente as condições para levar em frente uma trajetória de vida produtiva com sentido para o sujeito, com reflexos importantes sobre o aprendizado moral e político.³⁶

Diante de tais evidências, Dejours chega a duas conclusões: a) do ponto de vista teórico, o que se verifica é que a saúde mental individual é tributária da qualidade do tecido social onde o trabalho se desenvolve, e sua degradação leva os homens à morte até mesmo em situações ordinárias de trabalho e b) do ponto de vista prático, a constatação de um suicídio é irracional se não se questionar os métodos de organização do trabalho introduzidos pela gestão empresarial nos últimos vinte anos³⁷.

3. O meio ambiente de trabalho sadio como um direito fundamental – o direito a uma organização saudável do trabalho

Diante das conclusões ora obtidas, necessário estabelecer os parâmetros e fundamentos para a responsabilização do empregador que, apesar de tais evidências, opta por estabelecer uma organização do trabalho que implique na desestabilização psíquica dos trabalhadores.

Merece destaque, inicialmente, que o conceito de meio ambiente do trabalho é indissociável da própria definição de meio ambiente, como afirma Sebastião Geraldo de Oliveira:

O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 2002, VII da Constituição da República), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade no trabalho, nem se pode atingir um meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho. Dentro desse princípio, a Constituição de 1988 estabeleceu expressamente que a ordem econômica deve observar o princípio da defesa do meio ambiente³⁸.

36 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012.p. 204.

37 DEJOURS, Christophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010. p. 52. A partir dessas conclusões, propõe a elaboração de novos procedimentos para análise e avaliação da cooperação e colocar fim à avaliação quantitativa e objetiva do trabalho.

38 DE OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2010. p. 118.

Nessa esteira, João Humberto Cesário afirma que “o equilíbrio trabalhista é uma das facetas do fenômeno ambiental, já que o seu propósito é o de garantir ao trabalhador condições híidas para o desenvolvimento da atividade necessária ao ganho digno de seu sustento”³⁹.

Nessa perspectiva, conclui que a híidez da ambiência laboral é um bem difuso, de maneira que, quando ocorre com uma situação relativa ao adoecimento psíquico no trabalho, se está diante de uma questão relativa à problemática ambiental laboral, o que autoriza a utilização dos princípios de direito ambiental, dentre os quais o princípio da precaução e da prevenção.

Esta tese parte da necessidade de se repensar o fundamentos dos direito do trabalho, de acordo com o que o autor denomina Estado Democrático Ambiental de Direito, que comporta o compromisso com a prevenção e a precaução, em lugar de priorizar a reparação econômica dos prejuízos à saúde do trabalhador.

O direito ao meio ambiente saudável, incluindo o meio ambiente do trabalho, constitui-se em um direito fundamental. É o que defende Fabio Fernandes, com amparo na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que anuncia em seu art. III que toda pessoa tem direito à vida. Para o autor, “implicitamente, quando diz à vida, incluiu o meio ambiente equilibrado, pois esta é uma das condições essenciais à existência da vida em toda a sua plenitude de formas”⁴⁰.

Essa idéia ganhou força com o Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais de 1966, que assegura “condições de trabalho seguras e híidas” (art. 7º) e determina que os Estados Signatários assegurem “o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental através da melhoria de todos os aspectos de híide do trabalho e meio ambiente” (art. 12)

A Constituição Federal, ademais, elevou o trabalho à condição de um dos fundamentos da República (art. 1º), e o destaque à dignidade no constitucionalismo contemporâneo acabaram por ampliar o conceito de direito à vida, “ou seja, a Constituição não só protege o direito à vida, mas pretende assegurar o direito de viver

39 CESÁRIO, João Humberto. *Técnica Processual e Tutela Coletiva de Interesses Processuais Trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2012. p. 140

40 FERNANDES, Fábio. *Meio Ambiente Geral e Meio Ambiente do Trabalho – Uma visão sistêmica*. São Paulo; LTr, 2009. p..40.

com dignidade.”⁴¹

Diante dos conceitos supra mencionados, no sentido de que o meio ambiente do trabalho insere-se dentro do meio ambiente, tem-se que a proteção do meio ambiente do trabalho é determinada pelos artigos 170, VI, 196, 200, VIII e 225 §3º da Constituição Federal. Bem assim, a Convenção 155 da OIT determina a adoção de mecanismos de defesa da saúde e a implantação de uma política de meio ambiente do trabalho.

Como ensina Sebastião Geraldo de Oliveira, desde a entrada em vigor da Convenção 155 da OIT “o Brasil assumiu um compromisso de formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente do trabalho”⁴²

Leonardo Wandelli, todavia, critica essa concepção de ambiente de trabalho que compreende apenas a idéia de local de trabalho, e que acaba por não levar em consideração a organização do trabalho com os processos a ela inerentes⁴³. O jurista elabora uma proposta de reconstrução dos fundamentos do direito ao trabalho, e nessa perspectiva o direito a uma organização saudável do trabalho passa a ser essencial, e tem o seguinte alcance:

direito a que as práticas de gerenciamento e direção da organização do trabalho na empresa, instituição ou organização, observem parâmetros positivos e negativos de adequação à preservação das condições de saúde e autonomia dos trabalhadores, o que inclui as estratégias de mobilização subjetiva do zelo e da colaboração, os modelos de gestão, controle e avaliação do trabalho e as condições para que haja formas adequadas de cooperação e deliberação de normas de trabalho e permitam os mecanismos de reconhecimento da contribuição efetiva dos trabalhadores.”⁴⁴

41 DE OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2010. p. 116.

42 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2010.p.112

43 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012. p.277/278

44 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012. p.275.

A proposta feita por Leonardo Wandelli exige, portanto, um aprimoramento do conceito de meio ambiente de trabalho, ampliando aquele exposto pela Convenção 155 da OIT. O autor destaca, ainda, a importância de se perceber que os fatores organizacionais e os fatores psicossociais do trabalho são duas faces da mesma moeda, pois “enquanto os primeiros são aspectos objetivos da maneira que o trabalho é organizado, supervisionado e efetuado, os fatores psicossociais são as percepções subjetivas que os trabalhadores têm dos fatores organizacionais”⁴⁵.

A psicodinâmica do trabalho, ao lado de outras ciências, há décadas vem estudando as formas de organização do trabalho e sua influência sobre a subjetividade do trabalhador, e hoje tem bases sólidas a evidenciar que determinadas condições são necessárias para o exercício saudável do trabalho. São necessidades da corporalidade do trabalhador, essenciais para sua saúde e para sua autonomia, bem como para que o trabalho não represente a degradação, mas possa também possibilitar em termos de autorrealização e desenvolvimento da personalidade. Amparado em tais premissas, Leonardo Wandelli defende que o meio ambiente do trabalho, “a par das clássicas condições físicas, químicas e biológicas do trabalho, o conceito de ‘condições justas e favoráveis do trabalho’ a que se refere a noção de direito ao trabalho do art. 23 da DUDH deve incluir as condições presentes na própria organização do trabalho”⁴⁶.

Nessa perspectiva, mais do que evitar a ocorrência das práticas de violência empresarial (o denominado assédio moral organizacional), torna-se inadmissível a própria adoção do modelo de gestão organizacional amplamente difundidos nas últimas décadas, que segundo Leonardo Wandelli, apresenta-se como intrinsecamente violento, e, portanto, causador de diversos danos à saúde do trabalhador, “mesmo quando ele é, em muitos casos, aparentemente neutro, ou mesmo enfaticamente valorizado como moderno, inovador, eficiente ou, sobretudo, inevitável”⁴⁷.

Nesse cenário, o direito do trabalho surge como o principal instrumento de coibição de tais comportamentos.

45 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012.p. 277.

46 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012. p. 276.

47 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012.p. 276

Partindo da dinâmica contribuição-reconhecimento, bem como de sua destruição diante das práticas gerenciais arrasadoras da subjetividade e dos mecanismos de defesa do trabalhador que não atentam para o conteúdo do próprio trabalho, o autor defende que em tais hipóteses há a possibilidade de responsabilização do empregador, vinculado que está pelos princípios da função social da propriedade, e do contrato e pela boa-fé objetiva. Tem o empregador os deveres de proteção, que incluem cuidado, informação, prevenção e responsabilidade pelos danos decorrentes⁴⁸. Para Leonardo Wandelli,

Tais deveres decorrem tanto da dimensão objetiva do direito ao trabalho, em sua manifestação parcelar de direito ao conteúdo do próprio trabalho, e do bloco constitucional de valorização do trabalho, já referido, quando dos direitos fundamentais a ele correlatos, como é o direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho, na forma do art. 7, XXII, do direito fundamental a um meio ambiente do trabalho equilibrado, que se deduz dos artigos 225 e 200, VIII, do direito fundamental à saúde, na forma dos artigos 6º e 196, todos da Constituição, assim como do direito fundamental ao desenvolvimento da personalidade, que, embora não tenha uma formulação geral expressa na Constituição, é deduzido do direito à vida (art. 5º, caput), do conjunto de direitos fundamentais da personalidade específicos, do direito à integridade física e psíquica, assim como, em especial, da dignidade humana. Com efeito, não se poderia tolerar que esse grande conjunto de direitos fundamentais tivesse de ser abandonado ao adentrar a esfera da organização do trabalho, justamente onde as pessoas comuns passam a maior parte do tempo. É nas relações (des)humanas de trabalho, mais que nos locais de trabalho, que, em grande parte, os direitos fundamentais são vividos e violados. Daí a relevância da vinculação jurídica das práticas organizacionais no seu duplo vetor de coordenação – cooperação (ordem

48 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012.

prescrita-ordem real de trabalho).

Tendo em vista o objetivo deste trabalho, restringir-se-á a análise da responsabilidade do empregador sob o ponto de vista do princípio da precaução, abordagem que não exclui outras possíveis.

4. O princípio da precaução e a responsabilidade do empregador

O princípio da precaução decorre do disposto no art. 225 caput e §1º, V da Constituição Federal, que dispõe:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 1º - Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

(...)

V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente.

Bem assim, o Princípio 15 da Declaração do Rio -92, que:

Para proteger o meio ambiente medidas de precaução devem ser largamente pelos Estados segundo suas capacidades. Em caso de risco de danos graves ou irreversíveis, a ausência de certeza científica absoluta não deve servir de pretexto para procrastinar a adoção de medidas efetivas em termos de custo visando a prevenir a degradação do meio ambiente.

A exegese de tais normas impõe a adoção de medidas preventivas antes mesmo do completo conhecimento dos riscos ambientais, ou seja, sempre que haja quaisquer dúvidas a respeito dos efeitos de uma determinada atividade.

Fábio Fernandes assim descreve o princípio da precaução:

o princípio da precaução deve incidir diante da incerteza tanto em relação ao perigo em si considerado como também frente a indefinição científica sobre esse mesmo perigo, Ou seja, havendo certeza do dano ambiental, entra em cena o princípio da prevenção. Já em caso de dúvida ou incerteza, incide a prevenção em sua feição mais cautelosa representada pela precaução⁴⁹.

Em suma, para o autor,

o princípio da precaução é o que recomenda a tomada de medidas acautelatórias em defesa do meio ambiente, ainda que não se tenha provas científicas sobre eventuais danos. Vale dizer, a ausência de certeza científica sobre os efeitos à saúde humana de determinado produto ou substância não significa a não adoção de medidas de cautela contra eventuais riscos à saúde e ao meio ambiente. No meio ambiente do trabalho a aplicação desse princípio é encontrada em todas as situações de incerteza sobre a potencialidade danosa de determinado produto químico ou biológico cujo conhecimento sobre possíveis efeitos toxicológicos sobre a saúde humana e o meio ambiente ainda é precário. Nessa situação, a aplicação do princípio da precaução recomenda a não exposição dos trabalhadores a tais agentes⁵⁰.

Ao tratar de aplicação do princípio da precaução na análise da responsabilidade, Leonardo Wandelli observa que a jurisprudência recente vem adotando-o como parâmetro para a análise de conduta do empregador, inclusive em relação à obrigação de resultado, e afirma que tal idéia deve pautar o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho, o que gera reflexos na distribuição do ônus da prova quando está em discussão a responsabilidade pelo dano

49 FERNANDES, Fábio. *Meio Ambiente Geral e Meio Ambiente do Trabalho – Uma visão sistêmica*. São Paulo; LTr, 2009. p.103.

50 FERNANDES, Fábio. *Meio Ambiente Geral e Meio Ambiente do Trabalho – Uma visão sistêmica*. São Paulo; LTr, 2009. p. 105/106.

ao meio ambiente do trabalho⁵¹.

Os estudos de psicodinâmica do trabalho, como já exposto, revelam que os métodos de gestão baseados na avaliação individualizada de desempenho e no slogan da qualidade total, que ignoram a realidade da execução do trabalho e o empenho subjetivo do trabalhador ao realizá-lo, aparecem como fatores de risco para o aumento significativo dos dados relativos ao adoecimento psíquico e, em última análise, de suicídios no local de trabalho.⁵²

É certo que a análise das doenças mentais sempre é marcada por algum grau de incerteza quanto à sua origem, uma vez que os indivíduos têm respostas diversas diante de uma mesma situação de trabalho, a depender dos seus recursos internos. É inegável, todavia, que se pode falar da existência de um risco acentuado de adoecimento, ocasionados pelas práticas gerenciais supra expostas, pois aumentam os riscos de danos. Segundo Wandelli, “É mesmo provável que se possa falar, aí, de risco conhecido e, portanto, dever de prevenção do perigo iminente e cientificamente constatável, impondo-se, nos casos mais graves, a interdição do estabelecimento, nos termos do art. 161 da CLT”.⁵³

Vale salientar que, o dever de precaução não exige, como visto, certeza concreta da possibilidade de dano; basta para sua aplicação a existência de uma potencialidade danosa. Essa potencialidade é demonstrada pelos estudos realizados pela psicodinâmica em mais de três décadas. No caso do suicídio relacionado à organização do trabalho em particular, o dever de precaução ganha maior relevância, diante da natureza do bem atingido e a irreversibilidade do dano.

Segundo Leonardo Wandelli, em termos de obrigação do empregador, o princípio da precaução levaria a duas consequências: em primeiro lugar, a fundamentação da exigência de impedimento de adoção de tais práticas ou a sua descontinuação. Em segundo lugar, a possibilidade de imputação tanto da responsabilidade objetiva do empregador pelo adoecimento quando verificadas tais práticas quanto à presunção de nexo causal entre as condições de

51 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012. p. 281.

52 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012.

53 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012. p. 283.

trabalho e a doença ou, eventualmente, o suicídio:

Havendo o agravo à saúde, de modo análogo à regra de distribuição do ônus probatório em matéria de degradação ambiental já pacificada na jurisprudência, traslada-se ao tomador de serviços que adotou práticas gerenciais potencialmente geradoras de riscos, por degradantes do ambiente de trabalho, o ônus probatório de demonstrar a ausência de nexo causal entre a organização do trabalho e o adoecimento.”⁵⁴

Todas as evidências verificadas acerca da relação entre o suicídio no trabalho e os modelos de gestão baseados na avaliação individualizada de desempenho e nos métodos de qualidade total, são inegavelmente suficientes para a imposição, ao empregador, o dever de eliminação do risco que esses métodos representam, e que, portanto, configuram práticas antijurídicas.⁵⁵

Por derradeiro, merece destaque uma decisão paradigmática proferida pelo Tribunal de Assuntos de Seguridade Social de Haits-de-Seine⁵⁶, posteriormente confirmada pela Corte de Apelação de Versailles⁵⁷, que condenou a Renault ao pagamento de uma indenização pelo suicídio do empregado Sr. B, ocorrido no local de trabalho (Technocentre Renault Guyancourt) em 20 de outubro de 2006.

A autora da ação, viúva da vítima, alegou que o empregado já vinha apresentando manifestações de sofrimento no trabalho, durante os últimos quatro meses de vida, com sintomas como perda de peso e colapso mental, e que o suicídio foi a continuidade de um processo de abusos relacionados à organização do trabalho.

O modelo de organização adotado continha, entre outros, um sistema de metas individuais e coletivas baseados fundamentalmente no desempenho pessoal. O ambiente era marcado por um clima

54 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012.. 283.

55 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012. p.287.

56 N° 08-01023/N, decisão proferida em 17 de dezembro de 2009.

57 N° 10/00954, decisão proferida em 19 de maio de 2011.

de desconfiança generalizada, e as anotações pessoais da vítima denotavam um clima de ansiedade. Defendeu a ocorrência de “erro inescusável” da empresa, fundado na exposição dos funcionários a um risco anormal à sua saúde física e mental, resultante de uma organização do trabalho potencialmente patogênica.

Dentre essas condições, aponta falta de pessoal crônica, jornada de trabalho excessiva, não implementação das medidas propostas em relatórios anuais de medicina do trabalho, ausência de medidas de prevenção do estresse. No nível individual, destaca o excesso de trabalho a que seu marido estava submetido em virtude da execução do “Contrato Renault 2009”, que expunha metas ambiciosas de expansão da empresa.

A defesa da Renault fundou-se na ausência de provas da relação entre o suicídio e as condições de trabalho, bem como de que o ato foi fruto de um conjunto de fatores endógenos. Alegou a existência de uma política de saúde preventiva, com acompanhamento médico dos casos de ansiedade, stress e depressão, bem como que a vítima havia se submetido a exames de stress e fora declarada apta para o trabalho. Considerava a empresa, portanto, que havia tomado todas as medidas necessárias para a detecção e prevenção dos riscos do estresse de seus empregados.

O tribunal acolheu a tese da autora, por julgar estar a empresa vinculada a uma obrigação de resultado em relação à segurança dos seus funcionários, e, portanto, deveria estar ciente de que o empregado havia sido exposto a situações e práticas prejudiciais ao seu equilíbrio psicológico. Considerou que a vítima trabalhava como engenheiro da Renault desde 1992, e que em 2005 assumiu um cargo central para a política de expansão da empresa, que o levou a assumir grandes responsabilidades, inclusive na implantação da produção em outros países, e aumento substancial da produção de veículos, sem a consequente contratação de novas equipes.

Colegas de trabalho observaram o comportamento nervoso da vítima, destacando que meses antes da sua morte foram verificadas alterações de comportamento, além um estado geral de ansiedade. Restou comprovado também que a vítima manifestara preocupação com a qualidade de seu trabalho, e que nas semanas que antecederam o suicídio, emagreceu cerca de oito quilos em aproximadamente um mês. Considerou-se que as dificuldades do empregado na execução de seu trabalho foram desconsideradas

pela empresa, e que tais fatores levaram à deterioração progressiva de seu equilíbrio psicológico, já que, mesmo tendo ciência da situação, a empresa não tomou qualquer medida.

A instrução verificou que a vítima estava submetida a carga excessiva de trabalho, diante da implantação da nova política do grupo, consubstanciada no denominado “Contrato Renault 2009”, bem como que os sinais de deterioração progressiva da do equilíbrio físico e psicológico do empregado deveriam ser importantes sinais de alarme para a empresa, sobretudo porque já havia sido palco de uma tentativa de suicídio em setembro de 2004 e um suicídio em 2005, e no entanto a Renault não tomou qualquer medida para proteger seus funcionários do risco.

Considerou, por fim, que a empresa não observou a obrigação de registrar os resultados de avaliação dos riscos de cada unidade, e que diante da contribuição de diversas disciplinas, tem-se que as mudanças nas condições de trabalho são causadoras de novos riscos ocupacionais, incluindo riscos psicossociais, de modo que tais riscos deveriam ter sido incluídos nos registros, e, todavia, não foram mencionados.

Nessa linha, entendeu que a Renault não considerou o aspecto da organização do trabalho coletivo como potencial causadora de sofrimento aos empregados. Saliou por fim, que o plano adotado pela empresa rompeu com métodos adotados anteriormente, e foi marcado pela prevalência de metas quantitativas em lugar de critérios qualitativos, gerando inegável impacto sobre a saúde dos funcionários. No entender da corte, a empresa não poderia ignorar a necessidade de prevenção coletiva dos riscos psicossociais.

Esta decisão, que faz expressa referência ao impacto da organização do trabalho na saúde mental do empregado e responsabiliza a empresa pelo suicídio, sintetiza as ideias até aqui defendidas, e pode ser adotada como paradigma para outros casos semelhantes.

Conclusão

Os subsídios teóricos aqui lançados demonstram como o desenvolvimento dos estudos no campo da relação entre trabalho e saúde mental levou à concepção atual da psicodinâmica do trabalho. Abandonando a idéia de que eram as particularidades do sujeito que,

em confronto com a realidade do trabalho levavam ao adoecimento, entende que o confronto do indivíduo com a realidade do trabalho inegavelmente modifica sua subjetividade, mas essa alteração pode se dar de maneira positiva ou destrutiva, e a organização do trabalho tem importância significativa nessa dinâmica.

Nessa perspectiva, um mesmo trabalho pode contribuir para o desenvolvimento da identidade e da autonomia de um trabalhador, ou, ao contrário, servir de instrumento para sua desestruturação psíquica – daí a noção de centralidade do trabalho para a saúde mental.

Na realização de um trabalho, o sujeito emprega sua inteligência, sua criatividade, enfim, sua própria subjetividade, e o faz na expectativa de receber uma retribuição, que não é meramente econômica. Uma das espécies de retribuição de maior relevância é o reconhecimento pelo trabalho realizado, que atua como importante elemento de construção de sua própria identidade, e portanto, também da saúde mental.

A organização do trabalho interfere diretamente nas possibilidades de transformação do sofrimento em prazer. Quando um modelo de organização não possibilita as condições para a manutenção da saúde mental, por negar o valor do trabalho bem feito, ou por destruir as relações de solidariedade, surgem os desequilíbrios psíquicos, que podem levar ao suicídio.

Os suicídios no local de trabalho constituem-se em fenômeno novo, e a constatação de que no passado, apesar de todas as circunstâncias desfavoráveis de trabalho o sofrimento não levava o indivíduo a pôr fim na própria vida, levou ao questionamento sobre o que se teria mudado de modo a permitir a ocorrência desse fenômeno.

A conclusão obtida é que os novos métodos de gestão introduzidos sobretudo a partir da década de 1990 contribuíram de maneira significativa para a deterioração do tecido social da coletividade de trabalho, na medida em que negam o valor do próprio trabalho em detrimento da gestão, vedam as possibilidades de reconhecimento e rompem os laços de cooperação e solidariedade do trabalho coletivo.

Ferramentas de gestão do trabalho humano, como a

avaliação individual de desempenho e os sistemas de qualidade total inegavelmente criam situações de competitividade entre os trabalhadores, além de romper a dinâmica contribuição-reconhecimento. A organização do trabalho aparece, portanto, como elemento central para a ocorrência de suicídios, daí que não se pode falar em fatalidade em ocorrências desse tipo.

Por outro lado, o direito ao trabalho como direito humano fundamental impõe a proteção do meio ambiente do trabalho, não somente sob a ótica da produção, mas também do ponto de vista da organização do trabalho. Há, portanto, um direito fundamental a uma organização saudável do trabalho, o que enseja a responsabilidade do empregador pelos danos à saúde mental ocorridos em um ambiente de trabalho que ignora esse direito.

Ainda que não se tenha provas científicas concretas da ligação entre a organização do trabalho e a saúde mental, diante dos resultados obtidos em pesquisas realizadas nos últimos 30 anos, estão presentes evidências suficientes para a adoção do princípio da precaução, que impõe às empresas o dever de evitar a utilização de práticas potencialmente danosas, como é o caso da avaliação individualizada de desempenho e dos sistemas de qualidade total. O mesmo princípio permite também a presunção de nexo de causalidade entre o suicídio e a organização do trabalho, invertendo o ônus da prova em tais situações.

O conjunto de construções teóricas que aqui se procurou apresentar permite o desenvolvimento de uma dogmática jurídica que possibilite que não mais se atribua ao empregado e às suas fragilidades individuais a responsabilidade pelo adoecimento psíquico, como reiteradamente vêm decidindo os tribunais. Trata-se de uma perspectiva que, partindo dos deveres de cuidado e de proteção, impõe às empresas a responsabilidade de construir uma organização do trabalho tributária da saúde mental de seus empregados.