

REFLEXOS PSICOSSOCIAIS DAS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO*

PSYCHOSOCIAL EFFECTS OF THE TRANSFORMATION OF WORK

Giuseppe Ludovico**

*A maggior forza e a miglior natura
liberi soggiacete; e quella cria
la mente in voi, che 'l ciel non ha in sua cura.
Però, se 'l mondo presente disvia,
in voi è la cagione, in voi si cheggia;
Dante Alighieri, Divina Commedia, Purgatorio, XVI, vv.79-83.*

RESUMO

Este artigo tem por objetivo analisar os efeitos das transformações tecnológicas do trabalho para a saúde dos trabalhadores e, em particular, examinar as medidas de prevenção, indenizações e benefícios acidentários no ordenamento jurídico da Itália e União Europeia.

Palavras-chave: União Européia e Itália. Transformações do trabalho. Riscos psicossociais. Estresse relacionado ao trabalho. Efeitos para a saúde. Prevenção. Danos. Benefícios acidentários.

SUMÁRIO

- 1 RISCOS PSICOSSOCIAIS, ESTRESSE RELACIONADO AO TRABALHO E SEUS EFEITOS
- 2 AS CAUSAS DO ESTRESSE RELACIONADO AO TRABALHO E DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS
- 3 A ESTRATÉGIA EUROPEIA DE PREVENÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS E DO ESTRESSE RELACIONADO AO TRABALHO
- 4 O ACORDO-QUADRO EUROPEU SOBRE O STRESS NO TRABALHO
- 5 A PREVENÇÃO DO ESTRESSE RELACIONADO AO TRABALHO NA EUROPA: RESULTADOS DO INQUÉRITO ESENER II
- 6 (CONTINUA) E AS SOLUÇÕES ADOTADAS NOS PRINCIPAIS PAÍSES EUROPEUS

* Este artigo é uma elaboração do relatório apresentado no Seminário Internacional Trabalho Seguro 2015, 21/23 de outubro de 2015, Brasília.

** Doutor em Direito pela Universidade de Milão, Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade de Parma, Doutorando em Direito do Trabalho pela Universidade de Bolonha, Professor de Direito do Trabalho e da Previdência Social em Cursos de Graduação, Mestrado, Doutorado e Especialização da Faculdade de Direito da Universidade de Milão, Membro da Associação Italiana de Direito do Trabalho e da Segurança Social. Advogado.
E-mail: giuseppe.ludovico@unimi.it

- 7 A DISCIPLINA DO ESTRESSE RELACIONADO AO TRABALHO NA ITÁLIA: OS LIMITES CONSTITUCIONAIS IMPOSTOS À LIBERDADE DE ORGANIZAÇÃO DOS FATORES PRODUTIVOS
- 8 A OBRIGAÇÃO DE SEGURANÇA NA CAUSA DO CONTRATO DE TRABALHO SUBORDINADO
- 9 OS LIMITES DO PODER ORGANIZACIONAL DO EMPREGADOR E O RISCO DE ESTRESSE ENTRE CAUSAS OBJETIVAS E SUBJETIVAS
- 10 A AVALIAÇÃO E A PREVENÇÃO DO ESTRESSE NO ART. 28 DO DECRETO LEGISLATIVO N. 81 DE 2008
- 11 AS MEDIDAS INDIVIDUAIS DE PREVENÇÃO DO ESTRESSE
- 12 O RESSARCIMENTO DO DANO DE ESTRESSE RELACIONADO AO TRABALHO: O PROBLEMA DO NEXO CAUSAL
- 13 A PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA DAS PATOLOGIAS DERIVADAS DE ESTRESSE LABORAL
- 14 CONCLUSÕES

1 RISCOS PSICOSSOCIAIS, ESTRESSE RELACIONADO AO TRABALHO E SEUS EFEITOS

As profundas transformações do mercado de trabalho, as mudanças radicais dos modelos de organização do trabalho e os novos processos tecnológicos e produtivos geraram o surgimento de novos fatores de risco para a saúde do trabalhador.

Além das doenças derivadas dos tradicionais riscos do trabalho industrial, em tempos mais recentes, foram surgindo outras graves patologias que não vêm da ação exclusiva de fatores de risco profissionais, mas da combinação de fatores sociais e profissionais.

A definição comumente utilizada é a de doenças relacionadas ao trabalho, segundo a expressão *work related stress*, cunhada para sublinhar que a doença está seguramente relacionada ou, de alguma forma, associada ao trabalho, mas que também é originária do concurso de outros fatores relacionados ao ambiente de vida.¹

Fala-se, às vezes, de doenças do futuro, aludindo ao provável aumento dessas patologias nos próximos anos - uma definição com a qual poderíamos concordar, se não fosse por estudos recentes que descrevem um fenômeno em constante aumento, que já afeta 28% dos trabalhadores europeus², revelando-se como causa de mais da metade das jornadas de trabalho perdidas todo ano.³

¹ EU-OSHA-EUROFOUND. *Research on work-related stress*. Luxemburg, EU, 2000. p. 12 ss.

² EU-OSHA-EUROFOUND. *Psychosocial risks in Europe. Prevalence and strategies for prevention. A joint report from the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and the European Agency for Safety and Health at Work*. Luxemburg, EU, 2014. p. 6; EU-OSHA. *Drivers and barriers for psychosocial risk management: an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*, Luxemburg, EU, 2012. p. 14.

³ EU-OSHA. *Annual Report 2014*, Luxemburg, EU, 2015; EU-OSHA. *OSH in figures: stress at work - facts and figures*, Luxemburg, EU, 2009. p. 20 ss; EU-OSHA-EUROFOUND. *Research on work-related stress*, Luxemburg, EU, 2000; EUROFOUND. *Work-related stress*, 2010; EUROFOUND. *Fifth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, 2012. p. 44 ss.; EUROFOUND. *Fourth European Working Conditions Survey*, Luxemburg, 2007. p. 35 ss.

Os custos relativos representariam 3% do PIB europeu⁴, totalizando, todo ano, cerca de 616 bilhões de euros (272 bilhões por faltas ao trabalho, 242 bilhões por perda de produtividade, 63 bilhões por tratamentos de saúde e 39 bilhões por pensões por incapacidade).⁵

Trata-se, portanto, de doenças do presente, que já substituíram, em parte, as tradicionais patologias do passado.

No entanto, as previsões para o futuro são ainda mais assustadoras: segundo a Organização Mundial da Saúde, em 2020, a depressão será a principal causa de incapacidade no trabalho.⁶

Cabe esclarecer, desde já, que o estresse não é uma doença, mas a resposta do indivíduo aos estímulos do ambiente externo⁷, que pode ter efeitos positivos (*eustress*) ou negativos (*distress*)⁸, podendo provocar, estes últimos, a ocorrência de numerosas patologias graves.⁹

⁴ EU-OSHA. *Working on stress*. Luxemburg, EU, 2002. p. 13.

⁵ EU-OSHA. *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*. Luxemburg, EU, 2014. p. 7 ss.; CHAFAEA, *Matrix Insight: Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives, Final Report*, 2013. p. 31 ss.

⁶ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comitê Econômico e Social Europeu e ao Comitê das Regiões - Melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho: estratégia comunitária para a saúde e a segurança no trabalho 2007-2012 - COM/2007/0062 final.

⁷ Em fisiologia, o conceito de estresse foi introduzido pela primeira vez por SELYE, Hans. *The Stress of Life*. New York, McGraw-Hill, 1956. spec. p. 54, segundo o qual *stress is the state manifested by a specific syndrome which consists of all the non specifically induced changes within a biological system.* Mais tarde, foram dadas definições diversas por quem, seguindo uma abordagem psicológica e não apenas biológica, verificou que os efeitos do estresse são condicionados pela avaliação subjetiva do estímulo e pela conseqüente reação emocional que varia em razão da constituição genética e da experiência (LAZARUS, Richard S.; FOLKMAN Susan. *Stress, Appraisal and Coping*. New York, Springer, 1984. p. 19, segundo os quais, o *“Psychological stress is a particular relationship between a person and the environment that is appraised by the person as taxing or exceeding his resources and endangering his well-being.”* (itálico do A.); ver também MASON John W. *A historical view of the stress field*, in *Journal of Human Stress*, 1975. 1, p. 6 ss). Para mais uma abordagem, integrando a visão médica e psicológica, com a visão das ciências organizacionais v. MAGGI Bruno. *Razionalità e benessere. Studio interdisciplinare dell'organizzazione*. Etas, Milano, 1990. p. 154 ss.

⁸ Assim, pela primeira vez SELYE Hans. *Stress in health and disease*. Boston, Butterworths, 1976. p. 15, segundo quem, *“in everyday we must distinguish two types of stress effect, namely, eustress (from the Greek eu or good - as in euphony, euphonia, eulogy) and distress (from the Latin dis or bad - as in dissonance, disease, dissatisfaction). Depending upon conditions, stress is associated with desirable or undesirable effects. In view of these conditions it is also quite obvious that there cannot be different types of stress, although the effects of stressors are almost invariably different.”* (itálico do A.).

⁹ OIT, *Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work*. OIT, Genebra, 2010. p. 11, onde se evidencia que *“In the longer term, work-related stress can also contribute to musculoskeletal disorders and other forms of ill health, such as hypertension, peptic ulcers and cardiovascular diseases. Work-related stress can further contribute to an inability to cope with work. Personal lifestyle factors can also have a huge impact on work performance and working relations. Work-related stress can both influence*

Foi demonstrado, contudo, que o estresse não constitui apenas a reação do indivíduo a um ambiente hostil, representando, antes, a consequência de uma interação articulada entre a pessoa e o contexto ambiental. De uma abordagem de caráter fisiológico, passou-se a um conceito psicológico do estresse, que focaliza mais a percepção subjetiva do ambiente externo.

Seguindo essa abordagem, hoje amplamente prevalecente na literatura sobre o tema, inúmeros organismos internacionais chegaram à definição de estresse laboral como de um estado psicológico negativo que se manifesta, geralmente, quando as exigências da organização do trabalho não são compatíveis com as capacidades do trabalhador¹⁰, o qual não tem condições de exercer um controle adequado sobre os resultados do desempenho.¹¹

Para descrever a gênese articulada dessa condição, foi cunhada a expressão riscos psicossociais, para indicar que o estresse não pode derivar exclusivamente de um fator de risco profissional, derivando também da ação conjunta de uma pluralidade de fatores que dependem da organização do trabalho, do contexto social e da percepção individual.¹² Segundo outra definição, a expressão riscos psicossociais refere-se às diversas influências psicológicas e sociais que o trabalho produz sobre a saúde do trabalhador, como a pressão do tempo, o trabalho monótono, o controle sobre o trabalho, a autonomia, a imparcialidade, os pedidos

and be indirectly intensified by problems outside the workplace, such as violence, the abuse of drugs, tobacco and alcohol, and strained family and personal relationships. Stress can be a major contributing factor to depression and even suicide. All this represents a potentially huge cost in terms of human distress and economic burden for the individual and society."

¹⁰ EU-OSHA. *Research on work-related stress*. Luxemburgo, EU, 2000. p. 13; EU-OSHA. *Factsheet 22 - Work-related stress 2002*, segundo o qual *'work-related stress is experienced when the demands of the work environment exceed the workers' ability to cope with (or control) them.'* Da mesma forma, a WHO, *Work organization & stress. Protecting Workers' Health Series*, n. 3, 2004. p. 3; WHO, *Raising Awareness of Stress at Work in Developing Countries. A modern hazard in a traditional working environment. Protecting Workers' Health Series*, n. 6, 2007. p. 13; a OIT, *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control. Occupational Safety and Health Series no: 56*, Genebra, 1986. p. 3, segundo o qual *"Fundamental individual factors include the worker's capacities and limitations relative to job demands, and the fulfilment of needs and expectations"*, e NIOSH, *Stress at work*, n. 1999/01, p. 6, segundo o qual *"Job stress can be defined as the harmful physical and emotional responses that occur when the requirements of the job do not match the capabilities, resources, or needs of the worker."*

¹¹ KARASEK Robert; THEORELL Tores. *Healthy Work. Stress productivity, and the reconstruction of working life*. New York, Basic Book, 1990. p. 31 ss.

¹² OIT, *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control. Occupational Safety and Health Series no: 56*, Genebra, 1986, p. 3, segundo o qual *"Psychosocial factors at work refer to interactions between and among work environment, job content, organisational conditions and workers' capacities, needs, culture, personal extra-job considerations that may, through perceptions and experience, influence health, work performance and job satisfaction"* e, mais precisamente, *"A negative interaction between occupational conditions and human factors may lead to emotional disturbances, behavioural problems, and biochemical and neurohormonal changes, presenting added risks of mental and physical illness."*

de trabalho, a segurança do trabalho e as relações sociais com colegas e chefes.¹³

É essa interação entre diferentes causas objetivas e subjetivas que explica as razões pelas quais alguns trabalhadores podem reagir diversamente às mesmas condições de risco, tornando-se extremamente difícil - como veremos - uma distinção exata entre causas laborais e extralaborais.

2 AS CAUSAS DO ESTRESSE RELACIONADO AO TRABALHO E DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Mais recentemente, a correlação entre saúde e organização do trabalho foi examinada segundo uma perspectiva ainda mais ampla, que parte da definição de saúde da Organização Mundial da Saúde: a saúde não como simples ausência de doença, mas como “estado adequado de bem-estar físico, mental e social.”¹⁴

Daqui, a identificação, na organização do trabalho, de um risco potencial para o bem-estar do trabalhador que depende da reação do mesmo aos estímulos procedentes do próprio ambiente de trabalho (o chamado *coping*).

Foram identificados diversos tipos de risco derivados da organização do trabalho.

Alguns fatores de risco dependem da dimensão quantitativa do desempenho: a carga e o ritmo de trabalho excessivos, a duração e a flexibilidade do horário e a contínua tensão para alcançar resultados que vão além da capacidade do trabalhador.¹⁵

Além desses fatores, há os riscos ligados à dimensão qualitativa do trabalho: tarefas pouco qualificadas ou desqualificantes, trabalho monótono e repetitivo, incerteza na carreira¹⁶, baixos salários, falta de autonomia, ambiguidade da função, baixa participação e comunicação, falta de definição dos objetivos.¹⁷

¹³ COX Tom; GRIFFITHS Amanda. *Monitoring the changing organization of work: a commentary. Social and Preventive Medicine*, Vol. 47, 2005. p. 354 ss.; COX Tom; GRIFFITHS Amanda. *The assessment of psychosocial hazards at work*, in SCHABRACQ Marc J.; WINNUBST Jacques A. M.; COOPER Cary L.. *Handbook of work and health psychology*, Wiley, Chichester, UK 1996; COX Tom. *Stress research and stress management: Putting theory to work*, HSE Books, Suffolk, 1993.

¹⁴ A definição contida na Constituição de 1948 foi aperfeiçoada na Carta de Ottawa de 1986, segundo a qual “Para atingir um estado de completo bem-estar físico, mental e social, os indivíduos e grupos devem saber identificar aspirações, satisfazer necessidades e modificar favoravelmente o meio ambiente.” No mesmo sentido, o art. 3, item e), da Convenção da OIT n. 155 de 1981, segundo o qual “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.”

¹⁵ EU-OSHA. *Research on work-related stress*, Luxemburg, EU, 2000. p. 71 ss, onde há mais, e mais amplas, citações sobre a matéria; a OIT também, *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control. Occupational Safety and Health Series n. 56* Genebra, 1986. p. 6 ss. A identificação das diversas causas de estresse é de LEVI Lennart, *Stress in Industry: Causes, Effects and Prevention. Occupational Safety and Health Series n. 51*, OIT, Geneva, 1984.

¹⁶ Sobre o vínculo entre estresse e satisfação no trabalho, ver FRASER Thomas Morris. *Human stress, work and job satisfaction. A critical approach. Occupational Safety and Health Series n. 50*, OIT, Genebra, 1987. p. 55 ss.

¹⁷ EU-OSHA. *Research on work-related stress*, Luxemburg, EU, 2000. p. 73 ss; OIT, *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control. Occupational Safety and Health Series n. 56*, Genebra, 1986. p. 6 ss.

Há também os fatores de risco ligados às relações pessoais, como a dificuldade de relação com superiores, colegas e subalternos, ou a conflitualidade no trabalho, chegando até as hipóteses de assédio e violência no trabalho (o chamado *mobbing*).¹⁸

Entre os fatores de risco psicossocial, há as contínuas tensões provocadas pela dificuldade de conciliar os tempos de vida e de trabalho, que afetam sobretudo as trabalhadoras.¹⁹

Continuam ainda parcialmente desconhecidos²⁰ os riscos derivados das dinâmicas do mercado de trabalho.²¹ Os estudos disponíveis demonstraram uma maior difusão dos distúrbios psicossomáticos entre os trabalhadores com contratos de trabalho flexíveis, identificando um importante fator de estresse na instabilidade do emprego²², à qual se integram as tensões ligadas às frequentes mudanças do ambiente de trabalho e à necessidade de uma constante adaptação aos novos processos produtivos.²³

Nesse contexto, os fatores de risco mais importantes foram identificados na contínua atualização profissional necessária para o uso de equipamentos informáticos e devido às constantes mudanças tecnológicas (o chamado *technostress*²⁴), além da constante ligação com o ambiente de trabalho através dos atuais meios de comunicação, que acabam prolongando a duração do desempenho laboral.²⁵ A jornada laboral acaba sendo caracterizada por uma

¹⁸ OIT. *Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work*, OIT, Genebra, 2010. p. 11, além de EU-OSHA. *Research on work-related stress*, Luxemburgo, EU, 2000. p. 77.

¹⁹ HUGHES Emily L.; PARKES Katharine R. *Work hours and well-being: The roles of work-time control and work-family interference*, in *Work & Stress*, Vol. 21, n. 3, 2007. p. 264 ss.

²⁰ Cfr. OIT. *Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work*, OIT, Genebra, 2010. p. 11.

²¹ Cfr. AVALLONE Francesco; PAPLOMATAS Alessia. *Salute organizzativa. Psicologia del benessere nei contesti lavorativi*. Cortina, Milano, 2005. p. 29 ss.

²² OIT, *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control. Occupational Safety and Health Series no: 56*, Genebra, 1986. p. 11; OIT, *Research on work-related stress*, Luxemburgo, EU, 2000. p. 85-86; EU-OSHA, *Drivers and barriers for psychosocial risk management: an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*, Luxemburgo, EU, 2012. p. 13; SCHREURS Bert; VAN EMMERIK Hetty; NOTELAERS Guy; DE WITTE Hans. *Job insecurity and employee health: the buffering potential of job control and job self-efficacy*, in *Work & Stress*, vol. 24, n. 1, 2010. p. 56 ss.

²³ Com referência específica ao Reino Unido, BARRETT Brenda; SARGEANT Malcolm. *Health and safety issues in New Forms of Employment and Work Organization*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2008. vol. 24, n. 2, p. 241 ss.

²⁴ BROD Craig. *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*, Reading MA, Addison-Wesley, 1984; COX Tom. *The nature and measurement of stress*, in *Ergonomics*, 1985. p. 1155 ss.; FISHER Waive; WESOLOWSKI Slawo. *Tempering technostress*, IEEE Technology Soc. Magazine 1999. 18 (1), p. 28 ss.; AYAGARI Ramakrishna; GROVER Varun; PURVIS Russell. *Technostress: Technology antecedents and implications*, MIS Quarterly, 2011. 35, 4, p. 831 ss.

²⁵ BRILLHART Peter. *Technostress in the workplace: Managing stress in the electronic workplace*, J. Amer. Acad. Bus., 2004, 5(1/2), p. 302 ss.; MANDEL Michael. *The real reasons you're working so hard*, Business Week 2005 (Oct. 3), p. 60 ss.

aceleração geral e por uma intensidade cada vez maior, além da pressão, para empregadores e empregados, exercida pela crise econômica e pela necessidade de manter a competitividade em um mercado altamente globalizado.

Essas transformações epocais do mundo do trabalho podem, obviamente, ter implicações muito positivas do ponto de vista econômico e social, mas também podem representar um fator de aumento dos riscos psicossociais, gerando efeitos extremamente negativos para a saúde dos trabalhadores.²⁶

3 A ESTRATÉGIA EUROPEIA DE PREVENÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS E DO ESTRESSE RELACIONADO AO TRABALHO

A atenção ao estresse relacionado ao trabalho tem aumentado sensivelmente na Europa, desde a época em que as primeiras pesquisas sobre o assunto demonstraram o preocupante aumento do fenômeno.²⁷

Na realidade, a atenção das instituições europeias em relação a riscos psicossociais remonta ao primeiro *Programa de ação das Comunidades Europeias em matéria de segurança e de saúde no local de trabalho*, para os anos 1978-1982, adotado em 29 de junho de 1978, com uma Resolução do Conselho da Europa²⁸, que estabelecia que “todos os agentes químicos, físicos, mecânicos, biológicos e os factores psicossociais ligados ao trabalho devem poder ser reconhecidos em tempo útil.”

O *Segundo Programa de ação das Comunidades Europeias em matéria de segurança e de saúde no local de trabalho*²⁹, para os anos 1984-1988, também lembrava a necessidade de utilizar “os meios adequados para manter ou criar um ambiente de trabalho à medida do homem e das suas legítimas aspirações.”

É de 1990 a Resolução pela qual o Parlamento Europeu convidava a Comissão, implementando a *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores* de 1989, a elaborar uma proposta de diretiva em matéria de “stress no local de trabalho e a prevenção de doenças daí decorrentes.”³⁰

O art. 118 A do Tratado de Amsterdam conseguiu transformar, de forma decisiva, a abordagem das instituições europeias à matéria da segurança do trabalho, chamando a atenção para o conceito de “ambiente de trabalho”. A partir dessa perspectiva, foi desenvolvida a Diretiva quadro 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à adoção de medidas que se destinam a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no local de trabalho.³¹

No art. 5, a Diretiva estabelece que “a entidade patronal é obrigada a assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspectos

²⁶ EU-OSHA. *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*, Luxemburg, EU, 2014, p. 4.

²⁷ Em geral TRIOMPHE Claude-Emmanuel. *I paradossi dell'Europa sociale attraverso la regolazione dei rischi psico-sociali*, in *Lavoro e Diritto*, 2012, p. 187 ss.; PERUZZI Marco. *La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell'Unione europea*, in *Lavoro e Diritto*, 2012, p. 201 ss.

²⁸ Resolução do Conselho, de 29 de junho de 1978, no JOUE C 165, 1 de julho de 1978, p. 1 ss.

²⁹ Resolução do Conselho, de 27 de fevereiro de 1984, no JOUE C 67, 8 de março de 1984, p. 2 ss.

³⁰ Em JOUE C 260, 15 de outubro de 1990, p. 167 ss.

³¹ Em JOUE L 183, 29 de junho de 1989, p. 1 ss.

relacionados com o trabalho”, prevendo, no art. 6 que “no âmbito das suas responsabilidades, a entidade patronal tomará as medidas necessárias à defesa da segurança e da saúde dos trabalhadores.” De modo especial, o art. 6 da Diretiva obriga o empregador a “combater os riscos na origem” (item c), a “adaptar o trabalho ao homem”, a “atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado” (item d), e ainda a “planificar a prevenção com um sistema coerente que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos factores ambientais no trabalho” (item g).

Seguem a mesma perspectiva: a Diretiva n. 90/270/CEE, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor, que, em seu art. 3, afirma que “as entidades patronais devem proceder a uma análise dos postos de trabalho” para evitar “problemas físicos e de tensão mental”; e a Diretiva n. 92/85/CEE, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, que, no art. 3, obriga a uma atenção especial para a “fadiga mental e física e outras sobrecargas físicas e mentais ligadas à atividade das trabalhadoras.”

Ainda mais explícita é a sucessiva Diretiva 93/104/CEE, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, segundo a qual, “a organização do trabalho segundo um certo ritmo deve atender ao princípio geral da adaptação do trabalho ao homem.”

Parece evidente o interesse das instituições comunitárias, já que a prevenção do estresse foi inserida entre os objetivos da estratégia europeia para o período 2007-2012 em matéria de segurança no trabalho.³² O convite, para que Estados-membros adotem medidas voltadas a “favorecer a saúde mental no local de trabalho”, constitui, na realidade, a consequência lógica dos princípios do ordenamento comunitário em matéria de segurança no trabalho.

A partir do conjunto dessas normas, obtém-se um princípio geral de toda a legislação europeia em matéria de saúde e segurança no trabalho: não é o trabalhador que deve adaptar-se à organização do trabalho, mas é esta que deve adaptar-se às exigências de proteção do trabalhador.

É fácil compreender as razões que levaram a Comissão Europeia a aumentar progressivamente o nível de atenção sobre os riscos psicossociais e sobre o estresse relacionado ao trabalho.

Com o *Medium-term Social Action Programme - programa de ação social de médio prazo* (1995-1997) de 1995³³, a Comissão havia destacado a necessidade de elaborar diretrizes específicas para a prevenção do estresse e da violência nos locais de trabalho. No *Quarto Programa* sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho (1996-2000)³⁴, a Comissão indicou a necessidade de melhorar a

³² Comunicação da Comissão de 21 de fevereiro de 2007: “Melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho: estratégia comunitária para a saúde e a segurança no trabalho 2007-2012” (COM (2007) 62 def.). Bem como a Comunicação de 11 de março de 2002 sobre a estratégia comunitária para a saúde e a segurança no trabalho (2002-2006) (COM (2002) 118).

³³ COM (95) 134 final, 12 de abril de 1995.

³⁴ COM (95) 282 final, 12 de julho de 1995.

legislação europeia em matéria de segurança, dedicando maior atenção aos novos riscos do ambiente de trabalho.

Em 1996, a Comissão aprovou a *Guidance on risk assessment at work* que revelava a necessidade de verificar a eventual presença de riscos “psicológicos, sociais e físicos que possam contribuir para o estresse laboral” nos locais de trabalho. O guia incluía, também, uma lista dos possíveis fatores de riscos psicológicos e organizacionais, como: o trabalho monótono e repetitivo, as dimensões do ambiente de trabalho, o conflito e a ambiguidade de funções, o nível de participação nas decisões, altas exigências e as reações em caso de emergência.

Em 2000, foi publicado o trabalho *Guidance on work-related stress: Spice of life or kiss of death?*, no qual a Comissão, depois de reconhecer a falta de normas específicas em matéria de estresse relacionado ao trabalho no ordenamento europeu, confirmou que os princípios declarados pela Diretiva n. 89/391/CEE podiam ser aplicados a esse fator de risco.³⁵

O Tribunal de Justiça seguiu a mesma perspectiva, com base nos princípios da Diretiva n. 89/391/CEE, esclarecendo que o conceito de “ambiente de trabalho” deve ser interpretado de forma a incluir “todos os factores, físicos ou outros, susceptíveis de afectar a saúde e a segurança do trabalhador no seu ambiente de trabalho”³⁶, acrescentando, também, que os empregadores são obrigados a prevenir “todos os riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores” e que

os riscos profissionais que devem ser avaliados pela entidade patronal não ficam definitivamente determinados, antes evoluindo constantemente em função, designadamente, do desenvolvimento progressivo das condições de trabalho e das investigações científicas em matéria de riscos profissionais.³⁷

A prevenção dos riscos psicossociais tornou-se, assim, um dos objetivos principais da *Estratégia comunitária em matéria de saúde e segurança no trabalho (2002-2006)*³⁸, que destacava como “as transformações da organização do trabalho

³⁵ COMISSÃO EUROPEIA. *Guidance on work-related stress Spice of life or kiss of death?*, Brussels, 1996. p. 27 ss., segundo a qual *“There are no legal provisions specifically aiming at work-related stress and the prevention of it and its effects. This is not surprising bearing in mind the rather broad scope of national and EU formulations as applied to working conditions and workers’ health. However, it is quite clear that both national and European formulations do apply to the field of work-related stress and health”* e *“Clearly, ‘avoiding risks’, ‘combating the risks at source’ and ‘adapting the work to the individual’ all relate to primary prevention. The formulation ‘in every aspect related to the work’ also clearly includes the subject of this Guidance, namely all causes of work-related stress. Similarly, the employers’ duty to develop ‘a coherent overall prevention policy’ forms the basis for many of the proposals put forward in this Guidance for further consideration.”*

³⁶ Corte Giust. CE, 12 novembre 1996, in C- 84/94, Reino Unido da Grã-Bretanha c. Conselho da União Europeia, in *Rivista Italiana di giurisprudenza della Corte e del Tribunale di primo grado*. Parte I, Corte di giustizia, 1996, I, p. 5755 ss.

³⁷ Corte Giust. CE, 15 novembre 2001, in C-49/00, Comissão das Comunidades Europeias c. República Italiana, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2002, II, p. 221 ss.

³⁸ Comunicação da Comissão 11 março 2002, Adaptação às transformações do trabalho e da sociedade: uma nova estratégia comunitária de saúde e segurança 2002-2006, COM (2002) 118.

(obrigação de resultados e maior flexibilidade) têm uma incidência profunda nos problemas de saúde no trabalho e, em termos mais gerais, no bem-estar dos trabalhadores”, com a consequência de que “a política comunitária de saúde e segurança no trabalho deve promover um verdadeiro ‘bem-estar no trabalho’, não só físico, mas também moral e social.”

A Comissão propunha, portanto, que se aprovasse uma “nova legislação relativa aos riscos emergentes (assédio moral e violência no trabalho, entre outros).”

4 O ACORDO-QUADRO EUROPEU SOBRE O STRESS NO TRABALHO

Evidentemente, a Comissão tinha consciência de que, sem uma participação direta dos parceiros sociais, os objetivos estabelecidos pela *Estratégia comunitária de saúde e segurança no trabalho* não se realizariam.

Por isso, nos termos do art. 139 do Tratado, a Comissão decidiu confiar a definição das regras de prevenção desse fator de risco diretamente aos parceiros sociais que, no dia 8 de outubro de 2004, assinaram *O Acordo-Quadro Europeu sobre o Stress no Trabalho*, com o objetivo de

“aumentar a conscientização e o conhecimento dos empregadores, dos trabalhadores e dos seus representantes acerca do *stress* no local de trabalho e chamar a sua atenção para os sinais susceptíveis de revelarem a existência de problemas de *stress* no trabalho.

Segundo o Acordo-Quadro,

“o combate ao *stress* ligado ao trabalho pode conduzir a uma maior eficiência e a uma melhoria da segurança e saúde no trabalho, com os consequentes benefícios econômicos e sociais quer para as empresas, quer para os trabalhadores, quer para a sociedade em geral.

Em outras palavras, o objetivo do Acordo-Quadro é “dotar empregadores e trabalhadores de um quadro que lhes permita identificar e prevenir ou gerir os problemas de *stress* ligados ao trabalho” e “não é culpabilizar o indivíduo pelo *stress*.”

Antes de referir às regras estabelecidas pelos parceiros sociais em detalhes, convém deixar claro, de imediato, que o Acordo-Quadro “não trata do assédio, nem da violência no trabalho”, embora represente um importante fator de estresse, já que, para essas espécies, esperava-se um acordo-quadro específico que foi celebrado em 2007.³⁹

Os parceiros sociais esclareceram, justamente, que, “dada a complexidade do fenômeno do *stress*”, o Acordo-Quadro “não pretende fornecer uma listagem exaustiva dos indicadores potenciais de *stress*”, ressalvado que, “de acordo com a Diretiva-Quadro 89/391, todos os empregadores têm a obrigação legal de proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores” e que “essa obrigação aplica-se também aos problemas do *stress* no local de trabalho.”

³⁹ Acordo-Quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho assinado pela CES, a BUSINESSEUROPE, a UEAPME e o CEEP, em 26 de abril de 2007.

A definição de estresse dada pelo Acordo-Quadro é muito ampla: segundo os parceiros sociais, “o *stress* é um estado acompanhado de queixas ou disfunções físicas, psicológicas ou sociais e que result a dos indivíduos se sentirem inaptos para corresponderem às exigências ou às expectativas que lhes são exigidas”; “o *stress* não é uma doença, mas uma exposição prolongada ao *stress* pode reduzir a eficácia no trabalho e pode causar problemas de saúde.” O Acordo especifica, justamente, que o estresse também pode ser “originado fora do local de trabalho” e que “nem todas as manifestações de *stress* no trabalho podem ser consideradas como de *stress* ligado ao trabalho.”

A dificuldade de identificar as causas do estresse se deve ao fato de que “os diferentes indivíduos podem reagir de modo diverso a situações similares, e o mesmo indivíduo pode reagir de maneira diferente a situações semelhantes em diferentes momentos da sua vida.” Para prevenir e reduzir o estresse é, portanto, “importante ter em conta a diversidade dos trabalhadores.”

O estresse relacionado ao trabalho pode ser detectado a partir de alguns fatores, como “um nível elevado de absentismo ou de rot ação do pessoal, uma elevada frequência de conflitos pessoais ou queixas por parte dos trabalhadores”, podendo ser verificado através da análise de alguns aspectos relativos à

organização e os processos de trabalho (organização do tempo de trabalho, grau de autonomia, adequação do trabalho às capacidades do trabalhador, volume de trabalho, etc.), as condições e o ambiente de trabalho (exposição a comportamentos abusivos, ao ruído, a temperaturas elevadas, a produtos perigosos, etc.), a comunicação (incerteza quanto ao que se espera do trabalhador, às perspectivas do emprego, às mudanças a operar no futuro, etc.) e aos factores subjectivos (pressões emocionais e sociais, sensação de incapacidade para fazer face às situações, sensação de falta de apoio, etc.).

Como já mencionado, trata-se de uma lista que não esgota todas as possíveis causas de estresse relacionado ao trabalho, cabendo ao empregador “a responsabilidade de determinar as medidas” “apropriadas” “para prevenir, eliminar ou reduzir” esse fator de risco e “estas medidas devem ser implementadas com a participação e a colaboração dos trabalhadores e/ou dos seus representantes.” Confirma-se que “todos os trabalhadores têm a obrigação geral de cumprir as medidas de protecção determinadas pelo empregador.”

Contudo, o Acordo não deixa de propor algumas medidas de prevenção do estresse; “estas medidas podem ser colectivas, ou individuais, ou uma combinação das duas” e “podem incluir, por exemplo”:

- “medidas de gestão e de comunicação que visem a clarificar os objectivos da empresa e o papel de cada trabalhador, assegurar um apoio adequado da direcção ao indivíduo e às equipas, assegurar uma correcta adequação entre responsabilidade e controle sobre o trabalho, e melhorar a organização e os processos de trabalho, as condições e o ambiente de trabalho”;

- “a formação dos gestores e dos trabalhadores com o objectivo de aumentar a sensibilização e os conhecimentos sobre o *stress*, as suas possíveis causas e a maneira de as combater e/ou adaptar-se à mudança”;

- “a informação e a consulta dos trabalhadores e/ou dos seus representantes, de acordo com a legislação, os acordos colectivos e as práticas comunitárias e nacionais.”

Por fim, o Acordo conclui com o compromisso de implementar seus conteúdos, com base nos “procedimentos e práticas específicas dos parceiros sociais nos Estados-Membros e nos países do Espaço Econômico Europeu.”

5 A PREVENÇÃO DO ESTRESSE RELACIONADO AO TRABALHO NA EUROPA: RESULTADOS DO INQUÉRITO ESENER II

Com o Acordo-Quadro de 2004, o problema do estresse relacionado ao trabalho passou a assumir uma importância cada vez maior na Europa. A prevenção desse fator de estresse foi inserida entre os objetivos da *Estratégia comunitária de saúde e segurança no trabalho* 2007-2012⁴⁰ e, sucessivamente⁴¹, entre os objetivos da *Estratégia comunitária de saúde e segurança no trabalho* 2014-2020.⁴²

A Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA) dedicou ao estresse relacionado ao trabalho a campanha *Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis 2014-15*, que tem três objetivos:

melhorar a compreensão e aumentar a sensibilização no que respeita ao estresse e aos riscos psicossociais no trabalho; fornecer orientação, apoio e ferramentas práticas para a gestão de riscos; e chamar a atenção dos trabalhadores e das empresas para os benefícios da gestão dos riscos psicossociais.

Em 2009 e em 2014, a mesma Agência também realizou *O Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes* (ESENER), que analisa a forma como os riscos de segurança e saúde são geridos nos locais de trabalho europeus. Os representantes de milhares de empresas e organizações de toda a Europa respondem aos questionários do ESENER, que incidem, sobretudo, nos riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho e na forma como são geridos; riscos psicossociais, nomeadamente, o estresse, a intimidação e o assédio; impulsionadores e obstáculos no âmbito da gestão da segurança e saúde no trabalho; participação dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho.⁴³ Os resultados do

⁴⁰ Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comitê Econômico e Social Europeu e ao Comitê das Regiões, de 21 de Fevereiro de 2007, intitulada “Melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho: estratégia comunitária para a saúde e a segurança no trabalho (2007-2012)” COM (2007) 62 final.

⁴¹ Em 2013, a Comissão lançou uma consulta pública em linha para obter os pontos de vista das partes interessadas sobre a aplicação da anterior estratégia de saúde e segurança no trabalho e sobre a via a seguir. As mais de 500 respostas recebidas confirmaram a necessidade de prosseguir com a coordenação ao nível da UE nessa área, tendo sido apresentadas sugestões úteis sobre o conteúdo de um novo quadro estratégico.

⁴² Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comitê Econômico e Social Europeu e ao Comitê das Regiões relativa a um quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020 - COM/2014/0332 final.

⁴³ O primeiro inquérito ESENER, realizado em 2009, incluiu cerca de 36.000 entrevistas a gestores e representantes de SST. Foram abrangidos todos os Estados-Membros da UE, bem como a Turquia, a Noruega e a Suíça - 31 países no total. Os entrevistados trabalhavam em organizações públicas ou privadas com 10 ou mais trabalhadores. O inquérito de 2014 é ainda mais circunstanciado e abrangente do que o primeiro: a dimensão das amostras

ESENER II refletem o crescimento contínuo do setor dos serviços; os fatores de risco mais frequentemente identificados são: a interação com clientes, alunos e pacientes difíceis (58% das empresas da UE-28); em seguida, posições cansativas ou dolorosas (56%) e, por fim, os movimentos repetitivos da mão ou do braço (52%).

O ESENER II revela que 76% das empresas da UE-28 realizam avaliações de riscos periódicas, e a maioria delas afirma que a mesma está documentada (92%). Por país, os valores variam entre 94% das empresas na Itália e na Eslovênia, e 37% em Luxemburgo. Parece existir uma correlação com a dimensão da empresa, já que a percentagem de empresas onde as avaliações de riscos são realizadas, sobretudo por pessoal interno, aumenta em função da dimensão.⁴⁵

Como mencionado acima, os fatores de risco psicossocial mais frequentemente identificados nas empresas da UE-28 são ter de lidar com clientes, alunos e pacientes difíceis (58%) e a pressão relativamente a prazos a cumprir (43%). Ambos os fatores de risco aumentam em função da dimensão da empresa, mas sobretudo da pressão relativamente a prazos a cumprir. Os fatores de risco psicossociais são percebidos como sendo mais difíceis de gerir do que os riscos tradicionais; quase uma em cada cinco empresas que referem ter de enfrentar clientes difíceis ou a pressão relativamente a prazos a cumprir afirmam também não dispor das informações ou ferramentas adequadas para fazer face ao risco de forma eficaz.⁴⁶

Cerca de 33% das empresas da UE-28 com mais de 20 trabalhadores referem possuir um plano de ação com vista a prevenir o estresse relacionado com o trabalho⁴⁷; este número aumenta com a dimensão da empresa e é claramente mais frequente nas áreas da educação, saúde e ação social.

No que diz respeito às medidas tomadas, a reorganização do trabalho com objetivo de reduzir as exigências e as pressões do trabalho (38%) e o aconselhamento confidencial aos trabalhadores (36%) são as medidas mais frequentemente referidas na UE-28.

aumentou 50% e, em três países, as amostras nacionais foram ainda mais reforçadas. Pela primeira vez, o ESENER II inclui microempresas com 5 a 10 trabalhadores e empresas agrícolas. Foram adicionados 5 países novos - Albânia, Islândia, antiga República Iugoslava da Macedônia, Montenegro e Sérvia - aos 31 que já participaram em 2009.

⁴⁴ Ter de lidar com clientes, pacientes, alunos, etc. difíceis é o fator de risco mais comum nos domínios da educação, saúde e ação social (75%) e nas áreas do comércio, transportes, alimentação/alojamento e lazer (62%). Como acontece com o resto dos fatores de riscos psicossociais, são mais frequentemente referidos nas empresas dos setores da administração e dos serviços públicos. As posições cansativas ou dolorosas, incluindo o trabalho sentado por longos períodos, são os fatores de risco mais importantes na administração pública (76%) e nos setores das tecnologias, informática, financeiro, imobiliário, bem como em outros serviços técnicos, científicos ou personalizados (64%).

⁴⁵ EU-OSHA. *Segundo Inquérito Europeu às Empresas Sobre Riscos Novos e Emergentes - ESENER-2*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2015. p. 2 ss.

⁴⁶ EU-OSHA. *Segundo Inquérito Europeu às Empresas Sobre Riscos Novos e Emergentes - ESENER-2*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2015. p. 10.

⁴⁷ Especificamente nas empresas que referem à necessidade de lidar com clientes, pacientes ou alunos difíceis, 55% das que empregam 20 ou mais trabalhadores afirmam dispor de um procedimento para fazer face a esse tipo de risco (média na UE-28). Essa percentagem aumenta para 72% nos estabelecimentos ligados à educação, à saúde e à ação social.

Um pouco mais da metade das empresas inquiridas na UE-28 (53%) afirmam dispor de informações suficientes sobre a inclusão dos riscos psicossociais nas avaliações de riscos. Como era de se esperar, essa percentagem varia mais com a dimensão da empresa do que com o setor e, no que diz respeito especificamente à variação por país, os valores mais elevados registram-se na Eslovênia (75%) e na Itália (74%), em contraste com Malta (35%) e Eslováquia (40%).⁴⁸

O ESENER II revela que a relutância em falar abertamente sobre essas questões constitui a principal dificuldade na gestão dos riscos psicossociais (30% das empresas da UE-28), e esta, como todas as outras dificuldades, é referida com maior frequência à medida que a dimensão da empresa aumenta.⁴⁹ O segundo obstáculo mais proeminente é a falta de conscientização dos trabalhadores (26%).⁵⁰

No que diz respeito às empresas que afirmam ter tomado medidas destinadas a prevenir os riscos psicossociais, 63% das empresas da UE-28 referem que os trabalhadores desempenharam um papel importante na concepção e aplicação de tais medidas.⁵¹ Por fim, o ESENER II revela que as questões de segurança e saúde são “regularmente” discutidas entre representantes dos trabalhadores e da administração em 56% das empresas da UE-28 que possuem alguma forma de representação dos trabalhadores. Também essa percentagem aumenta significativamente com a dimensão.⁵²

6 (CONTINUA) AS SOLUÇÕES ADOTADAS NOS PRINCIPAIS PAÍSES EUROPEUS

Os resultados do inquérito ESENER II demonstraram que a participação dos trabalhadores e de seus representantes na gestão da segurança constitui uma ferramenta importante para a prevenção dos riscos psicossociais.⁵³ Entretanto, em nível nacional, os estudos realizados pelo Eurofound⁵⁴ evidenciaram diferenças

⁴⁸ EU-OSHA. *Segundo Inquérito Europeu às Empresas Sobre Riscos Novos e Emergentes - ESENER-2*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2015. p. 12.

⁴⁹ Os resultados por setor revelam que as empresas da administração pública comunicam essa dificuldade mais frequentemente (38%), enquanto, por país, as percentagens mais elevadas se registram na Finlândia (44%), na Irlanda (40%) e na França (36%), em contraste com a antiga República Iugoslava da Macedônia, a Eslovênia (15%) e a Hungria (17%). Trata-se da dificuldade mais frequentemente referida na gestão dos riscos psicossociais em 20 países.

⁵⁰ A falta de conscientização dos trabalhadores constitui a dificuldade mais frequentemente referida pelas empresas da Estônia, da Espanha, da Croácia, da Hungria, de Malta, dos Países Baixos, de Portugal, da Romênia, da Sérvia, da Suécia e da Turquia, e cresce com a dimensão da empresa; e, por setor, as percentagens mais elevadas verificam-se na indústria transformadora (32%).

⁵¹ EU-OSHA. *Segundo Inquérito Europeu às Empresas Sobre Riscos Novos e Emergentes - ESENER-2*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2015. p. 14.

⁵² Em contrapartida, as empresas menores apresentam uma reação mais direcionada, já que 41% delas afirmam que essas discussões ocorrem “apenas quando surgem questões específicas”, percentagem que diminui com a dimensão da empresa.

⁵³ EU-OSHA. *Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2012.

⁵⁴ EUROFOUND. *Working conditions and social dialogue*, Dublin, 2008; EUROFOUND, *Working conditions and social dialogue, Serviço das Publicações da União Europeia*, Luxemburgo, 2009; EUROFOUND, *Social dialogue and working conditions*, Dublin, 2011.

significativas entre os ordenamentos nacionais sobre os instrumentos utilizados para recepcionar os conteúdos do Acordo-Quadro de 2004, e tais diferenças se devem, naturalmente, às diferentes tradições jurídicas dos diversos países.⁵⁵

Na Bélgica, Dinamarca, França, Grécia, Itália e Romênia, foram celebrados contratos coletivos específicos, com a recepção do Acordo-Quadro europeu e disciplinando os direitos e as obrigações dos signatários sobre a sua implementação. Em outros países - Áustria, Finlândia, Irlanda, Luxemburgo, Espanha e Reino Unido -, os parceiros sociais celebraram contratos gerais ou simples diretrizes sobre a prevenção do estresse.

Em alguns casos, a recepção do Acordo-Quadro europeu exigiu alterações legislativas e iniciativas adicionais dos parceiros sociais (declarações conjuntas, conferências, etc.); em outros, não foram registrados avanços no plano legislativo ou da informação dos trabalhadores.⁵⁶

Conseqüentemente, as diferenças nas legislações dos diversos países europeus são profundas: alguns países não alteraram a disciplina de recepção da Diretiva-Quadro 89/391, optando por não fazer uma referência explícita aos riscos psicossociais (Luxemburgo, Polônia, Romênia, Eslovênia e Espanha); outros países mencionaram, expressamente, os riscos na própria legislação (Áustria, Dinamarca, Estônia, Finlândia, França, Grécia, Eslováquia e Suécia) e estabeleceram a obrigação do empregador de incluir os riscos psicossociais na avaliação dos riscos presentes no ambiente de trabalho (Bélgica, Bulgária, Chipre, Alemanha, Hungria, Itália, Letônia, Lituânia, Portugal e Reino Unido).

Em alguns países, também foi adotada uma disciplina que, além de impor a avaliação dos riscos psicossociais, também oferece uma definição detalhada de tais riscos e dos fatores que o empregador deve avaliar (Hungria, Lituânia, Eslováquia).

Há também países que estão avaliando a oportunidade de estabelecer limites precisos aos fatores de estresse laboral: o exemplo mais interessante é na França, onde, nas últimas semanas, está sendo discutida a oportunidade de inserir, no Código do Trabalho, o direito/dever do trabalhador de desconectar (“*déconnexion*”) as ferramentas de comunicação à distância do lugar de trabalho no final da jornada laboral, para garantir ao trabalhador um período de descanso efetivo e uma melhor qualidade da vida laboral.⁵⁷ Situações parecidas já foram adotadas por parte dos funcionários de algumas grandes transnacionais, como a Deutsche Telekom (desde 2010), a Volkswagen (desde 2011) e a Daimler-Benz (desde 2014), que proibiram a troca de *e-mails* depois do horário de trabalho. A BMW (desde 2014) incluiu, no horário de trabalho, o tempo utilizado para responder a *e-mails* e mensagens de texto fora do escritório.

⁵⁵ Cfr. LEROUGE Loïc. *Il rischio psico-sociale, un'analisi giuridica comparata tra il Nord e il Sud dell'Europa*, in *Lavoro e Diritto*, 2012. p. 233 ss.

⁵⁶ EU-OSHA-EUROFOUND. *Psychosocial risks in Europe. Prevalence and strategies for prevention. A joint report from the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and the European Agency for Safety and Health at Work*, Luxemburg, EU, 2014. p. 57 ss.

⁵⁷ *Transformation numérique et vie au travail, Rapport établi par B. METTLING à l'attention de M^{me} M. EL KHOMRI, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, Septembre 2015*. p. 20 ss.

Por fim, em outros países, as alterações legislativas foram integradas a outras iniciativas no plano administrativo: na Finlândia, o serviço de inspeção do trabalho regional adotou novas diretrizes de inspeção que incluem os riscos psicossociais; no Reino Unido, foi elaborado um código de boas práticas com o objetivo de ajudar o empregador na prevenção do estresse relacionado ao trabalho.

7 A DISCIPLINA DO ESTRESSE RELACIONADO AO TRABALHO NA ITÁLIA: OS LIMITES CONSTITUCIONAIS IMPOSTOS À LIBERDADE DE ORGANIZAÇÃO DOS FATORES PRODUTIVOS

Na Europa, o ordenamento italiano assume um significado especial pela variedade de instrumentos criados para prevenir o estresse relacionado ao trabalho: em 9 de junho de 2008, os parceiros sociais celebraram um Acordo interconfederal⁵⁸ recepcionando o Acordo-Quadro europeu de 2004. Tal Acordo foi mencionado explicitamente no art. 28 do Decreto Legislativo n. 81 de 2008, que incluiu o estresse relacionado ao trabalho entre os riscos que o empregador deve, obrigatoriamente, avaliar. Coube à Comissão consultiva permanente para a saúde e a segurança do trabalho, prevista pelo art. 6 do Decreto Legislativo n. 81 de 2008, a elaboração de critérios apropriados para que o empregador possa avaliar o estresse relacionado ao trabalho.

Ao longo dos últimos anos, a doutrina italiana estudou esses novos fatores de risco com muita atenção, com o objetivo de esclarecer o seu significado e melhor definir o conteúdo das obrigações de prevenção para os empregadores.⁵⁹

⁵⁸ GOTTARDI Donata. *Lo stress lavoro-correlato: il recepimento dell'Accordo quadro europeo in Guida al Lavoro*, 2008, n. 26, p. 20 ss.

⁵⁹ LUDOVICO Giuseppe. *Mobbing, stress e malattia professionale: l'assicurazione Inail dinanzi ai "nuovi" rischi da lavoro*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale* 2006, p. 381 ss.; CATAUDELLA Maria Cristina. *Lavorare stanca. Alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2010, p. 673 ss.; LAMBERTUCCI Pietro. *Sicurezza sul lavoro e rischi psico-sociali: profili giuridici*, in *Diritti Lavori e Mercati*, 2010, p. 347 ss.; LUDOVICO Giuseppe. *Lo stress lavoro correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2011, p. 401 ss.; BALANDI Gian Guido; CALAFÀ Laura. *Il rischio da lavoro oggi*, in *Lavoro e Diritto*, 2012, p. 179 ss.; BONARDI Olivia. *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, in *Lavoro e Diritto*, 2012, p. 291 ss.; NUNIN Roberta. *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, Ed. Univ. Trieste, 2012; CALAFÀ Laura. *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in *Lavoro e Diritto*, 2012, p. 257 ss.; PASQUARELLA Valentina. *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato tra fonti europee ed eterogenee fonti nazionali*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2012, p. 29 ss.; V ALLEBONA Antonio. *La responsabilità per lo stress lavoro-correlato nella secularizzazione dell'occidente*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro* 2012, p. 26; PERONE Giancarlo. *Stress e obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c.*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2012, p. 27 ss.; PASSARELLI Giuseppe Santoro. *Lo stress lavoro-correlato: incertezze di significati e responsabilità del datore di lavoro*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2012, p. 33 ss.; TAMBURRO Cristina. *Stress lavoro-correlato: il problema della prova*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro* 2012, p. 52 ss.; CURI Francesca. *Colpa di organizzazione e stress da lavoro correlato*, in *Rivista Trimestrale di Diritto Penale dell'Economia*, 2013, p. 557 ss.; MENEGATTI Emanuele. *Stress lavoro-correlato e responsabilità risarcitoria del datore di lavoro*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2014, p. 972 ss.; foram entre os primeiros a tratar o tema MONTUSCHI Luigi. *Ambiente di lavoro e tutela della malattia psichica*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1987, I, p. 3 ss.

As diversas opiniões por artem todas da consideração segundo a qual a organização do trabalho constitui um fator de risco que, como os riscos físicos, químicos e biológicos, pode causar graves prejuízos para a saúde do trabalhador. O problema, então, é compreender se, e em que medida, o empregador tem a obrigação de garantir uma organização do trabalho sem estresse.

No ordenamento italiano, encontra-se uma primeira resposta à questão, ainda que parcial, já nos princípios insculpidos na Constituição, que, em seu art. 41, parágrafo 2, afirma que a liberdade de iniciativa econômica privada - na qual está incluída a organização do trabalho⁶⁰ - não pode desenvolver-se em contraste com a “utilidade social” e não pode “trazer dano à segurança, à liberdade, à dignidade humana.” Esses princípios, segundo a opinião prevalente, atuam como limites “externos” necessários para preservar os valores fundamentais do ordenamento.⁶¹

Entre os limites indicados no art. 41 da Constituição, o da “segurança” foi considerado, de modo geral, o menos ambíguo, por sua imediata referência à saúde do trabalhador, defendida pelo art. 32 da Constituição.⁶² Isso significa que o direito à saúde deve prevalecer sobre a liberdade de iniciativa econômica privada, caso essa liberdade possa provocar prejuízos à saúde do trabalhador.⁶³

Não há dúvida de que, para a Constituição, a saúde representa um “direito fundamental”, que goza de uma proteção absoluta⁶⁴ não apenas do Estado, mas também nas relações entre privados.⁶⁵

⁶⁰ GALGANO Francesco. *Commento all'art. 41*, in BRANCA Giuseppe (Coord.), *Commentario alla Costituzione*, Zanichelli-Il Foro Italiano, Bologna-Roma, 1982. p. 4; MAZZONI Giuliano. *Problematica generale sull'organizzazione di lavoro nell'impresa* in Aa.Vv., *L'organizzazione di lavoro nell'impresa e le responsabilità dell'imprenditore*, Milano, Giuffrè, 1970. p. 2-3.

⁶¹ Sobre o tema: MINERVINI Gustavo. *Contro la “funzionalizzazione” dell'impresa privata*, in *Rivista di Diritto Civile*, 1958, p. 618 ss.; MORBIDELLI Giuseppe. *voce iniziativa economica privata*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, Roma, 1989, vol. XVII, p. 3. Mais recentemente PACE Alessandro. *L'iniziativa economica privata come diritto di libertà: implicazioni teoriche e pratiche*, in *Studi in memoria di Franco Piga*, Milano, Giuffrè, 1992, vol. II, p. 1622 ss.

⁶² Cfr. DE FERRA Giampaolo. *Intervento*, in Aa.Vv., *L'organizzazione di lavoro nell'impresa e le responsabilità dell'imprenditore*, Milano, Giuffrè, 1970. p. 22; SMURAGLIA Carlo. *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, Giuffrè, Milano, 1974. p. 79.

⁶³ Cfr. FERRARA Rosario. *voce Salute (diritto alla)*, in *Digesto Discipline Pubblicistiche*, Torino, Utet, 1997, XIII, p. 525.

⁶⁴ Cfr. LUCIANI Massimo. *voce Salute (Diritto alla salute - dir cost.)*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, XXVIII, Roma, 1991, p. 4; CARLASSARE Lorenza. *Libertà di iniziativa economica e tutela della salute nella Costituzione* in *Rivista Trimestrale di Diritto Penale dell'Economia*, 1992, p. 605 ss.; MONTUSCHI Luigi. *La Corte costituzionale e gli standard di sicurezza del lavoro*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2006. p. 5 ss.; ALBI Pasqualino. *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in *Il Codice civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2008. p. 74 ss.

⁶⁵ Cfr. MONTUSCHI Luigi. *Commento all'art. 32, comma 1, Cost.* in BRANCA Giuseppe (Coord.), *Commentario alla Costituzione*, Bologna-Roma, Zanichelli-Il Foro Italiano, 1976. p. 159 ss.; PEZZINI Barbara. *Il diritto alla salute: profili costituzionali*, in *Diritto e Società*, 1983, p. 25; LUCIANI Massimo. *voce Salute (Diritto alla salute - dir cost.)*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, XXVIII, Roma, 1991. p. 5; D'ARRIGO Cosimo M., *voce Salute (diritto alla)*, in *Enciclopedia del Diritto*, Aggiornamento, Vol. V, Milano, Giuffrè, 2001. p. 1037 ss.; MORANA Donatella. *La salute nella costituzione italiana. Profili sistematici*, Milano, Giuffrè, 2002. p. 37.

No entanto, é preciso esclarecer o significado do termo “saúde”, que deriva da combinação de diversos aspectos físicos, psíquicos, sociais e ambientais.⁶⁶ Como já dissemos anteriormente, a Organização Mundial da Saúde deu uma definição de saúde incluindo esses aspectos, mas a saúde pode ser também considerada, de forma ampla, uma ferramenta de igualdade, liberdade (art. 2 da Constituição) e pleno desenvolvimento da pessoa (art. 3 da Constituição).⁶⁷

8 A OBRIGAÇÃO DE SEGURANÇA NA CAUSA DO CONTRATO DE TRABALHO SUBORDINADO

Para abordar o problema, é preciso considerar que o fator da organização tem um valor muito especial na disciplina do trabalho.

No passado, uma parte da doutrina considerava o conceito de organização sobretudo para afirmar a obrigação do trabalhador de fazer com que o desempenho atenda às escolhas da organização do empregador.⁶⁸ Segundo essa perspectiva, a organização do trabalho constituía a ferramenta para definir as obrigações do trabalhador em relação ao empregador.⁶⁹

A questão dos riscos psicossociais, ao contrário, obriga a considerar o conceito de organização para definir as obrigações do empregador em relação ao trabalhador.

Para compreender o porte de tais obrigações, é preciso analisar o art. 2.087 do Código Civil, que afirma que o empregador é obrigado “a adotar, no exercício da atividade, as medidas que, segundo a especificidade do trabalho, a experiência e a técnica, são necessárias para preservar a integridade física e a personalidade moral dos prestadores de trabalho.”

Segundo a opinião preponderante, a obrigação de segurança imposta por essa norma se insere na causa do contrato de trabalho⁷⁰, isto é, o desempenho devido pelo trabalhador só pode ser um desempenho que não implicar riscos para a sua saúde.⁷¹ Podemos, portanto, dizer que o art. 2.087 do Código Civil

⁶⁶ Cfr. PEZZINI Barbara. *Il diritto alla salute: profili costituzionali*, in *Diritto e Società*, 1983. p. 23.

⁶⁷ Cfr. MONTUSCHI Luigi. *Commento all'art. 32, comma 1, Cost.*, in BRANCA Giuseppe (Coord.), *Commentario alla Costituzione*, Bologna-Roma, Zanichelli-II Foro Italiano, 1976. p. 156 ss.; MENGONI Luigi. *La tutela giuridica della vita materiale nelle varie età dell'uomo*, in *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, 1982, p. 1 128; PEZZINI Barbara. *Il diritto alla salute: profili costituzionali*, in *Diritto e Società*, 1983. p. 23.

⁶⁸ PERSIANI Mattia. *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966.

⁶⁹ Cfr. CARABELLI Umberto. *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT- 5/2003. p. 10 ss.

⁷⁰ SPAGNUOLO VIGORITA Luciano. *Responsabilità dell'imprenditore*, in RIVA SANSEVERINO Luisa; MAZZONI Giuliano (Coord.), *Nuovo Trattato di Diritto del Lavoro, Vol. II., Il rapporto di lavoro*, Cedam, Padova, 1971, p. 454 ss.; ALBI Pasqualino. *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in *Il Codice civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2008. p. 126 ss.; NATULLO Gaetano. *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Utet, Torino, 1995. p. 12 ss.; FRANCO Massimiliano. *L'obbligo di sicurezza del datore di lavoro nell'età corporativa e dopo*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1993, I, p. 91 ss.

⁷¹ MONTUSCHI Luigi. *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, F. Angeli, Milano, 1989. p. 75-76.

recepcionou, no contrato de trabalho, os mesmos princípios previstos no parágrafo 2 do art. 41 da Constituição, colocando um limite rigoroso à liberdade de organização do empregador.⁷²

A obrigação de segurança está abelecida no Código Civil apresentando-se, portanto, como uma evolução do dever negativo do *neminem laedere* da responsabilidade extracontratual.⁷³ O art. 2.087 do Código Civil estabelece, de fato, a obrigação positiva de preservar a saúde do trabalhador segundo os critérios da “especificidade do trabalho”, “experiência” e “técnica”⁷⁴, que foram resumidos como a “máxima segurança tecnologicamente possível.”⁷⁵

Segundo esse princípio, o empregador deve proteger a saúde dos trabalhadores de qualquer risco presente no ambiente de trabalho, utilizando os melhores instrumentos que a tecnologia é capaz de oferecer.⁷⁶

É fácil concluir que também a prevenção do estresse relacionado ao trabalho - como risco típico da organização do trabalho - é uma obrigação de segurança expressa no art. 2.087 do Código Civil.

9 OS LIMITES DO PODER ORGANIZACIONAL DO EMPREGADOR E O RISCO DE ESTRESSE ENTRE CAUSAS OBJETIVAS E SUBJETIVAS

No contrato de trabalho, a liberdade de organização da empresa é extremamente limitada: o art. 2.087 do Código Civil obriga o empregador a organizar a atividade laboral de forma que preserve a saúde do trabalhador.

Na realidade, essa conclusão é menos surpreendente do que parece.

Qualquer atividade de prevenção implica uma limitação das escolhas organizacionais do empregador: não há qualquer diferença entre a proteção dos trabalhadores contra os riscos tradicionais e a proteção contra o estresse relacionado ao trabalho.

É preciso também considerar que o contrato de trabalho constitui o fundamento não apenas da obrigação do trabalhador, mas também do poder do empregador de organizar o seu desempenho⁷⁷, não podendo esse poder descumprir os princípios de proteção da pessoa que norteiam a disciplina daquele contrato.⁷⁸

Se o único desempenho possível for o desempenho realizado em condições de total segurança, é inevitável concluir que também o poder de organizar aquele

⁷² MONTUSCHI Luigi. *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, F. Angeli, Milano, 1989. p. 75.

⁷³ Cfr. DEL PUNTA Riccardo. *Diritti della persona e contratto di lavoro*, AA.VV., *Il danno alla persona del lavoratore*, Giuffrè, Milano, 2007. p. 101-102; MONTUSCHI Luigi. *Problemi del danno alla persona nel rapporto di lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1994. I, p. 322 ss.

⁷⁴ MARINO Vincenzo. *La responsabilità del datore per infortuni e malattie da lavoro* F. Angeli, Milano, 1990. p. 86.

⁷⁵ BALANDI Gian Guido. *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza in Quaderni di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, 1994, n. 14, p. 79 ss.

⁷⁶ NATULLO Gaetano. *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Utet, Torino, 1995. p. 5.

⁷⁷ MONTUSCHI Luigi. *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, F. Angeli, Milano, 1989. p. 69.

⁷⁸ SPAGNUOLO VIGORITA Luciano. *Responsabilità dell'imprenditore*, in RIVA SANSEVERINO Luisa; MAZZONI Giuliano (Coord.), *Nuovo Trattato di Diritto del Lavoro, Vol. II., Il rapporto di lavoro*, Cedam, Padova, 1971. p. 450.

desempenho deverá ser exercido dentro dos limites da obrigação contratual.⁷⁹ Principalmente porque a organização do trabalho não é “um dado apriorístico e neutro”⁸⁰, mas resultado de escolhas pessoais do empregador que devem, portanto, realizar-se no âmbito de uma organização sem riscos para a saúde do trabalhador.⁸¹

Segue a mesma orientação a Corte de Cassação italiana, que, em inúmeras decisões, reconheceu a responsabilidade do empregador por danos causados ao trabalhador por um esforço laboral excessivo, reconhecendo que a obrigação de segurança obriga também a uma adaptação constante do número de empregados à carga de trabalho.⁸²

Podemos, portanto, afirmar que, entre o poder organizacional do empregador e a sua obrigação de segurança, há um vínculo preciso, ou seja, do primeiro, dependem os riscos que devem ser evitados no cumprimento da segunda. As duas posições estão, portanto, indissolavelmente ligadas no plano funcional.⁸³

O empregador é obrigado a prevenir qualquer risco para a saúde do trabalhador, incluindo o estresse; isso não significa, contudo, que a sua obrigação de segurança não tenha limites.

Cabe esclarecer que a obrigação de prevenir o estresse não equivale ao direito do trabalhador à “felicidade” no local de trabalho; bem como, por exemplo, o desconforto provocado pela falta de carreira não implica o direito automático à promoção. Em outras palavras: a legitimidade das escolhas do empregador exclui o direito do trabalhador ao ressarcimento por danos que possam decorrer.⁸⁴

Da mesma forma, é preciso distinguir o sofrimento que decorre de uma insatisfação genérica em relação ao próprio trabalho dos distúrbios patológicos objetivamente imputáveis à organização do trabalho e, da mesma forma, não se deve confundir o estresse que resulta de condições familiares e sociais com o estresse provocado pelas escolhas organizacionais do empregador.

Deve ficar claro que a obrigação de prevenir o estresse não pode ir além dos limites do poder organizacional do empregador do momento que, além desses limites,

⁷⁹ FERRANTE Vincenzo. *Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato* Giappichelli, Torino, 2004. p. 57.

⁸⁰ MONTUSCHI Luigi. *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro* F. Angeli, Milano, 1989. p. 251.

⁸¹ MONTUSCHI Luigi. *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, F. Angeli, Milano, 1989. p. 71.

⁸² Cass. 1 settembre 1997, n. 8267, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 1997. p. 818 ss., com observações de GRAGNOLI Enrico; Cass. 5 febbraio 2000, n. 1307, in *Orientamenti della Giurisprudenza del Lavoro*, 2000, n. 2, p. 395, com observações de LUDOVICO Giuseppe. “*Superlavoro*” e *demansionamento: due pronunce della Cassazione in tema di danno biologico e rilevanza delle concause naturali*; Trib. Bergamo 2 aprile 2009, in *Rivista Critica del Diritto del Lavoro* 2009, p. 589 ss.; Trib. Roma, 21 giugno 2001, in *Danno e Responsabilità*, 2002. p. 1000, com observações de PELLERIT O Federico; App. Milano 16 dicembre 2004, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2005. p. 799. Sobre o ponto, especificamente, DEANGELIS Luigi. *Danno da stress del lavoratore e dintorni: sguardo su alcuni percorsi giurisprudenziali*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1998. p. 467 ss.

⁸³ STOLFA Francesco, *Obblighi e responsabili (datore, dirigente, preposto)*, in RUSCIANO Mario; NATULLO Gaetano, *Ambiente e sicurezza del lavoro*, in *Diritto del lavoro*. Commentario diretto da Franco Carinci, Vol. VIII, Utet, Torino, 2007. p. 170.

⁸⁴ LUDOVICO Giuseppe. *Lo stress lavoro correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2011. p. 421.

a obrigação de segurança não pode ser cumprida.⁸⁵ Isso não exclui, obviamente - segundo o conceito também sugerido pelo Acordo-Quadro europeu -, que as consequências do estresse possam se manifestar no local de trabalho, mas tais circunstâncias não poderão entrar na esfera jurídica do empregador.

A distinção não é nada simples, pois os efeitos patológicos do estresse não dependem apenas da periculosidade da organização do trabalho, mas também da percepção subjetiva do trabalhador: é possível que um indivíduo possa sentir um desconforto em situações em que os outros não percebiam nenhuma tensão.

Já há algum tempo, medicina e psicologia do trabalho definiram diversas ferramentas de investigação (questionários, testes psicológicos, avaliações clínicas) para verificar a efetiva presença de condições de estresse laboral em relação aos níveis de resistência e fadiga do trabalhador.⁸⁶

Pode-se argumentar que seria impossível para o empregador organizar a atividade laboral baseando-se nas características pessoais de cada trabalhador.⁸⁷ O fato é que todos os riscos ligados à atividade laboral são influenciados pelas características pessoais do trabalhador (idade, experiência, capacidade, precisão), não havendo, portanto, nenhuma diferença entre o estresse e os demais fatores de periculosidade do ambiente de trabalho.

Cabe acrescentar que os juízes italianos afirmaram, já há algum tempo, que a proteção da saúde do trabalhador obriga a considerar com atenção as suas características pessoais, cabendo ao empregador a obrigação de designar o empregado para exercer tarefas compatíveis com seu estado de saúde.⁸⁸ Se a obrigação de segurança exige a proteção do trabalhador contra os maiores riscos derivados de suas qualidades pessoais, o mesmo raciocínio deverá ser feito em relação ao estresse provocado pelo desempenho laboral.

10 A AVALIAÇÃO E A PREVENÇÃO DO ESTRESSE NO ART. 28 DO DECRETO LEGISLATIVO N. 81 DE 2008

Como afirmado anteriormente, no ordenamento italiano, o Acordo-Quadro europeu foi recepcionado pelos parceiros sociais através do acordo interconfederal

⁸⁵ LUDOVICO Giuseppe. *Lo stress lavoro correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2011. p. 422.

⁸⁶ MAGNAVITA Nicola. *Strumenti per la valutazione dei rischi psicosociali sul lavoro*, in *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 2008, Suppl. A, p. 87 ss.; CONWAY Paul Maurice. *Gli strumenti per la valutazione soggettiva del rischio stress lavoro-correlato*, in *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 2009. p. 197 ss.; ARGENTERO Piergiorgio; CANDURA Stefano M.. *La valutazione obiettiva dei fattori di rischio stress lavoro-correlati: prime esperienze applicative del metodo OSA (Objective Stress Factors Analysis)*, in *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia* p. 221 ss. Ver também o documento ISPESL, *La valutazione dello stress lavoro - correlato. Proposta metodologica*, Ispesl, 2010.

⁸⁷ Cfr. ICHINO Pietro. *Il contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2003, vol. II, p. 78 e 105 ss.

⁸⁸ Cass. 30 dicembre 2009, n. 27845, in *Guida al Diritto*, 2010, n. 6, p. 57; Cass. 13 ottobre 2009, n. 21710, in *Rivista Critica del Diritto del Lavoro*, 2009, p. 1058; Cass. 7 novembre 2007, n. 23162; Cass. 17 maggio 2006, n. 11523; Cass. 19 gennaio 2002, n. 572, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2002, I, p. 855, com comentários de ALBI Pasqualino; Cass. 2 agosto 2001, n. 10574, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro* 2002, p. 161; Cass. 30 agosto 2000, n. 11427, in *Orientamenti della Giurisprudenza del Lavoro*, 2001. p. 96.

de 9 de junho de 2008 e foi explicitamente mencionado no parágrafo 1 do art. 28 do Decreto Legislativo n. 81/2008 (T.U.), que estabelece que a avaliação obrigatória dos riscos para a saúde dos trabalhadores deve levar em conta “os riscos relativos a grupos de trabalhadores expostos a riscos específicos, entre os quais os riscos ligados ao estresse relacionado ao trabalho, segundo os conteúdos do acordo europeu de 8 de outubro de 2004.”

Tal indicação poderia ser facilmente deduzida de outras normas do T.U., que define a saúde como o “estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não a simples ausência de doença ou enfermidade” (art. 2, parágrafo 1, item “o”), exigindo uma “avaliação completa e certificada de todos os riscos para a saúde e a segurança dos trabalhadores presentes na organização” (art. 2, parágrafo 1, item “q”).

Outras normas do T.U. contêm referências adicionais à organização do trabalho; e segundo a mesma abordagem deve ser interpretada a sentença com a qual o Tribunal de Justiça da União Europeia condenou a Itália, em 2001, por não ter recepcionado corretamente a Diretiva Quadro 89/391/CE na parte em que obriga o empregador à avaliação de “todos os riscos” para a saúde dos trabalhadores.⁸⁹

O problema se deve ao fato de o art. 28 T.U. não oferecer qualquer definição de estresse laboral, limitando-se a mencionar o Acordo-Quadro europeu, que tampouco contém uma definição precisa desse risco, oferecendo apenas uma lista exaustiva dos fatores de estresse.⁹⁰

É por isso que o Decreto Legislativo de 3 de agosto de 2009, n. 106, introduziu, no art. 28 T.U., um novo parágrafo 1-*bis*, que delegou à Comissão consultiva permanente para a saúde e a segurança no trabalho a elaboração dos critérios para a avaliação do estresse laboral.

Com a Circular de 18 de novembro de 2010⁹¹, a Comissão forneceu as indicações para a avaliação do estresse, que, a partir de 31 de dezembro de 2010, tornou-se obrigatória para todos os empregadores.

A Comissão afirma ter se inspirado nos princípios de “simplicidade, brevidade e compreensibilidade”, com o objetivo de “orientar as atividades dos empregadores, seus consultores e órgãos de fiscalização”, e destaca que os critérios elaborados definem apenas “o nível mínimo de implementação da obrigação de avaliação do risco de estresse relacionado ao trabalho”, cuja responsabilidade cabe inteiramente ao empregador. No entanto, o empregador pode valer-se da colaboração de figuras técnicas apropriadas (Responsável pelo Serviço de prevenção e proteção) e da colaboração dos representantes dos trabalhadores.

Foi clara a intenção da Comissão de facilitar o cumprimento de uma obrigação sancionada penalmente⁹² e, por isso, coerentemente com o disposto no

⁸⁹ Corte Giust. CE 15 novembre 2001, n. C-49/00, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2002, II, p. 247 ss., com comentários de SMURAGLIA Carlo *Sicurezza del lavoro e obblighi comunitari. I ritardi dell'Italia nell'adempimento e le vie per uscirne*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2002, I, p. 183 ss.

⁹⁰ Cfr. ANTONUCCI Annamaria. *Il rischio da stress lavoro-correlato*, in TIRABOSCHI Michele; FANTINI Lorenzo (Coord.), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 587-588.

⁹¹ http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Notizie/20101118_stresslavorocorrelato.htm

⁹² Cfr. LAI Marco. *L'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato*, in *Igiene e Sicurezza del Lavoro*, 2010, n. 8-9, p. 448.

art. 28 T.U., os critérios de avaliação do estresse não se referem a cada trabalhador mas a “grupos homogêneos de trabalhadores” expostos às mesmas condições de estresse (por exemplo, os trabalhadores por turnos ou os empregados que desempenham a mesma tarefa).

O procedimento definido pela Comissão articula-se em duas etapas diferentes: uma avaliação “preliminar”, definida como “necessária”, que todos os empregadores devem cumprir; e uma segunda avaliação, definida como “eventual”, que deverá ser realizada apenas se a avaliação preliminar identificar elementos de risco de estresse laboral, e as medidas adotadas pelo empregador se revelarem ineficazes.⁹³

A avaliação preliminar “consiste na identificação de indicadores objetivos e verificáveis” em relação a três parâmetros distintos: os eventos “sentinela” (indicadores de acidentes, faltas por doença, *turnover*, procedimentos e sanções disciplinares; indicações do médico competente; queixas dos trabalhadores); os fatores de conteúdo do trabalho (ambiente de trabalho, equipamentos, carga, ritmos e horário de trabalho, turnos, conformidade entre tarefa e competências dos trabalhadores); os fatores de contexto do trabalho (o papel na organização, a autonomia de decisão e controle, os conflitos pessoais, a evolução da carreira, a certeza das exigências laborais).

A Comissão admite que, nas empresas de maior dimensão, esse levantamento seja limitado a uma amostra representativa dos trabalhadores.

Se a avaliação preliminar não detectar condições específicas de estresse que exijam a adoção de medidas corretivas, o empregador simplesmente informará sobre a avaliação realizada no documento de avaliação dos riscos. Se, ao contrário, a avaliação preliminar identificar a presença de fatores de estresse, o empregador adotará as medidas corretivas oportunas (modificação de horário, turno, tarefa, transferência, novos procedimentos, etc.).

Se as ações corretivas se revelarem ineficazes, será feita uma avaliação “aprofundada”, que também deverá levar em conta a percepção subjetiva dos trabalhadores através de questionários, entrevistas, consultas psicológicas. Essa fase poderá também ser realizada por grupos homogêneos de trabalhadores e, em empresas grandes, poderá ser realizada com uma amostra representativa dos trabalhadores.

Considerando o tempo necessário para a realização de tais atividades, a Comissão escolheu a data de 31 de dezembro de 2010 como data de início da avaliação preliminar.

Cabe, agora, questionar se a correta aplicação das indicações da Comissão é suficiente para garantir o cumprimento da obrigação de prevenção do estresse.

Para responder ao questionamento, é preciso esclarecer que a obrigação prevista pelo art. 28 T.U. refere-se apenas à avaliação dos riscos do ambiente de trabalho, permanecendo a obrigação da prevenção dos fatores de risco fixada pelo art. 2.087 do Código Civil.

As duas fases ficam, obviamente, ligadas uma a outra, já que não é possível ter prevenção sem uma avaliação prévia do risco, embora respondam a obrigações

⁹³ NUNIN Roberta. *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, Ed. Univ. Trieste, 2012. p. 60 ss.

diferentes⁹⁴: a realização da avaliação dos riscos não libera o empregador da responsabilidade civil, por violação do art. 2.087 do Código Civil, se os fatores de estresse da organização do trabalho causarem dano à saúde do trabalhador.

O empregador não poderá limit ar-se ao cumprimento das instruções da Comissão, mas também deverá adotar as medidas de prevenção mais apropriadas, tratando-se de uma obrigação que, segundo afirmado pela própria Comissão e pelo Acordo-Quadro, é de sua exclusiva responsabilidade.

11 AS MEDIDAS INDIVIDUAIS DE PREVENÇÃO DO ESTRESSE

A questão principal é, então, a identificação dos instrumentos de prevenção do estresse que, derivando de fatores objetivos e subjetivos, exige ações de caráter geral, além de medidas de natureza individual.

No plano da prevenção geral, o Acordo-Quadro europeu e os inúmeros estudos sobre a matéria oferecem uma visão bastante completa dos recursos que podem ser adotados para eliminar ou reduzir as causas de estresse; as medidas de proteção individual, ao contrário, devem ser definidas em função das características subjetivas de cada trabalhador.

Nesse sentido, surgem alguns problemas de solução nada fácil.

No que diz respeito à duração do desempenho, o empregador deve, obviamente, exigir um desempenho que não ultrapasse os limites pessoais de tolerabilidade do trabalhador, ainda que a duração do desempenho seja fruto da livre escolha do trabalhador.⁹⁵ Portanto, será necessário avaliar, de tempos em tempos, se a duração, o ritmo e a intensidade do desempenho são compatíveis com as capacidades pessoais do trabalhador.⁹⁶

Outra questão muito delicada diz respeito ao estresse derivado do exercício de tarefas monótonas ou repetitivas. A atribuição de tais tarefas exigiria, como para qualquer outra tarefa, uma avaliação cuidadosa da idoneidade psicofísica do trabalhador. A consequência é que, não havendo outros cargos disponíveis, o empregador é obrigado a despedir o trabalhador, caso as tarefas atribuídas a ele sejam perigosas para o seu estado de saúde.

⁹⁴ LUDOVICO Giuseppe. *Lo stress lavoro correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2011, p. 420; NUNIN Roberta. *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, Ed. Univ. Trieste, 2012, p. 69 ss.

⁹⁵ Cass. 1 settembre 1997, n. 8267, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 1997, p. 818 ss, com observações de GRAGNOLI Enrico; Cass. 5 febbraio 2000, n. 1307, in *Orientamenti della Giurisprudenza del Lavoro*, 2000, n. 2, p. 395, com observações de LUDOVICO Giuseppe. “*Superlavoro*” e *demansionamento*: *due pronunce della Cassazione in tema di danno biologico e rilevanza delle concause naturali*; Cass. 8 marzo 2011, n. 5437.

⁹⁶ Sobre o dano resultante de desgaste físico e mental Cass. 27 luglio 2006, n. 17179, in *Giustizia Civile*. 2007, I, p. 127 ss; Cass. 6 giugno 2005, n. 11736; Cass. 3 aprile 2003, n. 5207, in *Giustizia Civile*. 2004, I, p. 3145 ss, com observações de DEL BORRELLO Gilda; Cass. 5 novembre 2003, n. 16626, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2004, II, p. 334 ss, com observações de BOLEGO Giorgio; Cass. 3 luglio 2001, n. 9009, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2002, I, p. 834 ss., com observações de MARIANI Michele.

O estresse provocado pelas vexações e assédio no local de trabalho (o *mobbing*) deve ser tratado separadamente. Como já foi mencionado, em 2007 foi celebrado um Acordo-Quadro europeu específico sobre o tema.⁹⁷

É opinião unânime que o art. 2.087 do Código Civil obriga o empregador não apenas a se abster pessoalmente de tais condutas, mas também a fiscalizar para que não sejam praticadas por outros trabalhadores.⁹⁸

A prevenção do estresse provocado pela flexibilidade da relação de trabalho é bem mais difícil. A dificuldade de identificar medidas eficazes de prevenção se deve ao fato de que, nesses casos, o estresse não depende de fatores ligados ao ambiente de trabalho, mas do tipo de contrato utilizado (sobretudo por tempo determinado).

É suficiente lembrar que os princípios constitucionais e o art. 2.087 do Código Civil obrigam a considerar a saúde como um bem fundamental, que prevalece sobre o interesse do trabalhador à manutenção do emprego. Em outras palavras, a atividade de trabalho nunca poderá causar prejuízo à saúde do trabalhador com a consequência de que, no caso de contraste, o contrato de trabalho deverá terminar imediatamente por impossibilidade do desempenho laboral.

O art. 28, parágrafo 1, T.U. obriga o empregador a avaliar também os riscos “ligados ao tipo de contrato específico, através do qual se presta o desempenho de trabalho.” É verdade que a norma se refere à maior periculosidade do ambiente de trabalho em relação aos trabalhadores temporários, mas a expressão é suficientemente ampla para poder incluir também o estresse provocado pela flexibilidade do contrato de trabalho.

12 O RESSARCIMENTO DO DANO DE ESTRESSE RELACIONADO AO TRABALHO: O PROBLEMA DO NEXO CAUSAL

Não é difícil compreender que o estresse provocará um aumento de ações judiciais dos trabalhadores para conseguirem um ressarcimento do dano provocado pela organização do trabalho.

⁹⁷ Sobre o *mobbing* v. CARINCI Maria Teresa. *Il mobbing: alla ricerca della fattispecie*, in *Quaderni di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, 2006, n. 29, p. 42 ss.; BONORA Chiara; IMBERTI Lucio; LUDOVICO Giuseppe; MARINELLI Francesca. *Il mobbing nella giurisprudenza*, in *Quaderni di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, 2006, n. 29, p. 109 ss.; PEDRAZZOLI Marcello (Coord.), *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni da mobbing*, Zanichelli, Bologna, 2007; SCOGNAMIGLIO Renato. *A proposito del mobbing*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2004, I, p. 489 ss.; TOSI Paolo (Coord.), *Il mobbing*, Torino, Giappichelli, 2004; GRAGNOLI Enrico. voce “*Mobbing*”, in *Digesto Discipline Privatistiche Sezione Commerciale*, Aggiornamento, Torino, Utet, 2003; VISCOMI Antonio. *Il mobbing: alcune questioni su fattispecie ed effetti*, in *Lavoro e Diritto*, 2002, p. 45 ss.; DEL PUNTA Riccardo. *Il mobbing: illecito e il danno*, in *Lavoro e Diritto*, 2003, p. 539 ss.; TULLINI Patrizia. *Mobbing e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danno alla persona*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2000, I, p. 251 ss.

⁹⁸ Cfr. GARATTONI Marina. *I dintorni del mobbing: dequalificazione, trasferimento, “superlavoro”, licenziamento e dimissioni coartate*, in PEDRAZZOLI Marcello (Coord.), *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni da mobbing*, Zanichelli, Bologna, 2007, p. 372 ss.; TULLINI Patrizia. *Mobbing e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danno alla persona*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2000, I, p. 263.

Aqui também precisamos fazer alguns esclarecimentos. Antes de tudo, deve-se excluir que o estresse seja um dano ressarcível, já que o estresse não identifica a doença, mas a sua eventual causa.⁹⁹ As consequências do estresse serão, portanto, ressarcíveis apenas se provocarem um dano que possa ser classificado nas categorias gerais de dano patrimonial e não patrimonial.

Recentemente, o dano não patrimonial foi definido pelos juízes da Cassação da Itália como categoria unitária não susceptível de distinção nos diversos componentes do dano moral, biológico e existencial.¹⁰⁰ Isso quer dizer que, mesmo no caso de estresse, o ressarcimento do dano não patrimonial deverá ser avaliado e calculado de forma unitária.

É preciso, também, excluir que o ressarcimento exigido pelo trabalhador seja reconhecido automaticamente em sede judicial. O trabalhador tem a obrigação de provar que o dano é imputável ao empregador por violação do art. 2.087 do Código Civil, decorrente da não adoção de medidas de prevenção do estresse.

No entanto, o trabalhador é favorecido pela natureza contratual da responsabilidade prevista pelo art. 2.087 do Código Civil: ao trabalhador cabe apenas a prova do dano e do nexos causal com a atividade laboral, cabendo ao empregador demonstrar que o dano decorre de uma causa a ele não imputável.¹⁰¹

O trabalhador deve, portanto, demonstrar, nos termos do art. 1.223 do Código Civil, que o dano foi “consequência imediata e direta” da conduta do empregador.

Trata-se, evidentemente, de uma prova muito difícil. A dificuldade é que o trabalhador deve demonstrar que o estresse laboral representou a causa eficiente do dano, enquanto as circunstâncias extraprofissionais assumiram o valor de simples concausas.¹⁰²

Além da dificuldade de provar o nexos causal, há também o limite da previsibilidade do dano, conforme afirma o art. 1.225 do Código Civil, segundo o qual, não havendo dolo, o ressarcimento deve ser limitado ao dano que podia ser previsto no momento em que surgiu a obrigação.¹⁰³

Esses limites parecem oferecer, portanto, garantias suficientes para que não sejam atribuídos à empresa os danos provocados por condições de estresse decorrentes, acima de tudo, do ambiente social e familiar.¹⁰⁴

⁹⁹ Cfr. CATAUDELLA Maria Cristina. *Lavorare stanca. Alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2010. p. 688 ss.

¹⁰⁰ Cass. Sez. Un. 11 novembre 2008 n. 26972/26975, com observações de SCOGNAMIGLIO Renato e DEL PUNTA Riccardo, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2009, II, p. 486 ss e 510 ss.

¹⁰¹ Cass. 2 luglio 2008, n. 18107; Cass. 23 aprile 2008, n. 10529, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2008, II, p. 795 ss, con nota di PASQUARELLA Valentina; Cass. 25 maggio 2006, n. 12445, in *Notiziario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2006. p. 471 ss; Cass. 28 luglio 2004, n. 14270, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, 2004, II, p. 79 ss.

¹⁰² Così Cass. 2 gennaio 2002, n. 5, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2002. p. 329 ss., con nota di PAPALEONI Marco.

¹⁰³ TURSÌ Armando. *Il danno non patrimoniale alla persona nel rapporto di lavoro: profili sistematici*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2003, I, p. 303 ss. e MAZZOTTA Oronzo. *Danno alla persona e rapporto di lavoro: qualche domanda, politicamente non corretta, alla giurisprudenza*, in *Lavoro e Diritto*, 2004. p. 451.

¹⁰⁴ LUDOVICO Giuseppe. *Lo stress lavoro correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2011. p. 428.

13 A PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA DAS PATOLOGIAS DERIVADAS DE ESTRESSE LABORAL

As doenças derivadas de estresse interessam também à cobertura de seguro contra acidentes e doenças profissionais.

As dificuldades, nesse caso, vêm da rigorosa noção de doença profissional, contida no art. 3 do d.p.r. n. 1124 de 1965, segundo o qual a doença profissional é apenas a doença “adquirida no exercício e por causa do trabalho.”¹⁰⁵

Isso significa que, se a doença for objetivamente imputável à atividade laboral, devido a tarefas alienantes, monótonas e repetitivas, atividades desgastantes, não haverá dúvida quanto à cobertura do seguro.¹⁰⁶

O verdadeiro problema, também nesse caso, vem do fato de que a doença pode ter sido causada por fatores extraprofissionais.¹⁰⁷ Não é por acaso que essas patologias não tenham sido consideradas, até agora, doenças profissionais, mas doenças comuns. Um problema que não afeta apenas a Itália, considerando que, em nível europeu, há apenas poucos milhares de casos de reconhecimento de doenças profissionais por estresse.¹⁰⁸

A questão surge em termos completamente diferentes quando a doença foi provocada por agressão e violência de colegas (*mobbing*). Nesses casos, a doença não é adquirida “no exercício e por causa do trabalho”, mas é provocada por circunstâncias alheias ao risco específico da atividade laboral.¹⁰⁹

Com a Circular n. 71 de 2003, o INAIL¹⁰ tentou ampliar a cobertura também às doenças provocadas por *mobbing*, interpretando de forma ampla a definição legislativa de doença profissional contida no art. 3 do d.p.r. n. 1124 de 1965.

No entanto, o Tribunal Administrativo Regional do Lazio¹¹¹ e o Conselho de

¹⁰⁵Em geral, sobre a definição de doença profissional LUDOVICO Giuseppe. *La malattia professionale*, in GIUBBONI Stefano; LUDOVICO Giuseppe; ROSSI Andrea. *Infortunati sul lavoro e malattie professionali*, Cedam, Padova, 2014. p. 183 ss.

¹⁰⁶LUDOVICO Giuseppe. *Mobbing, stress e malattia professionale: l'assicurazione Inail dinanzi ai “nuovi” rischi da lavoro*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2006. p. 394 ss.; LAMBERTUCCI Pietro. *Sicurezza sul lavoro e rischi psico-sociali: profili giuridici*, in *Diritti Lavori e Mercati*, 2010. p. 364 ss.

¹⁰⁷Cfr. Cass. 21 luglio 2010, n. 17193; Cass. 14 maggio 2008, n. 12083; Cass. 26 febbraio 2008, n. 5053; Cass. 11 settembre 2006, n. 19434; Cass. 20 agosto 2004, n. 16392.

¹⁰⁸Cfr. VOGEL Laurent; PAOLI Pascal. *New scope for the Community health and safety at work strategy 2007-2012*, Etui-Rehs, 2006, p. 51, que revelam como, em 2001, os distúrbios músculo-esqueléticos devidos, tipicamente, ao estresse, embora os trabalhadores afetados sejam mais de 50 milhões, foram reconhecidos como doenças profissionais apenas em 11.169 casos na UE com 12 membros, e em 18.490 casos na UE com 15 membros (para ver os dados, KARJALAINEN Antti; NIEDERLAENDER Elodie. *Occupational Diseases in Europe in 2001*, Eurostat, 2004. p. 3).

¹⁰⁹LUDOVICO Giuseppe. *La malattia professionale*, in GIUBBONI Stefano; LUDOVICO Giuseppe; ROSSI Andrea. *Infortunati sul lavoro e malattie professionali*, Cedam, Padova, 2014. p. 192 ss.

¹¹⁰Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro.

¹¹¹TAR Lazio 4 luglio 2005, n. 5454, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2005, n. 12, 1119, con nota di SORGI Carlo.

Estado¹¹² anularam essa Circular, reconhecendo que a interpretação do INAIL exigia uma alteração legislativa específica que não pode ser realizada com uma simples Circular do INAIL.

As sentenças dos juízes administrativos obviamente não resolveram o problema de garantir a cobertura de seguro para essas doenças¹¹³, e foi preciso esperar a intervenção do legislador sobre o art. 3 do d.p.r. n. 1124 de 1965.

Cabe, no entanto, o questionamento sobre os efeitos de uma intervenção desse tipo: por um lado, a ampliação da noção de doença profissional não poderia limitar-se apenas às doenças derivadas de *mobbing*, mas a qualquer doença não diretamente imputável ao risco específico da atividade laboral, com o aumento consequente da contribuição; por outro lado, a inclusão dessas doenças na cobertura dos seguros deveria garantir ao INAIL o exercício da ação regressiva contra o empregador.¹¹⁴

É por isso, talvez, que o legislador não modificou, até agora, a noção do art. 3 do d.p.r. n. 1124 de 1965.

14 CONCLUSÕES

Podemos, por fim, fazer algumas outras considerações sobre o estresse laboral. É difícil não considerar esse fator de risco como a consequência direta de um sistema econômico altamente competitivo que obriga as empresas à contínua busca da máxima eficiência produtiva.

É evidente que tal situação não pode ter efeitos prejudiciais para os indivíduos que devem, concretamente, cumprir com os objetivos das empresas e que, consequentemente, são obrigados a sofrer a contínua tensão do sistema econômico.

Na prática, essa é a maior contradição do estresse laboral: um risco provocado por um sistema econômico que não gera apenas maior riqueza, mas também maior dano.

ABSTRACT

This article aims to analyze the effects of technological changes in the work for the health of the workers and, in particular, consider the measures of prevention, compensation and indemnity in the legal framework of the Italy and the European Union.

Keywords: *European Union and Italian legal framework. Work transformations. Psychosocial risks. Work related stress. Health effects. Prevention. Damage. Social security benefits.*

¹¹²Cons. Stato 17 marzo 2009, n. 1576, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2009, II, p. 1042, con nota di LUDOVICO Giuseppe. *L'Inail e il mobbing: per il Consiglio di Stato la parola spetta al legislatore.*

¹¹³GIUBBONI Stefano. *L'Inail e il mobbing: una critica al Consiglio di Stato*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2009, p. 729 ss.; GIUBBONI Stefano. *Mobbing e tutela previdenziale*, in *Quaderni di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali* 2005, n. 29, p. 172 ss.; CORSALINI Guglielmo. *Il mobbing: tutela giuridica e protezione previdenziale*, in *Diritto e Giustizia*, 2004, n. 33, p. 89 ss.

¹¹⁴LUDOVICO Giuseppe. *Tutela previdenziale per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e responsabilità civile del datore di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012, p. 137 ss.