UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*
em Direito Político e Econômico

LUCIANA VELOSO BARUKI

SAÚDE MENTAL E TRABALHO: UMA PROPOSTA DE NORMA REGULAMENTADORA SOBRE OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO A PARTIR DE REFLEXÕES SOBRE OS SISTEMAS FRANCÊS E BRASILEIRO

São Paulo
2017

Luciana Veloso Baruki

Saúde mental e trabalho: uma proposta de norma regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho a partir de reflexões sobre os sistemas francês e brasileiro

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito Político e Econômico da Universidade Presbiteriana Mackenzie, como requisito para obtenção do título de Doutor em Direito.

Orientadora: Profª. Drª. Patricia Tuma Martins Bertolin

São Paulo
2017

B295s Baruki, Luciana Veloso

Saúde mental e trabalho: uma proposta de norma regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho a partir de reflexões sobre os sistemas francês e brasileiro. / Luciana Veloso Baruki. – São Paulo, 2017.

292 f. ; 30 cm

Tese (Doutorado em Direito Político e Econômico) - Universidade Presbiteriana Mackenzie - São Paulo, 2017.

Orientadora: Patrícia Tuma Martins Bertolin.

Bibliografia : f. 268-292

1. Riscos psicossociais no trabalho. 2. Saúde mental do trabalhador. 3. Assédio moral no trabalho. 4. Sistema jurídico francês. 5. Obrigação de resultado segurança. 6. Sistema jurídico brasileiro. 7. Proposta de norma regulamentadora. I.Título.

CDDir 341.64

LUCIANA VELOSO BARUKI

SAÚDE MENTAL E TRABALHO: UMA PROPOSTA DE NORMA REGULAMENTADORA SOBRE OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO A PARTIR DE REFLEXÕES SOBRE OS SISTEMAS FRANCÊS E BRASILEIRO

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito Político e Econômico da Universidade Presbiteriana Mackenzie, como requisito para obtenção do título de Doutor em Direito.

BANCA EXAMINADORA

_____

Profª. Drª. Patricia Tuma Martins Bertolin – Orientadora
UPM –Universidade Presbiteriana Mackenzie

_____

Prof. Dr. Erich Montanar Franco
UPM – Universidade Presbiteriana Mackenzie

_____

Prof. Dr. Túlio Augusto Tayano Afonso
UPM – Universidade Presbiteriana Mackenzie

_____

Prof. Dr. Jose Roberto Montes Heloani
UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas

_____

Profª. Drª. Margarida Maria Silveira Barreto
FCMSCSP – Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo

Para os amores da minha vida: Renato e Bernardo.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço à minha família: a meu marido Renato Portolese Baruki pela parceria, pelo companheirismo, pela compreensão, pelo incentivo e pelo seu amor incondicional; a meu filho Bernardo Veloso Baruki, por ter despertado em mim uma força que eu não conhecia, por ter me dado a oportunidade de vivenciar um parto, por ter feito de mim mãe em pleno processo de doutoramento, pelo seu sorriso; à minha mãe Laís Sarmento Veloso, pelo seu exemplo de força e coragem sem os quais eu não seria a pessoa que me tornei; a meus irmãos Sarah Veloso Rocha, Lucas Veloso Rocha Santos e Marina Veloso Rocha, pela união, pelas palavras de carinho nos momentos difíceis, pela paciência com meus defeitos; à minha avó Beatriz Sarmento Veloso, por ter me transmitido o dom da linguagem e o gosto pelas ciências humanas, pela leitura e pela escrita; a meu primo Alessandro Sarmento Silva, pela ajuda com as traduções.

Agradeço também a meus mentores acadêmicos: à Professora Patrícia Tuma Martins Bertolin, por ser mais do que uma orientadora, uma verdadeira amiga; a Jose Roberto Montes Heloani, meu eterno professor, pelo apoio, pelas contribuições na Banca de Qualificação e pelas frequentes palavras de amizade fraterna; ao Professor Erich Montanar Franco, pela generosidade em participar da avaliação de um trabalho jurídico e pelas valorosas contribuições; à Margarida Maria Silveira Barreto, pela inspiração que representa, pelo trabalho que realiza, e pelo aceite em compor a banca de avaliação deste trabalho; ao Professor Tulio Augusto Tayano Afonso, pela amizade e por aceitar compor a banca de avaliação deste trabalho.

Meu agradecimento às amigas Maria Fernanda Soares de Macedo pela ajuda com pesquisas jurisprudenciais, e Regina Baruki, pela ajuda com as traduções. A todos os meus amigos agradeço pelo apoio em momentos de descrença, cansaço e dificuldade.

Por fim, registro meu agradecimento especial a Nilza da Costa Mendonça, minha chefe na Seção de Multas e Recursos da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo, pela sua generosidade, pelo seu apoio, pelo seu incentivo e pela sua doçura.

RESUMO

Trata-se de pesquisa na qual se buscou, a partir de reflexões sobre os sistemas jurídicos francês e brasileiro, conhecer os caminhos de enfrentamento do tema dos riscos psicossociais no trabalho (RPST) em ambos os países. A descrição do que ocorre na França foi feita de forma minuciosa, com o objetivo de demonstrar como a proteção aos RPST foi incorporada ao regime jurídico do país. O sistema francês foi abordado, então, como um regime jurídico em transição entre a reparação de danos e a prevenção. O trabalho se iniciou com a problematização da tradição da proteção ao corpo físico na França (*un droit des* "*corps laborieux*") e as suas implicações. A questão do assédio moral, bem como as consequências jurídicas do reconhecimento do fenômeno no *Code du Travail* foram investigadas, ao mesmo tempo em que uma incursão foi realizada no que diz respeito às diferenças do tratamento jurídico dado às vítimas de assédio moral quando não atuam no setor privado, e sim no setor público. Estudos de casos e jurisprudências importantes foram examinadas à luz do que é chamado, na França, de "obrigação de segurança como resultado". Ao mesmo tempo, a experiência francesa foi aproveitada para a crítica à experiência brasileira, sobretudo no que diz respeito à opção por um regime, ainda em construção, claramente repressivo e também bastante ineficiente. O problema da mimetização dos RPST sob a noção de assédio moral foi exposto, na tentativa de demonstrar que a questão da saúde mental do trabalhador tem ganhado importância no Brasil a partir da discussão do conceito e das implicações do assédio moral. A tentativa em vigor no país de forjar um regime de reparação de danos foi descrita a partir da análise de jurisprudências, bem como do papel principal que o Judiciário tem exercido no sistema brasileiro de enfrentamento aos RPST. Isto porque a inércia do Poder Legislativo, associada à falta de meios e recursos do Poder Executivo (Ministério do Trabalho e Inspeção do Trabalho), torna todas as questões relativas ao tema da saúde mental e trabalho potenciais demandas trabalhistas, sendo que muitas delas têm sido efetivamente direcionadas para o Poder Judiciário como *ultima* e talvez única *ratio*. O papel do Ministério Público do Trabalho foi examinado e discutido, uma vez que a entidade, em termos judiciais, tem sido muito mais ativa do que os sindicatos, no que diz respeito aos RPST. Experiências isoladas, desenvolvidas no âmbito da SRTE/SP, foram apresentadas com o intuito de reforçar a necessidade de uma norma regulamentadora sobre o tema. Argumentou-se, ainda, sobre a premência do aprimoramento das perícias médicas em saúde mental, bem como a urgência de mudança no modelo de emissão de comunicações de acidente de trabalho. A necessidade de renovação do papel dos sindicatos foi aventada como uma resposta para a crise vivida pelo movimento sindical, que claramente deve aperfeiçoar a sua atuação para enfrentar as dificuldades de tratamento adequado das questões relacionadas aos RPST. Foi proposta uma norma regulamentadora que aborda o tema dos RPST, uma vez que, na tradição positivista brasileira, os direitos precisam ser adequadamente protegidos para serem respeitados. A proposta de norma foi sugerida como um ponto de partida para a discussão de um modelo de proteção que permita ao Poder Executivo atuar adequadamente na proteção do bem jurídico que é a saúde mental do trabalhador, a partir de ferramentas constitucionais: concessão de licenças médicas de afastamento do trabalho, fiscalização dos ambientes de trabalho e ações regressivas contra os empregadores que desrespeitam as normas de proteção à saúde. A conclusão traz as impressões da autora sobre os sistemas francês e brasileiro, sem prejuízo de uma lista de sugestões com soluções e caminhos possíveis para o Brasil.

Palavras-Chave: meio ambiente do trabalho; riscos psicossociais no trabalho; saúde mental do trabalhador; assédio moral e sexual no trabalho; sistema jurídico francês; obrigação de resultado segurança; sistema jurídico brasileiro; proposta de norma regulamentadora.

RESUMÉ

Il s'agit d'une recherche où l'auteure essaie, à partir de réflexions sur les systèmes juridiques français et brésilien, de connaître le cheminement adopté aux deux pays, pour faire face au thème des risques psychosociaux au travail (RPST). La description de ce qui se passe en France a été réalisée de façon minutieuse, avec l'objectif de démontrer comment la protection aux RPST a été incorporée au régime juridique de ce pays. Le système français est alors présenté comme un régime juridique en transition entre la réparation de dommages et la prévention. Le travail débute par la problématisation de la tradition de la protection au corps physique en France (un droit des *« corps laborieux »*) et ses implications. La question du harcèlement moral ainsi que les conséquences juridiques de la reconnaissance du phénomène au Code du Travail ont été traitées, en même temps qu'une incursion a été réalisée en ce qui a trait aux différences du traitement juridique accordé aux victimes d'intimidation quand celles-ci ne travaillent pas au secteur privé, mais au secteur public. Dans ce contexte, des études de cas et des jurisprudences importantes sont apportés et examinés à la lumière de ce qu'on appelle en France « obligation de sécurité de résultat ». En même temps l'expérience française est utilisée pour que l'on puisse faire une critique sur l'expérience brésilienne, surtout en ce qui concerne l'option pour un régime clairement répressif, donc très inefficace dans cette tâche. Le régime brésilien est présenté clairement comme un régime en construction. Le problème du déguisement des RPST sous le concept du harcèlement introduit le chapitre pour tenter de démontrer que la question de la santé mentale du travailleur gagne en importance au Brésil à partir de la discussion du concept et des conséquences de l'intimidation. La tentative en vigueur au pays de forger un régime de réparation de dommages est décrite à partir de l'analyse jurisprudentielle ainsi que du rôle majeur que le pouvoir Judiciaire a joué dans le système brésilien pour faire face aux RPST. Tout cela parce que l'inertie du pouvoir Législatif et le manque de moyens et ressources du pouvoir Exécutif (Ministère du Travail et Inspection du travail) transforme toutes les questions en revendications potentielles des travailleurs dont plusieurs ont été acheminées au pouvoir judiciaire comme *ultima* et peut-être unique *ratio*. Le rôle qui a été exercé par le *Parquet* est examiné et discuté, puisque que cette entité, en termes juridiques, a été beaucoup plus active que les syndicats, en ce qui concerne les RPST. Les expériences isolées développées au sein de la SRTE/SP ont été présentées afin de renforcer la nécessité d'une disposition réglementaire pour traiter la question. Il y a une discussion à propos de la nécessité d'une amélioration des expertises médicales en santé mentale ainsi que l'urgence d'un changement du modèle d'émission de communications d'accidents du travail. La nécessité d'un renouvellement du rôle des syndicats a été placée comme une réponse à la crise vécue par le mouvement syndical qui a clairement besoin de renouveler ses activités pour faire face aux difficultés du traitement adéquat des questions liées aux RPST. Une norme réglementaire contemplant le sujet des RPST a été proposée. Une proposition de norme a été présentée comme un point de départ pour la discussion d'un modèle de protection capable de permettre au pouvoir Exécutif d'agir de façon adéquate dans la protection du bien juridique qui est la santé mentale du travailleur, à partir d'outils constitutionnels : l'octroi de congés médicaux d'arrêts de travail, la surveillance des environnements de travail, des actions régressives contre les employeurs qui ne respectent pas les normes de protection de la santé. Le travail apporte une conclusion dans laquelle l'auteure enregistre ses impressions sur les systèmes français et brésilien en posant encore des solutions et les moyens possibles au Brésil par le biais d'une liste de suggestions.

Mots-Clés: risques psychosociaux au travail; santé mentale au travail; harcèlement moral et sexuel au travail; système juridique français; obligation de sécurité de résultat; système juridique brésilien; proposition d'une norme réglementaire.

ABSTRACT

By reflecting on the French and Brazilian legal systems, the paper aimed to understand the different ways of addressing the issue of psychosocial risks at work (PSRW) in both countries. The description of what occurs in France was thorough, with the objective to demonstrate how the protection against PSRW was incorporated into the country's legal system. The French system was therefore approached as a legal regime in transition between damage repair and prevention. The text began by problematizing the tradition of protecting the physical body in France (un droit des "*corps laborieux*") and its implications. The issue of moral harassment, as well as the legal consequences of the recognition of the phenomenon in the Code du Travail were investigated, while a study was carried out regarding the differences in the legal treatment towards victims of moral harassment between the private and the public sectors. The French system related to workers' health protection was investigated under the perspective of tackling PSRW. Case studies and important law cases were examined in the light of what is called, in France, as "safety obligation of result". At the same time, the French experience was used to criticize the Brazilian experience, especially with regard to the choice of a clearly repressive, thus quite inefficient, regime. The Brazilian system was manifestly considered as a system under construction. The problem of masquerading events of PSRW under the notion of moral harassment was exposed, in an attempt to demonstrate that the issue of workers' mental health has gained importance in Brazil from the discussion of the concept and the implications of moral harassment. The description of the attempt to forge a damage repair system in the country was based on law cases analyses, as well as on the leading role the judiciary has played in the Brazilian system while tackling PSRW. This is because the Legislative Power's inertia, associated with the Executive Power's lack of means and resources (Ministry of Labor and Labor Inspection), has turned all the potential issues into labor demands, many of which have been effectively directed to the Judiciary Power as the last, and maybe the only, ratio. The role that has been exercised by the Department of Public Prosecution was examined and discussed, as the entity, in legal terms, has been much more active than the Unions, while dealing with PSRW. Isolated experiences developed within the SRTE/SP were presented, in order to reinforce the need for a regulatory standard to address the theme. The study also defended the urge to improve mental health medical inspections, as well as the urgency to change the standard of reporting workplace accidents. Reviewing the role of the Trade Unions was suggested as a response to the crisis experienced by the Union movement, which clearly needs to renew its actions to face the difficulties of proper treatment of the issues related to PSRW. We proposed a Regulatory Standard regarding the topic of PSRW, as, in Brazilian law, the rights have to be adequately protected in order to be respected. The standard was proposed as a starting point for the discussion of a protection model that allows the Executive Power to act appropriately in protecting the worker's mental health, a legal asset, with the use of constitutional tools: sick leave, monitoring of work environments, and regressive actions against employers who disrespect the occupational health standards. At the conclusion of the thesis, the author recorded her impressions related to the French and the Brazilian systems, as well as offered solutions and possible paths to be adopted in Brazil, by means of a suggestion list.

Key-Words: work environment; psychosocial risks at work; workers' mental health; moral and sexual harrassment at work; French legal system; safety obligation of result; Brazilian legal system; proposal for a regulatory standard.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 13

1 UM SISTEMA EM TRANSIÇÃO – O DIREITO FRANCÊS E OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: ENTRE A REPARAÇÃO DE DANOS E A PREVENÇÃO 27

1.1 Riscos psicossociais no trabalho: um conceito equívoco 28

1.2 O problema da tradição da proteção ao corpo físico (un droit des "corps laborieux") 38

1.3 O direito do trabalho francês e a proteção à saúde mental do trabalhador 41

1.3.1 Um eclipse conceitual: a noção de assédio moral ocupa o cenário jurídico na França ... 45

1.3.1.1 Uma ilha populosa num oceano de sofrimento: o assédio moral no trabalho 47

1.3.1.1.1 O assédio moral no setor público: algumas diferenças 48

1.3.2 Riscos psicossociais e os princípios gerais de prevenção 53

1.3.3 Riscos psicossociais e o "documento único de avaliação" 55

1.3.4 Os riscos psicossociais e a obrigação de prevenção do empregador 57

1.3.5 Riscos psicossociais e obrigação de segurança como resultado 57

1.3.5.1 A história da obrigação de segurança como resultado na França 57

1.3.5.2 A aplicação da obrigação de segurança como resultado aos riscos psicossociais no trabalho 59

1.3.5.3 De uma obrigação de resultado a uma obrigação de meios reforçada: os riscos psicossociais e a mudança na jurisprudência da Corte de Cassação ocorrida em 2015 68

1.3.5.3.1 O caso FNAC 69

1.3.5.3.2 O caso da Caisse d'Épargne 71

1.3.5.3.3 O caso AREVA 73

1.3.5.3.4 O caso Air France 74

1.3.6 A democracia social para a saúde (mental): riscos psicossociais e algumas outras formas de prevenção 77

1.3.6.1 O lugar do trabalhador 79

1.3.6.2 Um direito de expressão que precisaria ser reiventado: o direito de alerta e de retirada 80

1.3.6.3 Os representantes dos trabalhadores 83

1.3.6.3.1 O CHSCT na linha de frente 84

1.3.6.3.2 Outras instituições representativas dos trabalhadores 88

1.3.6.3.3 Riscos psicossociais e ação sindical 89

1.3.6.4 O médico do trabalho 94

1.4 Considerações finais sobre a luta contra os riscos psicossociais no trabalho na França 97

2 UM SISTEMA EM CONSTRUÇÃO – O DIREITO BRASILEIRO E A TENTATIVA DE FORJAR UM REGIME ADEQUADO DE REPARAÇÃO DE DANOS CAUSADOS PELOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO 103

2.1 Os riscos psicossociais no trabalho no Brasil 103

2.1.1 Riscos desconhecidos e mimetizados sob a noção de assédio moral 103

2.1.2 O custo dos riscos psicossociais no trabalho no Brasil 108

2.1.3 Riscos psicossociais no trabalho e a tolerância do Estado brasileiro 112

2.1.4 O enfraquecimento da inspeção do trabalho no Brasil 117

2.1.5 Riscos psicossociais no trabalho e a fiscalização: ações isoladas e o trabalho de alguns poucos 120

2.1.5.1 Os Núcleos de Promoção da Igualdade, Oportunidade de Combate à Discriminação 120

2.1.5.2 As fiscalizações pioneiras realizadas no âmbito da SRTE/SP 122

2.1.5.2.1 Empresa X (Transportes) 124

2.1.5.2.2 Empresa Y (Varejo) 127

2.1.5.2.3 Empresa Z (*Telemarketing*) 131

2.1.5.2.4 Banco G (setor bancário) 146

2.1.5.2.5 Agência de Fomento W (setor bancário) 152
2.1.5.2.6 A histórica interdição da Contax e a Ação Regressiva proposta no dia 28 de abril de 2015 157
2.1.6 O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e o combate aos riscos psicossociais 161
2.1.7 A Previdência Social: o "limbo" e as perícias médicas 164
2.1.7.1 O problema da não emissão de CATs e do preconceito em relação às CATs emitidas pelos Sindicatos 168
2.1.8 Poder Judiciário 171
2.1.8.1 Competência ratione materiae: perdem os estatutários 171
2.1.8.2 Jurisprudências selecionadas acerca dos riscos psicossociais no trabalho que permitem tirar conclusões sobre a evolução do tema no Brasil 173
2.1.8.2.1 Pesquisa jurisprudencial pelo termo "riscos psicossociais" no Tribunal Superior do Trabalho durante o ano de 2015 173
2.1.8.2.2 O problema da falta de regulamentação num cenário juspositivista 181
2.1.8.3 Um grande incentivo para atentar contra a saúde mental dos trabalhadores: valores de indenização obscenos 185
2.1.9 A importância e as limitações de outros atores: o Ministério Público do Trabalho e os Sindicatos 196
2.1.9.1 O Ministério Público do Trabalho e sua gradativa evolução 196
2.1.9.1.1 O novo Ministério Público do Trabalho 201
2.1.9.1.2 Contra a discriminação e por oportunidades iguais a todos: a Coordigualdade 205
2.1.9.1.3 Os "Promos" 212
2.1.9.1.4 O Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás 212
2.1.9.1.5 A Escola Superior do Ministério Público da União e os cursos sobre a defesa da saúde mental do trabalhador 213
2.1.9.2 Sindicatos 215
2.1.9.2.1 Riscos psicossocias enquanto desafio de democracia e de justiça no trabalho 215

3 O ENFRENTAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO BRASIL: REFLEXÕES SOB A ÓTICA DEJOURIANA E ALGUMAS PROPOSTAS 231

3.1 Da necessidade de se conceber um novo tipo de gestão: reflexões sobre trabalho subjetividade e confiança sob a ótica da psicodinâmica do trabalho 231

3.2 Como retirar da invisibilidade os fatores de riscos psicossociais no trabalho? Dez sugestões concretas para o contexto brasileiro. 244

3.2.1 Requalificar o sofrimento 244
3.2.2 Voltar o olhar para a organização do trabalho 244
3.2.3 Mudar a competência para apreciar conflitos nas relações de trabalho de servidores públicos estatutários 245
3.2.4 Sensibilizar atores importantes 245
3.2.5 Aprimorar a realização de perícias médicas em saúde mental 246
3.2.6 Conceber um novo modelo para emissão de CATs: "a raposa não pode mais tomar conta do galinheiro" 246
3.2.7 Reconhecer o suicídio como acidente do trabalho 246
3.2.8 Remanejar currículos 247
3.2.9 Responsabilizar também os gestores 247
3.2.10 Uma Norma Regulamentadora sobre os Riscos Psicossociais no Trabalho 247

3.3 Uma proposta de Norma Regulamentadora sobre os Riscos Psicossociais no Trabalho 247

3.3.1.1 "NR XX – Prevenção dos Fatores de Risco Psicossociais no Trabalho" 248

CONCLUSÃO 256

REFERÊNCIAS 268

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – PRESENTEÍSMO: O QUE A PESQUISA REVELOU 112
FIGURA 2 – O QUADRO DO SUCATEAMENTO 120
FIGURA 3 – TRECHO DE AUTO DE INFRAÇÃO DO MTE 126
FIGURA 4 - CENTRO DE OPERAÇÕES DA EMPRESA Z 134
FIGURA 5 - FOTOS DE TELAS DE COMPUTADORES DOS TELEATENDENTES DA EMPRESA Z 136
FIGURA 6 - TELA DE ATENDENTE DA EMPRESA Z 137
FIGURA 7 - INFORMATIVO NO MURAL DO CENTRO DE OPERAÇÕES 140
FIGURA 8 - INFORMATIVO NO MURAL DO CENTRO DE OPERAÇÕES 141
FIGURA 9 – COMUNICADO DE DISPENSA EM 1º DE AGOSTO DE 2011 144
FIGURA 10 – CAPA DA CARTILHA "100% NÃO É MAIS O LIMITE – RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO BANCÁRIO" 228

"Para resumir a linha geral do que vou lhes contar hoje, o Estado, como se disse muitas vezes, é uma 'fictio juris'. É verdade, mas é uma ficção de juristas, dando à 'fictio' o sentido forte do termo, de 'fingere' ["construir", "fabricar"]: é uma fabricação, uma construção, uma concepção, uma invenção. Quero, portanto, descrever hoje a contribuição extraordinária que os juristas deram coletivamente ao trabalho de construção do Estado, em especial graças a esse recurso constituído pelo capital de palavras. No caso do mundo social, há uma célebre teoria da linguagem que se chama hipótese Sapir-Whorf, ou Humboldt-Cassirer, dependendo se se é anglo-saxão ou alemão: as palavras não são simplesmente descritivas da realidade mas constróem a realidade. Essa hipótese, que é muito discutível quando se trata do mundo [físico], é fortemente verdadeira quando se trata do mundo social. É por isso que as lutas de palavras, as lutas sobre as palavras, são tão importantes: ter a última palavra é ter o poder sobre a representação legítima da realidade; em certos casos, impor a representação é impor a realidade quando se trata de fazer a realidade. Se você nomeia algo que até então era inominável, você o torna público, publicável; o fato de poder dizer "os homossexuais" em vez de dizer "os veados" já é poder falar deles — no campo da sexualidade, é evidente. O fato de tornar nominável o inominável é dar-se a possibilidade de fazê-lo existir, fazer conhecer e reconhecer, legitimar. Em inúmeros casos, o poder das palavras e o poder sobre as palavras são poderes políticos; a rigor, o poder político é em grande parte um poder pelas palavras, na medida em que as palavras são os instrumentos de construção da realidade. E já que a política é uma luta sobre os princípios de visão e de divisão do mundo social, o fato de impor uma nova linguagem a respeito do mundo social é, em grande parte, mudar a realidade.

Pierre Bourdieu[1]

[1] BOURDIEU, Pierre. *Sobre o Estado:* cursos no Collège de France (1989-92). 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2014, p.431-432.

INTRODUÇÃO

A escalada dos riscos psicossociais é, como podemos denominar, um fenômeno que tem se tornado bastante expressivo no mundo contemporâneo. Para alguns talvez as sociedades tenham chegado a uma situação inversamente proporcional entre, de um lado uma queda dos riscos físicos[2] concomitantemente ao declínio da sociedade industrial e, de outro lado, um avanço espetacular dos riscos psíquicos no local de trabalho ligados notadamente à proliferação da sociedade de serviços.

Nos países industrializados, os serviços representam de 60 a 75% do mercado. É evidente que os riscos físicos não desapareceram de maneira alguma nos países industrializados incluindo o Brasil. O que tem ocorrido é que a fonte dos riscos novos ou emergentes é diferente de outrora: não cabe mais culpar as máquinas obsoletas. Assiste-se inclusive a um impacto do psíquico sobre o físico. O corpo fala, o espírito somatisa. Para os psicanalistas, o inconsciente é o corpo.

Em um estudo publicado em 14 de dezembro de 2011, intitulado "Mal-estar no trabalho? Mitos e realidades sobre a saúde mental no trabalho"[3], a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) não hesitou em qualificar a saúde mental dos trabalhadores como novo desafio prioritário para o mercado de trabalho. O estudo constata, na verdade, que no contexto ainda atual de crise econômica e globalização, a precarização crescente dos empregos e o aumento atual das pressões no trabalho poderiam estar deflagrando um agravamento dos problemas de saúde mental nos anos que estão por vir.

Segundo os dados da OCDE, um trabalhador a cada cinco sofre de problemas mentais como depressão ou ansiedade. Todavia, a maior parte das pessoas que estão em sofrimento psíquico trabalham, sendo que a taxa de emprego delas oscila entre 55 e 70%.[4] Em 2013 a OCDE produziu um novo relatório intitulado "Saúde mental e trabalho". Segundo este último documento, os governos dos países membros da OCDE, dentre os quais encontram-se a Bélgica e a França, estão

[2] Essa queda nos riscos físicos seria relativa, uma vez que no Brasil ainda se convive com um número vergonhoso de acidentes de trabalho graves e fatais.

[3] ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). *Mal être au travail? Mythes et realités sur la santé mentale au travail*. Dez, 2011, p.1. Disponível em: <http://goo.gl/STbbAk>. Acesso em 15 abr. 2016.

[4] O relatório menciona, por exemplo, que, nos países da OCDE, de um terço a metade das pessoas que que recebem indenizações por invalidez são afetadas por problemas psíquicos e que esta proporção ultrapassa os 70% em jovens adultos. No caso brasileiro, os problemas de saúde mental representam problema igualmente significativo respondem atualmente pela terceira causa de afastamento do trabalho, sendo que a enorme subnotificação existente poderia fazer crer que, na verdade, a questão possa ser ainda mais grave.

cada vez mais propensos a reconhecerem o papel importante que os poderes públicos possuem não apenas na prevenção das doenças mentais relacionadas ao trabalho, mas também no que diz respeito à manutenção no emprego ou recolocação das pessoas que sofrem de problemas de saúde mental.[5]

Depois de elogiar os dispositivos institucionais da legislação trabalhista da Bélgica nos aspectos em que são progressistas, a OCDE coloca bastante ênfase na necessidade de prevenção dos problemas mentais, recomendando notadamente ao Estado belga vigiar escrupulosamente a implementação destes dispositivos bem como as obrigações dos empregadores frente às pessoas que possuem problemas psicossociais, além de reforçar as sanções para com os empregadores infratores.

Um dos riscos psicossociais talvez mais difundidos nos dias atuais são as longas jornadas de trabalho. Após passar a noite acordado, "*se entupindo de álcool e cocaína",* Thomas Hughes, 29, executivo de investimentos da consultoria Moelis & Company, de Wall Street*, "subiu no parapeito de uma janela no apartamento alugado onde vivia, no 24º andar de um edifício de Manhattan, e saltou para a morte"*, na manhã de 28 de maio de 2015. A polícia qualificou a morte como suicídio. Conforme afirma uma reportagem do New York Times, traduzida e publicada pela Folha de São Paulo, "*Hughes morreu num momento de aguda sensibilidade a respeito das pressões que Wall Street exerce sobre seus jovens profissionais."* [6]

A reportagem dá conta ainda de que, apenas um mês antes, "*Sarvshreshth Gupta, 22, que trabalhava havia menos de um ano como analista bancário no Goldman Sachs em San Francisco, cometeu suicídio após uma fase particularmente estressante no trabalho"*. Na mesma época, "*outro analista do Goldman em começo de carreira sofreu uma convulsão e foi hospitalizado após trabalhar 72 horas consecutivas*", sendo que, de maneira análoga, cerca de dois anos antes, "*Moritz Erhardt, 21, estagiário de investimentos no Bank of America Merrill Lynch, morreu após sofrer um ataque epiléptico quando se preparava para voltar ao escritório após trabalhar as 72 horas anteriores sem dormir*." [7]

---

[5] ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). *Santé mentale et emploi: Belgique.* 2013, p.1-2. Disponível em: <http://goo.gl/LXUMEL>. Acesso em 15 abr. 2016.
[6] COHAN, William D. Mortes escancaram coação de Wall Street. The New York Times International Weekly. *Folha de São Paulo*, 17 out. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/mnhaQO>. Acesso em 26 out. 2015.
[7] COHAN, William D. Mortes escancaram coação de Wall Street. The New York Times International Weekly. *Folha de São Paulo*, 17 out. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/mnhaQO>. Acesso em 26 out. 2015.

> John Hughes se recusa a acreditar que seu filho tenha cometido suicídio.[8] Suspeita que o estresse relacionado ao trabalho levou Thomas a abusar da cocaína e do álcool e que isso o enlouqueceu. Sunil Gupta também garante que seu filho não tirou a própria vida. Em seu diário, Gupta escreveu que Sarvshreshth morreu num acidente de trânsito. Os pais concordam, porém, que as longas jornadas que os jovens se sentiam obrigados a cumprir são um grande problema. Hughes acha que os altos executivos dos bancos, também enfrentando pressões, costumam fazer exigências irracionais aos seus subalternos. Ele se pergunta por que Wall Street simplesmente não contrata mais gente pagando um pouco menos a todos. Ou por que não existe uma espécie de ombudsman interno em cada empresa para arbitrar queixas dos jovens executivos sobre excesso de trabalho e exigências não razoáveis. [...] A Moelis se recusou a falar sobre a remuneração de Thomas ou atividades relacionadas ao trabalho dele. As jornadas eram longas, naturalmente. "Ele sempre trabalhava até tarde", disse seu irmão mais velho, John 3°. "Às vezes ele dormia embaixo da mesa dele." Havia também outros problemas na vida de Thomas. Seu peso oscilava, por exemplo, e ele e a namorada romperam depois de terem vivido juntos em Nova York.[9]

É bem verdade que nos últimos anos Wall Street tem demonstrado alguma preocupação com o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal de seus jovens empregados, no entanto, conforme se depreende dos casos relatados acima, tratam-se de esforços que parecem não ter sido suficientemente bem-sucedidos. A cultura do mercado financeiro de um modo geral, sendo Wall Street talvez seu maior símbolo, "*ainda atrai homens e mulheres ultra-ambiciosos*[10] *que estão dispostos a tudo – inclusive varar noites a fio e trabalhar em feriados prolongados – para se diferenciar e cumprir as elevadas expectativas dos seus patrões*".[11]

Segundo informa a reportagem, os bancos de Wall Street estariam tomando providências. Em junho de 2015, o Goldman Sachs teria introduzido "*regras para os 2.900 universitários que fazem*

[8] "A família de Hughes sempre trabalhou com finanças – John Hughes, pai de Thomas, assumiu o comando do pequeno banco do pai dele em 1986 e o vendeu em 2008 por US$ 30,2 milhões –, de modo que não foi surpreendente que Thomas Hughes tenha ido para esse campo. Hughes ocupou cargos de analista no UBS, banco suíço, e no Citigroup. Em 2014, transferiu-se para o Moelis. Ele "parecia gostar", segundo o pai dele, e recebeu um bônus na faixa dos US$ 400 mil, além do seu salário de US$ 100 mil por ano." COHAN, William D. Mortes escancaram coação de Wall Street. The New York Times International Weekly. *Folha de São Paulo*, 17 out. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/mnhaQO>. Acesso em 26 out. 2015.

[9] COHAN, William D. Mortes escancaram coação de Wall Street. The New York Times International Weekly. *Folha de São Paulo*, 17 out. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/mnhaQO>. Acesso em 26 out. 2015.

[10] Existe uma ideologia que sustenta esse formato de trabalho. Existem muitos de jovens estudando administração de empresas, economia, engenharia, dentre outros cursos, que demonstram exatamente o perfil desejado por corporações que buscam pagar bônus milionários para quem estiver disposto a "entregar a alma". Os candidatos ideais neste sentido são sempre aqueles que demonstram possuir um perfil altamente agressivo. Inclusive, até pouco tempo, não era raro encontrar empresas que se utilizavam da ideologia de guerra para estimular seus empregados em treinamentos corporativos. Em sentido análogo argumenta Maria Ester de Freitas: "As organizações constroem determinadas condições que favorecem o desenvolvimento de comportamentos reprováveis e imorais, além de serem negligentes quando eles ocorrem, particularmente se o autor desse comportamento for responsável por bons desempenhos de metas. Quando indignidades ocorrem no interior das organizações, são elas que devem ser interrogadas, e não apenas se atribuir a um desvio de comportamento individual." FREITAS, Maria Ester de. A Gestão contemporânea está doente?. *In*: VILARTA, Roberto; CARVALHO, Teresa Helena Portela Freire; GONÇALVES, Aguinaldo; GUTIERREZ, Gustavo Luís (Orgs.). *Qualidade de Vida e Fadiga Institucional*. Campinas: IPES, 2006, v.1, p.59.

[11] COHAN, William D. Mortes escancaram coação de Wall Street. The New York Times International Weekly. *Folha de São Paulo*, 17 out. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/mnhaQO>. Acesso em 26 out. 2015.

estágios em seu banco de investimentos durante as férias de verão. Os serões noite adentro ficaram proibidos, e os estagiários precisam ir embora antes da meia-noite". Já no caso dos executivos, ainda em começo de carreira, mas que já trabalham em tempo integral, o banco teria determinado "*que eles não podem ficar no banco entre 21h de sexta e 9h de domingo*". A crítica feita na reportagem do New York Times é a de que apesar de também outras empresas terem instituído versões próprias dessas regras, os novos limites, no entanto, seriam bastante maleáveis, "*principalmente porque o trabalho ainda precisa ser feito*".[12]

Um dos principais bancos de Wall Street, o Morgan Stanley, "*não criou regras rigorosas para os seus jovens executivos*". James Gorman, executivo-chefe do Morgan Stanley, em entrevista concedida à Bloomberg Television, e citada pelo New York Times, afirmou: "*não sei como você pode parar de trabalhar se há uma transação sendo feita*". Por outro lado, Jamie Dimon, executivo-chefe do JP Morgan Chase, "*adotou um tom paternal num discurso feito em julho a jovens executivos e operadores de Wall Street: sem cuidar direito de si mesmos, afirmou, 'vocês vão destruir suas relações pessoais e sua vida'*".[13]

Convive-se na atualidade com exemplos de países que, percebendo o crescimento dos problemas de saúde mental relacionados ao trabalho, começam a agir na contra-corrente do que o capitalismo global hodierno parece exigir. Atualmente, a Suécia está mudando a jornada de trabalho para seis horas diárias. E a decisão de diminuir a carga horária tem mostrado resultados excelentes. Na Toyota de Gotemburgo, os horários de trabalho foram reduzidos para seis horas diárias há 13 anos e nunca mais se olhou para trás. A jornada de trabalho no Centro de Serviços iniciava-se às 7h e terminava às 16h. A alteração foi no sentido de serem criados dois turnos de seis horas sendo que o primeiro turno começando às 6h enquanto o segundo turno se inicia ao meio-dia, com pausas mais curtas e em menor quantidade. O pagamento foi mantido no mesmo valor.[14]

Martin Bancko, diretor-gerente do Centro de Serviços da Toyota de Gotemburgo foi quem teve a idéia de reduzir o tempo de trabalho dos mecânicos. Ele disse ao jornal britânico The Guardian que os consumidores estavam infelizes com tempos de espera muito longos, enquanto os empregados também estavam estressados e cometendo muitos erros e que agora as pessoas estão

---

[12] COHAN, William D. Mortes escancaram coação de Wall Street. The New York Times International Weekly. *Folha de São Paulo*, 17 out. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/mnhaQO>. Acesso em 26 out. 2015.
[13] COHAN, William D. Mortes escancaram coação de Wall Street. The New York Times International Weekly. *Folha de São Paulo*, 17 out. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/mnhaQO>. Acesso em 26 out. 2015.
[14] CROUCH, David. Efficiency up, turnover down: Sweden experiments with six-hour working day. *The Guardian*, 17 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/Lb1zDk>. Acesso em 26 out. 2015.

se sentido muito mais à vontade, que quase não têm ocorrido afastamentos do trabalho, que a rotatividade diminuiu e que tem sido mais fácil contratar novas pessoas. Informou ainda que os empregados gastam menos tempo para ir e voltar para o trabalho em função de os turnos começarem e terminarem em horários que estão fora daqueles considerados de pico. O uso das máquinas está mais eficiente e os custos de manutenção e reposição também, de modo que todos estão felizes. O lucro teria subido 25% conforme informou ao The Guardian o diretor-gerente.[15]

Martin Geborg, um mecânico de 27 anos que trabalha na Toyota de Gotemburgo começou a trabalhar na empresa oito anos atrás e permaneceu lá em função da jornada diária de seis horas. Ele relatou ao jornal The Guardian que seus amigos sentem inveja. Ele diz gostar muito do fato de que não existe congestionamento nas vias públicas quando ele está indo e voltando do trabalho. Sandra Andersson de 25 anos trabalha na Toyota de Gotemburgo desde 2008. Para ela é maravilhoso terminar às 12h. Ela diz que antes de ter filhos ela conseguia ir à praia depois do trabalho e que atualmente ela passa as tardes com seu bebê.[16]

Empresas suecas do setor da saúde e da indústria também reportaram que seus empregados estão menos estressados. A tendência é que os servidores públicos do país também comecem a trabalhar seis horas diárias. Lise-Lotte Pettersson, uma auxiliar de enfermagem de 41 anos, que trabalha em uma casa de repouso (Svartedalens Care Home) na cidade de Gothenburg, relatou ao The Guardian que ela costumava estar exausta o tempo todo e que, ao chegar em casa do trabalho, desmaiava no sofá e que, desde que a mudança foi feita, ela se sente mais alerta, com mais energia para o trabalho e também para a vida familiar.[17] Uma reportagem publicada no Brasil sobre esta mudança que está ocorrendo na Suécia afirma que "*recentemente foi diminuída a carga horária de enfermeiros de uma casa de repouso do governo"* e que *"a medida provou que os trabalhadores se sentiram mais motivados em oferecer um serviço de qualidade aos pacientes*".[18]

Estas iniciativas de redução de fato da jornada são louváveis. No entanto, assiste-se atualmente a um aumento vertiginoso da quantidade de empresas e órgãos públicos que têm passado a trabalhar com seus empregados em alguma medida na modalidade *home office*, sem que isso corresponda

[15] CROUCH, David. Efficiency up, turnover down: Sweden experiments with six-hour working day. *The Guardian*, 17 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/Lb1zDk>. Acesso em 26 out. 2015.
[16] CROUCH, David. Efficiency up, turnover down: Sweden experiments with six-hour working day. *The Guardian*, 17 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/Lb1zDk>. Acesso em 26 out. 2015.
[17] CROUCH, David. Efficiency up, turnover down: Sweden experiments with six-hour working day. *The Guardian*, 17 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/Lb1zDk>. Acesso em 26 out. 2015.
[18] CARVALHO, Vicente. Por que a Suécia está mudando a jornada de trabalho para 6h diárias. *Inquietaria*, 8 out. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/86HU4o>. Acesso em 26 out. 2015.

verdadeiramente a uma vantagem porque trabalha-se mais e sem o apoio de recursos físicos e humanos que existiria na organização. Já no setor de serviços, não é incomum a redução da jornada acompanhada do congelamento ou mesmo da redução de salários. No caso do trabalho remunerado por projetos, trabalhar em casa pode se revelar uma armadilha porque muitas vezes a pessoa acaba trabalhando mais para manter o mesmo salário, às vezes até aos finais de semana. E assim, o trabalho invade a vida privada. O trabalho imaterial, o trabalho administrativo, o trabalho que não é necessariamente produtivo não cessa de aumentar, apesar de tantas tecnologias.[19]

Horários de trabalho muito estendidos ou mesmo o trabalho que invade o lar se tornaram uma situação bastante frequente no mundo moderno e são exemplos de riscos que integram uma categoria que cresce de forma exponencial no mundo contemporâneo: os chamados riscos psicossociais no trabalho. E não é apenas no setor financeiro que isto tem ocorrido. São diversos os setores e os países em que não apenas as jornadas extensas, mas diversos outros riscos psicossociais presentes no ambiente de trabalho, têm aparecido e crescido em número e em intensidade.

O mito colocado por Jeremy Rifkin, quando publicou uma obra bastante alarmista, intitulada "O Fim dos Empregos" sobre os impactos das novas tecnologias na sociedade norte-americana,[20] não se realizou. A tecnologia transformou o trabalho, mas não substituiu de forma definitiva o homem. Ao contrário, a história parece realmente ter tomado um outro curso. Pesquisadores importantes como Sadi dal Rosso[21] e Ricardo Antunes[22] já demonstraram o aumento da intensidade de trabalho físico e intelectual e a permanência da centralidade do trabalho em nossa sociedade atual.

> Incomodado com teses equivocadas sobre o fim da centralidade do trabalho e o surgimento de uma sociedade da informação, pós-industrial, sem trabalhadores, em 1994 Ricardo Antunes defendeu, perante o Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UNICAMP, sua tese de livre-docência em sociologia do trabalho. Seu inconformismo decorria do fato de que alguns críticos da sociedade do trabalho, com honrosas exceções, deduziram empiricamente ter se concretizado "a perda da relevância do trabalho abstrato na sociedade moderna". Não bastasse o método discutível de investigação adotado por tais autores, Antunes questionava ainda a generalização de conclusões que se tornaram verdadeiras

[19] Muitos dos empregados da France Télecom que cometeram suicídio o fizeram queixando-se de já não ter mais vida privada, o que ficou comprovado em cartas deixadas. Muitos destes trabalhadores também possuíam cargos com bastante responsabilidade.
[20] RIFKIN, Jeremy. *Fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*. São Paulo: Makron Books, 1995.
[21] DAL ROSSO, Sadi. Mais Trabalho! *A intensificação do labor na sociedade contemporânea.* São Paulo: Boitempo, 2008.
[22] ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 1995.

> premissas para uma falácia argumentativa sobre o "'fim da utopia da sociedade do trabalho' em seu sentido amplo e genérico".[23]

Em todo caso, é possível afirmar que se trabalha atualmente como nunca se trabalhou antes, sendo que a centralidade do trabalho permanece enquanto elemento forjador de nossa identidade[24]. O 'fim do trabalho', ou ao menos de sua centralidade, é um debate que permanece atual. Em 2008, Sadi Dal Rosso publica resultados de uma pesquisa na qual restou demonstrado que hoje "*o trabalho é mais intenso, o ritmo e a velocidade são maiores, a cobrança de resultados é mais forte, idem a exigência de polivalência, versatilidade e flexibilidade*".[25]

O problema de pesquisa que se coloca para a presente investigação é conhecer a natureza jurídica dos regimes atuais de enfrentamento do tema dos riscos psicossociais no trabalho e da saúde mental do trabalhador na França e no Brasil. Como objetivos secundários pretendeu-se também elaborar algumas comparações (as que se mostraram possíveis), tendo em vista que, apesar de se tratarem de dois países que adotam a estrutura jurídica da *civil law*, existe uma grande diferença entre ambos nas formas de enfrentamento dos desafios que representam na atualidade os riscos psicossociais no trabalho.

Considerando que o regime jurídico francês de enfrentamento aos riscos psicossociais no trabalho se mostrou, na opinião desta autora, um regime claramente de transição entre a repressão de comportamentos (compensação) e a prevenção de danos pelo fato de estar mais avançado no plano normativo formal, mas também e, sobretudo no plano normativo material (a jurisprudência como fonte do direito), optou-se por propor uma regulamentação para o Brasil.

Em trabalho de mestrado defendido perante esta mesma Universidade, esta autora estudou as bases do que seria um regime jurídico preventivo eficiente em termos de violações de direitos humanos por corporações. A conclusão de que uma regulamentação se mostrava uma condição *sine qua non* para preencher o que o Professor John Ruggie denomina "lacunas de governança" ainda persiste. De posse do conhecimento aprofundado sobre ambos os sistemas jurídicos de enfrentamento dos riscos psicossociais no trabalho (francês e brasileiro), esta autora se lança nesta tese à tarefa de esboçar um regulamento.

---

[23] BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.63-64.
[24] "Graças ao trabalho o seujeito evolui: trabalhar então não é apenas produzir, é também transformer-se e realizar-se como ser autônomo. A relação subjetiva com o trabalho inscreve-se como processo de amadurecimento *stricto sensu*." DEJOURS, Christophe. *Trabalho Vivo, Tomo II, Trabalho e Emancipação*. Brasília: Paralelo 15, 2015, p.120-121.
[25] CATTANI, Antonio Davi. Apresentação. *In*: DAL ROSSO, Sadi. Mais Trabalho! *A intensificação do labor na sociedade contemporânea.* São Paulo: Boitempo, 2008, p. 9.

O regime jurídico brasileiro de enfrentamento aos riscos psicossociais no trabalho responde atualmente por uma tentativa absolutamente mal sucedida de estabelecimento de um sistema repressivo. Isto porque, no caso brasileiro, não há muito espaço e preocupação com a prevenção. As iniciativas existentes são esparsas. No que diz respeito ao aspecto repressivo dos danos causados (compensação de danos), observou-se que o país tem cumprido esta tarefa de modo bastante ineficiente, através de peritos mal preparados, valores de indenização irrisórios e uma baixa aceitação das demandas relacionadas ao tema da saúde mental e trabalho pelo Poder Judiciário.

Neste contexto, e convencida da necessidade de se ter algum tipo de marco jurídico relativo aos riscos psicossociais no trabalho para a realidade brasileira, esta autora apresenta uma proposta de regulamentação na forma de possível Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho, uma vez que este Ministério tem sido tradicionalmente responsável pela confecção e fiscalização de normas relativas à proteção da saúde e segurança do trabalhador.

Trata-se de um estudo interdisciplinar, tal qual o tema exige, que se beneficiou, sobretudo, das contribuições dos Estudos Organizacionais, da Economia, da Psicossociologia, da Sociologia e da Psicodinâmica do Trabalho. Em relação à metodologia, registra-se a realização de modalidade de pesquisa do tipo exploratória não apenas no que diz respeito às jurisprudências e estudos de caso nos contextos francês e brasileiro. A pesquisa exploratória foi realizada com a intenção de fornecer elementos para a discussão dos problemas de pesquisa para os quais entendeu-se existir pouco ou nenhum estudo. O objetivo da pesquisa exploratória é, geralmente, procurar padrões, ideias ou hipóteses e, no caso deste trabalho, não foi diferente.

A escolha da França como país a ser estudado se deu por algumas razões. Em primeiro lugar, a intimidade desta autora com a língua francesa abria um caminho para a pesquisa nos países que adotam esta língua[26]. Sendo assim, pensou-se inicialmente em estudar um conjunto de três países (Bélgica, província canadense do Québec e França). Entretanto, já na banca de qualificação, por recomendação do Professor Doutor Roberto Heloani, optou-se por excluir a província do Québec, com o objetivo de delimitar ainda mais o foco da pesquisa. Por ocasião da qualificação, o Professor Doutor Erich Montanar Franco indagou a esta autora o porquê de estudar apenas a

[26] As línguas de domínio da pesquisadora são inglês, francês e espanhol. No entanto, os países de língua inglesa adotam o sistema da *common law* que, além de ser diferente do sistema brasileiro, é mais difícil de entender para quem não vive esta realidade. Ao mesmo tempo, estudar a América Latina não era uma opção.

Bélgica e a França (e talvez até mesmo a província do Québec), mas negligenciar a realidade brasileira.

A verdade é que as palavras do Professor Erich ressoaram por um bom tempo no ouvido desta autora. De fato, a realidade brasileira era por ela conhecida. E mais, toda a literatura necessária para descrever e entender o enfrentamento dos riscos psicossociais no Brasil encontrava-se disponível (fácil acesso) e em português. Desta forma, pouco antes de se iniciar a escrita do capítulo referente à Bélgica (para os quais se avançou bastante em termos de pesquisa e literatura), decidiu-se por excluir este país e incluir o Brasil. E foi assim que se abandonou também a ideia de comparação entre países. Isto porque a França e o Brasil possuem realidades diferentes do ponto de vista do amadurecimento democrático de suas instituições. No entanto, considerou-se possível entender o sistema adotado em cada um destes países a fim de elaborar reflexões e em alguns momentos e em relação a alguns aspectos comparações.

Uma segunda razão para escolher a França repousa no fato de que o tema dos riscos psicossociais neste país está em ebulição. Trata-se do país que foi palco de suicídios em série numa empresa nacionalmente conhecida após a mesma ter passado por uma reestruturação (a France Télecom). Uma terceira e última razão para a escolha da França, como país a ser estudado, diz respeito ao fato de tratar-se do país natal de três teóricos principais para o tema da saúde mental e trabalho: Loïc Lerouge[27], coordenador do projeto Comparisk, Christophe Dejours[28] e Marie-France Hirigoyen[29]. Por fim, o fato de a França adotar o sistema da *civil law* foi uma característica

[27] Loïc Lerouge é francês, jurista, professor e pesquisador no Departamento Comptrasec da Universidade Montesquieu Bordeaux IV. Nesta universidade, é responsável pelo Projeto COMPARISK, financiado pelo CNRS (CNPq da França) que diz respeito a uma comparação, em termos jurídicos, dos sistemas de enfrentamento aos riscos psicossociais em diversos países do mundo. O professor Lerouge é autor de dois livros sobre o tema dos riscos psicossociais dentro do direito e organizador de outro. Também publicou dezenas de artigos jurídicos sobre saúde mental e trabalho.

[28] Christophe Dejours é francês, doutor em Medicina, especialista em medicina do trabalho e em psiquiatria e psicanalista. É considerado o pai da psicodinâmica do trabalho, disciplina por ele criada no seio do Conservatoire National des Arts et Metiers no qual é professor titular, em Paris. Possui muitos livros publicados a respeito do tema do sofrimento psíquico relacionado ao trabalho. Pautou a questão da saúde mental e trabalho no início da década de 1970, quando muito pouco se falava a respeito.

[29] Marie-France Hirigoyen é francesa, doutora em Medicina, especialista em psiquiatria e psicanalista. É psicoterapeuta de família especializada na terapia do assédio moral ou assédio psicológico. Concluiu seu doutorado em 1978 e em 1985 iniciou seminários e conferências sobre gestão do *stress.* Estudou nos EUA onde se especializou em Vitimologia, um ramo da Criminologia que analisa as sequelas psíquicas nas pessoas que sofreram atentados e agressões. Chegou a realizar com o FBI um curso sobre assassinos em série, o que a ajudou a reconhecer o perfil de um tipo psicológico: "o perverso" (que pode ser considerado um parente próximo do assediador moral). Em 1995, a autora publicou uma dissertação intitulada "A destruição moral, as vítimas dos perversos narcísicos. Centrou então a sua investigação na violência psicológica e publicou em 1998 um ensaio cujo título em português é "Assédio moral, a violência perversa no cotidiano", do qual se vendeu apenas na França 450.000 exemplares, e veio a ser traduzido posteriormente em 24 idiomas. Em seu segundo livro, "Mal-estar no trabalho. Redefinindo o assédio moral", publicado em março de 2001, a autora expõe sua análise do assédio moral no contexto laboral. A autora teve influência para que a noção de assédio moral fosse incorporada pelo *Code du Travail*.

essencial que possibilitou a manutenção deste país como um dos focos deste estudo, uma vez que tal sistema responde por um direito codificado. Neste sentido, diversas dispositivos do *Code du Travail* francês são citados ao longo do texto, assim como outros tipos legislativos vigentes na França.

Apesar de tanto a França quanto o Brasil adotarem o sistema da *civil law*, em ambos os casos buscou-se também estudar algumas jurisprudências nos dois países, tendo em vista que esta é sem dúvida fonte do direito aqui e lá. A diferença da adoção do sistema da *civil law* para um país que adota o sistema da *common law* é o fato de que nestes países a jurisprudência é a única fonte de lei, isto é, embora exista uma constituição, o direito não é codificado, sendo os casos concretos orientados por situações semelhantes em que se cristalizou um entendimento.

A pesquisa bibliográfica se deu com base em livros e artigos científicos publicados a respeito do tema. O recorte de período é tudo que foi publicado até dezembro de 2015. O mesmo vale para a pesquisa de jurisprudência empreendida no Tribunal Superior do Trabalho e na *Court de Cassation*. A pesquisa sobre a França se deu com base exclusiva em artigos estrangeiros, na língua francesa, em sua grande maioria publicados lá. A única exceção diz respeito a uma palestra assistida por esta autora do professor Christophe Dejours, na qual o mesmo falou sobre a realidade francesa aqui no Brasil, na cidade de Santos-SP, em agosto de 2015.

Em tempo, cabe explicitar a aderência do presente trabalho à linha de pesquisa escolhida a qual intitula-se "Poder Econômico e seus Limites Jurídicos", bem como os termos da filiação desta pesquisa a ela. Por estar convencida de que o tratamento jurídico dos riscos psicossociais e suas consequências nasce, assim como outros institutos de proteção, da luta entre capital e trabalho, esta autora entende que a linha de pesquisa "O Poder Econômico e seus limites jurídicos" se mostra mais adequada quando se trata de dar respostas, através de proteções e remédios (para casos em que existem prejuízos consumados e muitas vezes irreversíveis).

Existe atualmente uma demanda no Ministério do Trabalho e Emprego para que seja elaborada uma Norma Regulamentadora sobre a questão. Esta autora integra o grupo de trabalho no qual discussões prévias à instauração de um grupo tripartite já estiveram em andamento.[30] Um

[30] O tema atualmente está parado dentro da instituição. A última Secretária de Inspeção do Trabalho que se interessou em fazer avançar a questão foi Vera Lúcia Albuquerque, que pediu exoneração outubro de 2012 alegando que estava sofrendo "cabresto político". BLOG DO SAKAMOTO. *Chefe da fiscalização do Trabalho reclama de "cabresto político" e pede exoneração*. 11 out. 2012. Disponível em: <https://goo.gl/oLKNhU>. Acesso em 19 dez. 2016.

diagnóstico prévio permitiu constatar que a questão dos riscos psicossociais é um problema generalizado, mas que salta aos olhos em alguns setores da economia como varejo, teleatendimento, bancos e setor de ensino (universidades). O traço que une estes setores é, sem dúvida, a questão das metas e da produtividade.

Portanto, possivelmente, uma norma regulamentadora que venha enfrentar estas questões irá certamente, impor, ainda que no plano teórico, limites jurídicos ao poder econômico de grandes empregadores. Para citar um exemplo, uma das empresas de *call cente*r fiscalizadas por esta autora em 2011, por ocasião de um diagnóstico sobre os riscos psicossociais realizado em parceria com a colega Beatriz Montanhana, era, à época, a maior empregadora do Brasil, contando então com um efetivo maior do que a Petrobrás, para se ter uma ideia de sua dimensão.

Por outro lado, lidando com a questão dos riscos psicossociais em casos residuais, como, por exemplo, nos hospitais, onde se sabe que o trabalho de enfermeiras intensivistas, por exemplo, leva a quadros de esgotamento (*burn out*), mas certamente relacionados ao trabalho, também se está diante da necessidade de se estabelecer limites ao poder econômico. Nesse sentido, ainda que se trate de empresas menores, frente ao trabalhador, o empregador é a parte mais forte e representa o poder econômico.

Em obra resultante de dissertação de mestrado, defendida em 2011 perante esta Universidade esta ideia já havia sido invocada: "*a proteção jurídica à saúde do trabalhador está alinhada com a concretização de direitos fundamentais tais como o direito ao trabalho e o direito à saúde. Seu papel na sociedade é tanto de ampliação do conceito de cidadania quanto de efetiva limitação aos abusos do poder econômico*". À época, o estudo filiava-se a outra linha de pesquisa: "A cidadania modelando o Estado": "*no Brasil, a conquista e ampliação da cidadania pressupõem um fortalecimento do Estado, notadamente de suas instituições, as quais devem ser capazes de se sobrepor aos interesses privados, ao menos em determinados aspectos considerados essenciais*".[31]

Em todo o caso, a verdade é que temas muito ricos e complexos acabam sendo passíveis de se inserir tanto em uma quanto em outra linha de pesquisa do programa de Pós Graduação em Direito Político e Econômico desta Universidade. Entretanto, em que pese o tema dos riscos psicossociais ter sido trabalhado, em nível de mestrado, sob a perspectiva da linha de pesquisa "A Cidadania modelando o Estado", no momento atual, a pesquisa que se pretendeu realizar se relaciona mais ao

[31] BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.115.

poder do Estado de impor regras no que concerne aos riscos psicossociais no trabalho e a proteção à saúde mental do trabalhador.

No mestrado, buscou-se desvendar a questão dos riscos psicossociais, dando-lhe a dignidade que merece e demonstrando o quanto a falta de legislação permite abusos frequentes que maculam a cidadania do trabalhador de forma gravíssima em inúmeros casos. No presente momento, em nível de doutorado, pretendeu-se aprofundar em possíveis respostas no direito estrangeiro, bem como na verificação de falhas e oportunidades que o ordenamento brasileiro oferece. Assim sendo, a linha de pesquisa adequada, e que se relaciona inclusive às disciplinas e os créditos realizados no doutorado é de fato "O Poder Econômico e seus Limites Jurídicos".

Colocados os esclarecimentos necessários no tocante à linha de pesquisa que ampara este trabalho, passa-se à descrição desta tese, que se estrutura em três capítulos. No primeiro capítulo deste trabalho buscou-se descrever o sistema jurídico francês de enfrentamento dos riscos psicossociais no trabalho o qual, acredita-se estar situado num momento de transição entre a reparação de danos e a prevenção. Nesse sentido foi realizada uma incursão não apenas normativa, mas também jurisprudencial, através de alguns casos selecionados os quais oferecem pistas sobre o sistema em vigência na França. A legislação francesa à disposição da prevenção também foi esmiuçada, notadamente no que diz respeito a institutos próprios deste país como o CHSCT, o direito de alerta, o documento único de avaliação, apenas para citar alguns exemplos. O tratamento diferenciado do assédio moral no setor público e privado também foi objeto de estudo aprofundado.

No segundo capítulo, procurou-se apresentar o sistema jurídico brasileiro de enfrentamento dos riscos psicossociais. As categorias apresentadas não coincidem exatamente com os títulos dos subcapítulos utilizados para o sistema francês. A explicação para isto reside no fato de que as instituições que possuem papel significativo na França e no Brasil são distintas e isto fica claro para o leitor atento à medida que o trabalho avança. Outro ponto que faz com que a descrição do sistema jurídico brasileiro se mostre bastante diferente daquela realizada para o sistema francês é o fato de que a França é desconhecida e está distante. Todo o conhecimento obtido a respeito deste país veio através de leitura de bibliografia estrangeira. A realidade brasileira, por outro lado, é a realidade vivida por esta autora, enquanto cidadã e enquanto auditora-fiscal do trabalho (por um período de quase dez anos).

Desta forma, a sensibilidade para tratar de pontos críticos relacionados à realidade brasileira fez com que a descrição sobre os países escolhidos não passasse exatamente pelos mesmos pontos. No caso da França, por exemplo, faz todo sentido falar do CHSCT quando se pensa em riscos psicossociais no trabalho, pois há implicações deste comitê quando se discute o tema. No entanto, não caberia falar de seu correspondente no Brasil (a CIPA), na medida que se trata de instância cartorial e esvaziada do poder que poderia ter dentro da realidade das empresas (isto é especialmente verdade para os riscos psicossociais no trabalho). Ao mesmo tempo, por uma posição privilegiada, foi possível acessar relatórios de fiscalização da inspeção do trabalho em São Paulo no tocante aos riscos psicossociais. O mesmo já não foi possível para a realidade francesa.

O papel desempenhado pelo Ministério Público do Trabalho e pelos Sindicatos dentro do enfrentamento aos riscos psicossociais no trabalho foi apresentado de forma bastante crítica. Problemas relacionados à realidade brasileira também foram tratados de forma profunda. Nesse sentido, podem ser citadas as perícias, o enfraquecimento da inspeção do trabalho, os baixíssimos valores de indenizações e o tratamento diferenciado entre servidores públicos celetistas e estatutários.

A questão do reconhecimento do suicídio como acidente do trabalho não foi um tema tratado no capítulo que descreveu o sistema francês tampouco no que trata do caso brasileiro. A razão para tal repousa no fato de o assunto ser bastante extenso e complexo, sendo que seu exame com profundidade não seria possível neste trabalho. Desta forma, fica este registro como sendo esta talvez uma falha proposital deste trabalho, sem prejuízo para esta autora de encará-la como um desafio para empreender novos estudos a respeito deste tema tão desafiador em um futuro próximo. De toda forma, a sugestão para que o tema do suicídio seja incorporado dentro de um regime jurídico preventivo está presente no terceiro e último capítulo o qual se passa a descrever.

O capítulo final tem a missão de trazer reflexões interdisciplinares resultante de um dialógo esperado do direito com outras disciplinas. Nesse contexto, a psicodinâmica do trabalho aparece como um repertório vasto e rico no qual trabalho, prazer e sofrimento são tratados de uma forma que talvez nenhuma outra disciplina o faça. É um momento em que a autora se lança a refletir sobre aspectos filosóficos do que Dejours denomina “trabalho vivo” bem como suas relações com o sujeito e a formação da identidade. Na sequencia, são apresentadas algumas sugestões práticas que fazem sentido para a realidade brasileira, além de uma proposta de Norma Regulamentadora.

As sugestões apresentadas e o esboço de Norma contido no último capítulo representam um ponto de partida para discussão. A implementação das mesmas significaria um grande avanço para um tema que é tão carente de investidas. No entanto, enquanto isto não acontece, ao menos no plano teórico, cabe refletir sobre os aspectos positivos que sua adoção poderia trazer. É inegável que a experiência francesa jamais vai se repetir aqui. E isto vale para a experiência de qualquer outro país. No entanto, é possível para o Brasil aprender lições positivas encontradas em outros países. Nesse sentido, talvez o melhor seja copiar o que é para a realidade brasileira "copiável" e trabalhar para resolver as deficiências e falhas existentes nos mecanismos que no Brasil já estão a serviço do enfrentamento dos riscos psicossociais no trabalho.

1 UM SISTEMA [32] EM TRANSIÇÃO – O DIREITO FRANCÊS E OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: ENTRE A REPARAÇÃO DE DANOS E A PREVENÇÃO

Uma das principais características do direito francês é a tradicional *suma divisio* que separa o direito público do privado. De fato, todos os países cujas tradições jurídicas repousam no direito romano (majoritariamente os países da Europa continental) têm como ponto de contato a tradicional divisão entre direito público e o direito privado. Em todo caso, é interessante ressaltar que a dicotomia existente entre esses dois ramos é sobremaneira mais nítida na França do que em outros lugares:

> ... os cursos de direito são divididos em dois, no mais tardar durante o terceiro ano da faculdade; os juízes administrativos não compartilham a mesma formação, nem a mesma forma de seleção que os juízes cíveis e criminais; os próprios órgãos jurisdicionais administrativos não são vistos como parte do Poder Judiciário, e os juízos cíveis e criminais são, por essa razão, os únicos denominados juízos judiciários (*juridictions judiciaires*). Enfim, há uma diferença essencial entre o direito público e o direito civil: o primeiro é focado no interesse público e o segundo na autonomia da pessoa. Da mesma maneira, os raciocínios desenvolvidos para sua aplicação são diferentes, não somente porque o contencioso administrativo é um contencioso "objetivo" – esse caráter objetivo encontrando-se, aliás, em vias de atenuação – enquanto o contencioso privado (cível, comercial e trabalhista) é geralmente "subjetivo", mas também porque os grandes princípios são de origem jurisprudencial em direito público, enquanto são apenas parcialmente em direito privado.[33]

O Direito do Trabalho francês é dividido exatamente como o sistema de divisão do Direito do Trabalho existente no Brasil, isto significa dizer que existe também na França a oposição entre o Direito individual e o Direito coletivo do trabalho. "*No primeiro, trata-se das relações entre o empregado individualmente tomado e seu empregador, relações envolvendo, portanto, interesses notoriamente individuais de parte a parte*", ao passo que "*no segundo, regulam-se as relações entre os empregadores e os empregados tomados coletivamente, em que prevalecem os interesses de toda uma categoria*."[34]

De modo geral, a ideia de higiene e segurança do trabalho na França guarda relação direta de dependência com duas obrigações gerais. Em primeiro lugar, aparece a obrigação de "*evitar todos*

[32] As expressões "sistema jurídico" e "regime jurídico" são utilizadas ao longo deste trabalho como sinônimas. Denotam o conjunto de regras, institutos, jurisprudências e todo o aparato jurídico que pode ser mobilizado a cargo de um determinado assunto, no caso, os riscos psicossociais no trabalho.
[33] FROMONT, Michel. Préface. *In*: COSTA, Thales Morais (Coord.). *Introdução ao Direito Francês – Volume 2*. Curitiba: Juruá, 2009, p.5.
[34] GUSMÃO, Xerxes. Direito do Trabalho. *In*: COSTA, Thales Morais da. *Introdução ao Direito Francês – Volume 2*. Curitiba: Juruá, 2009, p.419.

os riscos possíveis no local de trabalho, de adaptar o trabalho ao homem e a de privilegiar a proteção coletiva em detrimento da proteção individual".[35] Em segundo lugar, "*está a obrigação de cada empregado de tomar cuidado, em função da sua formação e segundo as suas possibilidades, da sua segurança e da sua saúde e das outras pessoas envolvidas*."[36] A despeito de todas essas proteções, no caso de ocorrência de acidentes de trabalho, a responsabilidade pelo pagamento de indenização ao empregado é da Previdência Social, exceto se for o caso de configuração da chamada culpa indiscutível do empregador. Neste caso, o mesmo deverá, então, pagar uma indenização com o objetivo de complementar a indenização previdenciária, no sentido de melhorar a renda paga à vítima.[37]

É válido contextualizar ainda que, na França, o controle da qualidade do local de trabalho depende tanto da atuação governamental de fiscalização quanto da participação direta dos trabalhadores. No que concerne à participação dos trabalhadores, destacam-se os chamados Comitês de Higiene, de Segurança e das Condições de Trabalho (CHSCT). Conforme anota Xerxes Gusmão, estes Comitês aparecem como órgão cuja atuação é fundamental na prevenção dos acidentes de trabalho, na medida que possuem de fato um direito de atentar e avisar a respeito de eventuais riscos.[38]

O autor afirma ainda que, "*além deste órgão capital, outros órgãos podem ser criados para prevenção, sobretudo os serviços médicos do trabalho*", também sendo possível "*a participação direta dos empregados nesse controle da qualidade do local de trabalho, atuando em todas as empresas*" em diversas frentes tais como "*no controle de normas de execução do trabalho, dos horários, da segurança e da higiene, do meio ambiente, dos métodos de trabalho, da divisão das tarefas, das responsabilidades, entre outros pontos*".[39]

1.1 Riscos psicossociais no trabalho: um conceito equívoco

Se em um primeiro momento a noção de risco psicossocial ficou limitada a um círculo de iniciados, os casos notórios de suicídios em grandes empresas francesas fizeram com que o

[35] Segundo o art. L. 230-2 do Código do Trabalho francês.
[36] Segundo o art. L. 230-3 do Código do Trabalho francês.
[37] A definição dessa nova responsabilidade do empregador foi bem elaborada pelo julgado da Câmara Social da Corte de Cassação de 28.02.2002. Cf. FRANÇA. *Cour de Cassation, Chambre Sociale*. Julgamento Público de 28 de fevereiro de 2002. N° da apelação: 00-11793. Disponível em: <https://goo.gl/9FXHoA>. Acesso em 30 mar. 2016.
[38] GUSMÃO, Xerxes. Direito do Trabalho. *In*: COSTA, Thales Morais da. *Introdução ao Direito Francês – Volume 2*. Curitiba: Juruá, 2009, p.428-429.
[39] GUSMÃO, Xerxes. Direito do Trabalho. *In*: COSTA, Thales Morais da. *Introdução ao Direito Francês – Volume 2*. Curitiba: Juruá, 2009, p.428-429.

conceito se espalhasse rapidamente, sobretudo através da imprensa, tornando-o acessível a um público mais amplo.[40] Peugeout, Sodexho, Renault e France Télecom são exemplos de empresas francesas que foram palco de suicídios de trabalhadores.[41] Na Renault, o primeiro suicídio de uma série de outros muito próximos ocorreu em 20 de outubro de 2006. Um engenheiro de 39 anos se jogou de uma passarela do Technocentre.[42] Este suicídio foi seguido por um segundo que ocorreu em janeiro de 2007, também no Technocentre, que, por sua vez, foi seguido por um terceiro suicídio no mês seguinte. No total, o Technocentre da Renault em Guyancourt foi palco de cinco suicídios dos quais dois foram reconhecidos como acidentes do trabalho.[43]

Na carta deixada para justificar sua atitude o técnico falecido em 16 de fevereiro de 2007 explica que ele não se sentia capaz de fazer seu trabalho e que este estaria "*difícil demais para suportar*".[44] Os problemas invocados pelos sindicatos no caso Renault são muito similares àqueles que seriam trazidos à pauta dois anos mais tarde no caso France Télecom: pressão da hierarquia, desvalorização dos empregados, objetivos inatingíveis. Esta empresa foi o cenário de uma onda de 15 suicídios em 2008 e de 17 em 2009 (dos quais 6 aconteceram durante o verão), totalizando 32

[40] "O surgimento de suicídios nos locais de trabalho, nos anos 1990, traz sérios problemas do ponto de vista da análise das suas causas e das relações com o trabalho. A maioria dos clínicos defende uma concepção etiológica da passagem ao ato suicida baseada na vulnerabilidade psicológica. Entretanto, o argumento da vulnerabilidade ou da predisposição psicológica se mostra insuficiente para explicar os suicídios que se produzem nos locais de trabalho. Parece, na verdade, que um número importante de casos de suicídio no trabalho é cometido por sujeitos particularmente eficazes no plano profissional, bem apreciados pelos colegas e pela hierarquia, e que não apresentavam nenhum antecedente psiquiátrico. Como compreender, então, que sujeitos particularmente engajados no seu trabalho se suicidem? Uma análise da relação entre qualidade do trabalho e a subjetividade se revela, neste caso, necessária." DEJOURS, Christophe; GERNET, Isabelle. Trabalho, subjetividade e confiança. *In*: SZNELWAR, Laerte. *Saúde dos bancários*. 1ª ed. Publisher Brasil (Editora Gráfica Atitude Ltda), 2011, p.35.

[41] A revista francesa Santé & Travail publicou um dossiê sobre condições de trabalho no qual consta uma reportagem intitulada "Suicides: le travail en accusation" (Suicídios: o trabalho sob acusação). No texto há expressa referência aos tipos de suicídios relacionados ao trabalho. Existem aqueles que aconteceram de fato nas dependências do empregador deixando muito clara a origem de seu sofrimento. Em outros casos, foram encontradas mensagens inequívocas em relação ao liame com o trabalho. E, por fim, existem casos que se relacionam ao trabalho através do testemunho de pessoas próximas que descreveram o estado em que se encontrava a vida destas pessoas, absolutamente infelizes, totalmente ocupadas pelo trabalho e tomadas pelo sentimento de não dar mais conta e de estar se tornando um escravo. Cf. DESRIAUX, François. Suicides: le travail en accusation. *Santé & Travail,* n° 60, out., 2007.

[42] O Renault Technocentre é um centro de pesquisa no qual os futuros carros do Grupo são projetados. Localizado em Guyancourt, no Yvelines (cerca de 30 km a oeste de Paris), foi inaugurado em 1998. Em 2014 empregava 9.438 pessoas. É o maior centro de pesquisa e desenvolvimento da França.

[43] Em conferência proferida no Brasil, em agosto de 2015, Christophe Dejours afirmou que suicídios no local de trabalho têm sido relatados em muitos países, como, por exemplo, na Coréia, em Taiwan, no Japão, na Argentina, no Brasil, no Chile, na França e na China. Dejours relatou ainda o suicídio de um motorista de ônibus no Chile, em seu local de trabalho, bem como o fato de que na China continental existem indústrias com ambientes de trabalho terríveis, nas quais os suicídios acontecem todos os dias com milhares de assalariados. Nesse sentido, citou a Foxcom (empresa fabricante dos celulares Iphone, da gigante Apple) como sendo um dos casos mais críticos, considerando que se trata de uma indústria que fica perto de uma ponte da qual frequentemente os trabalhadores se jogam. DEJOURS, Christophe. *Sofrimento no trabalho hoje: possibilidades de intervenção e resistência*. Conferência proferida na VII Jornada SEVREST-SANTOS. Instituto Saúde e Sociedade, UNIFESP, Campus Baixada Santista, Santos-SP, 14 ago. 2015.

[44] GINTRAND, Franck. Suicides chez Renault et France Telecom (en 2006-2007 et 2008-2010): la question du juste mot juste à temps – "Mieux comprendre les enjeux de la communication de crise: 12 analyses comparées". *Le fil de l'opinion*. Disponível em: <http://goo.gl/4bmejI>. Acesso em 3 set. 2015.

casos de suicídios cometidos em razão do trabalho. Estes acontecimentos colocaram a gestão adotada pela empresa em evidência, a qual passou a ser profundamente criticada.[45]

Em uma carta deixada para justificar sua atitude, um empregado de Marseille acusa diretamente a operadora telefônica: "*Eu me mato por causa do meu trabalho na France Télecom. É a única causa. Urgência permanente, sobrecarga de trabalho, falta de treinamento, desorganização total da empresa. Gestão pelo terror!*"[46]

Na França (e em outros países) os riscos psicossociais têm sido objeto de diversos estudos e reflexões científicas que têm sido produzidos pelas mais diversas áreas do conhecimento. Na última década diferentes relatórios e análises foram publicados por diversos atores envolvidos com a prevenção dos riscos profissionais no meio ambiente do trabalho (INRS,[47] ANACT,[48] para citar

[45] A inspeção do trabalho francesa investigou os suicídios ocorridos na France Télécom. O relatório de 82 páginas, elaborado pela inspetora do trabalho Sylvie Catala, entregue em 4 de fevereiro de 2010 ao *Parquet* de Paris (correspondente ao Ministério Público do Trabalho no Brasil), está na origem da instrução judiciária iniciada contra a empresa e seus dirigentes. O relatório dá conta da deterioração das condições de trabalho na empresa, destacando ainda a responsabilidade dos gestores. A inspetora do trabalho responsável demonstra que o grupo France Télécom estava a par dos riscos que suas escolhas gerenciais trariam para a saúde mental de seus empregados e mesmo assim nada fizeram a respeito. A autora do relatório indica ainda a ocorrência dos seguintes fatos: (i) colocação da vida de outras pessoas em risco por conta da adoção de uma organização do trabalho capaz de trazer graves prejuízos para a saúde dos trabalhadores; e (ii) métodos de gestão que caracterizam o assédio moral. O relatório responsabiliza diretamente alguns dos principais gestores do grupo France Télécom à época dos acontecimentos, a saber: (i) Didier Lombard, ex-Presidente; Louis-Pierre Wenes, ex-diretor delegado e braço direito de Didier Lombard; (iii) Olivier Barberot, diretor de recursos humanos do grupo. Segundo Sylvie Catala, a justiça não deve apenas se interessar pela responsabilidade penal das pessoas jurídicas (France Télécom e sua filial, a Orange), mas também pela dos três dirigentes. "As investidas contra a saúde mental e a falta de consideração no que diz respeito aos riscos psicossociais relacionados às reestruturações são resultado de uma política colocada em prática em todo o território nacional francês pelo grupo no período compreendido entre 2006 e 2009. A responsabilidade por esta política e por seus efeitos não incumbe a cada diretor de unidade da France Télécom os quais fizeram apenas aplicar as decisões e os métodos adotados pelo mais alto nível do grupo. A responsabilidade incumbe aos gestores citados anteriormente". ("Les atteintes à la santé mentale, l'absence de prise en compte des risques psychosociaux liés aux réorganisations sont le résultat d'une politique mise en œuvre sur tout le territoire national au cours de la période 2006-2009. La responsabilité de cette politique et de ses effets n'incombe pas à chaque directeur d'unité France Télécom qui n'ont fait qu'appliquer des décisions et des méthodes prises au plus haut niveau du groupe. Elle incombe aux personnes physiques précitées."). KRUG, François. Suicides à France Télécom: le rapport qui accable la direction. *Le Nouvel Observateur.* 9 abril 2010. Disponível em: <http://goo.gl/M53Yyk>. Acesso em 7 set. 2015.

[46] GINTRAND, Franck. Suicides chez Renault et France Telecom (en 2006-2007 et 2008-2010): la question du juste mot juste à temps – "Mieux comprendre les enjeux de la communication de crise: 12 analyses comparées". *Le fil de l'opinion*. Disponível em: <http://goo.gl/4bmejI>. Acesso em 3 set. 2015.

[47] No website desta entidade podem ser encontrados uma série de documentos e brochuras relacionadas ao tema. (i) O documento publicado em 14 de dezembro de 2007, intitulado "Dépister les risques psychosociaux. Des indicateurs pour vous guider" (Detectar os riscos psicossociais: indicadores para guiar a todos). Disponível em: <http://goo.gl/0LMjJ6>. Acesso em 31 ago. 2015. (ii) O documento "Stress et risques psychosociaux: concept et prévention" (*Stress* e riscos psicossociais: conceito e prevenção). Documents pour le médecin du travail n° 106, 2ème trimestre 2006, p.169. Disponível em: <http://goo.gl/01u3Ne>. Acesso em: 31 ago. 2015. (iii) O documento "Le stress au travail, une réalité. Quelle prévention, quels acteurs et quels outils?" (O *stress* no trabalho, uma realidade. Qual prevenção, quais atores e quais ferramentas?), note du congrès qui s'est tenu à Nancy les 1er et 2 février 2007, Documents pour le médecin du travail, n° 110, 2ème trimestre 2007, p.199. Disponível em: <http://goo.gl/u0Ccb8>. Acesso em 31 ago. 2015.

[48] SAHLER, Benjamin *et al*. *Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail*. ANACT, 2007. Cf. Também a respeito o *website* da Agencia Nacional pela Melhoria nas Condições de Trabalho (L'ANACT – L'Agence Nationale

apenas alguns). Desta forma, os riscos psicossociais no trabalho têm sido gradativamente elevados a um patamar mais prioritário em termos políticos[49] [50] [51]e sindicais[52], sendo indiscutível o fato de que as discussões a respeito do tema têm despertado cada vez mais interesse.

Um indicador que mostra o quanto isto é verdade é o fato de que, em 2007, o então Ministro do Trabalho francês confiou ao estatístico Philippe Nasse e ao psiquiatra Patrick Legeron a missão de esclarecer a noção de riscos psicossociais e de pesquisar e definir os indicadores utilizados, ou ao menos os que deveriam ser utilizados para observar estes riscos. Esta missão seria concluída em março de 2008, através da publicação de um controverso documento que ficou conhecido como "Relatório Nasse-Legeron" sobre a determinação, a medição e o acompanhamento dos riscos psicossociais no trabalho[53].

---

pour L'Amélioration des Conditions de Travail) que traz uma bibliografia extensa e bastante útil sobre o tema da prevenção dos riscos psicossociais no trabalho.

[49] O Conseil Économique, Social (CESE, Conselho Econômico, Social) francês é um organismo de estado (uma assembleia constitucional). Segundo a Constituição da Vª República, de 1958 (arts. 69, 70 e 71), trata-se de um órgão consultivo em matérias econômicas, sociais e culturais composto por representantes sociais (patronato, sindicatos e associações). No quadro do processo legislativo, sua função é apenas consultiva (opcional ou obrigatória, nos termos do art. 69). Esta assembleia permite a representação em nível nacional de organizações profissionais e a comunicação entre diferentes atores da economia. Existe também um Comitê Econômico e Social que seria o correspondente a referida entidade dentro da União Européia. Em 2004, este Conselho apresenta o "Relatório Bressol", elaborado por Elyane Bressol, atual Presidente do Instituto CGT de História Social (a CGT é uma confederação sindical francesa, criada em 1895). Neste relatório, intitulado "Organização do trabalho e novos riscos para a saúde dos empregados ("Organisations du Travail et Nouveaux Risques pour la Santé des Salariés"), está escrito que "a saúde mental, diante do aumento do sofrimento psíquico relacionado ao trabalho, que interpela a saúde pública, estaria ameaçada e viria a constituir, dentro dos próximos anos, uma questão política de grande importância" ("*la santé mentale au travail, face à l'accroissement de la souffrance psychique liée au travail qui interpelle la santé publique, est amenée à constituer dans les années à venir une question politique majeure*"). CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL. Organisations du Travail et Nouveaux Risques pour la Santé des Salariés. Rapport présenté par Mme Elyane Bressol, 2004, p.109. Disponível em: <http://goo.gl/it8Y52>. Acesso em 7 set. 2015.

[50] O projeto "Saúde no Trabalho 2005-2009", anunciado pelo então Ministro do Emprego francês, em fevereiro de 2005, e cujo objeto central seria lançar uma dinâmica para melhorar a prevenção dos riscos profissionais, fixava como objetivo (ficha 4.2) a melhoria da prevenção dos riscos psicossociais, e, em particular, aqueles devidos ao *stress* nas corporações. MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA COHÉSION SOCIALE. *Plan Santé au Travail 2005-2009*. Disponível em: <http://goo.gl/5uCzan>. Acesso em 6 fev. 2016.

[51] Em 2007, o Ministro do Trabalho francês, ao apresentar ao Conselho Superior de prevenção dos riscos profissionais, os grandes eixos da ação governamental em matéria de política de prevenção dos riscos profissionais, insistiu sobre a melhoria necessária no que diz respeito à incorporação dos riscos psicossociais. Este foi um dos temas mais presentes nas discussões, por ocasião da conferência social sobre as condições de trabalho ocorrida no outono (europeu) de 2007. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES ET DE LA SOLIDARITÉ. *Dossier de Presse: Conférence sociale tripartite sur les conditions de travail.* 4 out. 2007. Disponível em: <http://goo.gl/Fqd7Zk>. Acesso em: 20 mai. 2016.

[52] A respeito disso cita-se, por exemplo, a abertura, em 7 de abril de 2008, na sede do MEDEF (a sigla corresponde a "Le Mouvement des Entreprises de France" – uma organização patronal fundada em 1998 para representar os dirigentes de empresas francesas), de importantes negociações sobre o *stress* no trabalho, destinadas a transpor para o direito francês a Diretiva-Quadro Europeia assinada em 8 de outubro de 2004 a respeito do assunto. Em uma das declarações da CGT (Confédération Générale du Travail) encontra-se o seguinte trecho: "nós desejamos uma tomada de consciência forte a respeito do desafio que representa a luta contra os riscos psicossociais" ("nous souhaitons une prise de conscience forte de l'enjeu que représente la lutte contre les risques psychosociaux"). CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT). *Stress au Travail: Des négociations s'ouvrent.* 7 abr. 2008. Disponível em: <http://goo.gl/vz1hav>. Acesso em 7 set. 2015.

[53] Uma reportagem de autoria de Nathalie Quéruel intitulada "Risques psychosociaux: un rapport sur le stress mais sans le travail" (Riscos Psicossociais: um relatório sobre o *stress* mas sem o trabalho), publicada na Revista Santé &

Em janeiro de 2008, por exemplo, o INRS – entidade francesa dedicada à saúde e à segurança no trabalho – registrou um recorde de 96.500 *downloads* do seu guia que trata de indicadores de riscos psicossociais no trabalho a partir de seu *website*. Esse número não deixa de ser proporcional ao tamanho do desafio que a questão representa para os trabalhadores, para a saúde pública, para as empresas, atores estes que têm estado progressivamente mais atentos ao discurso de entidades que têm operado um verdadeiro diagnóstico de aumento de tais riscos[54].

No entanto, o direito do trabalho francês permaneceu afastado de toda esta "agitação". Nesta seara, a locução "risco psicossocial" (no singular ou mesmo no plural) praticamente não prosperou estando ausente da linguagem do direito do trabalho francês (aqui entendida esta por aquela

---

Travail nº 62 (abril 2008) critica o relatório Nasse-Légeron exatamente pela ausência de palavras e expressões essenciais como, por exemplo: "depressão professional" ou "sofrimento mental". Em que pese o relatório mostrar muito bem que os problemas psíquicos constituem a primeira causa de invalidez profissional e que, na época, o custo do *stress* no trabalho na França estaria em torno de 0,8 e 1,6 bilhões de euros, nada diz a respeito da relação com o trabalho, sua organização, sua intensificação, as formas de avaliação do mesmo ou ainda sobre os modelos de gestão que passaram a ser sistematicamente adotados em todo o mundo, sobretudo após os anos 80. A reportagem cita o posicionamento de Philippe Davezies, Professor da Universidade de Lyon, para quem o relatório se mostrou decepcionante, porque ele mostra uma insistência em não ir para o campo da descrição das causas, aquelas que estão na raiz do problema, intrínsecas à organização do trabalho, o que seria contrário a uma ação preventiva. A reportagem traz também uma entrevista com o Ministro do Trabalho à época Xavier Bertrand que teria afirmado seu desejo de colocar em prática rapidamente a principal medida propositiva do relatório Nasse-Légeron que seria uma pesquisa nacional para medir globalmente o *stress* na França. A esse respeito, a reportagem é crítica no sentido de dizer que, para muitos observadores informados, reforçar os sistemas estatísticos para orientar políticas públicas e alimentar o debate social não seria ruim, mas que, no entanto, a incompatibilidade entre as diferentes abordagens existentes para enfrentamento dos riscos psicossociais demandariam uma opção: de um lado a escola francesa de Christophe Dejours e, de outro, as práticas anglo-saxãs, mais focadas no indivíduo e no enfrentamento individual do *stress*. Portanto, medir os efeitos do *stress*, sem, contudo, voltar-se o olhar para as causas de seu aumento seria, em princípio, inócuo. Nesse sentido, a fala de Dominique Huez, médico do trabalho citado na reportagem, é categórica, uma vez que aponta o fato de o relatório partir do pressuposto falso de que nada teria sido demonstrado cientificamente, quando, na verdade, já existiam, à época de sua elaboração, conhecimentos científicos suficientes produzidos a respeito das causas do sofrimento no trabalho. Disponível em: <http://goo.gl/hMAhGX>. Acesso em 1 set. 2015.

[54] Segundo o INRS (entidade francesa dedicada à saúde e à segurança no trabalho), na França, o custo direto e indireto do *stress* está entre 800 et 1,6 bilhões de euros por ano (estimativa baseada levando-se em conta apenas o fator *stress*). Em 2004 a CNAMTS (Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salarié), entidade francesa que corresponderia ao INSS, estimou a ocorrência de aproximadamente 41% de afastamentos do trabalho de ocupantes de cargos de gestão relacionados a problemas mentais (contra 18% para os trabalhadores), problemas estes que estariam igualmente na origem de 25% dos afastamentos por doença de 2 a 4 meses (dentre os quais dois terços estariam ligados a uma depressão). LIAISONS SOCIALES MAGAZINE, jun., 2006, p.56. Para o Parlamento Europeu (Resolução A4-0050/99 de 25 de fevereiro de 1999) "*os fatores psicossociais, juntamente com as LER/DORT, representam a maior ameaça moderna à saúde dos trabalhadores*". A Comissão Europeia chegou a destacar que "*atualmente, os problemas relacionados a uma saúde mental ruim constituem a quarta causa mais frequente de incapacidade para o trabalho. A OMS estima que até 2020 a depressão se tornará a principal causa de incapacidade para o trabalho. O meio ambiente do trabalho pode constituir um locus privilegiado para a prevenção de problemas psicológicos e para a promoção de uma melhor saúde mental*" (melhorar a qualidade e a produtividade no trabalho: estratégia comunitária 2007-2012 para a saúde e segurança no trabalho). No seu relatório anual de 1993, a Organização Internacional do Trabalho já observava (capítulo 5) que *stress* "*se tornou um dos mais graves problemas de nossos tempos: ele coloca em perigo a saúde física e mental dos indivíduos e ainda traz custos muito altos para as empresas e a economia nacional*" (tendo já avançado a marca dos 200 bilhões de dólares por ano em termos de custo para a indústria americana). A respeito cf. BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.45-47, 69-96.

através da qual o direito é exprimido, bem como aquela presente no discurso legislativo). Esta locução também não está presente na linguagem dos juristas especializados (aquela pela qual "*se fala do direito, se descreve o direito, se opera o contencioso, bem como pela qual se exprime o juiz*"[55]).

Ignorada nos índices dos principais manuais de direito do trabalho franceses a locução não está nem mesmo presente dentro dos capítulos que estes consagram à questão da proteção da saúde dos trabalhadores [56] . Apenas alguns raros artigos fazem alusão à mesma e, ainda assim, superficialmente.

É na verdade no terreno vizinho do direito da seguridade social francês que a noção de riscos psicossociais tem sido bastante utilizada. Muito rapidamente, de fato, a questão sobre estes riscos pôde ser colocada a propósito da discussão a respeito da cobertura existente para os mesmos, ou pelo menos de alguns deles, no que diz respeito à legislação sobre acidentes do trabalho e doenças profissionais.[57] Os juristas franceses do campo do direito social, em todos os casos em que fazem referência à expressão "risco psicossocial" a utilizam com a mesma noção que a ela é dada em outros campos do saber. Dessa forma, é uma expressão que não tem, portanto, um significado propriamente jurídico.

Em outras palavras, pode-se dizer que a emergências desses "novos"[58] riscos, sobre a qual todos estão de acordo[59] – em que pese a inexistência de um consenso real sobre as suas causas, [60] [61] [62]

---

[55] JEAMMAUD, Antoine. Le concept d'effectivité du droit. *In*: *L'effectivité du droit du travail: à quelles conditions?* Actes du séminaire international de droit comparé du travail, des relations professionnelles et de la Sécurité sociale, sous la direction de Ph. Auvergnon, Comptrasec-UMR CNRS, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 2006, p.43.

[56] Nesse aspecto cabe fazer uma exceção que é a obra "Droit du Travail" (Direito do Trabalho) escrita pelos juristas Bernard Gauriau, Michel Miné e Alain Cœuret que traz uma menção aos riscos psicossociais na página 445 da edição de 2006. Esta obra vem sendo constantemente atualizada, sendo a última edição de 2013. Um dos autores, Michel Miné, é professor associado de direito do trabalho no CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers, a mesma instituição na qual leciona Christophe Dejours). Em setembro de 2007, tornou-se professor titular da cadeira de direito social. Foi Inspetor do Trabalho. Suas pesquisas estão voltadas para a saúde ocupacional (em especial os problemas de saúde mental relacionados à organização do trabalho, aos regimes de tempo de trabalho) e para os direitos humanos (discriminação, igualdade de tratamento, as liberdades, a saúde) e evolução do direito europeu.

[57] A respeito cf. (i) GINON, Anne-Sophie Ginon; GUIOMARD, Frédéric. Le suicide peut-il constituer un risque professionnel? *Le Droit Ouvrier*, nº 720, 2008, p.367-378. (ii) BADEL, Maryse. Souffrance au travail et risque professionnel: la difficile appropriation du mal-être du salarié par le droit de la sécurité sociale. *Revue de droit sanitaire et social*, Sirey, 2006, 5, p.918-928. (iii) LEROUGE, Loïc. Le renouvellement de la définition de l'accident du travail. *Revue de droit sanitaire et social*, Sirey, 2007, p.696-706.

[58] É uma novidade em termos relativos, na medida que existem trabalhos muito antigos de dois médicos psiquiatras franceses antigos (Louis Le Guillant et Jean Begoin) os quais já haviam chamado a atenção nos idos dos anos 50 sobre a fadiga nervosa das telefonistas do PTT (Postes, Télégraphes et Téléphones – empresa que corresponde aos Correios e Telégrafos no Brasil) estar relacionada às condições de trabalho destas mulheres. É o que confirma Bruno Mahouche, Doutor em História Contemporânea, em artigo publicado em 2014 a respeito do assunto. MAHOUCHE, Bruno. Femmes téléphonistes et employées des chèques postaux aux PTT: une stratégie syndicale de mise en visibilité

sobre a amplitude do fenômeno e quais seriam as ações a colocar em prática para combatê-lo – não são, na verdade, um problema, uma vez que não trazem maiores questionamentos. A discussão surge quando se pensa no reflexo destes riscos no campo do direito do trabalho e como este campo do saber estaria incorporando ou não esta discussão.

A simples constatação de que a noção de risco psicossocial[63] se encontra raramente presente no espaço linguístico do direito do trabalho francês não nos permite tirar nenhuma conclusão definitiva. Isto porque, a bem da verdade, o nome ou a denominação de um conceito (ou de uma noção) e a "substância" das coisas que ele define ou qualifica são de fato duas coisas bem diferentes. É, contudo, fora do discurso do direito que esta noção emergiu e que as reflexões em torno dela, e a partir dela, foram mais ricas e fecundas. É então nos espaços de discussão "não-jurídicos" (espaços afetos à área da medicina, da psicologia, da ergonomia), que se pode esperar encontrar definições e análises mais aprofundadas.

O assédio no trabalho, o *stress*, o sofrimento mental, a violência (interna ou externa), as adicções, dentre outros fatores, participam da noção de riscos psicossociais no trabalho. Em trabalho

---

des atteintes à la santé au travail (1950-1960). *La nouvelle revue du travail* [*online*], nº 4, 2014, mai 2014. Disponível em: <http://nrt.revues.org/1405>. Acesso em 8 set. 2015.

[59] Ou "quase de acordo" como observam os autores do Relatório Nasse-Légeron. Por outro lado, no mesmo relatório os autores destacam que "o risco psicossocial constitui um problema real, efetivo, urgente, com desafios pesados em termos de bem-estar social e em termos de saúde pública" ("le risque psychosocial constitue un problème réel, effectif, pressant, avec des enjeux lourds en terme de bien-être social et en terme de santé publique"). NASSE, Philippe; LÉGERON, Patrick; BERTRAND, Xavier. *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail.* Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, Rapport public, 2008, p.8, 41.

[60] Frequentemente apontadas como causas aparecem os seguintes fatores: intensificação do trabalho; aumento dos constrangimentos em termos de gestão e organização do trabalho (como, por exemplo zero estoque, trabalho de urgência); terceirização das atividades; dificuldades de conciliar vida pessoal e vida profissional; aumento da utilização das tecnologias da informação e da comunicação; ausência de autonomia; mudança permanente dentro das organizações; falta de comunicação; rigidez dos controles que tendem a se realizar cada vez mais a partir de indicadores cada vez mais abstratos; desmobilização dos coletivos de trabalho e individualização das condições de trabalho; violência externa (por parte de clientes, de pacientes e de grupos de consumidores em geral); utilização abusiva do inglês. QUÉRUEL, Nathalie. La langue française contre le *stress* des cadres, *Le Monde*, 16 abril 2008.

[61] No mesmo sentido os dossiês: (i) Rendre le travail soutenable ("Tornar o trabalho suportável"). *Santé et Travail,* n° 57, jan. 2007, p.25; (ii) Réorganisations permanentes: les salariés déstabilisés ("Reorganizações permanentes: trabalhadores desestabilizados"), *Santé et Travail* n° 55, abril 2006, p.23.

[62] Um relatório da Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho publicado em 2007 afirma que os principais riscos psicossociais no trabalho estariam relacionados às novas formas e contratos de trabalho, à precariedade do trabalho (terceirização, quarteirização, trabalho temporário), à intensificação do trabalho, às fortes exigências emocionais relacionadas à violência no trabalho e ao desequilíbrio entre vida pessoal e profissional. Uma ficha resumida a respeito das principais conclusões deste relatório pode ser encontrada na página 42 do livro Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador, publicado por esta autora em 2015. Nesta obra, tratou-se de forma bastante detida das diversas classificações existentes sobre os riscos psicossociais no trabalho, bem como de quais seriam esses fatores de riscos em termos específicos e descritivos. Cf. BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais no Trabalho e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.33-43.

[63] Para aprofundamento sobre o conceito e as descrições específicas de tipos que se enquadrariam como "riscos psicossociais no trabalho" cf. BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.29-67.

anterior,[64] a noção de risco psicossocial, sua origem, bem como seus elementos específicos e as diversas classificações realizadas foram objeto de exame bastante detalhado, de modo que não se pretende aqui voltar às múltiplas definições deste conceito, mas tão somente discutir até que ponto o direito francês tem incorporado o mesmo.

Sobre a noção de riscos psicossociais no trabalho, cabe dizer que, de início a expressão parece ser empregada para designar uma categoria particular de riscos definidos em função de suas consequências potenciais sobre a saúde dos trabalhadores.[65] Ela remeteria então a uma espécie de perigo que, sem implicar diretamente a integridade física do trabalhador (mesmo que indiretamente esta venha ao final a ser ameaçada)[66] [67], tem por natureza levar a um comprometimento da sua integridade psíquica e sua saúde mental.

Significa dizer que "*o impacto sobre a saúde é principalmente psíquico ou sobrevém pela mediação do psiquismo*"[68] como no caso das disfunções musculoesqueléticas (conhecidas pela sigla LER/DORT), que são entendidas atualmente como expressões somáticas de um sofrimento psíquico, sendo estudadas hoje em dia sob o ponto de vista biopsicossocial e não mais sob o ponto de vista biomecânico.[69]

Ainda no Relatório Bressol, citado anteriormente, há a afirmação de que "*estes riscos possuiriam a característica de trazer prejuízos ao psiquismo e ao corpo dos trabalhadores antes mesmo que estes prejuízos tenham um nome ou uma eventual tradução enquanto entidade patológica*".[70] Em todo caso, a categoria dos riscos psicossociais se oporia ainda, de uma certa maneira, àquela dos riscos físicos que ameaçam em primeiro lugar o corpo do trabalhador (apesar de os chamados

[64] BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais no Trabalho e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.33-43.

[65] Em todo caso, cabe ponderar que, por vezes, acontece também uma certa confusão quando se vê o adjetivo qualificador "psicossocial" a diferentes substantivos além do risco como por exemplo "problema", "fator", "carga', e até "doença" ou "sofrimento".

[66] Uma relação direta foi estabelecida, por um estudo britânico, entre *stress* no trabalho e problemas cardíacos. NAU, Jean-Yves. Un lien direct est établi entre stress au travail et affections cardiaques. *Le Monde*. 23 de janeiro 2008. Disponível em: <http://goo.gl/Y6ifxR>. Acesso em 16 set. 2015.

[67] Na literatura francesa um outro ponto de vista foi objeto de destaque. Em um artigo científico publicado em1989, por Hubert Seillan, na Revista *Droit Social*, o autor destaca que muitos acidentes de trabalho estão relacionados a problemas de organização do trabalho e que a prevenção desses acidentes deveria necessariamente passar pela consideração do bem-estar dos trabalhadores. SEILLAN, Hubert. Sécurité du travail et ordre public. *Droit Social*, 1989, p.370.

[68] CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL. *Organisations du Travail et Nouveaux Risques pour la Santé des Salariés*. Rapport présenté par Mme Elyane Bressol, 2004, p.103. Disponível em: <http://goo.gl/it8Y52>. Acesso em 7 set. 2015.

[69] A respeito cf. BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.73-81.

[70] CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL. *Organisations du Travail et Nouveaux Risques pour la Santé des Salariés*. Rapport présenté par Mme Elyane Bressol, 2004, p.4. Disponível em: <http://goo.gl/it8Y52>. Acesso em 7 set. 2015.

estressores físicos também poderem ter repercussões sobre o psiquismo).[71] Uma segunda abordagem, de natureza mais plural (se analisarmos o fato de que ela estaria ligada a diferentes modelos teóricos explicativos)[72] não enfatiza o tipo de prejuízo sofrido pela vítima, mas sim a natureza do perigo ou risco propriamente dito, além de suas características, seus componentes, seus fundamentos.

O risco é então dito psicossocial na medida que tem sua origem não na ação de agentes patogênicos "físicos"[73] (químicos, materiais, biológicos), mas dentro da acomodação ou regulação falha e insuficiente de um certo número de "tensões"[74] (elas mesmas em interação). Os riscos têm origem então, sob esta visão, a partir, principalmente, (i) da organização "real"[75] [76] do trabalho

[71] "Os estressores físicos são fatores que podem afetar o trabalhador física e quimicamente. Em psiquiatria ocupacional há uma diferenciação entre síndromes psiquiátricas relacionadas ao trabalho, entre as não-orgânicas, de um lado, e as orgânicas, de outro. Lennart Levi menciona os efeitos diretos causados no cérebro pelos solventes orgânicos. Lembra o autor que é possível a ocorrência de efeitos secundários psicossociais cuja origem resida no contato com substâncias que produzem cheiros, luzes brilhantes, extremos de temperatura, ruído ou umidade, dentre outros. Estes efeitos também podem resultar do fato de o trabalhador estar consciente, suspeitar ou mesmo temer a possibilidade de estar exposto a perigos químicos que podem comprometer a sua vida diretamente ou indiretamente, provocando acidentes". *In*: BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.38-39.

[72] A respeito destes modelos existe uma vasta literatura internacional, mas também brasileira. Em relatório já mencionado, Benjamin Sahler trata desses modelos de forma mais detida. SAHLER, Benjamin *et al*. *Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail*. Anact, 2007, p.86 e seguintes. Ainda sobre os modelos teóricos de *stress* cf. (i) GLINA, Débora Miriam Raab. Modelos Teóricos de Estresse e Estresse no Trabalho e Repercussões na Saúde do Trabalhador. *In*: GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther. *Saúde mental no trabalho*: da teoria à prática. São Paulo: Roca, 2010, p.3-29.; (ii) SELIGMANN-SILVA, Edith. *Trabalho e Desgaste Mental*: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011, p.122-154.

[73] É relevante refletir a respeito do fato de que certos fatores de risco, como o barulho (ou o calor), podem se situar no meio do caminho entre a problematização da proteção da integridade física do trabalhador (sob o ponto de vista de uma abordagem tradicional do direito do trabalho, em matéria de riscos de exposição ao barulho, conforme disposições da NR 15, que define os valores limites de exposição tendo por objetivo evitar lesões do aparelho auditivo) e a da proteção à saúde mental.

[74] A respeito desssa noção central cf. SAHLER, Benjamin *et al*. *Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail*. ANACT, 2007, p.97 e seguintes.

[75] A organização do trabalho é entendida aqui sob o conceito que contrapõe o trabalho real e o prescrito. O conceito de trabalho real pertence à psicodinâmica do trabalho, disciplina fundada por Christophe Dejours. "Neste sentido, a organização do trabalho aparece finalmente, antes de tudo, como uma relação intersubjetiva e uma relação social. O que isto quer dizer? Não se trata, evidentemente, de considerar a técnica e sua rigidez como fúteis, acessórias ou contingentes. Mas, sobretudo, de fazer ressaltar o quanto a técnica é mais maleável do que pensávamos no início da psicopatologia do trabalho. Na medida em que a definição técnica da organização é sempre insuficiente à prova da realidade produtiva e que ela exige sempre reajustes e reinterpretações pelos operadores, somos levados a deslocar o centro de gravidade da análise para a organização real do trabalho. Esta organização real do trabalho, mas passa, também, fundamentalmente, por uma integração humana que a modifica e lhe dá sua forma concreta. Forma que se caracteriza essencialmente por sua evolutividade, em função de homens concretos, de coletivos, da história local e do tempo. Para um mesmo processo técnico inicial podem ocorrer organizações reais do trabalho diferentes. A prova disso são as comparações entre duas empresas idênticas, implantadas em locais diferentes, cujas organizações reais do trabalho são fortemente contrastadas (Abrahao, 1986) ou mesmo entre duas sessões nucleares num mesmo centro de produção nuclear, cujos funcionamentos reais são sensivelmente diferentes. A psicopatologia do trabalho é, portanto, uma ruptura com a concepção taylorista da organização do trabalho, que opõe, tradicionalmente, concepção e execução e não vê, na defasagem entre as duas, mais que anomalias de funcionamento; a psicopatologia tem a tendência, assim como certos ergonomistas (Wisner, 1986), de ver sobretudo os compromissos de uma propensão decisiva entre concepção e reconcepção. A partir desse fato, a organização do trabalho, na medida que se interessa por suas formas concretas e reais obtidas por pesquisas de campo, é, fortemente, um compromisso entre homens: entre

(suas solicitações, a margem de autonomia e de decisão deixada para cada um, os mecanismos de reconhecimento instituídos, os meios e ferramentas disponíveis para os trabalhadores atingirem seus objetivos...), (ii) das relações humanas e sociais onde as pessoas que trabalham estão inseridas (apoio de colegas, hierarquia), e/ou ainda (iii) a partir da apreensão psíquica pelo trabalhador de constrangimentos no seu ambiente profissional e de sua adequação em relação às suas expectativas pessoais.

Na verdade, antes de serem contraditórias, tais visões jogam luz sobre os dois lados da moeda que, em nosso sentir, são indissociáveis para uma definição operatória (do ponto de vista jurídico) da noção de risco psicossocial. Isto porque é o surgimento desta que coloca em evidência a dimensão mental e psíquica da questão da proteção da saúde no trabalho. A noção de risco psicossocial exprime a ideia segundo a qual o trabalho (fator essencial, em nossas sociedades modernas, de construção – dentre uma série de outros aspectos – da identidade pessoal, social e da autoestima) pode, igualmente, em certos casos, trazer mal estar, infelicidade e sofrimento[77] [78](e é aí que está a outra face da moeda).[79] Sem dúvida, conforme observam Sahler *et al.* "*a atualidade deste debate constitui o sintoma de uma evolução social importante, uma vez que* ***se trata de falar de um tabu: o trabalho pode ser questionado***"[80].

Em todo caso, a compreensão e a construção da noção de "risco psicossocial no trabalho" começa a se formar a partir da consciência política externada tanto na França quanto em outros países, de que a luta contra o desenvolvimento desses novos riscos precisa estar situada dentro de um movimento de reflexões e de ações mais amplas[81] fundadas sobre a ideia – já existente no Pacto da

---

pares, de início, para elaborar as *regras defensivas* e as *regras de ofício*; entre níveis hierárquicos, em seguida, para negociar estas regras e obter compromissos que podem ser sempre renegociados. A intersubjetividade aparece no próprio centro da organização do trabalho, e esta é, definitivamente, sobredeterminada pelas relações sociais de trabalho". *In*: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELLI, Elisabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. 1ª. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p.138-139.

[76] A análise do desafio que representam os riscos psicossociais sob a ótica do enfrentamento individual do *stress* foi objeto de exame em trabalho anterior. Esta abordagem foi afastada, tendo sido feita a opção pela escola dejouriana da psicodinâmica do trabalho. O foco da análise etiológica dos problemas de saúde mental volta-se então para a organização do trabalho propriamente dita, compreendida esta não apenas sob o ponto de vista ergonômico e do trabalho tecnicamente prescrito mas sim do trabalho "real". Cf. BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.109-111.

[77] DESRIAUX, François. Dossier: Quand le travail perd la tête. *Santé & Travail*, n° 44, jul. 2003, p.21.

[78] GOLLAC, Michel. Le travail, pour le meilleur et pour le pire. *Informations Sociales*, n° 114, 2004, p.84.

[79] Lise Gaignard psicóloga do trabalho e psicanalista francesa salienta que a situação de trabalho pode se revelar como o momento, por excelência, em que ocorre a construção (ou destruição) da autoestima. GAIGNARD, Lise. Décomposition psychique: Quand le travail va mal... tout va mal. *Santé & Travail*, n° 44, jul. 2003, p.27.

[80] SAHLER, Benjamin *et al*. *Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail*. Anact, 2007, p.25.

[81] Na França, por exemplo, têm sido realizadas pesquisas nacionais pela LMDE (La Mutuelle des Étudiants), uma entidade correspondente à União Nacional dos Estudantes no Brasil) a respeito da saúde dos estudantes. Através de seu Observatório Especializado em Prevenção e Saúde dos Estudantes têm sido realizadas pesquisas contemplando a

ONU relativo aos direitos econômicos, sociais e culturais de 16 de dezembro de 1966,[82] e em outros documentos – de que não pode haver saúde sem saúde mental:

> A saúde mental e o bem estar mental são condições fundamentais à qualidade de vida e à produtividade dos indivíduos, das famílias, das populações e das nações e conferem um sentido a nossa existência ao mesmo tempo em que nos permite ser cidadãos ao mesmo tempo criativos e ativos.[83]... um componente central do capital humano, social e econômico das nações, deve então ser considerada como uma parte integrante e essencial de outras áreas de interesse público tais como os direitos humanos, a ajuda social, a educação e o emprego.[84]

1.2 O problema da tradição da proteção ao corpo físico (un droit des "corps laborieux")

Os questionamentos sobre o fato de o direito do trabalho francês ter incorporado ou não a dimensão dos riscos psicossociais representam, no fundo, uma inquirição sobre se este ramo do ordenamento jurídico integra, dentro de sua abordagem a respeito da saúde do trabalhador, a dimensão mental. É de conhecimento geral que na França, como em muitos outros países, o direito da higiene e da segurança no trabalho foi construído em torno da proteção da integridade física dos trabalhadores, isto é, tradicionalmente sempre foi um *droit des corps laborieux*.[85]

Os acidentes do trabalho e doenças profissionais sempre fizeram parte da vida dos trabalhadores, mas revolução industrial modificou o estado das coisas. O trabalho foi mecanizado e intensificado, trazendo um risco aumentado de acidentes, os quais, com a laicização da sociedade, deixaram de

---

dimensão da saúde mental e os fatores de risco psicossociais relacionados, por exemplo, à vida universitária. EPSE (OBSERVATOIRE EXPERTISE ET PRÉVENTION POUR LA SANTÉ DES ETUDIANTS). *Etude sur la santé mentale des étudiants*. Premiers résultats. 2007. Disponível em: <http://goo.gl/GCsO6o>. Acesso em 17 set. 2015.

[82] O item do artigo 12 deste pacto diz expressamente: "Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental". *In*: BRASIL. *Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992*. Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

[83] Trecho retirado de um artigo publicado na Revista *Le Droit Ouvrier* por Patrice Adam (Professor doutor de direito privado na Université Nancy 2 (CERIT-CRDP). O texto está baseado na intervenção realizada por este autor em Bordeaux, por ocasião da Jornada de Estudos do Comptrasec (Centro de Direito Comparado do Trabalho e da Segurança Social da Université Montesquieu-Bordeaux IV), que ocorreu nos dias 20 e 21 de setembro de 2007, sobre o tema "Os direitos na Europa do Sul confrontados aos riscos psicossociais" ("*Les droits d'Europe du sud confrontés aux risques psychosociaux*"). Cf. ADAM, Patrice. La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français. *Le Droit Ouvrier*, jun., 2008, p. 313.

[84] Declaração sobre saúde mental para a Europa, compreender os desafios, encontrar soluções. Conferência ministerial europeia da OMS sobre saúde mental, ocorrida em Helsinki, de 12 a 15 de janeiro de 2005, ponto 8. *In*: ORGANIZATION MONDIALE DE LA SANTÉ (OMS). *Santé mental: relever des défis, trouver des solutions.* Rapport de la Conférence ministérielle européenne de l'OMS. 2006, p.11. Disponível em: <http://goo.gl/eDeYOq>. Acesso em 14 set. 2015.

[85] BONNECHÈRE, Michèle. Le *corps laborieux*: réflexion sur la place du corps humain dans le contrat de travail. *Le Droit Ouvrier*, Confédération Générale du Travail, Paris, 1994, p.173.

ser considerados uma punição divina para os pecados, passando a ser vistos, conforme anota Philippe-Jean Hesse, como "*um risco previsível, calculável, logo evitável*".[86]

O direito civil,[87] enquanto base para a reparação das consequências dos acidentes de trabalho, passou a se tornar então inadequado. E foi depois de vinte anos de discussões que a Lei do 9 de abril de 1898 foi adotada na França. Trata-se de um texto fundamental que relaciona o regime de trabalho e o regime da proteção social. Michel Borgetto *et al*. "*Nós podemos ver neste texto a primeira afirmação de um 'direito social' que marcaria o fim da onipotência do direito civil na França e principalmente do direito da chamada responsabilidade civil*".[88] Embora inovador, o texto constituiu um compromisso entre a lógica existente anteriormente, ancorada sobre o "direito da responsabilidade" (responsabilidade civil) e o "seguro social". "*É o corpo enquanto entidade mecânica e ferramenta de trabalho que fora visado*".[89]

A história desta construção foi brilhantemente contada por alguns autores.[90] No entanto, o que se observa é que, ao reduzir, no campo da segurança no trabalho, o empregado ao seu corpo, o direito do trabalho francês se distanciou da definição de saúde emitida pela OMS em 1946: "*a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade*"[91]. Definição esta que, algumas décadas depois, seria eclipsada, ao menos sob o ponto de vista do direito do trabalho, pelo artigo 3º, alínea "e", da Convenção nº 155 da OIT sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores (1981)[92] que foi bastante específico ao incorporar a definição elaborada pela OMS ao mesmo tempo em que colocou o ambiente de trabalho como um *locus* privilegiado para promoção da saúde mental. Isto é, o termo saúde, relacionado ao trabalho, passa a abranger "*não somente a ausência de afecções ou de doença, mas*

[86] HESSE, Philippe-Jean. Le nouveau tarif des corps laborieux: la loi du 9 avril 1898 concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes au travail. *In*: LE CROM, Jean-Pierre (Org.). *Deux siècles de droit du travail, l'histoire par les lois*. Paris: Les éditions de l'Ateliers, 1998, p.89.
[87] Em particular os artigos 1.382 a 1.386 do Código Civil francês.
[88] BORGETTO, Michel; LAFORE, Robert; DUPEYROUX, Jean-Jacques. *Droit de la Sécurité Sociale*. Col. Précis. 16ª. ed. Paris: Dalloz, 2008, n° 829 e seguintes.
[89] MAGGI-GERMAIN, Nicole. Travail et santé: le point de vue d'une juriste. *Droit Social*, nº 5, 2002, p.486.
[90] LE CROM, Jean-Pierre (Org.). *Deux siècles de droit du travail: l'histoire par les lois.* Paris: Editions de l'Atelier, 1998.
[91] ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). *Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)*. Genebra, 1946.
[92] A Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho foi editada em Genebra em 22 de junho de 1981, mas entrou em vigor no plano internacional apenas em 11 de agosto de 1983. O Brasil a adotaria apenas em 18 de maio de 1992, tendo sido promulgada dois anos mais tarde, por meio do Decreto nº 1.254 de 29 de setembro de 1994.

também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho".[93]

Em um acórdão do tribunal datado de 12 de novembro de 1996 (caso do Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte contra o Conselho da União Europeia), a corte de justiça da comunidade européia, ao julgar um recurso de anulação[94] a respeito da Diretiva nº 93/104/CEE do conselho (que trata de determinados aspectos da organização do tempo de trabalho), reconheceu que a obrigação patronal resultante do artigo 2 da diretiva-quadro n° 89/391 englobaria "*todos os os fatores físicos e outros, capazes de afetar a saúde e a segurança dos trabalhadores dentro do ambiente de trabalho.*" A Diretiva-Quadro Europeia nº 89/391/CEE[95] trata da saúde e segurança no trabalho. Adotada em 1989, marcou uma importante etapa na melhoria da saúde e segurança no trabalho. Esta diretiva garante preceitos mínimos de saúde e segurança em toda a europa, embora os estados-membros tenham a opção de manter ou estabelecer medidas mais exigentes.

Autores como Pierre-Yves Verkindt[96] e Michèle Bonnechère[97], ambos professores de renomadas universidades, já afirmaram que "*a saúde mental do trabalhador, ao menos de maneira implícita, passou a ser levada em conta já há algum tempo pelo direito do trabalho francês*." Com o intuito de dar apoio a esta tese, os autores apontam a possibilidade de se ter uma ação judicial para requalificar um pedido de demissão em rescisão indireta[98] ou ainda litígios relativos à gravidade do comportamento "culpável" imputado ao trabalhador (por ocasião de uma sanção[99] aplicada).

---

[93] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho. Genebra, 1981.

[94] EUROPA. *Coletânea da Jurisprudência da União Européia*. Processo C-84/94, 1996, p.I-05755. Disponível em: <http://goo.gl/azz7lm>. Acesso em 17 set. 2015.

[95] UNIÃO EUROPEIA. Diretiva-Quadro nº 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. Disponível em: <http://goo.gl/gdXqlm>. Acesso em 31 jan. 2016.

[96] VERKINDT, Pierre-Yves. Travail et santé mentale. *Semaine Sociale Lamy,* Supplément n° 1112, 3 mar. 2003, p.7.

[97] BONNECHÈRE, Michèle. Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail. *Le Droit Ouvrier*, 2003, p.461.

[98] A rescisão indireta, popularmente conhecida como "a justa causa do empregador" está prevista no art. 483 da CLT e caracteriza-se por procedimento judicial que visa converter um pedido demissão que ocorre por falta grave do empregador, isto é, quando este descumpre obrigações básicas na constância do vínculo empregatício. Algumas hipóteses que autorizam o pedido judicial de rescisão indireta representam um verdadeiro atentado contra a saúde dos empregados. No Brasil o empregado poderá postular judicialmente a rescisão indireta quando: forem exigidos serviços superiores forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; correr perigo manifesto de mal considerável; não cumprir o empregador as obrigações do contrato; praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. A rescisão indireta por via judicial encontra correspondente na legislação trabalhista francesa.

[99] Exemplos de sanções trabalhistas existentes na lei brasileira seriam a advertência, a suspensão e a demissão por justa causa. Esta última está tipificada no art. 482 da CLT.

Nesses casos, entendem os autores que a saúde mental do trabalhador estaria de certo modo contemplada no cenário jurídico, uma vez que se tratam de medidas e possibilidades que podem ser mobilizadas com o intuito de fazer prevalecer a proteção não apenas ao emprego, mas sobretudo da dignidade do trabalhador – o que de certa forma significaria prestigiar, ainda que de forma indireta ou implícita, a saúde mental.

Em termos históricos, é válido lembrar que, embora ausente das normas jurídicas – admitindo-se a hipótese largamente defendida por juristas e historiadores de que não apenas na França, mas em diversos outros países, o direito do trabalho incorpora a idéia de proteção à saúde do trabalhador a partir do corpo físico (*un droit des corps laborieux*) – a preocupação com a proteção da saúde mental encontra guarida dentro de certas práticas notadamente aquelas relacionadas à medicina do trabalho.[100] [101]

"*Seria uma injúria aos médicos, escreveu certa vez um autor, imaginar que antes de o legislador intervir, eles seriam incapazes de levar em conta a 'saúde mental'do trabalhador*".[102] De fato, os primeiros relatos de transtornos mentais relacionados ao trabalho datam de até 400 anos a.C. na Grécia. O antigo médico Hipócrates (460-377 a.C.) já relatava observações a respeito de indivíduos que, em determinadas ocupações, aparentavam sofrer de certas perturbações mentais. Em 1700 o médico italiano Bernardino Ramazzini, considerado o pai da medicina ocupacional, "*ao publicar a primeira descrição sistematizada de doenças associadas ao exercício de determinadas ocupações, faz referência ao sofrimento psíquico de escriturários e tipógrafos*" atribuindo este sofrimento à "*rapidez, atenção e responsabilidades exigidas*" ao mesmo tempo que o relaciona à "*incidência de lesões ostio-articulares entre essas categorias profissionais*".[103]

1.3 O direito do trabalho francês e a proteção à saúde mental do trabalhador

Destarte, a pergunta que volta a se colocar é: o direito do trabalho francês hodierno integra esta ideia de proteção à saúde mental do trabalhador? Caso positivo, de que maneira? Esta avaliação pode se dar *a priori* de diferentes maneiras. De antemão, é preciso destacar que não se saberia precisar a margem de liberdade que as normas jurídicas francesas deixam aos atores empresariais (direito do trabalho negocial) para desenvolver práticas que tenham por objetivo prevenir estes

[100] JACQUES, Colette. Travail et santé: le point de vue d'un médecin. *Droit Social*, 2002, p.484.
[101] MOREAU, Marie-Ange. Pour une politique de santé dans l'entreprise. *Droit Social*, 2002, p.822.
[102] VERKINDT, Pierre-Yves. Travail et santé mentale. *Semaine Sociale Lamy,* Supplément n° 1112, 3 mar. 2003, p.7.
[103] JACQUES, Maria da Graça. Prefacio. *In*: VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. *Assédio: do moral ao psicossocial*. Curitiba: Juruá, 2008, p.11.

riscos ditos psicossociais. Se o direito do trabalho francês autoriza algumas práticas, ele não leva em conta os riscos os quais elas serviriam para combater. Existem dispositivos relevantes do direito do trabalho que podem, a partir do momento em que são mobilizados, ter um impacto positivo[104] ou negativo[105] [106]sobre os riscos psicossociais.

Patrice Adam [107] aponta que esses "efeitos de normatividade" – cuja identificação pode representar, dentro de um campo de questionamentos diferente do nosso, grandes interesses – não traduzem nenhuma apreensão verdadeira pelo direito do trabalho destes riscos ainda que indiretamente impactados. No entanto, o autor reforça que se trata de uma forma de reconhecimento que não deve ser desprezada: ou seja, quando a "saúde mental" é incorporada em reflexões e análises que servem de "base" para a adoção de certos textos legais, ainda que não sejam estes destinados diretamente a protegê-la. O autor afirma ainda que esta integração, em nível legislativo, regulamentar ou convencional, se operaria muito mais às margens do direito do que dentro dele propriamente. Cita nesse sentido alguns exemplos de situações que ilustrariam este ponto de vista como, por exemplo, os acordos de redução do tempo de trabalho que foram firmados por ocasião da Lei Aubry I, de 13 de junho de 1998. [108]

---

[104] A criação de dispositivos convencionais ou legais que permitam uma melhor conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional ou que favoreça a igualdade profissional entre homens e mulheres poderia ainda, mesmo que este objetivo não fosse o dos autores, melhorar o nível de bem-estar dentro da empresa.

[105] Uma série de acordos para a redução do tempo de trabalho entraram em vigência na França, após a Lei Aubry I, de 13 de junho de 1998 que reduziu o limite máximo de jornada semanal para 35 horas. Em alguns casos estes acordos conduziram a uma intensificação quantitativa e qualitativa do trabalho, que gerou *stress* e sofrimento. Muitos autores relacionam a redução do tempo de trabalho ao aumento do *stress.* Cf.: (i) MOREAU, Marie-Ange. Pour une politique de santé dans l'entreprise. *Droit Social*, 2002, p.822.; (ii) JACQUES, Colette. Travail et santé: le point de vue d'un médecin. *Droit Social*, 2002, p.484.; (iii) PÉLISSE, Jerôme. L'effet 35 heures à relativiser? *Santé & Travail*, n° 57, jan. 2007, p.29.

[106] Não causa espanto, por exemplo, depois da onda de suicídios que atingiu a Renault, o fato de a direção da empresa, preocupada em levar em conta o mal estar dos trabalhadores, ter apresentado medidas sobre a limitação do tempo de trabalho que, repousando sobre a constatação de que uma contenção insuficiente do tempo de trabalho, teriam conduzido a um tempo de presença no trabalho excessivo, além de um tempo de repouso por vezes insuficiente e, por fim, uma diminuição de momentos de troca e de convivência. Exemplos de algumas medidas que aparecem no Plano Antistress da Renault, apresentado em 2007 são uma espécie de "retorno ao fundamental" ou "retorno ao bom-senso": a necessidade de uma pausa para almoço de uma hora, reuniões eficazes e em horários razoáveis (nunca antes de 8 horas e nunca depois das 18 horas), compensação pelo deslocamento quando a chegada ou a partida do empregado ocorrer no fim de semana, proibição de levar trabalho para o domicílio fora do horário de trabalho. Outra disposição: os locais onde trabalhos de engenharia são realizados passaram a operar, a partir de 1º de novembro de 2007, entre 7 horas e 20 horas e 30 minutos ao invés do antigo horário (das 5 horas e 30 minutos às 22 horas e 30 minutos). Em todo caso, a critica feita pela CGT foi de que embora essas medidas operacionais seignifiariam uma melhora considerável das condições de trabalho, as medidas de comunicação e gestão da empresa com relação à situação eram fonte de maior preocupação, sugerindo que estas medidas sozinhas seriam paliativas. RIO, Jean-François. Zoom sur... Renault déroule son plan antistress. *Entreprise et Carrières*. Semana de 16 a 22 de out., 2007. Disponível em: <http://goo.gl/7UKcoH>. Acesso em 18 set. 2015.

[107] ADAM, Patrice. La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français. *Le Droit Ouvrier*, jun., 2008, p.313.

[108] A redução da jornada de trabalho semanal para 35 horas foi introduzida na França em duas fases. A Lei chamada "Aubry I" (1998-1999) abriu um processo experimental de negociações empresa por empresa, com isenção de encargos sociais para aqueles que concluíssem acordos prevendo novas contratações. Em 1999, a Lei "Aubry II" foi aprovada, tornando-se vigente a partir de 2000. Esta lei reduziu a duração legal do trabalho para 35 horas semanais,

Patrice Adam[109] observa que, de fato, a inclusão dos riscos psicossociais pelo direito do trabalho deve mesmo utilizar rotas alternativas: inicialmente, uma legislação específica, com regras que coloquem em vigor um sistema jurídico próprio (ao menos em parte) a esses riscos, ou ao menos a alguns deles. O autor observa ainda que esta legislação poderia tomar corpo igualmente pela via mais simples de uma extensão legislativa do campo de aplicação das regras gerais relativas aos riscos profissionais[110] e, por meio destas, eventualmente, trazer alguns ajustes ou modificações às disposições preexistentes. Argumenta que esta legislação poderia, por fim, seguir o caminho de uma aplicação judicial, aos riscos psicossociais, das regras gerais relativas aos riscos profissionais. Nesse caso os juízes se valeriam do recurso da interpretação ampliativa que possibilitaria esta "extensão".

No rumo traçado pelas instâncias judiciais da União Européia,[111] a ideia de que o trabalho pode ser perigoso para a saúde mental dos trabalhadores tomo corpo no direito francês a partir da edição da Lei nº 2002-73 de 17 janeiro de 2002 (em que pese a noção de assédio moral já estar em construção dentro do contencioso judicial muito antes da referida Lei).[112] [113] Conhecida como uma

---

mantendo as isenções de encargos sociais. As empresas com menos de 20 trabalhadores tiveram ainda dois anos suplementares para se adaptar.

[109] ADAM, Patrice. La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français. *Le Droit Ouvrier*, jun. 2008, p.313.

[110] No caso brasileiro, a regra geral sobre os riscos profissionais é a Norma Regulamentadora 9, do Ministério do Trabalho e Emprego. Esta NR contempla apenas os riscos físicos, químicos e biológicos, nada dizendo a respeito dos riscos psicossociais. A Norma Regulamentadora 17 é a única que traz uma diposição a respeito da necessidade de a organização do trabalho estar adaptada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado. No entanto, também não faz referência aos riscos psicossociais. A respeito cf. BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.138-144.

[111] Em 2001, um relatório do Paratamento Europeu (Relatório sobre o Assédio Moral no Trabalho, elaborado pela Comissão de Emprego e Assuntos Sociais, Relator J. Andersson, 16 de julho de 2001) destacou a necessidade de agir contra a violência e o assédio moral no trabalho. O relatório faz um convite à Comissão (que ela aceitaria) para "também ter em conta, nas suas comunicações relativas a uma estratégia comunitária, em matéria de saúde e segurança no trabalho e reforço da dimensão qualitativa da política social e de emprego, (...) de aspectos psíquicos, psicológicos e sociais do meio de trabalho, nestes compreendidos a organização do trabalho, e de apostar, neste contexto, a longo prazo, numa ação sistemática e preventiva". PARLAMENT EUROPÉEN. *Le harcèlement au travail en Europe*. Communiqué, 27 nov. 2007, JCP 2007, S, n° 49, act. 582.

[112] ADAM, Patrice. Harcèlement moral. *Répertoire Droit du Travail*. Dalloz, out. 2005.

[113] No Brasil, assiste-se a fenômeno semelhante. O conceito de assédio moral passa a aparecer em decisões judiciais muito antes do conceito de *burnout*, por exemplo, que estaria ligado à uma exposição sistemática aos riscos psicossociais relacionados à organização do trabalho. As primeiras decisões judiciais com condenações por assédio moral apareceram em 2001. Neste sentido, citam-se as considerações de Maria Cristina Irigoyen Peduzzi: "o assédio moral, que é um fenômeno recente, identificado na década de 80, como visto, ganhou o mundo e a progressão de ações judiciais e de recursos, nos Tribunais Regionais e no Tribunal Superior do Trabalho; geométrica, se considerarmos que tiveram início as discussões e os litígios decorrentes da prática de assédio moral, pelo menos nos Tribunais, no ano de 2001". PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. *Rev. TST*, Brasília, vol. 73, nº 2, abr./jun. 2007, p.28. Disponível em: <http://goo.gl/BXnznf>. Acesso em 27 abr. 2016. Já no que diz respeito ao *Burnout*, vale dizer que o reconhecimento do esgotamento professional pela Previdência Social brasileira ocorre no ano de 1999, quando o Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, aprovou o Regulamento da Previdência Social e, em seu Anexo II, tratou dos Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais. O item XII da tabela de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho (Grupo V da Classificação Internacional das

lei de modernização social, o diploma veio conferir uma verdadeira "consistência jurídica" à exigência de proteção da integridade física dos trabalhadores.

O legislador francês agiu de algumas maneiras. Primeiramente adotando regras próprias a um risco psicossocial em particular (no caso, o assédio moral).[114] Em segundo lugar, forjando um conceito jurídico: o *stress* – sem dúvida, o "risco psicossocial"[115] atualmente mais discutido e debatido. Dois acordos nacionais e interprofissionais (isto é, aplicáveis a todas as categorias) dão as definições e os indicadores ou marcadores principais para prevenir os riscos psicossociais. Estes acordos foram assinados por unanimidade no que diz respeito às organizações patronais e sindicais: (i) o acordo nacional interprofissional sobre o *stress*[116] no trabalho de 2 de julho de

---

Doenças – CID-10) cita a "Sensação de Estar Acabado" ("Síndrome de *Burnout*", "Síndrome do Esgotamento Profissional") como sinônimos do *burnout*, que, na CID-10, recebe o código Z73.0. A seu turno, o primeiro julgado a reconhecer o adoecimento no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho data de 2010, isto é, nove anos após o julgamento do primeiro caso em que a suprema corte trabalhista proferiu condenação por assédio moral. Para aprofundamento sobre a Síndrome de *Burnout* cf. TRIGO, Telma Ramos. TENG, Chei Tung. HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de *burnout* ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. Revisão da Literatura. 2007. *Rev. Psiq. Clín*. 34 (5). Scielo. Disponível em: <http://goo.gl/wVcYpv>. Acesso em 24 abr. 2016.

[114] A Lei de modernização social de 17 de janeiro de 2002 também tornou certas regras (arts. L. 1154-1 e L. 1154-2 do Código do Trabalho francês; antigos arts. L. 122-52 et L. 122-53) comuns às duas formas de assédio (sexual e moral) e modificou consideravelmente a abordagem do assédio sexual mais restrita que havia sido adotada dez anos mais cedo (Lei do 2 de novembro de 1992 relativa ao abuso de autoridade em matéria sexual nas relações de trabalho que modificou o Código de Trabalho e o Código de Processo Penal franceses). É sob o angulo da proteção à dignidade e da saúde mental do trabalhador que o assédio sexual foi apreendido pelo direito francês. A edição da Lei de 6 de agosto de 2012, citada em referência, teve por objetivo principal restabelecer, dentro do Código Penal francês, a incriminação por assédio sexual prevista pelo artigo 222-33 do Código, que havia sido revogado pelo Conselho Constitucional na sua decisão de n° 2012-240 QPC de 4 de maio de 2012, em razão da imprecisão de sua redação. A título de curiosidade, vale acrescentar que o Código do Trabalho francês traz disposições expressas que organizam e disciplinam a proteção das vítimas de assédio sexual e das pessoas que se tornam sujeitos de discriminação a partir destes fatos bem como daquelas que testemunharam a respeito deles ou que de alguma forma se envolveram. MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL. Informations pratiques. Les fiches pratiques du droit du travail. Santé/Conditions de travail. *Le harcèlement sexuel*. Disponível em:<http://goo.gl/G53S4p>. Acesso em 20 set. 2015.

[115] Os riscos psicossociais foram objeto de diversas classificações que se desenvolveram fora do direito. A noção de *stress* é equívoca e por isso não é utilizada dentro destas classificações que são mais específicas (no sentido de dar nome às situações específicas que constituiriam um risco exatamente por causar pressão excessiva ou *stress* sobre o trabalhador). A respeito cf. BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.30-33.

[116] "A palavra *stress* é hoje um lugar-comum. A ele se atribui responsabilidade "por inúmeros acontecimentos, desde a úlcera do executivo, ao acidente de automóvel de uma personalidade". O termo tem sua origem na engenharia de materiais, sendo que o sentido conferido ao vocábulo stress nos dias atuais é de um "conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação". Este sentido moderno fora introduzido pelo psicólogo Hans Seyle no livro "*Stress*: a tensão da vida", publicado em 1956, por ocasião de uma analogia ao "grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço". A palavra *stress* está presente em praticamente todos os artigos científicos que tratam da relação entre saúde mental e trabalho. Tom Cox assevera que os riscos psicossociais podem afetar direta ou indiretamente tanto a saúde física quanto a saúde psicológica, através da experiência do *stress*. Destaca também que grande parte da atenção dos pesquisadores tem sido dada aos possíveis efeitos indiretos, mediados pelo stress. Contudo "o termo *stress* é frequentemente apresentado de forma parcial e distorcida". É empregado como sinônimo de riscos psicossociais, em uns casos, e como consequência dos riscos psicossociais, em outros. Esta distorção de conceitos não afeta exclusivamente a matéria dos riscos psicossociais (...). Não se pode confundir *stress* e riscos psicossociais. Ainda que no discurso acadêmico a palavra stress seja utilizada sem tanto rigor científico, ora referindo-se à causa de uma condição psíquica, ora referindo-se à condição psíquica em si, prefere-se evitar a sua utilização de forma maciça nesta obra. Isto porque, além de o termo

2008; e (ii) o acordo nacional interprofissional sobre o assédio e a violência no trabalho de 26 de março de 2010. Estes acordos se aplicam a todas as empresas[117], independentemente do porte e do setor de atividade.

Por fim, seja porque a Lei de 17 de janeiro de 2002 acrescentou a expressão "física ou mental" ao substantivo "saúde" (contido no enunciado textual que fora modificado, conforme, por exemplo, no caso do art. L. 4121-1,[118] antigo L. 230-2 I, do Código do Trabalho do francês) ou seja porque ela introduziu a proteção da "saúde física e mental" dentro do campo de aplicação de um dispositivo que, até aquele momento, a ignorava (ao menos formalmente), o fato é que a Lei de modernização social de 2002 acabou introduzindo a noção de saúde mental nas disposições já existentes, expandido por meio dela o campo de aplicação das normas para além dos riscos físicos.

Este último aspecto não seria objeto de muitos comentários que surgiram por ocasião da nova lei. Analistas se contentaram em destacar as inovações sem se darem conta talvez do movimento de fundo que estaria por trás desta nova norma, bem como das perspectivas inéditas que ela abriria. É que, na verdade, todos os olhares estavam focados nos textos introduzidos no Código do Trabalho e no Código Penal franceses com o objetivo de combater o assédio moral.[119]

1.3.1 Um eclipse conceitual: a noção de assédio moral ocupa o cenário jurídico na França

É preciso dizer que o dispositivo "anti-assédio moral" foi adotado no clima de super midiatização do fenômeno que aconteceu após a publicação da obra célebre, verdadeiro *best seller*, da psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen[120] e que a noção de assédio moral exerceria muito rapidamente sobre diversos atores das relações de trabalho (trabalhadores, sindicalistas, avogados...) um considerável poder de atração e sedução. A doutrina também seguiu o mesmo caminho, sobretudo pelas lacunas e incertezas deixadas pelas novas regras e, principalmente pela

---

stress ser equívoco, seu emprego como sinônimo de riscos psicossociais no trabalho contribui para o desgaste e banalização do tema "saúde mental ocupacional", tendo em vista que a palavra é amplamente utilizada pela grande mídia e sobretudo pelas pessoas em geral, isto é, fora do contexto acadêmico." BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.32-33.

[117] Os atos administrativos de extensão que foram emitidos pelo Ministro do Trabalho em 23 de abril de 2009 e 23 de julho de 2010 deram, a cada um destes textos, um valor regulamentar. Os acordos não são extensíveis aos setores de atividades que não estiveram representados pelos signatários de tais acordos.

[118] A redação do art. L. 4121-1 do Código do Trabalho francês é a seguinte: "Tout employeur est tenu de prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs" ("*todo empregador deve tomar medidas para assegurar a segurançaa e proteger a saúde física e mental dos trabalhadores"*).

[119] ADAM, Patrice. Harcèlement moral. *Répertoire Droit du Travail*. Paris: Dalloz, out. 2005.

[120] HIRIGOYEN, Marie-France. *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidian*. Pocket. Paris: Éd. La Découverte et Syros, 1998.

definição do assédio moral propriamente dito ter sido objeto de elaboração de diversas e numerosas conceituações a respeito (e ainda hoje ainda existem autores se debruçando sobre o tema).[121]

Contudo, este movimento talvez tenha levado a um cenário no qual não se poderia mais ver o essencial. Conforme observa Patrice Adam,[122] a noção de assédio moral brilhou tão rapidamente e de maneira tão forte que, paradoxalmente, colocou na sombra o movimento de fundo (a integração na ordem jurídica da necessidade de se proteger a saúde mental do trabalhador) da qual ela não seria mais do que uma expressão. Em outras palavras, o assédio moral enquanto uma parte de um conceito muito mais amplo que são os riscos psicossociais no trabalho acabou, por assim dizer, dominando toda a cena jurídica no que concerne ao fenômeno do sofrimento no trabalho.

Significa dizer que todo sofrimento passou a ser percebido assim, isto é: ligado à noção de assédio moral. Pior, muitas vezes, concepções equivocadas e excessivamente psicologizadas colocaram em cena uma oposição entre um assediador perverso e a sua vítima. Este enfoque acabou por invadir os espíritos, os discursos, as práticas e os tribunais de um modo geral. Preso nesta espiral individualizante, o assédio moral restou reduzido a um conflito interindividual, contribuindo assim fortemente para a deformação da realidade, ao ocultar as origens organizacionais, gerenciais e coletivas dos processos assediadores. Para Patrice Adam o procedimento de mediação instituído pela lei de 17 de janeiro de 2002 teria contribuído para o aparecimento desta representação e posteriormente seguiu reforçando-a ainda por algum tempo.[123]

Ainda em relação ao assédio moral, vale mencionar uma distinção que começa a aparecer na Europa: o assédio moral de gênero. Na Bélgica assiste-se à emergência de dois conceitos chave para a apreensão do que seria o sexismo ordinário:

---

[121] Cf. ADAM, Patrice (Coord.). Le harcèlement moral, cinq ans après la loi de modernisation Sociale. *Semaine Sociale Lamy*, Supplément n° 1315, 9 jul. 2007.

[122] ADAM, Patrice. Petite balade dans le "contentieux prud'homal" du harcèlement moral. *In*: ADAM, Patrice (Coord.). Le harcèlement moral, cinq ans après la loi de modernisation Sociale. *Semaine Sociale Lamy*, Supplément n° 1315, 9 jul. 2007, p.12.

[123] O artigo L. 1152-6 do Código do Trabalho (antigo L. 122-54) diz que "um procedimento de mediação pode ser estabelecido por toda pessoa de uma empresa que considere que esteja sendo vítima de assédio moral ou por uma pessoa que esteja envolvida ou implicada no assédio de alguma forma". Patrice Adam lamenta que a Lei de 3 de janeiro de 2003, ao tratar da negociação coletiva em matéria de demissão coletiva – para felicidade de algumas associações feministas – suprimiu este tipo de procedimento apenas para a hipótese do assédio sexual, não o fazendo desaparecer no que concerne ao assédio moral, em que pese os argumentos levantados pelos movimentos que combatiam este procedimento seriam de certa forma pertinentes também para apoiar a inadequação do instrumento da mediação também para o assédio moral. ADAM, Patrice. La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français. *Le Droit Ouvrier*, jun., 2008, p.318.

> Essas duas noções são a discriminação indireta em razão do sexo e o assédio baseado no sexo, definido este como uma situação na qual um comportamento não desejado, ligado ao sexo de uma pessoa, sobrevem com o objetivo ou o efeito de atingir a dignidade da mesma e de criar um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. Todavia, se trata de uma noção pouco conhecida que, por outro lado, ainda não foi objeto de interpretação por parte da Corte de Justiça da UE. Apenas a Bélgica adotou recentemente uma lei que incrimina o "sexismo". No entanto, esta iniciativa resta ainda isolada quando se considera o todo composto pelos Estados membros da União Europeia.[124]

Em todo caso, na França a questão não tem recebido tratamento especial, sendo certo que os casos de assédio moral de gênero têm sido tratados de modo genérico, ou seja, recebendo o mesmo tratamento jurídico destinado a outras situações caracterizadas como tal.

1.3.1.1 Uma ilha populosa num oceano de sofrimento: o assédio moral no trabalho

As coisas mudam lentamente. A noção de assédio moral se refinou, suas fronteiras (indiscutivelmente articuladas em torno das noções de intenção de prejudicar e de abuso de poder) começaram a se delinear na França de forma mais nítida.[125] Philippe Douillet[126] chegou a afirmar certa vez que "*a questão do assédio moral, que tornara tão difícil a apreensão das problemáticas relacionadas ao sofrimento no trabalho, estaria então em recuo*".[127] Os juristas começariam então a se dar conta de que a questão da saúde mental não é de modo algum redutível à luta contra os processos assediadores, por assim dizer. O assédio moral começaria a ser visto então, conforme leciona o autor, como uma ilha, muito populosa, no meio de um oceano de sofrimento.

Esta redescoberta a respeito do sofrimento no trabalho trouxe então muitas questões aos juristas. Sem dúvida, seria difícil, e talvez mesmo impossível avaliar e mensurar todas as implicações possíveis no que tange aos riscos psicossociais dentro do direito do trabalho. Uma pista do que estaria por vir e que seria colocado em discussão seria a evolução da discussão jurídica pelo menos em duas frentes diferentes: (i) a obrigação patronal de prevenção e; (ii) os meios de ação oferecidos pelas normas jurídicas em matéria de prevenção.

---

[124] CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES. Synthèse du Rapport "Le sexisme dans le monde du travail: entre déni et realité" (Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n°2015-01). 6 mar. 2015, p.5. Disponível em: <https://goo.gl/0vBclE>. Acesso em 12 dez. 2016.

[125] (i) ADAM, Patrice Adam. Harcèlement moral: une notion en voie de clarification. *Répertoire Droit du Travail*. Paris: Dalloz, jun. 2006, p.10; (ii) ADAM, Patrice. Harcèlement moral. *Répertoire Droit du Travail*. Paris: Dalloz, out. 2005.

[126] Responsável indicado pela ANACT (*L'Agence Nationale pour L'Amélioration des Conditions de Travail*) para saúde e segurança no trabalho e coordenador para os riscos psicossociais.

[127] DOUILLET, Philippe. *Entreprise & Carrières*, n° 843, 6-12 fev. 2007, p.26.

1.3.1.1.1 O assédio moral no setor público: algumas diferenças

Quando se pensa no quadro jurídico relativo à saúde mental dos funcionários públicos franceses, existem diferenças a serem reconhecidas em relação ao que ocorre com as empresas privadas. O tratamento da questão do assédio moral talvez represente a maior delas. O sistema desenvolvido pela lei de modernização social em 2002 diz respeito ao mesmo tempo aos trabalhadores do setor privado e aos agentes da função pública. Trabalhadores e funcionários públicos passaram a se beneficiar então da mesma definição de assédio moral, que também pode ser objeto de uma incriminação penal[128].

No entanto, o fato de a definição ser a mesma não significa que as práticas sejam as mesmas ou que exista uma igualdade de tratamento. Conforme leciona Loïc Lerouge, o sistema jurídico desenvolvido em torno da proteção contra o assédio moral é diferente quando se considera o setor público. Na verdade, diferenças relativas ao ônus da prova, à proteção daquele que denuncia (contra a possibilidade de receber sanções do empregador por tê-lo feito), o dever de obediência e o dever de reserva (aos quais estão submetidos os funcionários públicos), a inexistência da mediação no setor público e as diferentes abordagens da jurisprudência administrativista são muitos dos pontos de diferenciação entre o setor privado e a função pública em matéria de assédio moral na França. [129] Lerouge aponta ainda que:

> O assédio moral diz respeito a todos os tipos de trabalhadores, qualquer que seja seu estatuto: empregado ou funcionário público. Como podemos explicar então estas diferenças? Elas são justificáveis? O pouco número de publicações sobre a temática do assédio moral na função pública se comparado ao setor privado é também revelador da diferença de interesse ou da dificuldade para tratar a questão de acordo com o setor estudado. Conhecer melhor estas diferenças é também um meio de visualizar uma abordagem a respeito dos regimes jurídicos do assédio moral de maneira a atenuar o desequilíbrio entre o setor privado e a função pública nesta matéria.[130]

Em relação ao ônus da prova, o que se pode dizer é que o dever de fazer prova em questões envolvendo o assédio moral é atualmente um grande debate na França em virtude de existirem diferenças sensíveis entre o setor privado e a função pública. Em virtude do art. L. 1154-1 do Código do Trabalho, o trabalhador que se queixar de atos de assédio moral deve estabelecer os

[128] Código Penal francês, art. 222-33-2.
[129] LEROUGE, Loïc. Les différences de traitement juridique du harcèlement moral dans le secteur privé et la fonction publique: des rapprochements possibles? *Droit Social*, v.5, nº 709, 2012, p. 484. Disponível em: <http://goo.gl/mjUamr>. Acesso em: 20 mai. 2016.
[130] LEROUGE, Loïc. Les différences de traitement juridique du harcèlement moral dans le secteur privé et la fonction publique: des rapprochements possibles? *Droit Social*, v.5, nº 709, 2012, p.484. Disponível em: <http://goo.gl/mjUamr>. Acesso em: 20 mai. 2016.

fatos que permitiram ao mesmo presumir a existência de assédio. Incumbe então ao réu provar que estas atitudes e fatos não são constitutivos de assédio e que a sua decisão está justificada por elementos objetivos que nada têm a ver com qualquer forma de assédio.

Ao contrário, diante do juiz administrativista, o funcionário deve suportar todo o ônus de provar, uma vez que ele não se beneficia de nenhuma presunção. Na França, o campo de aplicação da Lei de Modernização Social se limitou ao Código do Trabalho e esta forma de distribuição do ônus da prova não foi transposta ao direito administrativo que rege a função pública.[131]

Esta questão é um dos pontos de diferença que são muito importantes. O Conselho de Estado finalmente decidiu reduzir, em 11 de julho de 2011, este distanciamento que subsistia há quase dez anos.[132] Em reunião solene, o Conselho de Estado decidiu que a partir de então pertenceria ao

> agente público sustentar ter sido vítima de atitudes constitutivas de assédio moral, e submeter ao juiz elementos e fatos suscetíveis de fazer presumir a existência de tal assédio; que incumbe à administração produzir, em sentido contrário, uma argumentação de natureza a demonstrar que as atitudes em questão são justificáveis sob o ponto de vista da função e que são estranhas a toda e qualquer forma de assédio.

Para sustentar uma decisão tão marcante, relativa à desigualdade de tratamento entre o setor privado e a função pública, o Conselho de Estado aproximou-se de sua jurisprudência sobre discriminação; o que não se deu, todavia, sem a necessidade de relembrar o caminho tomado à época da consolidação desta jurisprudência, no âmbito judiciário, para se adaptar de forma a facilitar a prova de fatos dificilmente qualificáveis. A prova do assédio moral compartilha, de fato, das mesmas características que a prova da discriminação. Assim, o Conselho de Estado se inspirou no acórdão de 30 de outubro de 2009[133] (conhecido como acórdão Mme Perreux[134]), que visou notadamente levar em consideração as dificuldades próprias da administração da prova em âmbito

---

[131] SORBARA, Jean-Gabriel. Fonctions publiques: preuve du harcèlement et comportement de la victime. Note de Jurisprudence. *La Semaine Juridique*. Administrations et collectivités territoriales (JCP Adm), v.30, 2011, p.7-8.

[132] CONSEIL D'ÉTAT. Req. n° 321225, *Lebon*, 11 jul. 2011. Disponível em: <https://goo.gl/9jafqG>. Acesso em 1 jun 2016.

[133] CONSEIL D'ÉTAT. Req. n° 298348, *Lebon*, 30 out. 2009. Disponível em: <https://goo.gl/BKB7Mn>. Acesso em 1 jun 2016.

[134] A Senhora Perreux (Madame Perreux) ingressou na magistratura em 1990 e ocupou desde 2002, a função de juíza de aplicação de penas no tribunal de grande instância de Bordeaux. Ela desejava se tornar titular de formação na Escola Nacional da Magistratura. Mas suas tentativas fracassaram por três vezes. Desta forma, ela levantou uma diretiva que trata da igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho. O problema é que a diretiva não havia sido transposta e assim, se aplicada a jurisprudência Cohn-Bendit seu recurso deveria ser inoperante. Mas não foi o que ocorreu. O Conselho de Estado considerou que um particular poderia sim invocar um dispositivo preciso e incondicional, ainda que não transposto, para confrontá-lo com um ato administrativo individual.

contencioso no que diz respeito à discriminação, ao colocar fim em todas as controvérsias relativas aos recursos contra as diretivas.[135]

O juiz administrativista coloca como ônus do funcionário a necessidade de apresentar os "elementos e fatos" suscetíveis de fazer presumir que ocorreram atitudes que constituem assédio moral. Entretanto, o alcance do texto inicial da lei de modernização social de 2002 deveria ter sido reduzido em 2003 para o direito do trabalho porque ele não exigiria do reclamante nada além de reunir "elementos e fatos" levando a pensar na existência de atitudes de assédio moral. Desde então, a vítima destas práticas, uma vez demandante em uma ação, deve apresentar informações (um histórico) – e sobretudo os "elementos e fatos" – de maneira a relatar e remeter o ônus da prova sobre a parte acusada de ser autora de tais atitudes.

Além disso, depois de alguns acórdãos publicados pela Câmara Social da Corte de Cassação em 24 de setembro de 2008, pertence ao trabalhador provar a materialidade dos fatos. Em consequência, a distribuição do ônus da prova da ocorrência de atitudes que se configuram como assédio moral no trabalho foi modificada sem ter sido totalmente invertida. A leitura do acórdão do Conselho de Estado de 11 de julho de 2011[136] demonstra que a modificação na distribuição do ônus de provar tornou, a partir de então, um pouco mais favorável para quem sofre assédio na função pública. Como destacam certos autores, não se trata mais de fato de trazer elementos objetivos, mas de uma simples argumentação que deveria ser suficiente para levar à convicção do juiz.

Sobre o "dever de obediência" que pesa sobre os funcionários públicos franceses, nota-se que tem fundamento no art. 28 da Lei de 13 de julho de 1983, relativa aos direitos e obrigações dos funcionários:

> Todo funcionário, independente de sua classificação hierárquica, é responsável por tarefas que lhe são confiadas. Ele deve se conformar às instruções de seu superior hierárquico, exceto no caso em que a ordem emitida for manifestamente ilegal e de natureza a comprometer gravemente um interesse público.

Ora, muitas vezes o agente deve escolher entre a fidelidade à lei e a fidelidade à pessoa que emite a ordem. O dever de obediência está na origem de situações conflituosas que colocam certas

---

[135] DERBOULLES, Laurent. Harcèlement moral: une nouvelle contribution du Conseil d'État à la protection des agents publics. *RLCT*, out. 2011, p.14-17.
[136] CONSEIL D'ÉTAT. Req. n° 321225, *Lebon*, 11 jul. 2011. Disponível em: <https://goo.gl/9jafqG>. Acesso em 1 jun 2016.

circunstâncias diante do agente que acaba por ter que fazer uma escolha existencial em nome de um sistema hierárquico específico da função pública e, por vezes, psiquicamente muito difícil de suportar. A vítima de assédio moral pode então assim passar por certos abusos em virtude do dever de obediência. Sua dignidade também está em jogo. Por outro lado, é igualmente verdade que a pessoa assediada e o assediador possuem uma convivência e uma vida em comum no seio da função pública que geralmente é mais longa do que a média de duração dos vínculos no setor privado.[137]

No entanto, o art. 6 da Lei de 13 de julho de 1983 introduz uma exceção ao dever de obediência que pode ser invocado em nome da vítima que tenha se recusado a suportar atos de assédio. Esta exceção se impõe ao funcionário em virtude da proteção que o mesmo goza contra toda medida de retaliação que tenha relação com o assédio moral.[138]

Ainda é necessário que o assédio moral seja, no entanto, reconhecido. O juiz administrativista tem se mostrado muito restritivo para conceder esta proteção. Assim como mostra o acórdão da Corte Administrativa de Apelações de Marseille, publicado em 14 de dezembro de 2010, o assédio moral não é uma circunstância exoneratória do dever de obediência a uma ordem ilegal desde que claro esta não seja gravemente contrária ao interesse público. A corte entendeu que a funcionária deveria assim ter se conformado às instruções de seu superior hierárquico apesar de seu desacordo. Nestas condições, sua negativa foi classificada pela corte como falta disciplina.[139] A complexidade que deriva do estatuto da função pública faz do assédio moral uma questão jurídica à parte na França, notadamente perante os juízes, o que poderá impedir uma aproximação entre a ordem judiciária e a ordem administrativa sobre certos pontos.

O "direito de reserva" é uma das obrigações mais emblemáticas do estatuto da função pública na França. Segundo o art. 26 da Lei de 13 de julho de 1983 e suas alterações, os funcionários são atrelados ao segredo profissional, dentro do quadro das regras fixadas pelo Código Penal. O texto legal intima os funcionários a "*fazer prova de discrição profissional para todos os fatos, informações ou documentos dos quais tenham conhecimento dentro do exercício ou por ocasião do exercício de suas funções*". O direito de reserva limita assim a possibilidade de um agente público denunciar ou relatar os fatos relativos a assédio moral dos quais ele possa ser vítima ou

[137] PUPPO, Albert. Harcèlement moral et fonction publique: spécificités. *AJFP*, mai. 2002, p.42-48.
[138] BOULANGER, Gerard, TAJO, Yara. La protection juridique des agents publics contre le harcèlement moral. *Les Petites Afiches*, 24 dez. 2003, p.3-9.
[139] FRANÇA. *Cour Administrative d'Appel de Marseille*. Julgamento Público de 14 de dezembro de 2010. N° da apelação: 08MA05048. Disponível em: <https://goo.gl/bgrptb>. Acesso em 1 jun. 2016.

dos quais ele tenha conhecimento, apesar dos direitos presentes no art. 6º e seguintes da Lei de 13 de julho de 1983 que tratam das garantias dos funcionários públicos.

O direito de reserva se aplica também não apenas no âmbito da função pública, mas também fora do serviço. A violação do dever de reserva pelo funcionário o sujeita a sanções disciplinares e penais. A idéia é evitar que o comportamento do agente que decidir denunciar ou relatar fatos envolvendo assédio moral não traga prejuízos ao interesse público ou ao serviço e também não crie dificuldades no seio da administração, notadamente no que diz respeito às relações com colegas, superiores e subordinados.

Ainda, a delicada questão que se coloca para os agentes da função pública e para o juiz – e que não aparece para o trabalhador neste tipo de contexto – é a necessidade de saber se denunciar fatos de assédio moral infringe o dever de reserva (ou mesmo o dever de lealdade) ou não.[140] O juiz deverá se pronunciar em função dos fatos de espécies e nas situações concretas, isto é, caso a caso. Nada pode garantir que em jurisdições diferentes as decisões serão equivalentes. O dever de reserva, e o dever de obediência também, mostram a que ponto exista talvez um enorme distanciamento entre a definição jurídica de assédio moral e a sua aplicação no seio do regime jurídico específico da função pública.

De uma maneira geral, no momento, a cultura do julgador administrativista, no tocante a estes fenômenos, é muito menos aberta do que aquela do julgador que lida com o direito do trabalho. Isto significa que, em termos jurídicos, o trabalhador estaria numa situação melhor do que o funcionário público quando busca o contencioso francês para fins de assédio moral. Em matéria de riscos psicossociais, vale o mesmo raciocínio. Conforme conclui Loïc Lerouge, existe um trabalho a ser feito a respeito desta questão no âmbito da função pública, uma vez que na França há um atraso considerável deste setor em relação aos trabalhadores do setor privado.[141]

É possível tecer algumas comparações no que diz respeito ao assédio moral, mesmo que um conjunto de diferenças ainda subsista entre o setor público e o privado. Com o acordo de 20 de novembro de 2009, o setor público transformou o "Comité d'hygiène et sécurité" (Comitê de Higiene e Segurança) em "Comité d'hygiène, sécurité et condition de travail" (Comitê de Higiene,

[140] BAUX, Anne. Concilier devoir de réserve et possibilité pour un agent public de dénoncer les faits de harcèlement moral dont il est victime, concl. sur TA Montpellier, 7 avr. 2009, n° 0704068. *AJDA,* 2009, p.1205.
[141] LEROUGE, Loïc. Les différences de traitement juridique du harcèlement moral dans le secteur privé et la fonction publique: des rapprochements possibles? *Droit Social*, v.5, nº 709, 2012, p.490. Disponível em: <http://goo.gl/mjUamr>. Acesso em: 20 mai. 2016.

Segurança e Condições de Trabalho), o que acabou dotando estas instâncias das mesmas competências que elas possuem no setor privado.

Não se pode olvidar também que a parte IV do Código do trabalho francês, relativa à saúde e à segurança no trabalho, se aplica ao setor público. Apesar disto, existe ainda uma lacuna importante que distancia os dois setores, além de um fosso entre o direito relativo aos riscos psicossociais no setor privado e no setor público. No entanto, é preciso reconhecer que os funcionários públicos estão igualmente afetados pelos riscos psicossociais notadamente com as recentes mudanças ocorridas como: a revisão geral das políticas públicas (RGPP), os reagrupamentos dos organismos públicos, as reestruturações de grandes empresas públicas, apenas para citar alguns exemplos. O setor público está, contudo, consciente da problemática relativa aos riscos psicossociais, pois a esse respeito foi firmado o protocolo de uma diretiva-quadro relativa à prevenção dos riscos psicossociais em 22 de outubro de 2013.[142]

1.3.2 Riscos psicossociais e os princípios gerais de prevenção

Os princípios gerais de prevenção constantes do art. L. 4121-2 do Código do Trabalho (antigo art. L. 230-2 II) naturalmente têm aplicação em matéria de riscos psicossociais, o que poderia (deveria) conduzir muitas empresas a modificar suas práticas. No entanto, a maioria das empresas francesa ao invés de melhorar as condições de trabalho se contentam em munir os trabalhadores para eles as suportem.[143]

Na França, a tônica ainda é bastante colocada sobre a prevenção secundária. Por óbvio, não se trata aqui de negar sua utilidade. Contudo, estas medidas se desdobram, muito frequentemente em uma forte personalização das ações adotadas (treinamentos...) e tudo isto dentro de uma lógica bem próxima daquela que tende, por vezes, a dar prioridade aos instrumentos de proteção individuais em detrimento das medidas de proteção coletivas (isto em franca violação ao item 8º do art. L. 4121-2 do Código do Trabalho; antiga alínea "h" do art. L. 230-2 II).[144] Encontramos

[142] MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT, DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE. *Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique*. Disponível em: <http://goo.gl/xV8Irz>. Acesso em 1 jun 2016.

[143] MAHIOU, Isabelle. L'action ambiguë des psys. *Santé & Travail*. N° 44, jul. 2003, p.41.

[144] No direito brasileiro, a mesma hierarquia deve ser observada em relação às medidas de prevenção. Isto é, as medidas de proteção coletivas devem se sobrepor às medidas de proteção individuais sempre que possível. O item 9.3.5. da NR 9 trata das medidas de controle. O item 9.3.5.1. diz que "deverão ser adotadas as medidas necessárias suficientes para a eliminação, a minimização ou o controle dos riscos ambientais sempre que forem verificadas uma ou mais das seguintes situações: a) identificação, na fase de antecipação, de risco potencial à saúde; b) constatação, na

aqui, nesta maneira de abordar o problema "risco mental", uma abordagem "excessivamente psicologizante",[145] tendo como "vantagem" liberar a direção da empresa de toda reflexão/ação sobre a organização do trabalho.[146]

No entanto, no direito francês, a prevenção primária deve prevalecer, mesmo que incontestavelmente ela demande seguir por um caminho particular dentro do campo do sofrimento no trabalho.[147] Trata-se de início de evitar estes riscos (Código do Trabalho francês, art. L. 4121-2, item 1º – antigo art. L. 230-2 II, "a"), de combatê-los na origem (Código do Trabalho, art. L. 4121-2, item 3° – antigo art. L. 230-2 II, "c") e então de colocar em questão o próprio trabalho e a sua organização.

A aprendizagem de técnicas de relaxamento e de gestão do *stress,*[148] a definição de tempo livre durante o horário de trabalho, destinados a pequenos descansos, micro-siestas ou ainda sessões de massagem, dentre outras medidas têm sido muito utilizadas, sem contudo esgotar a pesada

---

fase de reconhecimento de risco evidente à saúde; c) quando os resultados das avaliações quantitativas da exposição dos trabalhadores excederem os valores dos limites previstos na NR 15 ou, na ausência destes os valores limites de exposição ocupacional adotados pela American Conference of Governmental Industrial Higyenists-ACGIH, ou aqueles que venham a ser estabelecidos em negociação coletiva de trabalho, desde que mais rigorosos do que os critérios técnico-legais estabelecidos; d) quando, através do controle médico da saúde, ficar caracterizado o nexo causal entre danos observados na saúde os trabalhadores e a situação de trabalho a que eles ficam expostos". O item 9.3.5.2. da NR 9 diz que "o estudo desenvolvimento e implantação de medidas de proteção coletiva deverão obedecer à seguinte hierarquia: a) medidas que eliminam ou reduzam a utilização ou a formação de agentes prejudiciais à saúde; b) medidas que previnam a liberação ou disseminação desses agentes prejudiciais à saúde; trabalho; c) medidas que reduzam os níveis ou a concentração desses agentes no ambiente de trabalho". Por fim, diz o item 9.3.5.4. da NR 9 que "quando comprovado pelo empregador ou instituição, a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva ou quando estas não forem suficientes ou encontrarem-se em fase de estudo, planejamento ou implantação ou ainda em caráter complementar ou emergencial, deverão ser adotadas outras medidas obedecendo-se à seguinte hierarquia: a) medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho; b) utilização de Equipamento de Proteção Individual – EPI". O grande problema da NR 9 é ser exaustiva no que diz respeito aos riscos à saúde presentes no ambiente de trabalho, adotando a tríade obsoleta que divide os riscos entre: químicos, físicos e biológicos. Desta forma, os riscos psicossociais ficaram excluídos o que é problemática, tendo em vista que a NR 9 cria o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, sendo ainda a principal norma no que diz respeito à antecipação e identificação de riscos existentes no local de trabalho, bem como de previsão de medidas de identificação, prevenção e controle dos mesmos. A respeito cf. BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, janeiro, 2015, p.138-144.

[145] BÉCHAUX, Stéphane; REY, Frédéric. La psymania gagne les entreprises. *Liaisons Sociales*, Paris, nº 38, jun. 2002, p.14-23.

[146] MAHIOU, Isabelle. Des outils psy à l'efficacité douteuse. *Santé & Travail*. N° 60, out. 2007, p.32.

[147] Segundo Benjamin Sahler *et al*., "com os riscos psicossociais a prevenção primária toma, no entanto, um caminho particular: se não é o caso de eliminar totalmente estes riscos, o que levaria a um desaparecimento do trabalho, é preciso constantemente pesquisar como reduzi-los a partir de uma abordagem ao mesmo tempo individual e coletiva". SAHLER, Benjamin *et al*. *Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail*. Anact, 2007, p.58.

[148] Como observa Isabelle Mahiou, "entre psicologização e individualização, estas iniciativas colocam de lado os fatores relacionados à organização do trabalho e que favorecem o aparecimento de situações de *stress* e de violência, sob o risco de que a empresa se exonere de uma reflexão sobre este tema". MAHIOU, Isabelle. Des outils psy à l'efficacité douteuse. *Santé & Travail*, n° 60, out. 2007, p.43.

obrigação de prevenção que se impõe sobre o empregador.[149] Além disso, o segundo parágrafo do artigo L. 230-2 do Código do Trabalho impõe especificamente ao empregador a obrigação de "*planejar a prevenção integrando na mesma, de forma coerente, a técnica, a organização do trabalho, condições de trabalho, as relações sociais ea influência dos fatores ambientais (...)*" (Código do Trabalho, art. L. 4121-2 7 – antigo art. L. 230-2 II, alínea "g"); e, em sentido análogo, o item 4º do mesmo artigo (antigo L. 230-2 II, alínea "d") impõe a obrigação de prever a necessidade de o trabalho estar adaptado ao homem, em particular, naquilo que diga respeito à "*concepção dos postos de trabalho ainda que a escolha dos equipamentos de trabalho e dos métodos de trabalho e de produção, com vistas a principalmente limitar o trabalho monótono e o trabalho em linhas de produção e de reduzir os efeitos destes sobre a saúde*".

1.3.3 Riscos psicossociais e o "documento único de avaliação"

A avaliação dos riscos está atualmente "*colocada no topo da hierarquia dos princípios gerais de prevenção*".[150] Na França, desde a publicação de um Decreto em 5 de novembro de 2001 (Código do Trabalho, art. L. 4121-1 e seguintes; antigo L. 230-1), o empregador tornou-se obrigado a elaborar e manter regularmente atualizado um documento único de avaliação. A pergunta que se coloca é: esta obrigação contemplaria os riscos psicossociais? A questão é colocada na medida que o art. L. 4121-3 do Código do Trabalho francês (antigo art. L. 230-2, III) não faz qualquer referência expressa à saúde mental dos trabalhadores. E a lista (não exaustiva) de fatores de risco dados pelo mesmo texto remete muito nitidamente à questão da proteção da integridade física dos trabalhadores.

No entanto, esta obrigação de avaliação dos riscos não pode ser destacada da obrigação de prevenção da qual ela é tão somente uma fase – essencial e incontornável – dentre outras. Seu campo de aplicação deve logicamente ser o mesmo que aquele sobre o qual incide a obrigação à qual ele está associada.[151] A principal idéia que os artigos L. 4121-1 e seguintes do Código do Trabalho francês (antigo L. 230-2) exprimem é sobretudo a de que a prevenção dos riscos

[149] O Acordo-Quadro europeu sobre o *stress* de 8 de outubro de 2004 cita, a título de exemplo, três tipos de medidas a serem introduzidas dentro dos programas antistress: medidas de gestão para melhorar a organização, os processos, as condições e o ambiente de trabalho e ações de formação e treinamento para os gestores e para os empregados incluindo reuniões de informação e a consulta a representantes dos empregados.

[150] FRANÇA. *Circular n° 6 DRT de 18 de abril 2002*, adotada por aplicação do Decreto n° 2001-1016 que trata da criação de um documento único de avaliação de riscos profissionais. Ministério do Trabalho, Emprego e Solidariedade. Disponível em: <http://goo.gl/ccC0xN>. Acesso em 23 set. 2015.

[151] Neste sentido, cf.: (i) LEROUGE, Loïc. *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*. Paris: LGDJ, 2005, p.263.; (ii) BONNECHÈRE, Michèle. Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail. *Le Droit Ouvrier*, 2003, p.466.

profissionais não é possível sem que esses riscos sejam avaliados na sua origem. Então, a questão que emerge é: como pensar que deveria ser diferente para os riscos psicossociais?

Esta solução é importante na medida que o documento único (assim como a sua ausência) poderia constituir uma peça importante dentro da apreciação da chamada "falta inescusável do empregador"[152] ou ainda para eventual responsabilização penal[153] (por exemplo seguida de um suicídio dentro da empresa). Os riscos psicossociais devem então ser avaliados e diante da inação do chefe do estabelecimento, a administração do trabalho,[154] e particularmente o diretor do departamento do trabalho,[155] com fundamento no art. L. 4721-1 do Código do Trabalho francês (antigo art. L. 230-5), poderá notificá-lo para realizar esta avaliação.

Se esta possibilidade é, até onde se sabe, pouco utilizada, é bem verdade que alguns casos fizeram escola. Cita-se, por exemplo, reportagem de 24 de outubro de 2007, publicada pelo jornal francês Le Monde a qual faz referência ao fato de que a direção da empresa IBM localizada em La Gaude (Alpes-Maritimes) estaria diante de problemas de sofrimento no trabalho que estariam afetando uma parte de seus trabalhadores. Na reportagem, é citada uma carta do Diretor Departamental do Trabalho (DDT) à época Sr. Alain Martinon, endereçada no dia 18 de setembro do mesmo ano ao "diretor de relações sociais" daquele estabelecimento, que empregava à época por volta de 650 pessoas.[156] De toda maneira, não seria suficiente incluir os riscos psicossociais no documento único. Seria também necessário empreender uma política de prevenção eficaz. Todavia, muitas vezes, o que acontece na prática é que quando são citadas no documento de avaliação "*as medidas de prevenção propostas são muito gerais e são definidas no nível das boas intenções*".[157]

---

[152] VERKINDT, Pierre-Yves. La santé au travail. Quelques repères pour un droit en mouvement. *Le Droit Ouvrier*, 2003, p.88.

[153] Não se trata apenas da incriminação apoiada no art. R 4741-1 (antigo R 263-1-1) do Código do Trabalho francês (falta de transcrição ou de atualização dos resultados de avaliação dos riscos). Como observou bem Vincent Caron, "*a inobservância da obrigação geral de avaliação dos riscos poderá ser considerada para caracterização da ocorrência de falta grave por imprudência no sentido das infrações que têm o mesmo nome no Código Penal (homicídios e ferimentos involuntários) (...). Sob certas condições, o documento único constitui a partir de então um argumento de peso dentro do quadro das investigações realizadas depois de um acidente bem como na apreciação dos juízes do nível de responsabilidade do chefe da empresa*". CARON, Vincent. Quel bilan pour le document unique? *Semaine Sociale Lamy*, Supplément nº 1232 (numéro special), nov. 2005, p. 75.

[154] A Administração Pública do Trabalho compreende não apenas a inspeção do trabalho (fiscalização trabalhista) mas também a elaboração de normas e mediação de conflitos pelos Ministérios do Trabalho dos países que integram a Organização Internacional do Trabalho e que são signatários da Convenção nº 81.

[155] Assim como as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego no Brasil, as Direções Departamentais do Trabalho, Emprego e Formação Profissional existentes nas diversas regiões da França garantem a implementação das políticas estatais nas áreas do trabalho, emprego e formação profissional. Elas garantem o cumprimento das normas trabalhistas, assumem uma função consultiva, participam de conciliação entre os parceiros sociais e contribui para a melhoria das condições de trabalho e diálogo social.

[156] BISSUEL, Bertrand. Le moule IBM inflige des souffrances au travail. *Le Monde*, 25 out. 2007.

[157] SAHLER, Benjamin *et al*. *Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail*. Anact, 2007, p.44.

1.3.4 Os riscos psicossociais e a obrigação de prevenção do empregador

O artigo L. 4121-1 do Código do Trabalho francês (correspondente ao antigo art. L. 230-2 I, que era uma disposição oriunda da transposição feita pela Lei de 31 de dezembro de 1991[158] da Diretiva-Quadro n° 89/391 de 12 de junho de 1989, relativa à proteção da saúde e à segurança dos trabalhadores no local de trabalho) coloca a cargo do empregador[159] a obrigação de prevenção dos riscos profissionais. Ao modificar seu texto, para introduzir a noção de saúde mental, a Lei de 17 de janeiro de 2002 (lei de modernização social) acabou com eventuais discussões sobre o campo de aplicação do texto.

O fato de que a obrigação de prevenção,[160] assim instituída, cobre os riscos psicossociais não seria mais de modo algum objeto de dúvida.[161] [162] [163] Muitas consequências parecem então advir dessa constatação. Algumas, dentre elas, fizeram emergir questões difíceis as quais serão discutidas posteriormente.

1.3.5 Riscos psicossociais e obrigação de segurança como resultado

1.3.5.1 A história da obrigação de segurança como resultado na França

Na França, em virtude do contrato de trabalho ligado ao trabalhador, o empregador está sujeito a uma obrigação de segurança *vis-à-vis* aos seus empregados. A noção de "obrigação de resultado" foi reconhecida explicitamente pela primeira vez pela Câmara Civil da Corte de Cassação em um julgamento datado de 21 de novembro de 1911, não publicado, relacionado a um contrato de transporte da Companhia Geral Transatlântica.

---

[158] KESSLER, Francis; MEYER, Francis. Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire - A propos de la transcription, de la directive CEE 89-391 relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs. *Le Droit Ouvrier*, 1992, p.161.

[159] No novo Código do Trabalho, o empregador substituiu o "chefe do estabelecimento" como responsável por esta obrigação de prevenção.

[160] Esta obrigação de prevenção está colocada especificamente dentro do campo do assédio moral e sexual nos arts. L. 1152-4 (antigo L. 122-51) e L. 1153-5 (antigo L. 122-48) do Código do Trabalho francês.

[161] FRANÇA. *Cour de Cassation*, *Chambre Sociale*. Julgamento Público de 17 de outubro de 2007. N° da apelação: 06-41444. Disponível em: <http://goo.gl/tqagfk>. Acesso em 23 set. 2015. Decisão resultante da interpretação do art. L. 230-2 do Código do Trabalho (atual art. L. 4121-1) à luz da Diretiva-Quadro do Conselho n° 89/391/CEE de 12 de junho 1989, na qual a Câmara Social da Corte de Cassação entendeu que o responsável pelo estabelecimento deve tomar medidas necessárias para assegurar a segurança e proteger a saúde física e mental dos trabalhadores do estabelecimento.

[162] VERKINDT, Pierre-Yves. La santé au travail. Quelques repères pour un droit en mouvement. *Le Droit Ouvrier*, mar., 2003, p.87.

[163] MOREAU, Marie-Ange. Pour une politique de santé dans l'entreprise. *Droit Social*, 2002, p.818.

> Na relação entre empregador e empregado, a doutrina destaca o fundamento contratual desta obrigação: O empregador é devedor da segurança do trabalhador e este não está em condições de controlar as medidas de segurança, porque ele está em uma situação de subordinação jurídica que o obriga a se submeter aos atos da direção.[164]

Na França, a distinção entre uma obrigação de meios e de uma obrigação de resultado é de origem doutrinária.[165] Segundo esta distinção, a obrigação de meios obriga o credor lesado a provar a falta de sua contra parte: o devedor. Ao inverso, na obrigação de resultado, o simples fato de não honrar a obrigação é suficiente para colocar em questão a responsabilidade do devedor. É possível deduzir de textos internacionais que, na França, o responsável pela empresa está submetido a uma obrigação de resultado. Segundo o artigo 31, item 1, da Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia[166], "*todo trabalhador tem direito a condições de trabalho que respeitem a sua saúde, sua segurança e sua dignidade*"[167]. As condições de trabalho descritas por este artigo devem então ser colocadas em prática, dentro da empresa, pelo empregador.

O empregador tem a obrigação de tomar todas as medidas necessárias para assegurar a segurança e proteger a saúde dos trabalhadores da empresa.[168] Ele deve colocar em prática os meios destinados a diminuir o risco de doença profissional e de acidente do trabalho além de outros para impedir que um trabalhador seja vítima de uma tal doença ou de um acidente específico. Se a obrigação de

---

[164] SEILLAN, Hubert. L'obligation de sécurité du chef d'entreprise. Paris: Dalloz, 1981.

[165] DEMOGUE, René. *Traité des obligations en general*. Paris: Librairie Arthur Rousseau, 1923, p. 599.

[166] "A Carta dos Direitos Fundamentais reconhece um conjunto de direitos pessoais, cívicos, políticos, económicos e sociais dos cidadãos e residentes na UE, incorporando-os no direito comunitário. Em junho de 1999, o Conselho Europeu de Colónia considerou oportuno consagrar numa Carta os direitos fundamentais em vigor ao nível da União Europeia (UE), por forma a conferir-lhes uma maior visibilidade. Os Chefes de Estado ou de Governo pretendiam incluir na Carta os princípios gerais consagrados na Convenção Europeia dos Direitos Humanos de 1950 e os resultantes das tradições constitucionais comuns dos países da UE. Para além disso, a Carta devia incluir os direitos fundamentais próprios dos cidadãos da UE, bem como os direitos económicos e sociais consagrados na Carta Social do Conselho da Europa e na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores. Refletiria também os princípios decorrentes da jurisprudência do Tribunal de Justiça e do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem. A Carta foi elaborada por uma convenção composta por um representante de cada país da UE e da Comissão Europeia, bem como por deputados do Parlamento Europeu e dos parlamentos nacionais. Foi formalmente adotada em Nice, em dezembro de 2000, pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho Europeu e pela Comissão Europeia. Em dezembro de 2009, com a entrada em vigor do Tratado de Lisboa, a Carta foi investida de efeito jurídico vinculativo, à semelhança dos Tratados. Para o efeito, a Carta foi alterada e proclamada pela segunda vez em dezembro de 2007. A Carta reúne num único documento os direitos que anteriormente se encontravam dispersos por diversos instrumentos legislativos, como a legislação nacional e da UE, bem como as convenções internacionais do Conselho da Europa, das Nações Unidas (ONU) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Conferindo visibilidade e clareza aos direitos fundamentais, a Carta cria segurança jurídica dentro da UE". UNIÃO EUROPEIA. *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia – Introdução*. Disponível em: <http://goo.gl/sGjBZ0>. Acesso em 30 mar. 2016.

[167] UNIÃO EUROPEIA. *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia – Sumário e Texto*. Disponível em: <http://goo.gl/TgFQHI>. Acesso em 30 mar. 2016.

[168] Entre os textos do direito positivo francês, é possível encontrar o indispensável artigo L. 4121-1 do Código do Trabalho segundo o qual "o empregador deve tomar as medidas necessárias para assegurar a a segurança e proteger a saúde física e mental dos trabalhadores. Estas medidas, de acordo com o artigo compreendem: ações de prevenção dos riscos profissionais; ações de informação e de formação; e o estabelecimento de uma organização e de meios de trabalho adaptados. O artigo traz ainda a previsão de que o empregador deve velar pela adaptação destas medidas de modo a dar conta das mudanças em circunstâncias de trabalho e promover a melhoria das situações existentes".

resultado não for cumprida, o responsável pela empresa pode, por sua responsabilidade, ser acionado judicialmente.

Em princípio, é possível deduzir da jurisprudência da Câmara Social da Corte de Cassação francesa que a obrigação do empregador é uma obrigação de resultado. De fato, a partir do julgamento[169] de 2002, referente ao amianto, o empregador passou a ter uma obrigação de segurança de resultado para com os trabalhadores. Assim, por consequência, ele deve evitar a exposição de seus empregados a todos os riscos (inclusive, ao menos em princípio, os psicossociais) e fazer tudo que estiver ao seu alcance para que a segurança e a saúde no âmbito da empresa estejam asseguradas.

É possível então ter em mente que, a partir deste julgamento e de outros no mesmo sentido, a responsabilidade do empregador em matéria de acidente do trabalho e de doença profissional pode ser acionada sem que seja necessário para a vítima trazer a prova de que teria havido uma falha por parte do empregador. A simples constatação da falta de cumprimento da obrigação de resultado seria suficiente a partir de então, não sendo condição para a invocação de tal responsabilidade a ocorrência de acidente de trabalho ou de doença profissional, uma vez que a mera exposição dos trabalhadores a riscos atrairia tal responsabilidade.

1.3.5.2 A aplicação da obrigação de segurança como resultado aos riscos psicossociais no trabalho

Apenas para lembrar, os riscos psicossociais envolvem essencialmente as patologias relacionadas ao *stress*, o esgotamento profissional (também chamado de *burnout*), o assédio, os comportamentos aditivos e compulsivos, o suicídio, a depressão, dentre outros.[170] É preciso ter em mente ainda que na França, assim como em diversos outros países,[171] o mal-estar psíquico causado pelo trabalho constitui hoje uma das problemáticas mais centrais quando se trata de saúde do trabalhador: não seria exagero dizer que o sofrimento no trabalho está hoje no coração das dificuldades dos trabalhadores e tem se tornado uma das principais preocupações dos empregadores.

---

[169] FRANÇA. *Cour de Cassation, Chambre Sociale*. Julgamento Público de 28 de fevereiro de 2002. N° da apelação: 00-11793. Disponível em: <https://goo.gl/9FXHoA>. Acesso em 30 mar. 2016.

[170] PESKINE, Elsa, WOLMARK, Cyril. *Droit du travail*. 10e Éd. Paris: Hypercours Dalloz, 2016, p.318.

[171] "A jurista canadense Anne-Marie Laflamme afirma que a epidemiologia do sofrimento mental mediado pelo trabalho manifesta-se como uma verdadeira pandemia dos tempos modernos, na medida em que apresenta um padrão similar quando se observa o conjunto dos países industrializados. Portanto, o problema não diz respeito a este ou aquele país em especial." BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais no Trabalho e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.45.

A aplicação da construção jurisprudencial francesa da "obrigação de resultado segurança" aos riscos psicossociais, na França, foi objeto de crítica por parte de alguns autores.[172] Segundo Patrice Adam[173], no entanto, sinaliza que o caminho teria sido acertado, sendo certo a utilização de tal construção jurisprudencial deveria se ampliar para além do assédio moral, vindo a contemplar todos os riscos psicossociais. E de fato, para o autor, a jurisprudência da Chambre Sociale da Cour de Cassation (Câmara Social da Corte de Cassação)[174] parece caminhar neste sentido. A obrigação de segurança como resultado tem sido na verdade colocada pelos juízes no coração da obrigação de prevenção para assegurar a efetividade do direito dos trabalhadores à proteção de sua saúde.

Para Marie-Ange Moreau, "*a obrigação de preservar a saúde dos trabalhadores é uma obrigação genérica que pesa sobre o empregador e que tem implicações tanto no campo da saúde física como no campo da saúde psíquica, incluindo a chamada obrigação de resultado segurança*".[175] Parece bastante lógico considerar que a primeira (saúde física), irredutivelmente associada à segunda (saúde mental), deveria ter o mesmo campo de aplicação,[176] salvo no caso de se pensar que a necessidade de assegurar a efetividade deste direito à saúde seria menos imperiosa quando em discussão os chamados riscos psicossociais. Em outras palavras, seria reduzir a discussão à existência de duas categorias de risco, uma delas merecedora de tutelas jurídicas principais às quais uma segunda categoria, entendida de segunda classe (de certa forma), não faria jus.

Se a natureza particular do risco psicossocial pode indubitavelmente justificar a aplicação de regras jurídicas específicas, permitindo um melhor tratamento da questão, ela não deveria ter, do

---

[172] RADÉ, Christophe. Harcèlement moral et responsabilité au sein de l'entreprise: l'obscur éclaircissement. *Droit Social,* nº 9-10, set./out., 2006, p.832.

[173] ADAM, Patrice. La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français. *Le Droit Ouvrier*, jun., 2008, p.320.

[174] A Justiça Judiciária tem na Corte de Cassação o seu órgão de cúpula. Criada em 1790, como órgão do Poder Legislativo, ela é composta de 87 Conselheiros, que não julgam matéria de fato, mas apenas de Direito. Ao reformar um Acórdão de Tribunal de Apelação, a Cassação não reexamina o mérito da matéria, mas apenas determina a outro Tribunal que julgue novamente a apelação. A Câmara Social da Corte de Cassação poderia ser comparada ao Tribunal Superior do Trabalho brasileiro.

[175] "L'obligation de préserver la santé des salariés est une obligation générale à charge de l'employeur qui se décline tant sur le terrain de la santé physique que de la santé psychique, en incluant l'obligation de résultat de sécurité". MOREAU, Marie-Ange. Pour une politique de santé dans l'entreprise. *Droit Social*, 2002, p.818.

[176] Esta aplicação da obrigação de segurança como resultado dentro do campo dos riscos psicossociais tornaria desnecessária qualquer referência à obrigação existente para o empregador de executar o contrato de trabalho de boa-fé (Código do Trabalho francês, art. L. 1222-1; antigo L. 120-4). Quando se discute a boa-fé no contrato de trabalho o trabalhador em "sofrimento" pode solicitar uma indenização pelo prejuízo sofrido (se o caso não estiver contemplado pela legislação de acidentes do trabalho e doenças profissionais), ou buscar a imputação ao empregador da responsabilidade pela ruptura do contrato de trabalho (uma espécie de conversão de um pedido de demissão em rescisão indireta, o que é conhecido no Brasil como "a justa causa" do empregador). No entanto, não é incomum que os tribunais inferiores ainda busquem a obrigação de boa fé nos casos em que a deterioração da condição mental do empregado acontece por falhas na empresa. Cita-se, por exemplo, o julgado nº 04/01185, de 27 de outubro de 2006 proferido pela Court d'Appel de Nancy.

ponto de vista da intensidade da obrigação de segurança que pesa sobre o empregador, nenhuma diferença de tratamento. A obrigação de segurança como resultado da qual o empregador é titular impõe ao mesmo tomar todas as medidas necessárias para assegurar a segurança e proteger a saúde física e mental dos trabalhadores.

A aplicação de tais regras dentro do domínio do assédio parece ser muito tranquila e não trazer maiores questionamentos. Este enquadramento jurídico teria por objetivo constranger o empregador a tomar medidas (de informação) visando a evitar a o aparecimento de processos assediadores, e uma vez existentes tais processos, que os mesmos sejam colocados a termo o mais rapidamente possível – o que leva quase sempre a sancionar (por falta grave)[177] o autor dessas atitudes culpáveis.[178]

Neste sentido, não seria impossível[179] sustentar que pesa sobre o empregador uma verdadeira "obrigação" de impor sanções ou mesmo de afastar o assediador.[180] No relatório de 2007 da Corte de Cassação, em sua terceira parte "Saúde e Trabalho" a corte consagrou a possibilidade de afastamento ao mesmo tempo em que se posicionou no sentido de parecer não haver outras formas legais de punir um trabalhador implicado em atos de assédio sexual e moral, causando prejuízo a outros trabalhadores, além da demissão por falta grave.[181] Não existem dúvidas de que uma sanção

[177] Em matéria de assédio moral podem ser citadas algumas decisões nas quais houve responsabilização do trabalhador que teve papel principal ou algum tipo de responsabilidade para a ocorrência do assédio como, por exemplo, o julgamento n° 06/12482, de 6 de novembro de 2007, proferido pela Court d'Appel em Aix-en-Provence e o julgamento n° 06/01460, de 23 de outubro de 2007, proferido pela Court d'Appel Dijon. Patrice Adam aponta que mais raramente a falta do trabalhador foi julgada como sendo séria (Court d'Appel de Paris, julgamento n° 05/0601831 de 31 de janeiro de 2007) ou mesmo grave (Court d'Appel de Nancy, julgamento nº 04/02735, de 10 de outubro de 2007) e que nesses dois últimos julgados os juízes destacaram uma vontade de desestabilizar a equipe de trabalho e a empresa. O autor aponta ainda, em matéria de assédio sexual, o julgado da Chambre Sociale da Court de Cassation de 5 de março de 2002 (apelação nº 00-40717) que fala em falta grave do trabalhador, responsabilizando o empregador por seu comportamento. ADAM, Patrice. La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français. *Le Droit Ouvrier*, jun., 2008, p.321.

[178] A *Chambre Sociale* da *Court de Cassation* decidiu que a ação de resição indireta do contrato de trabalho deve ser julgada improcedente quando restar provado que o empregador tenha afastado por falta grave o assediador e que não tenha faltado com a sua obrigação de prevenção. FRANÇA. *Cour de Cassation, Chambre Sociale*. Julgamento Público de 22 de março de 2006. N° da apelação: 03-44750. Disponível em: <http://goo.gl/uNDWeC>. Acesso em 29 set. 2015.

[179] ADAM, Patrice. Le harcèlement moral, *Répertoire Droit du Travail*. Paris: Dalloz, out. 2005, n° 175. ADAM, Patrice. Harcèlement moral: pleins feux sur l'obligation patronale de prévention. *Le Droit Ouvrier*, jan. 2007, p.1.

[180] A Câmara Social da Corte de Cassação, depois de ter dito que o empregador, ao tomar uma medida que não viesse a afetar a situação do assediador dentro da empresa (sua função, sua carreira ou sua remuneração) não havia promovido uma sanção disciplinar ao trabalhador e, depois de ter constatado que a transferência de cargo que teria lhe sido proposta referia-se a cargo localizado no mesmo setor geográfico em que o mesmo trabalhava anteriormente, pode decidir que a mutação proposta não teria tido o condão de modificar as condições de trabalho e que a demissão, justificada pelo único motivo da negativa do trabalhador a se submeter a essa modificação, seria sim por causa real, justa e séria. FRANÇA. *Cour de Cassation, Chambre Sociale*. Julgamento Público de 13 de junho de 2007. N° da apelação: 06-41368. Disponível em: <http://goo.gl/SmrWgI>. Acesso em 2 out. 2015.

[181] "En ce qui concerne plus particulièrement le harcèlement moral, il reste toutefois à déterminer si celui-ci, comme le harcèlement sexuel, constitue 'nécessairement' une faute grave (...). [Les dispositions légales] permettent-elles de

possa ser igualmente imposta, à parte de uma sanção por todo o assédio, a um trabalhador que, pelo seu comportamento culpável, tenha contribuído para o aparecimento de uma situação de sofrimento no trabalho.[182] Em relação aos julgados que se referem a tal obrigação e, evocando as regras que afetam o próprio fundamento dos atos e decisões patronais, Antoine Jeammaud destaca que "*os mais notáveis (...) são aqueles que impõem ao empregador a obrigação de sancionar o trabalhador culpável pelas práticas de assédio sexual ou moral em relação a outro trabalhador*".[183]

Ocorre que uma tal ação disciplinar, se for considerada legítima pela ótica da obrigação de segurança como resultado, da qual o empregador é titular, não poderia esgotar as medidas a serem tomadas por este. Isto porque não se pode olvidar a existência de uma multiplicidade de fatores de riscos psicossociais (e da sua inevitável interação), bem como das múltiplas "tensões" ocultas que podem gerar o sofrimento mental, recolocando na sombra a complexidade inerente à análise do problema prisocsosical em benefício de uma abordagem unifatorial inapropriada. Discute-se aqui abordagens que buscam ceder à tentação fácil do que representa seguir pelo atalho[184] que busca explicar os problemas de saúde mental no trabalho pela personalidade da vítima ou de um suposto agressor. Tentação frequentemente muito presente quando se está diante de casos que envolvem assédio, mas que deve ser evitada na medida que a organização do trabalho deve ser sempre colocada em questão, pois, conforme observa Pierre-Yves Verkindt: *"o tratamento de fundo do problema [do assédio] não pode se dar de outra forma que não seja pelo coletivo do trabalho porque se esses comportamentos são possíveis é também em razão de uma relativa tolerância do meio ou, no mínimo, por uma ocultação do fenômeno*".[185]

Patrice Adam afirma que para os outros riscos psicossociais uma conquista que parece existir é que o empregador não pode (mais) permanecer passivo. Toda organização pode, em um momento ou outro, se tornar patogênica. O empregador deve então implantar mecanismos de

---

sanctionner autrement que par un licenciement pour faute grave le comportement du salarié?". FRANÇA. *Cour de Cassation. Rapport Annuel 2007. La Santé au Travail.* Disponível em: <https://goo.gl/EAsDUF>. Acesso em 5 de out. 2015.

[182] A respeito cf. o julgamento n° 06/02282, de 8 de outubro de 2007 da Court d'Appel de Grenoble e ADAM, Patrice. L'obligation de sécurité de résultat ne s'épuise pas dans la sanction disciplinaire. *Semaine Sociale Lamy,* Supplément n° 1353, 13 mai. 2008, p.11.

[183] "Les plus remarquables (...) sont celles qui imposent à l'employeur de sanctionner le salarié coupable de pratiques de harcèlement sexuel ou moral à l'encontre d'un autre salarié". JEAMMAUD, Antoine. Le pouvoir patronal visé par le droit du travail. *Semaine Sociale Lamy*, Supplément nº 1340, 11 fev. 2008, p.24.

[184] A respeito deste "atalho" cf. SAHLER, Benjamin *et al*. *Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail*. Anact, 2007, p.50.

[185] "Le traitement de fond du problème [du harcèlement] ne peut être que collectif car si ces comportements sont possibles c'est aussi en raison d'une relative tolérance du milieu ou tout du moins d'une occultation du phénomène". VERKINDT, Pierre-Yves. Travail et santé mentale. *Semaine Sociale Lam*y, Supplément n° 1112, 3 mar. 2003, p.11.

monitoramento, através de ferramentas que permitam buscar e levantar indicadores que tenham por objetivo identificar rapidamente eventuais "espaços" onde existam tensões excessivas, dotando a organização de instrumentos capazes de regular, se necessário for, o que gera sofrimento. Um observatório do *stress* (como o que foi criado pela Renault) centrado em um monitoramento e rastreamento dos problemas ansiosos e depressivos dos trabalhadores (e não sobre a identificação dos fatores de risco) não responderia, por exemplo, em nada a este objetivo.[186]

Ficou para trás o tempo (jurídico) em que o empregador poderia se contentar em dizer que "ninguém estaria sofrendo em sua organização ou estabelecimento". Certamente não é mais possível negar a "lógica sistêmica" de caráter "fortemente probabilista[187] que caracteriza os riscos psicossociais e que podem tornar as coisas por vezes difíceis e problemáticas.

Assim, de acordo com a Corte de Cassação, a obrigação de segurança como resultado proíbe o empregador, dentro do exercício do seu poder diretivo, de tomar medidas que teriam por objetivo ou por efeito o comprometimento da saúde dos trabalhadores, podendo ainda o juiz suspender o exercício dos trabalhos em toda organização considerada patogênica.[188]

Doravante "*uma organização do trabalho deve ser olhada com uma lupa tendo em vista evitar os riscos ou, quando não for possível, reduzí-los, tanto quanto possível. E a verificação destes riscos visa tanto as ameaças à saúde física quanto à saúde mental*".[189] Certamente, em relação a esta última, as coisas poderão não ser tão simples. É "*que não se pode de antemão, salvo exceções, definir um meio profissional, uma política de gestão de recursos humanos, como sendo geradora automaticamente de stress ou julgar que tal transformação organizacional será patogênica*".[190]

---

[186] ADAM, Patrice. La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français. *Le Droit Ouvrier*, jun., 2008, p.322.
[187] SAHLER, Benjamin *et al*. *Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail*. Anact, 2007, p.46.
[188] FRANÇA. *Cour de Cassation, Chambre Sociale*, Julgamento Público de 5 de março de 2008. N° da apelação: 06-45.888. Disponível em: <http://goo.gl/nMkHmB>. Acesso em 5 de out. 2015.
[189] "Une organisation du travail doit être regardée à la loupe en vue d'éviter les risques ou, quand ce n'est pas possible, de les réduire autant que faire ce peut. Et cet examen des risques vise aussi bien les menaces sur la santé physique que mentales". HAUTEFORT, Marie. Note sous Court de Cassation, Chambre Sociale, jugement du 5 mars 2008. *Journal Sociale Lamy*, Supplément n° 231, 14 abr. 2008, p.11.
[190] "…qu'on ne peut pas préalablement, sauf exceptions, définir un milieu professionnel, une politique de gestion des ressources humaines, comme générant automatiquement du stress ou juger que telle transformation d'organisation sera pathogène". HAUTEFORT, Marie. Note sous Cour de Cassation, Chambre Sociale, jugement du 5 mars 2008. *Journal Sociale Lamy*, Supplément n° 231, 14 abr. 2008, p.11.

O enunciado jurisprudencial parece se “chocar” com a natureza particular do risco psicossocial. Quando se debruça sobre a vertente da “responsabilidade”, as dificuldades também aparecem seja quando o trabalhador buscar imputar ao seu empregador a responsabilidade pela ruptura do contrato da qual ele tomou iniciativa ou quando buscar caracterizar a responsabilidade civil de seu empregador. Neste ultimo aspecto (responsabilidade civil) que inclui a reparação do dano, a questão central é evidentemente saber se as consequências da exposição aos riscos psicossociais podem (ou deveriam) ser levadas em consideração para efeitos da legislação acidentária francesa, conhecida como legislação “AT-MP” (acidentes do trabalho/doenças profissionais). Isto implicaria, ao menos em princípio, a exclusão das regras de indenização oriundas do direito comum da responsabilidade civil (Codigo da Seguridade Social, art. L. 451-1). De toda maneira, conforme definiu a Câmara Social da Corte de Cassação, em 15 de novembro de 2006, um mesmo caso pode dar aso à aplicação dos dois regimes (o do regime acidentário e o regime da responsabilidade civil):

> CONTRATO DE TRABALHO, EXECUÇÃO – Assédio – Assédio moral – Prejuízo – Reparação – Cumulação com a legislação sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais – Possibilidade – Condições – Determinação. A legislação sobre acidentes do trabalho e doenças profissionais não apresenta obstáculo ao deferimento de perdas e danos ao trabalhador em reparação de um prejuízo causado pelo assédio moral do qual ele tenha sido vítima anteriormente à sua cobertura pelo regime da segurança social.[191]

O relatório “Nasse, Légeron” considera que este entendimento se daria conforme a lógica do funcionamento do sistema AT-MP (acidentes do trabalho/doenças profissionais). Segundo autores citados no relatório, para “*bem mensurar a amplitude financeira potencial dos fenômenos em questão, antes de regulamentá-los*”.[192] Nos casos de assédio moral, é sobre o fundamento do direito “comum” da responsabilidade que o trabalhador baseia geralmente as ações judiciais pela busca de reparação.

---

[191] CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Harcèlement - Harcèlement moral - Préjudice - Réparation - Cumul avec la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles - Possibilité - Conditions - Détermination. La législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime antérieurement à la prise en charge de son affection par la sécurité sociale. FRANÇA. *Cour de Cassation, Chambre Sociale*, Julgamento Público de 15 de novembro de 2006. N° da apelação: 05-41489. Disponível em: <http://goo.gl/82B260>. Acesso em 6 de out. 2015.

[192] “...bien mesurer l’ampleur financière potentielle des phénomènes en cause, avant de réglementer”. NASSE, Philippe; LÉGERON, Patrick; BERTRAND, Xavier. *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail.* Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, Rapport public, 2008, p.31.

Ainda no tocante à responsabilidade, vale mencionar que o relatório Nasse-Légeron destaca que se as violências, as atitudes que caracterizam assédio ou o transtorno do estresse pós-traumático[193] não trazem qualquer problema, quanto à identificação de suas causas e quanto à imputação de responsabilidades, o mesmo não ocorre com os outros riscos psicossociais.[194] Nesse sentido, os autores mencionam "*a falta singular que faz um consenso no que diz respeito aos problemas ligados ao stress e às possíveis consequências relacionadas a desordens ansiosas e depressivas*".[195]

Certamente, a consagração de uma obrigação de segurança como resultado dispensa a necessidade de se buscar uma falta no que se refere ao comportamento do empregador. Salvo em caso de força maior, a responsabilidade do empregador está implicada a partir do momento em que os problemas aparecem. A doutrina de Patrice Adam salienta ser preciso poder dizer ainda que estes problemas encontram sua origem – tomando-se uma expressão do contencioso do direito médico[196] – no trabalho.[197] E esta prova incumbiria ao trabalhador vitimado.

Em todo caso, o autor segue problematizando o fato de que seria importante saber se os problemas ansio-depressivos dos quais se queixam o trabalhador se enraízam nas múltiplas causas que atuam muitas vezes de forma sinérgica, uma vez que existe uma ressonância de uma causa na outra: causas profissionais que ressoam no ambiente laboral para uns e causas profissionais que ressoam na vida pessoal, para outros, sem prejuízo de ocorrerem problemas nas duas áreas ao mesmo

---

[193] Existe uma confusão frequente que por vezes aparece em torno do tema dos riscos psicossociais. Trata-se do uso de certas expressões como se fossem sinônimas ou, pelo menos faces de um mesmo problema. Essas expressões (assédio moral, estresse pós-traumático e violência no trabalho) possuem significados diferentes, embora relacionadas. O assédio moral seria uma espécie do gênero violência no trabalho, ao passo que o estresse pós-traumático, assim como outros transtornos de adaptação descritos nos manuais de psiquiatria representam possíveis reações patológicas às diversas espécies de violência que podem acontecer no ambiente de trabalho, dentre elas o assédio moral. Até mesmo o relatório Nasse-Legeron faz esta confusão. Para maior aprofundamento a respeito dos riscos psicossociais de um modo geral bem como das possíveis patologias mentais e de sobrecarga a eles associadas cf. BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*: São Paulo: LTr, 2015.

[194] No Brasil, o transtorno do estresse pós-traumático (TEPT) é a patologia relacionada com o trabalho que mais aparece nas estatisticas do INSS. A razão para isto diz respeito ao fato o diagnóstico ser mais fácil devido à forma característica pela qual o transtorno se expressa bem como pela presença invariável de um evento traumático marcante que antecede o início dos sintomas.

[195] "...le consensus dans l'identification des causes fait singulièrement défaut pour les troubles liés au stress et à leurs possibles conséquences anxieuses ou dépressives". NASSE, Philippe; LÉGERON, Patrick; BERTRAND, Xavier. *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*. Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, Rapport public, 2008, p.8.

[196] FRANÇA. *Cour de Cassation, Chambre Civile*, Julgamento Público de 9 de novembro de 1999. N° da apelação: 98-10010. Disponível em: <http://goo.gl/HKRVqK>. Acesso em 6 de out. 2015.

[197] ADAM, Patrice. La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français. *Le Droit Ouvrier*, jun., 2008, p.322.

tempo.[198] "*No trabalho como na vida privada, observa-se uma imbricação de sofrimentos, sejam estes de ordem física ou mental*".[199]

A pergunta que o doutrinador coloca então é: o que decidir a respeito disso? Seria o caso de se exigir que, para que ocorra a configuração da responsabilidade do empregador, isto é, para que se configure o caso de o empregador vir a responder, de uma maneira ou de outra, de que esta alteração da saúde mental do trabalhador tenha nas condições de trabalho as suas causas essenciais e determinantes?[200] Se sim, será que esta avaliação poderia se mostrar muito difícil de ser realizada? Ou poderiamos nos contentar em constatar que estas condições de trabalho tenham sido uma das causas que produziram, juntamente com outras, o prejuízo?

A discussão em torno da responsabilidade do empregador supõe que seja possível identificar dentro do trabalho, dentro de seu ambiente, de sua organização, suas modalidades de execução, as causas do sofrimento constatado. O contencioso do direito das relações sociais na França já tem dado exemplos de casos nos quais a responsabilidade do empregador pôde ser implicada pelo fato de os problemas psíquicos que atingiram o trabalhador terem sua origem nas disfunções manifestas da empresa (sobrecarga de trabalho ligada à desorganização dos serviços, dificuldades nos relacionamentos, conflitos interindividuais que o empregador tenha deixado que se desenvolvessem...). Mas para além desses casos, uma dúvida aflora. E não se imagina que ela possa se resolver com a elaboração de uma lista legal de "organizações" (que tornam as pessoas) doentes.

E é preciso dizer mais. O assédio moral se caracteriza por atitudes "objetivas", "materialmente verificáveis", que proporcionam voluntariamente um atentado à dignidade de um trabalhador, causando-lhe sofrimento. A personalidade do trabalhador assediado não está, juridicamente, implicada nos processos de assédio. Este último se constitui do lado de fora, isto é, no exterior da personalidade do trabalhador atingido (a exemplo do risco físico, o risco de assédio moral é, por

---

[198] INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (INRS). Stress et risques psychosociaux: concept et prévention. *Documents pour le médecin du travail* n° 106, 2ème trimestre 2006, p.169. Disponível em: <http://goo.gl/01u3Ne>. Acesso em: 31 ago. 2015.

[199] "Au travail comme dans la vie privée, on observe une imbrication des souffrances, que celles-ci soient d'ordre psychique ou mental". CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL. *Organisations du Travail et Nouveaux Risques pour la Santé des Salariés.* Rapport présenté par Mme Elyane Bressol, 2004, p.67. Disponível em: <http://goo.gl/it8Y52>. Acesso em 7 set. 2015.

[200] Seguindo a inspiração da alínea 4, do art. L. 461-1 do Código da Seguridade Social relativa ao reconhecimento "hors tableaux" de uma doença profissional, isto é, o reconhecimento de uma doença profissional que não esteja prevista como tal.

assim dizer, indiferente à singularidade da pessoa que é exposta) e da representação que ela tem da situação de trabalho.[201]

Contudo, Patrice Adam afirma que esta relação é menos clara para os outros riscos psicossociais para os quais as características da personalidade parecem desempenhar um papel importante. Sua justificativa repousa na premissa, apresentada por este autor, de que entre o sofrimento do trabalhador e a organização do trabalho se intercala a representação mental que o primeiro tem a respeito da segunda (de suas limitações e exigências) e as expectativas, necessidades (de reconhecimento, por exemplo) ou motivações que são próprias a cada pessoa. A apreensão psíquica de uma mesma situação pode variar bastante entre os indivíduos (e para o mesmo indivíduo, ela pode variar também de acordo com os momentos de vida) que se vêem confrontados.[202] Insuportável para uns, para Benjamin Sahler a situação pode ser motivante para outros:

> ...a infinita variedade de 'sujeitos', seja por suas características físicas, psicológicas, sociais, sua história, seus projetos e a interação a cada vez diferente dentro de um novo coletivo de trabalho, faz com que seja praticamente impossível de prever como um dado sujeito reagirá frente a uma situação de tensão no trabalho.[203]

Se esta implicação da individualidade – que participa da complexidade inerente aos riscos psicossociais e contribui para tornar a prevenção mais difícil – não exclui evidentemente que se possa localizar dentro das condições objetivas de execução do trabalho as causas de sofrimento constatadas, ela pode, contudo, tornar mais difícil este trabalho de identificação. Seria possível apostar que, nesse contexto, alguns empregadores, deixando-se agradavelmente deslizar para um caminho psicologizante, não deixarão de pleitear que não é o trabalho que tornou doente o assalariado, mas sim a representação que ele teria feito de seu trabalho e da qual ele é o único responsável (em linguagem civilista se diria que o prejuízo teria sido causado por culpa exclusiva da vítima). A respeito disso vale dizer que trabalhos importantes, principalmente os da ANACT a

---

[201] Ter a sensação de estar sendo assediado nem sempre significa que de fato a pessoa esteja sendo assediada. Conflitos acontecem e são relativamente comuns.

[202] ADAM, Patrice. La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français. *Le Droit Ouvrier*, jun., 2008, p.323.

[203] "…l'infinie variété des 'sujets', que ce soit par leurs caractéristiques physiques, psychologiques, sociales, leur histoire, leurs projets et l'interaction à chaque fois différente dans un contexte collectif de travail nouveau, fait qu'il est quasiment impossible de prévoir comment un sujet donné réagira face à une situation de tension au travail". SAHLER, Benjamin *et al*. *Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail*. Anact, 2007, p.4.

respeito da noção de "tensões excessivas",[204] ajudam a ver de forma melhor e mais objetiva estas causas de sofrimento.

1.3.5.3 De uma obrigação de resultado a uma obrigação de meios reforçada: os riscos psicossociais e a mudança na jurisprudência da Corte de Cassação ocorrida em 2015

Na França, a integração dos riscos psicossociais dentro do campo da obrigação patronal de segurança de resultado (enquanto construção jurisprudencial juslaboralista) é sem dúvida o ponto que suscita o maior número de questões na seara jurídica. Construída dentro do campo dos riscos físicos e sobre o terreno do regime específico de indenização dos acidentes de trabalho e doenças profissionais,[205] a questão que se coloca é se esta obrigação teria vocação para cobrir (todos) os riscos psicossociais.

A questão abrange vários aspectos. A primeira relaciona-se com a intensidade: no que diz respeito à obrigação patronal de promover a segurança e a saúde, no campo dos riscos psicossociais, estaríamos diante de uma obrigação de meios ou de resultado? Em nota referente ao julgamento da público da apelação nº 05-43914, de 21 de junho de 2006 pela Câmara Social da Corte de Cassação francesa, Francis Saramito observa que ficou consagrado que, em matéria de assédio moral, trata-se sim de uma obrigação de resultado segurança.[206] Outros julgados foram proferidos na sequência de modo que a jurisprudência se consolidou neste sentido, ao menos no que diz respeito ao assédio moral.[207] [208] No que concerne ao contencioso do assédio moral, a referência à obrigação de resultado segurança, que pesa sobre o empregador, passou a aparecer de forma cada vez mais frequente nas motivações das decisões judiciais.[209]

A síndrome de *burnout* não é reconhecida na França como acidente de trabalho e até muito pouco tempo também não era reconhecida como doença profissional. A Lei relativa ao diálogo social de 17 de agosto de 2015, também conhecida como Lei "Rebsamen" incluiu, a partir de sua

---

[204] SAHLER, Benjamin *et al*. *Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail*. Anact, 2007.
[205] BLATMAN, Michel. L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes. *Semaine Sociale Lamy,* Supplément n° 1295, 19 fev. 2007.
[206] SARAMITO, Francis. Responsabilité du salarié auteur du harcèlement pour inobservation de l'obligation de prendre soin de la sécurité et de la santé de ses copréposés (article L. 230-3 CT). Cassation Sociale, 21 juin 2006, Bulletin des arrêts des chambres civiles de la Cour de cassation, V, nº 223. *Le Droit Ouvrier*, 2006, p.535.
[207] FRANÇA. *Cour de Cassation, Chambre Sociale*. Julgamento Público de 21 de fevereiro de 2007. N° da apelação: 05-41741. Disponível em: <http://goo.gl/AX1iIA>. Acesso em 29 set. 2015.
[208] CASADO BOLIVAR, Christophe. Harcèlement moral et obligation de sécurité de résultat: une nouvelle "équation infernale?"*Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 215, 10 jul. 2007, p.4-8.
[209] Cita-se como exemplos de julgados que se seguiram àquele: (i) o julgamento nº 06/03872, de 24 de janeiro de 2007 da Court d'Appel de Montpellier; (ii) o julgamento nº 06/00293, de 23 de agosto de 2007, da Court d'Appel de Toulouse; e (iii) o julgamento nº 06/02197, de 13 de setembro de 2007 da Court d'Appel de Chambéry.

publicação, o reconhecimento das doenças psíquicas dentro das chamadas doenças profissionais (artigo L. 461-1 do Codigo da Seguridade Social modificado pela lei relativa ao diálogo social) o que incluiu o *burnout*.

Entretanto, a extensão de tal dispositivo deve ser relativizada porque existem doenças que permanecem “hors tableaux” (fora da tabela de doenças profissionais) e ainda necessitam ter sua origem puramente profissional comprovada. Um decreto ou algum tipo de regulamento ainda está por vir para determinar as modalidades de tratamento destes casos. No mais, o legislador requereu ao Parlamento um relatório, a ser entregue antes do dia 1º de junho de 2016 sobre a possibilidade de integração das doenças psíquicas na tabela das doenças profissionais – o que facilitaria o tratamento dos trabalhadores atingidos (art. 33 da Lei n° 2015-994 de 17 de agosto de 2015 relativa ao diálogo social).

O fato é que o empregador é responsável pela saúde física e mental dos seus empregados no âmbito da empresa, na medida que o mesmo estaria vinculado por uma obrigação de resultado. Esta tem sido a jurisprudência da Corte de Cassação desde 2002. Todavia, toda construção jurisprudencial está em constante evolução e, ao que parece, ao ser confrontada com o tema dos riscos psicossociais, a Corte de Cassação aparentemente passou a entender o instituto da obrigação de segurança de resultado de forma restritiva, alterando inclusive sua natureza. Ao que parece, conforme atualização jurisprudencial bastante recente, o empregador, prevenido e reativo, seria recompensado por este comportamento, ainda que a segurança e saúde como resultado não tenha sido alcançada.

Na verdade, sua responsabilidade não seria mais invocada sistematicamente se as medidas de prevenção tiverem sido colocadas em prática – o que, em nosso sentir, desnaturaliza o instituto da obrigação de segurança de resultado que, em princípio, nunca teve esta concepção. Como o próprio nome diz, os empregadores sempre foram responsabilizados pelo atingimento de um resultado, a despeito de todo e qualquer meio de prevenção que tenha sido utilizado.

1.3.5.3.1 O caso FNAC

O grupo FNAC havia concebido um projeto de reorganização para o ano de 2012 visando a centralizar em nível regional as funções de apoio (recursos humanos e finanças) que se encontravam separadas nas lojas. Este projeto foi acompanhado de um plano de manutenção de empregos relativo a três sociedades e a postos de trabalho nas áreas de recursos humanos, serviços

financeiros e comunicação. O Comitê Central e diversos CHSCTs de estabelecimentos implicados no projeto demandaram então que fosse designado um especialista afim de avaliar a carga adicional de trabalho que ele poderia trazer para as funções envolvidas. O relatório elaborado por estes comitês apontava o risco de transferência de carga de trabalho que o projeto colocava sobre os diretores de loja, os responsáveis de RH e os responsáveis financeiros.

Se apoiando neste relatório 14 CHSCTs e vários sindicatos acionaram o Tribunal de Grande Instance (TGI) de Créteil e demandaram a anulação do projeto. Na ação ajuizada as alegações eram no sentido de que a FNAC teria falhado em cumprir as suas obrigações legais em matéria de prevenção dos riscos psicossociais ao não identificar os riscos de stress induzidos pela sobrecarga de trabalho que a reorganização traria. No dia 18 de setembro de 2012, o TGI de Créteil rejeitou a estas demandas as quais seriam posteriormente acolhidas pela Corte de Apelações de Paris, em 13 de dezembro de 2012. Em seu julgado, a Corte de Apelações de Paris fez três afirmações basicamente:

1. Antes de toda reorganização que vise a redução de postos de trabalho, o empregador tem a obrigação de identificar os riscos psicossociais que a mudança possa acarretar para os trabalhadores. Logo, é preciso avaliar as possíveis transferências de carga de trabalho. Se for o caso, o empregador deverá igualmente precisar as medidas que ele deverá implementar para prevenir ou gerir estes riscos psicossociais.

2. Quando uma organização der início a uma modificação das condições de trabalho, o CHSCT deve obrigatoriamente ser informado e consultado, afim de que se possa se pronunciar. A esse respeito, o empregador deverá ter "*elementos quantitativos sobre as transferências de carga de trabalho induzidas pelo projeto de reorganização FNAC*", número este que constitui para a Corte de Apelações "*um critério essencial de avaliação de riscos psicossociais que possam resultar de uma sobrecarga de trabalho caracterizada e objetivamente geradora de stress*".[210]

3. A Corte de Apelações não proíbe a FNAC de gerir sua reorganização, mas lhe demanda:

> Completar a informação para os CHSCTs através da comunicação e compartilhamento de documentos úteis relativos à avaliação e à quantificação da carga de trabalho transferida aos trabalhadores que restarão em seus postos de

[210] CARON, Vincent. RPS: une prévention renforcée en cas de restructuration. *Le blog RH et Droit Social*, 24 mai 2013. Disponível em: <http://goo.gl/wvRkL6>. Acesso em 14 abr. 2016.

> trabalho, requisito indispensável para a pesquisa de medidas de prevenção complementares a serem colocadas em prática.[211]

Ainda dentro da mesma perspectiva, vale mencionar que a Segunda Câmara Civil da Corte de Cassação publicou em 8 de novembro de 2012 um acórdão segundo o qual "*um empregador não pode ignorar ou se desobrigar de dar atenção a dados médicos que tenham por objeto o stress no trabalho e suas consequências para os trabalhadores que dele são vítimas*"[212]. Neste caso, um redator chefe que trabalhava 70 horas por semana para compensar a diminuição no quadro de empregados que haviam pedido demissão da empresa foi vítima de um infarto do miocárdio. Neste caso a medicina já tem extensa literatura sobre os perigos de se trabalhar nestas condições.

1.3.5.3.2 O caso da Caisse d'Épargne

No final de 2007, a direção da Caisse d'Épargne da região de Rhône-Alpes implementou um sistema de avaliação de performances dos seus trabalhadores que consistia em um método de *benchmark* (comparação e fixação de metas) o qual visava a avaliar de maneira contínua os resultados dos empregados da área comercial e ainda os comparando. Uma excelente definição do sistema de *benchmark,* adotado pela Caissed'Épargne, foi dada por Pierre-Yves Verkindt, professor na Escola de Direito da Sorbonne (Université Paris I – Panthéon-Sorbonne), em entrevista concedida a Fraçoise Champeaux:

> O *benchmark* tem sua origem no campo do *marketing* e a sua transposição como modo de organização do trabalho trouxe efeitos deletérios. Sua adoção coloca os trabalhadores em concorrência. Estes passam a ter um único objetivo: fazer melhor do que os outros. O *benchmark* (versão RH) não é um método de avaliação do trabalho, por princípio fundado em critérios objetivos e precisos, mas um sistema de organização do trabalho destinado a garantir a gestão da performance dos trabalhadores. O *benchmark*, manipulado desta forma, aparenta então ser uma internalização, dentro de uma empresa ou de um setor de atividade qualquer, de uma lógica de mercado particularmente violenta, qual seja: a do capitalismo selvagem. Considera-se o interior da empresa como um mercado, onde cada trabalhador vê suas performances serem analisadas em comparação à performance dos outros colegas. O estabelecimento desta concorrência pode ser organizado em vários níveis como foi o caso em questão [...] concorrência entre agências bancárias, concorrência induzida entre os trabalhadores de cada agência bancária. A importância do risco está ligada à convergência destes dois modos de

[211] CARON, Vincent. RPS: une prévention renforcée en cas de restructuration. *Le blog RH et Droit Social*, 24 mai 2013. Disponível em: <http://goo.gl/wvRkL6>. Acesso em 14 abr. 2016.
[212] FRANÇA. *Cour de Cassation, 2ème Chambre Civile*. Julgamento Público de 8 de nobembro de 2012. N° da apelação: 11-23855. Disponível em: <https://goo.gl/mwBZQK>. Acesso em 18 mai. 2016.

> concorrência. [...] esta dupla comparação, uma vez que é permanente e generalizada, se torna um fator de risco psicossocial.[213]

Nesse sitema, a parte variável da remuneração de cada trabalhador dependeria então dos resultados destas avaliações, realizadas primeiro entre agências, e depois entre os trabalhadores alocados em uma mesma agência. Tão logo foi colocado em prática este sistema de avaliação diversos órgãos e instituições alertaram por mais de uma vez a direção da Caisse d'Épargne a respeito do perigo que o mesmo representava para a saúde dos trabalhadores. Dentre estas instituições, que fizeram diversas críticas ao sistema adotado, podemos citar: a inspeção do trabalho, o CHSCT, os assistentes sociais e os médicos do trabalho.

> Todas estas críticas, de forma concertada, se amontoam para denunciar os múltiplos efeitos particularmente perniciosos e prejudiciais resultantes da organização do trabalho implementada pelos patrões: um atentado à dignidade, um sentimento de instabilidade, uma culpabilização permanente, um sentimento de vergonha, uma incitação perniciosa para desrespeitar a regulamentação e uma multiplicação de problemas físicos e mentais constatados junto aos trabalhadores.[214]

Em resposta aos alertas recebidos, a direção da empresa colocou em prática um observatório dos riscos psicossociais, um serviço gratuito do tipo "0800", assim como um "Plano de Ação Qualidade de Vida no Trabalho". Julgando estas medidas insuficientes e denunciando o "verdadeiro terror" que o novo sistema de avaliações veio instalar, o sindicato SUD acionou o Tribunal de Grande Instance (TGI) de Lyon em março de 2011 e demandou a anulação da comparação entre trabalhadores. Em 4 de setembro de 2012, o Tribunal deu razão ao sindicato e afirmou que "*o empregador não respeitou a obrigação de resultado que pesa sobre o mesmo, ao instaurar como modo de organização do trabalho a comparação, a qual compremete gravemente a saúde dos trabalhadores*".

O Tribunal destacou igualmente "*o stress provocado por um tal sistema de avaliações o qual abre espaço para práticas abusivas que colocam a performance antes da satisfação da clientela*". Em resumo, o Tribunal estimou que "*o único objetivo que existe em tal sistema é que o trabalhador seja melhor que os outros*" e que "*a atualização diária e permanente do sistema de avaliações*

---

[213] CHAMPEAUX, Françoise. Le management rattrapé par le droit. Le TGI de Lyon vient de juger que l'organisation collective de travail basée sur le *benchmark* compromet gravement la santé des salariés. *Semaine Sociale Lamy*, n°1551, 13 set. 2012. Disponível em: <http://goo.gl/I4ilaC>. Acesso em 17 out. 2015.

[214] SAURIN, Patrick. Organisation du travail: Sud BPCE fait condamner la Caisse d'Epargne de Rhône-Alpes et fait interdire son organisation du travail reposant sur le *benchmark*. Communiqué de presse du Sud BPCE du 4 septembre 2012. *Mediapart*, 5 set. 2012. Disponível em: <http://goo.gl/gcnTYO>. Acesso em 17 out. 2015.

cria um stress constante". Em consequência deste entendimento o Tribunal proibiu a Caisses d'Epargne da região do Sul de Rhône-Alpes de recorrer a este sistema e a condenou a pagar ao Sindicato SUD 10.000 euros a título de indenização por perdas e danos por ter colocado os empregados afetados para concorrer entre si. [215]

1.3.5.3.3 O caso AREVA

Ao ser chamada a se posicionar sobre os males atuais de nossa sociedade, a Corte aparentemente mudou sua posição tradicionalmente estabelecida em relação a outros riscos ocupacionais e aliviou a responsabilidade do empregador dando à obrigação de segurança o sentido comum que ela teve por longo tempo no que diz respeito aos conflitos entre empregador e empregado. O acórdão referente a julgamento envolvendo a empresa AREVA de 22 de outubro de 2015 diz respeito a questões envolvendo riscos psicossociais para os trabalhadores.

Conforme o acórdão, a sociedade AREVA consultou as instituições representativas dos trabalhadores e à Autoridade de Segurança Nuclear antes de colocar em prática um projeto de reestruturação da empresa e de externalização (a direção seria confiada a um administrador externo). O projeto foi anunciado em julho de 2010 e colocado em prática em 2011. A sociedade AREVA queria confiar a uma empresa terceirizada certas atividades de manutenção. Dois sindicatos (a Confederação Geral dos Trabalhadores da AREVA e a Confederação Geral dos Trabalhadores de Energia Nuclear) acionaram o Tribunal de Grande Instância (TGI) de Paris, na tentativa de anular a colocação em prática de referido projeto, alegando o enfraquecimento da capacidade de gerenciamento de riscos por parte da empresa além da geração de riscos psicossociais importantes. Por uma decisão do TGI de Paris datada de 5 de julho de 2011, o projeto foi anulado devido aos riscos psicossociais que seriam suportados pelos trabalhadores. A sociedade AREVA interpôs então recurso de apelação desta decisão perante a Corte de Apelações de Paris.

Segundo a Corte de Apelações de Paris, no caso, os riscos psicossociais não estariam determinados e as condições de trabalho não autorizariam a interdição da implementação do projeto pela via litigiosa. A Corte de Apelações subordina a interdição de uma medida atentatória à saúde e à dignidade dos trabalhadores à exigência de um certo grau de gravidade – o que não estaria presente no caso. Ademais, conforme o julgamento da Corte, as diversas medidas de

[215] LIBÉRATION. *La Caisse d'Epargne Rhône-Alpes condamnée pour avoir mis ses employés en concurrence*. 5 set. 2012. Disponível em: <http://goo.gl/peFvzX>. Acesso em 14 abr. 2016.

acompanhamento colocadas em prática, por requisição da sociedade AREVA resultaram em uma redução do risco psicossocial produzido pelo projeto.

Os sindicatos ingressaram com um recurso perante a Corte de Cassação, com fundamento na suposta violação do artigo L. 4121-1 do Código do Trabalho francês. Segundo as alegações sindicais seria proibido, para o empregador, no exercício do seu poder de direção, tomar as medidas que teriam por objeto ou por efeito comprometer a saúde, a segurança e a dignidade dos trabalhadores. Acrescentaram ainda que o projeto teria gerado, nos trabalhadores, um elevado *stress* o qual desencadeou patologias do espectro ansioso e depressivo.

No mais, no recurso apresentado pelos sindicatos, os mesmos afirmam que os trabalhadores foram constrangidos, após a implementação do projeto, de treinar, para além das suas atividades normais de trabalho, seus sucessores, em condições absolutamente degradantes, e com a certeza de dever se adaptar a um novo posto de trabalho.

A questão que se colocou perante a Corte de Cassação foi: o empregador satisfaz a sua obrigação de segurança, perante os trabalhadores, se ele tiver colocado em prática medidas, juntamente com a implementação do projeto, visando a prevenir e a reduzir os riscos psicossociais trazidos pelo mesmo? A obrigação do empregador, em matéria de segurança, é de resultado ou de meios?

A Corte de Cassação rejeitou o recurso dos sindicatos assim como suas demandas. O projeto de reestruturação da sociedade AREVA foi então mantido com base na fundamentação de que o empregador teria iniciado: um processo de reclassificação dos trabalhadores; um plano global de prevenção dos riscos psicossociais com um dispositivo de escuta e de acompanhamento assim como um dispositivo de evolução das condições de vida no trabalho e na formação dos gerentes. Esta iniciativa foi implementada na reestruturação e deu lugar a um acompanhamento mensal. Na opinião da corte, o empregador, tendo colocado em prática um acompanhamento dos trabalhadores, para limitar a sua exposição aos riscos psicossociais, estaria então cumprindo sua obrigação de segurança.

1.3.5.3.4 O caso Air France

Em outro julgado, observa-se que o reconhecimento do transtorno do estresse pós-traumático, do *burnout* e de outras doenças psíquicas como sendo de origem profissional pode realmente estar começando a esconder a responsabilidade pela obrigação de segurança de resultado que o

empregador possuía até então em matéria de saúde do trabalhador, incluída aí a responsabilidade de prevenção em relação aos riscos psicossociais. Esta conclusão deriva do fato de que, recentemente, a Câmara Social da Corte de Cassação se pronunciou sobre a obrigação de segurança de resultado e transtorno do estresse pós-traumático, em um caso envolvendo a companhia aérea Air France.

Na situação em questão, o empregador afirma ter "feito de tudo" para ajudar o trabalhador que havia sido vítima de um trauma por ocasião dos eventos do 11 de setembro de 2001, em Nova York. O empregado ingressou na justiça requerendo perdas e danos pelo fato de o empregador não ter cumprido com a sua obrigação de segurança de resultado tendo em vista o fato de sofrer de estresse pós-traumático. Em seu posicionamento, a Corte de Cassação considerou que: não ignora a obrigação legal que lhe pesa, de tomar todas as medidas necessárias para assegurar a segurança e proteger a saúde física e mental dos trabalhadores, o empregador que justifica ter tomado todas as medidas previstas pelos artigos L. 4121-1 e L. 4121-2 do Código do Trabalho francês.[216]

Segundo o artigo L. 4121-1 do Código do Trabalho francês, o empregador deve tomar as medidas necessárias para garantir a a segurança e proteger a saúde física e mental dos trabalhadores. Estas medidas, de acordo com o artigo compreendem: ações de prevenção dos riscos profissionais; ações de informação e de formação; e o estabelecimento de uma organização e de meios de trabalho adaptados. O artigo traz ainda a previsão de que o empregador deve velar pela adaptação destas medidas de modo a dar conta das mudanças em circunstâncias de trabalho e promover a melhoria das situações existentes.

Segundo o artigo L. 4121-2, o empregador deve colocar em prática as medidas previstas no artigo L. 4121-1 sobre os fundamentos dos princípios gerais de prevenção seguintes: evitar riscos; avaliar os riscos que não podem ser evitados; combater os riscos em sua fonte; adaptar o trabalho ao homem, em particular no que concerne à concepção dos postos de trabalho assim como a escolha dos equipamentos de trabalho e de métodos de trabalho e de produção, em vista de notadamente limitar o trabalho monótono e o trabalho candenciado e de reduzir os efeitos destes sobre a saúde; atualizar-se em relação à evolução da técnica; substituir o que é perigoso pelo que não for perigoso ou pelo que for menos perigoso; planejar a prevenção integrando-a, dentro de um conjunto coerente, a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais, notadamente os riscos relacionados ao assédio moral,

[216] FRANÇA. *Cour de Cassation, Chambre Sociale*. Julgamento Público de 25 de novembro de 2015. N° da apelação: 14-24.444. Disponível em: <https://goo.gl/Lh2gDk>. Acesso em 29 mar. 2016.

tal qual definido pelo artigo L. 1152-1[217]; tomar medidas de proteção coletiva dando às mesmas prioridade sobre as medidas de proteção individual; e, por fim, dar instruções apropriadas aos trabalhadores.

Deveria tal decisão ser vista como uma reviravolta na jurisprudência ou simplesmente como uma correta flexibilização na aplicação do instituo da obrigação de segurança de resultado? Esta imposição se transformaria então em uma obrigação de meios reforçada? Para o Presidente da Câmara Social da Corte de Cassação, por ocasião de sua intervenção na jornada de debates "Actualité sociale", ocorrida em 14 de janeiro de 2016, estar-se ia diante de uma flexibilização da aplicação do instituto que precisaria ser confirmada através do acompanhamento das próximas decisões da Câmara Social a respeito desta questão.[218]

A decisão de 22 de outubro de 2015 (AREVA) foi confirmada pela decisão de 25 de novembro de 2015 (Air France).[219] Antes destas duas decisões, a obrigação de segurança do empregador era considerada como uma obrigação de resultado. Atualmente, é possível afirmar que a Corte de Cassação francesa acaba de solenemente por fim a esta obrigação de resultado, tal qual vinha sendo concebida há bastante tempo.

Doravante, o instituto parece refletir uma obrigação de meios reforçada, sendo que a exoneração será sempre difícil de se operar, pois, ainda que não se trate de uma responsabilidade automática, o empregador não deverá demonstrar apenas que tomou medidas úteis ou necessárias (termos que foram utilizados algumas vezes em acórdãos recentes). Ele deverá demonstrar ter tomado "todas" as medidas previstas no Código do Trabalho. Logo, a responsabilidade dos empregadores, em caso de descumprimento da obrigação de segurança, poderá ainda ser acionada, na medida que a lista de medidas prevista pelos artigos L. 4121-1 e L. 4121-2 do Código do Trabalho é obrigatória.[220]

Este abrandamento jurisprudencial mantém a busca por uma proteção efetiva da saúde e da segurança dos trabalhadores. Certamente encorajará mais empresas a agir em favor da segurança, para serem capazes de provar a sua diligência e ações tomadas com antecedência. Isto certamente

---

[217] De acordo com o artigo L.1152-1, "nenhum trabalhador deve sofrer ações repetidas de assédio moral que tenham por objeto ou por efeito uma degradação de suas condições de trabalho suscetíveis de trazer prejuízos a seus direitos e à sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional".

[218] FOCUS RH. *Risques psychosociaux: les dernières évolutions sur le burnout et l'obligation de sécurité de résultat du chef d'entreprise*. 1 fev. 2016. Disponível em: <http://goo.gl/jQSv9q>. Acesso em 30 mar. 2016.

[219] FRANÇA. *Cour de Cassation, Chambre Sociale*. Julgamento Público de 25 de novembro de 2015. N° da apelação: 14-24.444. Disponível em: <https://goo.gl/Lh2gDk>. Acesso em 29 mar. 2016.

[220] TOURNAUX, Sébastien. L'obligation de sécurité de l'employeur, retour à la case départ. *Lexbase Revues*: La lettre juridique nº 636, 10 dez. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/nI9MUi>. Acesso em 12 abr. 2016.

deve conter a tendência à qual se assistia até então de invocar sistematicamente a violação da obrigação de segurança, o que acabará também, eventualmente, esvaziando-as de seu significado.

1.3.6 A democracia social para a saúde (mental): riscos psicossociais e algumas outras formas de prevenção

Prevenir os riscos profissionais supõe a mobilização coletiva de diferentes atores[221] (internos ou externos à empresa), a associação de múltiplas competências e saberes, próprios de uma natureza que permita uma abordagem global destes riscos. Esta exigência pluridisciplinar, às quais as evoluções normativas recentes ocorridas França deram corpo e substância[222] [223] [224] – mas em relação às quais o Ministério do Trabalho francês elaborou há alguns anos um primeiro balanço não satisfatório[225] –, valem mais ainda para os riscos psicossociais cuja natureza particular faz entrar no "campo de uma complexidade totalmente nova".[226]

As ferramentas, os métdos, os procedimentos, que podem ser colocados em prática a título de uma política de prevenção de riscos profissionais vão evidentemente bem além do que as regras de direito impõem ou propõem, conforme afirma François Daniellou, ergonomista e professor do Institut Polytechnique de Bordeaux: "*...o que é possível esperar dos avanços jurídicos e institucionais não pode substituir a necessária negociação, setor por setor, de representações compartilhadas da situação atual e futura dos trabalhadores, sobre a evolução das relações sociais e dos processos...*".[227]

---

[221] MOREAU, Marie-Ange. Pour une politique de santé dans l'entreprise. *Droit Social,* 2002, p.825.

[222] Inscrita na Diretiva-Quadro de 12 de junho de 1989, e promulgada pelo Acordo Nacional Interprofissional de 13 de setembro de 2000, a iniciativa pluridisciplinar foi finalmente colocada em prática pela Lei de 17 de janeiro de 2002 (Codigo do Trabalho, art. L. 4622-4; antigo art. L. 241-2) e os Decretos n° 2003-546 de 24 de junho de 2003 (Circulaire DRT 2004/01 de 13 de janeiro de 2004 relativa à colocação em prática da pluridisciplinariedade nos serviços de saúde e trabalho) e n° 2004-760 de 28 de julho de 2004.

[223] DEDESSUS-LE-MOUSTIER, Nathalie. La pluridisciplinarité au travail: analyse juridique. *Travail et emploi* n° 103, jul./set. 2005, p.65.

[224] GARRIGOU, Alain. D'une approche pluridisciplinaire à une intervention pluridisciplinaire en santé au travail, *Performances*, nº 31, nov./dez. 2006, p.3.

[225] Balanço da colocação em prática da pluridisciplinariedade em matéria de saúde e prevenção dos riscos profissionais, elaborado e publicado através da Direção Geral do Trabalho, em dezembro de 2007.

[226] SAHLER, Benjamin *et al*. *Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail*. Anact, 2007, p.48.

[227] "ce qu'il est possible d'espérer des avancées juridiques et institutionnelles ne peut pas se substituer à la nécessaire négociation, secteur par secteur, de représentations partagées de la situation actuelle et à venir, et d'un accord entre dirigeants d'entreprises et représentants des salariés, sur l'évolution des relations sociales et de processus de conception (...)". DANIELLOU, François. Les atteintes à la santé au travail, un gâchis humain mais aussi économique. *La revue de la CFDT*, nov/dez. 2004, p.9.

Mesmo que algumas vezes as medidas colocadas em prática moldem e forjem formas jurídicas, o fato é que a eficacidade destas medidas não depende necessariamente da existência de leis, pois resta que o direito público do trabalho francês oferece caminhos para a atuação de diferentes atores dentro da empresa: trabalhadores, representantes dos trabalhadores, médico do trabalho e inspetor do trabalho são exemplos de diferentes níveis de atuação que possuem diferentes maneiras de agir sobre o terreno da prevenção dos riscos profissionais.[228]

A verdade é que se trata quase de um lugar comum: o empregador tem o dever de envolver os trabalhadores, seus representantes eleitos e os sindicatos na política de saúde colocada em prática pela empresa.[229] [230] [231] O artigo 4º do Acordo-Quadro europeu de 8 de outubro de 2004 sobre o *stress* reafirma: "*as medidas de prevenção deverão ser colocadas em prática com a participação e colaboração dos trabalhadores e ou de seus representantes*".[232] Exigência esta que já estava presente no artigo 11 da Diretiva-Quadro nº 89/391 de 12 de junho de 1989[233] e que está insculpida pela Convenção nº 187 da OIT (item 1.4.4) que trata do quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho (2006).[234]

Na França, o Protocolo do Acordo Interprofissional de 12 de março de 2007[235] sobre a prevenção, a tarificação e a reparação dos riscos profissionais insiste sobre a "*necessidade de desenvolver um diálogo entre os trabalhadores e o gerente responsável pelo estabelecimento ou pela empresa sobre a saúde e a segurança*". Esta "exigência democrática", a bem dizer, não é verdadeiramente

---

[228] ADAM, Patrice. La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français. *Le Droit Ouvrier*, jun., 2008, p.324.

[229] Segundo a OIT, as políticas e os programas contra o *stress* e a violência, para serem eficazes, exigem uma cooperação e um diálogo entre os empregadores, os trabalhadores e seus representantes. ORGANISATION INTERNATIONAL DU TRAVAIL (OIT). *Projet de recueil de directives pratiques sur la violence et le stress au travail dans le secteur des services: une menace pour la productivité et le travail décent*, 2003, point 1.4.4.

[230] "Porque sofrer não quer dizer estar doente. Ao contrário, quem sofre está sob o risco de adoecer, caso o sofrimento não seja socializado (...). Quem, melhor do que um colega ou do que um representante dos trabalhadores está em condições de entender que nós podemos sofrer em um posto de trabalho?" DESSORS, Dominique. Ecouter la souffrance, c'est déjà agir. *Santé & Travail*, n° 44, jul. 2003, p.36.

[231] Ainda no que tange ao dever que o empregador tem de envolver os trabalhadores, seus representantes eleitos e os sindicatos na política de saúde colocada em prática pela empresa, cabe dizer que não é raro que esta exigência esteja inscrita em normas convencionais como, por exemplo, a Convenção Coletiva Nacional de 12 de julho de 2001 do comércio de produtos predominantemente alimentícios no atacado e no varejo.

[232] UNION EUROPÉENNE. *Accord-cadre du 8 octobre 2004 sur le stress au travail*. Disponível em: <https://goo.gl/J9Iqj5>. Acesso em 31 jan. 2016.

[233] UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva-Quadro nº 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho*. Disponível em: <http://goo.gl/gdXqlm>. Acesso em 31 jan. 2016.

[234] ORGANISATION INTERNATIONAL DU TRAVAIL (OIT). Projet de recueil de directives pratiques sur la violence et le stress au travail dans le secteur des services: une menace pour la productivité et le travail décent, 2003, point 1.4.4.

[235] MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES ET DE LA SOLIDARITÉ. Conventions Collectives. Accord Interprofessionnel du 12 mars 2007 relatif à la prévention, à la tarification et à la réparation des risques professionnels. Disponível em: <http://goo.gl/b567dx>. Acesso em 1 fev. 2016.

nova e sua importância está longe de poder ser creditada exclusivamente à questão dos riscos psicossociais.[236] Para se ter uma idéia da amplitude de uma tal exigência, tomemos o início dos anos 1980, quando se deu a criação, pelas leis de 4 de agosto de 1982 e de 23 de dezembro de 1982, do CHSCT[237] e do direito de expressão direta e coletiva (Código do Trabalho, art. L. 2281 e seguintes; correspondente ao antigo). Em todo caso, conforme observa Isabelle Vacarie, a filosofia dessas duas leis se mostra como sendo essencialmente a mesma, ou seja, a idéia de se "*desenvolver a capacidade de expressão dos trabalhadores sobre as condições de trabalho, sobre as exigências de saúde em um período no qual as condições estão sendo profundamente modificadas pelas mutações tecnológicas indispensáveis à modernização das empresas*".[238]

1.3.6.1 O lugar do trabalhador

Conforme aponta o Relatório Bressol, lutar contra os riscos psicossociais supõe reabrir a "caixa preta do trabalho real", ou seja, ir além das normas prescritas, e apreender o trabalho tal como ele é vivido, concretizado, realizado. Nesse cenário de riscos psicossociais no trabalho crescentes, emergentes, aprender a resignificar a palavra do trabalhador, isto é, de cada trabalhador, se torna então algo essencial, incontornável. "*Nenhum sistema de gestão da saúde e da segurança no*

---

[236] A necessidade de conscientização dos atores sociais está presentas em diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho. No Brasil, a conscientização dos atores aparece com frequência como uma obrigatoriedade nas Normas Regulamentadoras sobreSaúde e Segurança no Trabalho editadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.

[237] O Comitê de Higiene e Segurança e de condições de trabalho (CHSCT) é, na França, uma instituição representativa dos trabalhadores no seio das empresas ou da administração destas. As competências dos CHSCTs cobrem duas áreas: a saúde e a segurança no trabalho e as condições de trabalho. Com o intuito de promover a melhoria da saúde e da segurança dos trabalhadores, a Organização Internacional do Trabalho preconizou em 1929 a organização dentro das empresas de comitês de segurança. Na França, inicialmente previstos em certas indústrias (metalurgia em 1926), os comitês de higiene e de segurança (CHS) seriam instituídos apenas em 1941. Em 1947, eles se tornam obrigatórios nos estabelecimentos industriais que contassem com ao menos 50 trabalhadores ou em outros setores que contassem com pelo menos 500 trabalhadores. Considerando a melhoria das condições de trabalho, as comissões de mesmo nome (as chamadas CACT) foram instituídas no seio dos comitês de empresa para os estabelecimentos com mais de 300 empregados. Enfim, em 1982, os Comitês de Higiene e Segurança (CHS) e os Comitês para Melhoria das Condições de Trabalho (CACT) se fundiram para formar os CHSCT. Em 17 de abril de 1991, a Corte de Cassação reconheceu a personalidade jurídica deste Comitês. O CHSCT resta uma instância especializada com relação à polivalência do Comitê de empresas – assim como uma instância de proximidade com relação ao estabelecimento – mas ela é desde então um ator inteiramente à parte no que diz respeito à empresa. Dentro dos estabelecimentos públicos, o sistema das CHSCT foi instituído de início no serviço público hospitalar. A Lei de 5 de julho de 2010 estendeu o campo de aplicação dos CHSCT a todas os serviços públicos do Estado e territórios. A reforma termina em 2014 para os territórios. Qualquer que seja o setor, público ou privado, as reuniões dos CHSCT reúnem o seu presidente (geralmente o empregador é assessorado por colaboradores próximos), uma delegação representativa dos trabalhadores e os convidados a título consultivo. A implantação dos CHSCT e o modo de designação da delegação dos trabalhadores variam de acordo com o setor (no caso, no serviço público esta designação ocorre de forma diversa em relação ao setor privado). Por outro lado, as atribuições e o funcionamento destas instâncias são próximos, mesmo considerando os diferentes setores. Os textos legislativos correspondentes estão reagrupados dentro do Código do Trabalho francês para o setor privado e para o serviço público hospitalar. No que diz respeito aos demais serviços públicos, eles fazem parte do estatuto geral.

[238] VACARIE, Isabelle. Travail et santé: un tournant. *Les transformations du droit du travail,* Etudes offertes à G. Lyon-Caen, Dalloz, 1989, p.334.

trabalho pode funcionar de forma verdadeira e durável se os trabalhadores não estiverem diretamente implicados na elaboração e implantação das ações de prevenção". Ou, muito frequentemente "*as mudanças organizacionais são concebidas sem qualquer diálogo ou troca com os trabalhadores, que são os principais interessados e atingidos por movimentos como esse*".[239]

Em outras palavras, para reduzir o sofrimento seria necessário melhorar a "democracia no trabalho", dando mais espaço para a palavra e para a experiência dos trabalhadores. Como observa com precisão Michèlle Bonnechère:

> A vigilância exigida do trabalhador pelo antigo artigo L. 230-3 do Código do Trabalho [atual artigo L. 4122-1 do mesmo Código] não teria por único efeito permitir a constatação de uma eventual falta disciplinar ou de sua responsabilidade. A obrigação que o trabalhador possui de cuidar de sua segurança e de sua saúde implica que ele tenha os meios para isso, e que sua experiência, seu conhecimento do posto e da unidade de trabalho, em resumo, sua dignididade enquanto trabalhador, sejam respeitadas.[240]

Patrice Adam[241] argumenta que dentro do campo específico dos riscos psicossociais, uma ferramenta mereceria sem dúvida alguma ser redescoberta no direito do trabalho francês, qual seja: o direito de expressão direta e coletiva. Nesse sentido, afirma ainda que, ao mesmo tempo, a mobilização de uma outra ferramenta (o direito de aposentadoria) poderia trazer problemas.

1.3.6.2 Um direito de expressão que precisaria ser reiventado: o direito de alerta e de retirada

Parece oportuno trazer os ensinamentos de Dejours sobre o caráter vivo que o trabalho possui. Para o autor, a técnica estaria subordinada à subjetivação das experiências individuais em suas situações reais de trabalho, ou seja, o trabalho prescrito em manuais não pode ser jamais medido e apreendido como a realidade do trabalho. Esta, por seu caráter vivo e colaborativo, passa inclusive pela interação do corpo do trabalhador com seu objeto de trabalho.

> Tudo o que acabo de descrever não é válido apenas para o artesão. É verdadeiro para o piloto de caça: pilota-se um avisão com suas vísceras, e não com procedimentos e manuais. O sujeito torna-se um bom motorista quando sente o

[239] CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL. *Organisations du Travail et Nouveaux Risques pour la Santé des Salariés*. Rapport présenté par Mme Elyane Bressol, 2004, p.109. Disponível em: <http://goo.gl/it8Y52>. Acesso em 7 set. 2015.
[240] BONNECHÈRE, Michèle. Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail. *Le Droit Ouvrier*, 2003, p.453.
[241] ADAM, Patrice. La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français. *Le Droit Ouvrier*, jun. 2008, p.324.

> carro até a pontinha do para-lama e do para-choque, como se também fossem envolvidos, protegidos por sua pele. E quando cruza um ônibus separado apenas por um fio de cabelo, sente o baixo do espinhaço estremecer. Presente o roçar das carrocerias, como se fosse com a sua própria pele. E para pilotar uma central nuclear, as coisas seguem o mesmo rumo, ou ainda para comunicar-se com o público. Tudo acontece através do corpo, da capacidade de sentir, a escuta, ou a perda de interesse por parte do auditório. A professora primária segura a sua classe porque tem o pulso sobre as crianças, sabe como conquistar sua atenção, mesmo quando cansadas, pois tudo o que acontece em sala penetra cada um de seus poros. A habilidade técnica, o sentido técnico pressupõe para cada atuação um processo de "subjetivação" da matéria e dos objetos que podem ser descritos em detalhes tal como o propuseram Böhle e Mikau na teoria da "atividade subjetivante" – *Subjektivierendes Handeln* – que pinça suas fontes na fenomenologia, muito particularmente na fenomenologia de Merleau-Ponty. Os gregos já detinham uma concepção desta inteligência do corpo e que designavam como métis, a inteligência astuciosa.[242]

Patrice Adam sustenta que, no tocante ao enfrentamento dos riscos psicossociais na França, os espaços de informação e de diálogo devem ser colocados em prática, de acordo com as modalidades que permitam a cada trabalhador falar livremente, sem o risco de represálias. Mas mesmo assim, observa que jamais será suficiente escutar os trabalhadores, uma vez que seria necessário também compreender e integrar as observações e críticas sobre o sofrimento no trabalho colocadas por estes nas mudanças organizacionais e gerenciais.

A esse respeito, o autor argumenta que o direito de expressão direta e coletiva, instaurado a título experimental em 1982, e perenizado em 1986, poderia, depois de muitos anos de um profundo "coma", ser ressucitado. Como já foi dito há quase vinte anos, na Circular DRT n.º 3 de 4 de março de 1986, este direito "*repousa sobre a idéia de que o trabalhador que exerce um trabalho ocupa um lugar privilegiado para analisar os diferentes aspectos e para propor melhorias que possam ser incorporadas ao mesmo*".[243] E de fato, o trabalho é vivo e ninguém melhor do que os próprios trabalhadores envolvidos em suas tarefas cotidianas para analisar, criticar e propor melhorias.

Em todo caso, as normas jurídicas francesas oferecem igualmente ao trabalhador individualmente considerado outros meios para se fazer ouvir dentro do campo específico da saúde no trabalho. O trabalhador pode acessar o chamado direito de alerta. Não se trata na verdade de uma faculdade, mas de uma obrigação, que está presente no art. L. 4131-1 (antigo art. L. 231-8, alínea 1 et 2) do Código do Trabalho francês. Outra possibilidade, esta sim uma faculdade, é o direito de se retirar

---

[242] DEJOURS, Christophe. *Trabalho e emancipação*. Brasília: Paralelo 15, 2002, p.29.
[243] DÉVERNOIS, Bruce. *Revitaliser le droit d'expression des salariés pour refonder le dialogue social*. Disponível em: <http://goo.gl/wJelvA>. Acesso em 5 fev. 2016.

de uma situação de trabalho perigosa, que está previsto no Código do Trabalho, art. L. 4131-3 (antigo art. L. 231-8-1).[244]

Classicamente apresentado como um prolongamento na vida profissional do direito à integridade física,[245] [246] [247] o direito de retirada teria aplicação então no campo da saúde mental? A esse respeito é importante registrar que o Conselho Econômico e Social afirmou em parecer de 10 e 11 de abril de 2001,[248] considerar que seria necessário adicionar, à primeira alínea do artigo L. 231-8 do Código do Trabalho francês, quando se fala da noção de "risco grave e iminente para a vida ou para a saúde do trabalhador", os dizeres "tanto física quanto mental". Esta proposta não foi objeto de atenção por parte da Lei de 17 de janeiro de 2002, ainda que em outras partes do Código do Trabalho francês este diploma tenha tido o cuidado de promover alterações no sentido de adicionar ao substantivo "saúde" os termos "física e mental".

Uma segunda pergunta que emerge na atualidade: estaria o direito de retirada de certa forma paralisado dentro do campo dos riscos psicossociais? Certamente, este silêncio por parte da Lei de 17 de janeiro de 2002 é motivo para decepção em relação ao legislador. Ocorre que esta prerrogativa individual faz parte dos chamados princípios gerais de prevenção que são, a partir da publicação da Lei de 17 de janeiro de 2002, dominados ou subentendidos por uma concepção global sobre a saúde no trabalho. Desta forma, parece difícil compreender o exercício do direito de retirada como estando limitado aos riscos físicos corridos pelo trabalhador.[249] Da mesma forma, é preciso valorizar alguns julgados que reconheceram como legítimo o direito de retirada exercido por um trabalhador vítima de assédio sexual.[250]

---

[244] CHAUMETTE, Patrick. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le droit de retrait du salarié. *Droit Social*, nº 6, jun. 1983, p.425.

[245] MURCIER, Jean Paul. Origine, contenu et avenir de l'obligation générale de sécurité. *Droit Social*, nº 7-8, jul./ago. 1988, p.614.

[246] BONNECHÈRE, Michèlle. *Le droit du travail*. Paris: La Découverte, Collection Repères, 1997, p.65.

[247] Mais recentemente Salmon Bertrand analisou, em sua tese de doutorado, o direito de retirada como sendo o primeiro pilar do direito do trabalhador a um trabalho seguro: cf. SALMON, Bertrand. *Le droit de la santé et de la sécurité au travail – vers un droit au travail sûr*. Thèse Droit, Université de Nantes, 2000, 437p.

[248] DEBOUT, Michel. Le harcèlement moral au travail. Avis et rapports du Conseil Économique et Social. *Journal officiel de la République française*, abr. 2001. Disponível em: <http://goo.gl/nfsKKF>. Acesso em 8 set. 2016.

[249] E a partir disso, é importante registrar que a Lei de 23 de dezembro de 1982, ao introduzir o direito de retirada no Código do Trabalho francês, se inspirou fortemente no art. 13 da Convenção nº 155 da OIT. A leitura combinada dos artigos 3º e 13 desta Convenção mostra que ela já reconhecia o direito de o trabalhador se retirar de uma situação de trabalho perigosa para sua saúde física e mental.

[250] CARLES, Mélanie. Le recours au droit de retrait par la salariée victime de harcèlement sexuel. Note sur l'arrêté de la Cour d'appel de Riom (4ème Chambre Civile), du 18 juin 2002. *Le Droit Ouvrier*, jan. 2004, p.31-33.

Patrice Adam[251] afirma que seria plausível pensar na extensão desta solução ao assédio moral (ou a certas formas de violência) mas que, no entanto, o mesmo não valeria para outros riscos psicossociais (como o *stress* por exemplo) em relação aos quais a noção de risco grave e iminente poderia – exceto em casos particulares – estar sujeita a infinitas discussões. O autor pondera que seria melhor se inspirar no direito existente para criar um direito de retirada específico para esta categoria de risco. O mesmo valeria para o direito de alerta do qual dispõem os membros do CHSCT.[252] Nesse sentido, vale reforçar que o relatório Nasse-Légeron propõe igualmente estender o direito de alerta dos membros do CHSCT aos riscos graves ligados à organização e intensificação do trabalho e às formas de gestão não respeitosas do indivíduo.[253]

1.3.6.3 Os representantes dos trabalhadores

A questão da saúde no trabalho não pode ser tratada sob o ângulo estritamente individual. Os princípios gerais de prevenção recomendam que a abordagem coletiva dos fatores de risco de um modo geral seja iniciada pelo ponto de vista coletivo. No caso da saúde mental não seria diferente, sendo possível dizer inclusive que o combate a esta fonte de "mal-estar" no trabalho deva ser, em princípio, exclusivamente coletiva.[254] Destarte, os representantes dos trabalhadores passam a possuir um papel de grande importância no que tange à implementação de uma política de prevenção dos riscos profissionais dentro da empresa.[255]

A proposta, aparentemente simples, encontra, nas normas jurídicas francesas, múltiplas expressões.[256] Todavia, se os representantes dos trabalhadores têm, na grande maioria dos casos, uma consciência bastante forte sobre as questões ligadas à proteção dos corpos dos trabalhadores, o mesmo não vale, por diversas razões, para os riscos psicossociais.[257] Ainda, a formação destes

---

[251]ADAM, Patrice. La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français. *Le Droit Ouvrier*, jun., 2008, p.325.
[252] Art. L. 4131-2 do Código do Trabalho francês (antigo art. L. 231-9).
[253] NASSE, Philippe; LÉGERON, Patrick; BERTRAND, Xavier. *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail.* Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, Rapport public, 2008, p.34.
[254] VERKINDT, Pierre-Yves. Travail et santé mentale. *Semaine Sociale Lamy,* Supplément n° 1112, 3 mar. 2003, p.10.
[255] MARASCHIN, Joëlle. L'atout d'une présence syndicale. *Santé & Travail*, n° 62, abr. 2008, p.22. A respeito cf. também o protocolo do Acordo de 12 de março de 2007 sobre a prevenção, a tarificação e a reparação dos riscos profissionais.
[256] HÉAS, Franck. Les représentants du personnel et la question de la santé au travail. *Semaine Sociale Lamy,* Supplément n° 1196, 27 dez. 2004.
[257] Patrice Adam observa que a elaboração de estratégias de defesa coletiva ou individual por parte dos trabalhadores pode conduzir a uma negação do sofrimento exprimido além de poder ocorrer muitas vezes um desconhecimento a respeito dos métodos ou das ferramentas que poderiam ser mobilizadas no combate aos riscos psicossociais. O autor fala ainda de outros prováveis problemas como a possibilidade de surgimento entre estes representantes de um sentimento de incompetência (por vezes alimentado pelo discurso dos gestores da empresa: "vocês não são psicólogos"); o medo de não conseguir desvendar o entrelaçamento das causas pessoais e profissionais do sofrimento;

representantes no que concerne a estes novos riscos, às ferramentas e métodos utilizáveis, é um imperativo que condiciona a eficácia, a pertinência e a própria existência da intervenção destes atores no campo dos riscos psicossociais.[258]

1.3.6.3.1 O CHSCT na linha de frente

Os Comitês de Higiene e Segurança das Condições de Trabalho (os CHSCTs), estão evidentemente na linha de frente. Isto porque:

> A importância do papel do CHSCT está atualmente reavivada pela constatação de um desenvolvimento das doenças ligadas à instabilidade das estruturas e à degradação das condições de emprego pela demanda constante de aumento da produtividade. Amplificação do *stress*, carga mental excessiva e aumento da angústia se tornam sintomas cotidianos do mal-estar.[259]

O Plano Saúde no Trabalho 2005-2009[260] destaca que o CHSCT que se "*beneficia de uma imagem favorável*" deve tomar a dianteira no que diz respeito à cultura da prevenção a ser instaurada dentro das empresas. A Lei de 17 de janeiro de 2002 expressamente estendeu a competência destes comitês para a proteção da saúde mental dos trabalhadores.[261] Este comitê poderia assim, dentre outras coisas, suscitar toda iniciativa que for considerada útil, por exemplo, a criação de uma célula paritária de vigilância sobre o sofrimento no trabalho e propor ao empregador ações de prevenção, notadamente em matéria de assédio moral e sexual.[262]

---

a tendência a compreender a questão do sofrimento através do filtro deformador do assédio moral, a inclinação a pensar que o sofrimento no trabalho é antes de tudo um sinal de fraqueza, de uma falha individual e que este problema surgiria por responsabilidade exclusiva do trabalhador. ADAM, Patrice. La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français. *Le Droit Ouvrier*, jun., 2008, p.325.

[258] No Relatório Nasse-Légeron há uma proposta de introdução por via regulamentar de um módulo sobre os riscos psicossociais na formação dos membros do CHSCT. NASSE, Philippe; LÉGERON, Patrick; BERTRAND, Xavier. *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail.* Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, Rapport public, 2008, p.34.

[259] SAADA, Rachel. Le CHSCT, acteur de la prévention. *Le Droit Ouvrier*, mar., 2003, p.90.

[260] MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA COHÉSION SOCIALE. *Plan Santé au Travail 2005-2009*, p.65. Disponível em: <http://goo.gl/5uCzan>. Acesso em 6 fev. 2016.

[261] Código do Trabalho francês, art. L. 4612-1 (antigo art. L. 236-2).

[262] Código do Trabalho francês, art. L. 4612-3 (antigo art. L. 236-2, alínea 4): "Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé" (O comitê de higiene, de segurança e de condições de trabalho contribui para a promoção e prevenção dos riscos profissionais dentro do estabelecimento e suscita toda iniciativa que possa ser considerada útil nesta perspectiva. Ele pode propor notadamente as ações de prevenção do assédio moral e do assédio sexual. A negativa do empregador deve ser motivada).

Em caso de perigo grave e iminente, seus membros podem se valer da prerrogativa chamada direito de alerta que a eles é inerente.[263] É o CHSCT (a exemplo do que ocorre com a CIPA no Brasil), que deve se reunir sempre que ocorrer algum acidente (por exemplo, uma tentativa de suicídio) que tenha resultado ou que poderia ter resultado em consequências graves.[264] Trata-se de um Comitê que realiza pesquisas em matéria de acidentes do trabalho e doenças profissionais.[265] O CHSCT deve enfim ser consultado antes de toda decisão de planejamento importante que modifique as condições de higiene e de segurança ou as condições de trabalho,[266] assim como sobre todo projeto importante de introdução de novas tecnologias.[267] Em relação a este último aspecto, a extensão de seu campo de intervenção, no tocante aos riscos psicossociais, poderia obrigar o empregador a submeter essas mudanças e todo um conjunto de decisões a consulta, sob pena de crime de obstrução (*délit d'entrave*).

O contencioso atual já fornece alguns exemplos nesse sentido. Existem julgados parisienses,[268] confirmados pela Corte de Cassação, [269] [270] os quais consideram que a implementação de entrevistas de avaliação cujos desafios possuem manifestamente uma natureza capaz de gerar uma pressão psicológica sobre os trabalhadores resultando assim em repercussões sobre as suas condições de trabalho, exigem que o CHSCT seja consultado previamente. Em decisão mais antiga, o Tribunal de Instância Superior de Nanterre já havia considerado que o código de conduta implementado pelo empregador – o qual se analisa como um aditivo ao regulamento interno da empresa – deveria ter sido submetido ao CHSCT, uma vez que, conforme o texto da decisão, a "*sua aplicação poderia interferir na saúde mental dos trabalhadores*".[271]

Observa-se que as decisões patronais que podem interferir na saúde mental dos trabalhadores de uma empresa aparecem como um fator bastante importante nos referidos julgados. De acordo com estas decisões, não restaria nenhuma dúvida de que a implementação de dispositivos de

[263] Código do Trabalho francês, artigo L. 4131-2 (antigo art. L. 231-9).
[264] Código do Trabalho francês, art. L. 4614-10 (antigo art. L. 236-2-1).
[265] Código do Trabalho francês, art. L. 4612-5 (antigo art. L. 236-2, alínea 3).
[266] Código do Trabalho francês, art. L. 4612-8 (antigo art. L. 236-2, alínea 7).
[267] Código do Trabalho francês, art. L. 4612-9 (antigo art. L. 236-2, alínea 7).
[268] PERU-PIROTTE, Laurence. Court d'Appel de Paris (14ᵉ ch. B), julgamento de 3 de novembro de 2006, apelação n° 06-6935. *Le Droit Ouvrier*, nº 708, 2007 p.339.
[269] FRANÇA. Cour de Cassation, *Chambre Sociale*. Julgamento Público de 28 de novembro de 2007. N° da apelação: 06-21.96. Disponível em: <http://goo.gl/unBEIW>. Acesso em 15 fev. 2016.
[270] BÉRAUD, Jean-Marc. Entretien annuel d'évaluation des salariés, consultation du CHSCT et déclaration auprès de la CNIL. *Le Droit Ouvrier*, nº 715, 2008, p.49.
[271] SARAMITO, Francis. Note sur le jugement du Tribunal de Grande Instance de Nanterre, 6 out. 2004. Obligation de respecter la procédure d'élaboration du règlement intérieur et l'article L. 120-2 CT. *Le Droit Ouvrier*, 2005, p.219.

whistleblowing,[272] a implantação das formas de avaliação em 360º, deveriam ser objeto de consulta ao CHSCT. Os mecanismos de avaliação e remuneração individual bem como todos os demais métodos que revelam a chamada gestão por mérito, supostamente não deveriam escapar a uma consulta ao CHSCT.

Em todo caso, os CHSCT somente investirão eficazmente sobre o terreno acidentado dos riscos psicossociais se eles tiverem condições para isso. Em relatório publicado pelo Conselho Econômico e Social (CES) de autoria de Christian Dellacherie afirma-se que "*dentro de um contexto marcado por uma profunda evolução do domínio da saúde e da segurança no trabalho, aparentemente os CHSCT devem ter seus meios de ação reforçados*".[273] As diretivas lançadas pelo CES a este respeito são: a possibilidade de os membros do CHSCT serem eleitos pelos trabalhadores, aumento do crédito de horas de delegação, aumento da duração do mandato dos eleitos, melhoria da taxa de cobertura das empresas com mais de 50 trabalhadores. No mesmo sentido, o Ministro do Trabalho à época afirmou ser favorável às propostas de que o papel dos CHSCT seja reforçado no domínio da prevenção de riscos psicossociais "*através de uma melhor formação, da extensão do dispositivo (direito) de alerta l'extension e do prolongamento do mandato de seus membros*".[274]

Alguns autores diagnosticam um "*verdadeiro aumento na potência*" do CHSCT, "*um verdadeiro renascimento da instituição*". [275] Nas normas jurídicas sem dúvida, nos discursos políticos e sindicais também, mas na prática não é o que se observa, pois é preciso ter em mente que apenas 25% dos estabelecimentos que estão enquadrados na obrigatoriedade não possuem CHSCT (e que dentro das empresas de 50 a 100 trabalhadores, apenas 59% possuem o Comitê).[276] Portanto, parece ingenuidade sustentar que, inalteradas as condições em que suas missões não cessam de se enriquecer e de se tornarem mais complexas, o CHSCT poderá se tornar este ator incontestável da saúde dos trabalhadores dentro da empresa.

---

[272] *Whistleblowing* (em tradução literal: soprar um apito) equivale a denunciar, isto é, alertar para a existência de irregularidades na gestão e no funcionamento de empresas ou instituições.
[273] CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL. *L'avenir de la médecine du travail*. Avis présenté par Mme Christian Dellacherie, 2008, p.34. Disponível em: <http://goo.gl/s6bxwL>. Acesso em 13 abr. 2016.
[274] DESRIAUX, François. *Le CES donne son avis sur la médecine du travail*. Santé & Travail, n° 62, abr. 2008, p.8.
[275] BÉAL, Stéphane; FERREIRA, Anna; RAULT, Olivia. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail: une instance en devenir. *Journal Social Lamy*, set. 2007, n° 217, p.9.
[276] DARES. Premières informations - Premières synthèses, n° 5-1, fev., 2007.

Do mesmo modo, seria necessário eventualmente tomar medidas para permitir às microempresas e empresas de pequeno porte se beneficiarem de estruturas "equivalentes" ao CHSCT.[277] [278] Melhorar as condições do CHSCT é uma necessidade; utilisar os meios e condições existentes também é. Assim, o direito de perícia reconhecido ao CHSCT (Código do Trabalho francês, art. L. 4614-12; antigo art. L. 236-9) é, até onde se sabe, muito raramente utilizado. Conforme informa Rachel Saada apenas 1% dos CHSCT fizeram uso deste direito.[279]

Não restam dúvidas de que seria possível recorrer a este órgão na qualidade de perito dentro do campo dos riscos psicossociais. O CHSCT pode assim ser utilizado quando um risco grave for constatado dentro do estabelecimento ou em caso de um projeto de modificação importante no que concerne às condições de higiene e de segurança no trabalho. Em 28 de novembro de 2007 ocorreu o caso inaugural em que esta expertise do CHSCT foi invocada em um acórdão da Câmara Social da Corte de Cassação, ao julgar uma demanda contenciosa em matéria de sofrimento no trabalho.

Diversas jurisdições admitiram que o risco grave pode ser proveniente de um sofrimento psíquico diretamente ligado ao ambiente profissional, às relações hierárquicas e à organização do trabalho.[280] [281] Constatando assim que "*a situação de tensão crônica extrema existente no seio do estabelecimento persiste, a despeito do plano de ação implementado pela direção*", a Corte de Apelações de Versailles considerou que "*esta situação, geradora de problemas para muitos trabalhadores, constitui um risco grave para a saúde e a segurança devidamente constatado, no sentido do que diz o art. L 236-9 do Código de Trabalho francês (atual art. L 4614-12) (...)*".[282] Mais recentemente ainda, a Corte de Apelações de Paris considerou válido o fato de o CHSCT ter recorrido a um perito com fundamento na existência de um risco grave sob justificativa de que

[277] O Plano "Santé au Travail 2005-2009" sugere aos parceiros sociais refletir sobre as modalidades desejáveis de uma representação dos trabalhadores em matéria de saúde no trabalho em pequenas estruturas. MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA COHÉSION SOCIALE. *Plan Santé au Travail 2005-2009*, p.65. Disponível em: <http://goo.gl/5uCzan>. Acesso em 6 fev. 2016.

[278] O médico psiquiatra Patrick Légeron observa que "os níveis de *stress* são um pouco mais elevados nos pequenos estabelecimentos (aqueles com menos de dez trabalhadores), ao mesmo tempo em que eles são um pouco menos elevados nos estabelecimentos muito grandes (aqueles com 2000 ou mais trabalhadores). LÉGERON, Patrick. Le stress au travail: de la performance à la souffrance. *Droit Social,* dez., 2004, p.1087. Disponível em: <http://goo.gl/B7pbX8>. Acesso em 13 abr. 2016.

[279] SAADA, Rachel. Le CHSCT, acteur de la prévention. *Le Droit Ouvrier*, mar., 2003, p.91.

[280] TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE LYON (TGI). Julgamento de 28 de abril de 2002. *Le Droit Ouvrier*, 2003, p.95.

[281] TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE MARSEILLE. Julgamento de 3 de fevereiro de 1999. *Le Droit Ouvrier,* 2003, p.96.

[282] COURT D'APPEL DE VERSAILLES. Julgamento de 24 de novembro de 2004. *Semaine Social Lamy*, fev., 2005, n° 1203, p.10.

teria sido estabelecido um "*clima deletério, um mal-estar considerável, existente no seio do estabelecimento, gerando prejuízos e problemas para vários trabalhadores*".[283]

1.3.6.3.2 Outras instituições representativas dos trabalhadores

Além do CHSCT, os outros órgãos que funcionam como representantes dos trabalhadores podem igualmente realizar um papel importante (uma colaboração entre eles é desejável e deveria ser inclusive encorajada). [284] [285] Assim, as questões de segurança podem entrar no domínio da reclamação aos Delegados dos Trabalhadores[286] mesmo que um CHSCT exista. Vale dizer ainda que os Delegados dos Trabalhadores dispõem de um direito de alerta que pode ser acionado no campo da saúde mental.[287] Pouco utilizado desde a sua criação pela Lei n° 92-1446 de 31 de dezembro de 1992, este direito de alerta merece ser redescoberto.[288] [289] [290] Em alguns litígios envolvendo a questão do assédio moral é possível identificar algumas ilustrações deste direito nos procedimentos contenciosos. Em todo caso, apesar de ser um "direito do passado", consagrado em lei há mais de 15 anos na França, o direito de alerta parece muito mais um "direito do futuro".

Quanto ao Comitê de Empresa, ele pode evidentemente tomar conhecimento das questões de saúde mental, ou mesmo integrá-las em suas análises tão logo ele seja informado e consultado como parte de suas atribuições gerais.[291] A lei prevê inclusive formalmente a possibilidade de colaboração com o CHSCT. [292] Na prática, sabe-se também que certos comitês de empresa puderam implementar comissões facultativas para tratar do "sofrimento no trabalho", bem como células de acolhimento e de escuta comandadas por psicólogos. É possível ainda que sejam organizadas reuniões de informação sobre o tema do sofrimento no trabalho para diversos participantes. São reuniões que ocorrem em local colocado à disposição para tal, e no tempo fora

[283] COURT D'APPEL DE PARIS. Julgamento de 31 de março de 2006, *Semaine Social Lamy*, 24 abr. 2006, n° 1258, p.13.
[284] Código do Trabalho francês, art. L. 2327-1 e seguintes).
[285] Entre o CHSCT e os delegados dos trabalhadores (Código do Trabalho francês, art. L. 2313-9, antigo art. L. 422-2).
[286] Código do Trabalho francês, art. L. 2313-1 (antigo art. L. 422-1).
[287] Código do Trabalho francês, art. L. 2313-2 (antigo art. L. 422-1-1).
[288] ADAM, Patrice. Harcèlement moral: une affaire remarquable (ou l'occasion trop rare de mettre en lumière et en discussion l'art. L. 422-1-1 du Code du Travail. *Le Droit Ouvrier*, 2006, p.321.
[289] KELLER, Marianne. La forme sœur jumelle des libertés dans l'entreprise et devant le Conseil de prud'hommes. *Le Droit Ouvrier*, nº 710, 2007, p.399.
[290] Desde 2002, Marie-Ange Moreau já destacava a validade de se recorrer ao art. L. 422-1-1 do Código do Trabalho francês (atual art. L. 2313-2) no campo da proteção da saúde. MOREAU, Marie-Ange. Pour une politique de santé dans l'entreprise. *Droit Social*, nº 09-10, 2002, p.821.
[291] Os representantes eleitos dos trabalhadores (Comitê de Empresa, Delegados dos Trabalhadores e CHSCT) podem igualmente ser levados a tomar conhecimento da questão do assédio quando da elaboração ou da modificação do regulamento interno (Código do Trabalho francês, art. L. 1321-4 – antigo art. L. 122-36, alínea 1ª).
[292] Código do Trabalho francês, art. L. 2323-27 e -28 (antigo art. L. 432-3 alínea 2 e 3).

do trabalho, e que não contam apenas com a participação dos membros do comitê que podem se reunir durante o tempo de delegação.[293]

1.3.6.3.3 Riscos psicossociais e ação sindical

Os parceiros sociais não poderiam ficar à margem das reflexões atuais relativas aos riscos psicossociais no trabalho. Há alguns anos, as organizações sindicais e patronais francesas, depois algum tempo de "relativo desinteresse" pelo assunto fizeram novamente das questões de saúde no trabalho uma prioridade. O Acordo Nacional Interprofissional (l'Accord National Interprofessionnel – l'ANI) de 13 de setembro de 2000 sobre a saúde no trabalho e a prevenção de riscos profissionais (preâmbulo), destaca que "*a saúde no trabalho é uma prioridade para os empregadores e trabalhadores*".[294]

François Daniellou, ergonomista e professor do Institut Polytechnique de Bordeaux, destaca que "*a preocupação da saúde no trabalho, que havia estado na primeira fileira das reflexões sindicais durante os anos 1970, (...) estaria em vias de se tornar novamente uma prioridade sindical*"[295]. Em sentido análogo, o Relatório Bressol registra a informação de que já há cerca de alguns anos, "*o impacto dos riscos psicossociais no trabalho e notadamente do stress sobre a saúde dos trabalhadores ocupa um lugar importante na ordem do dia dos sindicatos que o integraram no seu domínio de ação em matéria de saúde e segurança*".[296]

E se as organizações sindicais não foram o motor no que diz respeito a colocação em pauta dos riscos psicossociais, elas aparentam atualmente ter tomado plena consciência da amplitude dos problemas implicados.[297] A questão dos riscos psicossociais e do sofrimento no trabalho hoje é vista pelo movimento sindical francês como uma questão coletiva que remete à consciência de classe e que nada tem a ver com um problema individual ou do "pequeno burgês".

> Na verdade, a questão do sofrimento no trabalho e, de modo mais geral, das relações entre subjetividade e trabalho foi negligenciada pelas organizações

[293] Código do Trabalho francês, art. L. 2325-13 (antigo art. L. 431-7).
[294] ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL. Accord sur la Santé au Travail et la Prévention des Risques Professionnels. 13 set. 2000. Disponível em: <http://goo.gl/uQnPPe>. Acesso em 24 abr. 2016.
[295] DANIELLOU, François. Les atteintes à la santé au travail, un gâchis humain mais aussi économique. *La revue de la CFDT*, nov/dez. 2004, p.4.
[296] CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL. *Organisations du Travail et Nouveaux Risques pour la Santé des Salariés*. Rapport présenté par Mme Elyane Bressol, 2004, p.93. Disponível em: <http://goo.gl/it8Y52>. Acesso em 7 set. 2015.
[297] Um exemplo ilustrativo desse movimento seria a implementação pela Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC), isto é, uma confederação que congrega sindicatos de gestores, de um observatório do *stress*.

> sindicais muito antes de eclodir a crise do emprego (...). Por que essa resistência? Toda abordagem dos problemas psicológicos por psicólogos, médicos, psiquiatras e psicanalistas incorria num pecado capital: o de privilegiar a subjetividade individual, de supostamente levar a práticas individualizantes e de tolher a ação coletiva (...). Tidas como anti-materialistas, tais preocupações com a saúde mental tolheriam a mobilização coletiva e a consciência de classe, favorecendo um "egocentrismo pequeno-burguês" de natureza essencialmente reacionária.[298]

Evidentemente, a questão ainda tem um caráter novidadeiro e, neste sentido, resta ainda aos sindicatos trabalhar na formação, na informação e na sensibilização de seus militantes (os quais muitas vezes podem ser céticos no que diz respeito a algumas questões relacionadas ao tema que de fato são eminentemente muito complexas).

O principal desafio para a ação sindical é percorrer um caminho que possibilite situar sobre o território coletivo (isto é, sobre o domínio da organização do trabalho, das técnicas de gestão, etc.) os sofrimentos que se exprimem por vezes sobre o plano individual e que são frequentemente percebidos (pelas próprias vítimas) como falhas pessoais.

Para Philippe Davezies[299], Professor da Universidade de Lyon, bem como para diversos outros autores, a função do coletivo em matéria de saúde mental consiste em formatar e constituir medidas de suporte para os conflitos que contrapõem o indivíduo e as pressões exercidas pela empresa. Estes autores[300] afirmam assim que a prevenção requer trazer de volta para os registros da conflitualidade social os dilemas que os trabalhadores vivem cada um como enquanto tragédia pessoal. Defender a saúde mental implica então entender o que, dentro do sofrimento individual, seria potencialmente uma causa comum.

"*Todavia, se as reflexões e ações em torno do bem estar dos trabalhadores não puderem ser destacadas de seus determinantes coletivos, não poderemos ocultar que o bem estar possui também uma dimensão individual cada vez mais evidente*".[301] Paradoxalmente, se o profundo movimento de individualização que acomete as empresas – bem como as relações que lá se estabelecem (e de um modo geral também perpassa toda a sociedade) – é incontestavelmente uma

---

[298] DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 7ª ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007, p.37-38.
[299] DAVEZIES, Philippe. Intensification et santé mentale. Les dommages collatéraux des nouvelles organisations du travail. *Santé & Travail*, n° 44, jul. 2003, p.30.
[300] (i) VALETTE, Jean-Claude. L'action syndicale pour la santé mentale au travail. *Performances*, n° 16, mai./jun. 2004, p.29. Disponível em: <http://goo.gl/iAJJiN>. Acesso em: 24 abr. 2016; (ii) THERY, Laurence. Intensification du travail et action syndicale. *La revue de la CFDT*. Jan/Fev. 2006; (iii) THERY, Laurence. Transformer les souffrances individuelles en actions collectives. *Santé & Travail*, n° 57, jan. 2007, p.36.
[301] ROUILLEAULT, Henri; ROCHEFORT, Thierry. Plaidoyer pour le bien-être au travail. *Liaisons Sociales Magazine*, nov. 2005, p.36.

das razões da emergência dos riscos psicossociais, ele deve estar integrado na elaboração de toda política ou estratégia de prevenção destes riscos, não apenas porque elas irão lhe contrariar (imaginando soluções que permitam consertar o "laço social"[302]), mas para responder às necessidades, aos desejos, dos trabalhadores de serem levados em consideração dentro de sua singularidade.

Tendo permanecido por longo tempo hostis a todo o processo de individualização vivido nas últimas décadas (a implementação das avaliações individuais de desempenho e da cultura da meritocracia ou do cada um por si),[303] as organizações sindicais francesas têm hoje[304], como dever de casa, repensar com profundidade a questão da articulação do coletivo e do individual. A emergência dos riscos psicossociais os constrange de certa forma a agir.

Sobre o terreno do direito, a ação sindical pode tomar diferentes formas. Ela pode inicialmente adotar, por exemplo, uma visão judicial. No campo do assédio moral (e sexual), é reconhecido o direito das entidades sindicais de ajuizar, com a concordância do trabalhador envolvido, uma ação judicial em caráter de substituição.[305] Inusitada na prática (dentro do campo do assédio como também em outros), esta ação não parece ser uma alternativa plausível e sem dúvidas não é o meio mais eficaz para as organizações sindicais investirem no território dos riscos psicossociais. Mais útil poderia ser o desenvolvimnto de ações exercidas no interesse coletivo das profissões.[306] Algumas ilustrações deste tipo de ação podem ser encontradas no contencioso do assédio.

A atuação sindical neste terreno pode igualmente tomar um aspecto reivindicativo. Um acórdão bastante antigo definiu uma regra segundo a qual "*os delegados sindicais possuem a qualificação para zelar pela higiene e pela segurança dos trabalhadores, mesmo quando existir um Comitê de*

[302] Por "laço social" busca-se referir à solidariedade e vínculos que outrora existiam entre os trabalhadores, mas que, nas últimas décadas, se perderam em função de um individualism e competição exacerbada nas empresas. A este clima ao qual Dejours denomina *chacun pour soi* ou "cada um por si" atribui-se a enorme vulnerabilidade que a classe que dependen do trabalho apresenta atualmente no que diz respeito ao assédio moral em quaisquer de suas manifestações.
[303] Em 1986, um líder sindical já se manifestava para que o sindicalismo levasse em consideração a "necessidade de forte expressão e desenvolvimento individuais". MAIRE, Edmond. Interrogations sur l'entreprise et l'anticapitalisme, l'individu et l'action syndicale. *CFDT aujourd'hui*, mar./abr. 1986, p.58.
[304] "A individualização das práticas sociais constitui uma tendência tão forte da sociedade atual que sua inflexão e a *fortiori* sua reversão parecem pouco plausíveis. É então a partir do indivíduo que é preciso, mais uma vez, repensar o social segundo um esquema que contemple uma grande ruptura com o modelo dominante há mais de um século". LE GOFF, Jacques. *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail (des années 1830 à nos jours)*. Presses universitaires de Rennes, Coll. L'univers des normes, 2004, p.573.
[305] Código do Trabalho francês, art. L. 1154-2 (antigo art. L. 122-53).
[306] Código do Trabalho francês, art. L. 2132-3 (antigo art. L. 411-11).

Higiene e de Segurança (CHSCT) dentro da empresa".[307] Segundo Patrice Adam, as reformas legislativas que aconteceram a partir de 1982 não tornaram esta solução obsoleta.[308]

O delegado sindical possui incontestavelmente competência no campo da saúde no trabalho. Mais particularmente, a prevenção dos riscos psicossociais pode ser objeto de normas convencionais (Código do Trabalho francês, art. L. 2221-1 – antigo art. L. 131-1). E se as questões de saúde no trabalho não têm praticamente feito parte ao longo das últimas décadas das negociações coletivas, a questão dos riscos psicossociais poderia representar uma oportunidade nos próximos anos para trazê-las de volta ao debate negocial. E isto poderia se dar basicamente de duas maneiras: seja elaborando normas convencionais[309] [310] – os parceiros sociais europeus já estão engajados nesta via – as quais têm por objeto específico a prevenção destes riscos (que podem vir em conjunto com um relatório de perícia solicitado por um CHSCT)[311] –; seja integrando, de forma transversal, a dimensão saúde mental em outras negociações (por exemplo, sobre a organização do tempo de trabalho).

> O diálogo social (do qual a negociação coletiva é apenas um dos aspectos), é um instrumento privilegiado para instaurar iniciativas de de progresso, permitindo ao mesmo tempo aplicar a legislação existente de forma eficaz e abordar o conjunto de questões ligadas à promoção do bem-estar no trabalho, abordando os riscos e os problemas específicos dos diversos setores e profissões.[312]

Em alguns setores profissionais[313] e em algumas empresas alguns acordos importantes já foram celebrados ou dans certaines entreprises[314]. Segundo o Relatório Nassse-Légeron não restam dúvidas de que alguns setores em particular possuem um papel importante a desempenhar para incitar, enquadrar e impulsionar a prevenção dos riscos psicossociais nas microempresas (Très Petite Entreprises – TPE) e empresas de pequeno porte (Petites et Moyennes Entreprises –

---

[307] FRANÇA. *Cour de Cassation, Chambre Criminelle.* 7 déc. 1982, Bulletin criminelle n° 278.
[308] ADAM, Patrice. La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français. *Le Droit Ouvrier*, nº 719, jun. 2008, p.329. Disponível em: <http://goo.gl/eN3C9q>. Acesso em 30 ago. 2015.
[309] UNION EUROPÉENNE. *Accord-cadre sur le stress lié au travail*. 8 out. 2004.
[310] UNION EUROPÉENNE. *Accord-cadre contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail*. 26 abr. 2007.
[311] "Quanto aos relatórios periciais requeridos pelo CHSCT, se eles não forem seguidos por ações coletivas ou por ações integradas por delegados sindicais nas negociações, eles não terão qualquer impacto sobre as decisões tomadas pelo empregador". MOREAU, Marie-Ange. Pour une politique de santé dans l'entreprise. *Droit Social*, nº 09-10, 2002, p.826.
[312] ORGANISATION INTERNATIONAL DU TRAVAIL (OIT). *Projet de recueil de directives pratiques sur la violence et le stress au travail dans le secteur des services: une menace pour la productivité et le travail décent*. 2003, pontos 1.4.5 e 5.
[313] FRANÇA. *Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000*. Accord du 15 novembre 2006 relatif au phénomène des incivilités et des violences émanant du contact avec la clientèle (étendu par arrêté du 19 mars 2007). *JORF*, 3 abr. 2007. Disponível em: <https://goo.gl/LDCdDp>. Acesso em 27 abr. 2016.
[314] FRANÇA. Accord du 1er octobre 2003 sur les conditions de vie professionnelles à Cegetel. *Liaisons Sociales – Quotidien*, n° 14110, 5 abr. 2004.

PME)[315]. Os riscos relacionados à saúde mental, de fato, deveriam ser integrados, dentro do campo da obrigação anual de negociar[316]. Patrice Adam afirma que, em todo caso, seria oportuno consagrar – e a idéia já estaria sendo levada adiante pelo Ministério do Trabalho francês – nos diversos setores onde o nível de risco para a saúde mental é superior à média nacional (supondo que se disponha de um instrumento que permita estabelecer tais estatísticas), uma obrigação periódica de se negociar a respeito.[317]

No que diz respeito aos parceiros sociais franceses e europeus, é preciso registrar que em nível europeu foi concluído um acordo sobre os *stress* em 2004. Alguns anos depois, em 2007, outro acordo foi concluído sobre o assédio moral e a violência no trabalho. Estes acordos foram transpostos para o sistema francês em 2008 e 2010 respectivamente. Estas diretivas-quadro europeias tiveram uma função de gatilho muito importante. Na França, considerando o diálogo social em relação aos riscos psicossociais, mas também e sobretudo no que diz respeito aos países do Sul da Europa onde, pelo jogo da transposição para o direito interno, os parceiros sociais foram finalmente chamados a participar das questões sobre *stress* no trabalho.

No que diz respeito à França, apesar das negociações terem sido muito difíceis, é interessante constatar que os acordos nacionais interprofissionais (ANI), que transpuseram as diretivas-quadro europeias, foram assinados pelo conjunto dos sindicatos representativos e das organizações patronais reconhecendo a existência de um liame entre a organização do trabalho e a saúde no trabalho.

Poderia-se pensar que estas negociações, que duraram cerca de três meses, tenham sido demasiado longas. No entanto, por outro lado, elas foram rápidas, se comparadas à primeira negociação sobre a penosidade no trabalho (sua prevenção) que durou cinco anos e acabou fracassando. Os parceiros sociais foram então capazes de entrar em acordo (pelo menos em relação a um conteúdo mínimo) sobre o reconhecimento das relações entre organização do trabalho e saúde no trabalho, o que não é muita coisa quando se pensa na questão tão sensível que é o poder diretivo do empregador. Todavia, estes parceiros também não tornaram o acordo obrigatório, o que é muito ruim.

---

[315] NASSE, Philippe; LÉGERON, Patrick; BERTRAND, Xavier. *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail.* Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, Rapport public, 2008, p.36.

[316] Código do Trabalho francês, art. L. 2242-1 (antigo art. L. 132-27).

[317] ADAM, Patrice. La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français. *Le Droit Ouvrier*, nº 719, jun. 2008, p.329. Disponível em: <http://goo.gl/eN3C9q>. Acesso em 30 ago. 2015.

Dessa forma, o que se conclui é que estes acordos nacionais interprofissionais são muito mais importantes pelo seu caráter pedagógico de tomada de consciência ao descrever as problemáticas relaciondas ao *stress*, ao assédio e violência no trabalho, e também por fornecer pistas para a prevenção. Por outro lado, se estes acordos encorajam a negociação no seio dos sindicatos, eles não a impõem, o que de certa forma é uma falha no sistema e na possibilidade de que a discussão tenha capilaridade.

Outro exemplo que permite uma reflexão seria o caso do plano de urgência DARCOS de luta contra os riscos psicossociais (elabora no amanhecer de uma onda de suicídios na France Télecom), proposto pelo então Ministro do Trabalho Xavier Darcos, em 2009. Este plano incitava as grandes empresas a se engajarem em negociações de acordos a respeito do assunto. De fato, alguns acordos foram assinados o que coloca a necessidade de se compreender sua aplicabilidade.

Uma questão que aparece é: tratam-se de uma resposta pontual, factual, formal a um dado momento? Trata-se de um simples esforço de comunicação? A leitura destes acordos permite perceber que eles são complexos, difíceis de serem implementados, necessitando ainda de recursos humanos, materiais, dentre outros. Não é evidente então que eles se apliquem exatamente como previstos nas empresas. Para saber mais a respeito, parece necessário aguardar novos estudos para conhecer a maneira pela qual estes acordos foram aplicados, com uma maior distância temporal.

1.3.6.4 O médico do trabalho

O médico do trabalho, nem sempre bem formado para abordar os problemas de saúde mental[318], tem um papel eminentemente importante[319] e, muitas vezes bastante difícil[320], a desempenhar em matéria de prevenção dos riscos psicossociais. Este papel se inclina por vezes sobre o território individual (quando se está frente à frente com a pessoa que está em situação de sofrimento) e, por vezes, sobre o território coletivo.[321]

---

[318] "Os médicos do trabalho que não são especializados em saúde mental são pouco preparados para dar conta das dificuldades psicológicas apresentadas pelos trabalhadores". INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (INRS). Stress et risques psychosociaux: concept et prévention. *Documents pour le médecin du travail,* n° 106, 2ème trimestre 2006. Disponível em: <http://goo.gl/01u3Ne>. Acesso em: 31 ago. 2015.

[319] Na prática, na França, as observações do médico do trabalho relativas ao meio ambiente do trabalho são elementos que contam no âmbito do contencioso trabalhista e previdenciário relativo ao assédio moral. A esse respeito cf. os seguintes julgamentos: (i) Court d'Appel Chambéry, apelação nº 06/00461, julgamento de 15 de maio de 2007; (ii) Court d'Appel de Toulouse, apelação nº 06/00896, julgamento de 14 de setembro de 2007.

[320] RAMAUT, Dorothée. *Journal d'un médecin du travail*. Ed. Le Cherche-Midi, 2006.

[321] BRILLET, Jeanne-Marie. Réflexions sur la souffrance au travail, *Semaine Social Lamy*, 2005, n° 1232, p.37.

Por um lado, o médico do trabalho pode inicialmente propor ao empregador de um trabalhador em sofrimento medidas individuais tais como uma mudança, transferência ou mesmo uma transformação em seu posto de trabalho.[322] Trata-se de um poder real do médico do trabalho na medida que a Corte de Cassação, tribunal de maior autoridade na França, já disciplinou que o empregador tem obrigação de tomar em consideração as suas recomendações.[323] É uma ferramenta que, em todo caso, pode possibilitar evitar que um trauma (relacionado à perda do emprego) venha se somar a outro trauma (a doença adquirida).

Uma questão importante discutida pela doutrina trabalhista francesa é a que diz respeito aos limites do poder de recomendação do médico do trabalho dentro do campo do sofrimento no trabalho. A grande pergunta que emerge neste sentido é: poderia o médico chegar ao ponto de preconizar, no caso de um trabalhador vítima de *stress* em sua atividade cotidiana, a modificação do modo de remuneração do trabalhador e a contratação de um outro trabalhador? Se os juízes de primeiro e segundo grau ainda não admitiram esta possibilidade, a Corte de Cassação também não estabeleceu posicionamento a respeito desta questão crucial relacionada às adaptações exigíveis das empresas.[324]

Esta inclinação individual pode igualmente conduzir, e de fato conduz às vezes,[325] para a questão da inaptidão, e mais particularmente da inaptidão para todo e qualquer posto dentro da empresa (o que se chama no direito brasileiro de invalidez).[326] Assim, "*a noção de inaptidão 'protetora' apareceu pelo fato de alguns médicos, pensando que este seria muitas vezes um último recurso, indispensável em uma situação de trabalho que coloque gravemente em perigo a saúde de um trabalhador*". [327] A pertinência desta ferramenta, especificamente no campo dos riscos psicossociais é, contudo, frequentemente colocada em dúvida e em debate.[328] Não permitindo ao

[322] Código do Trabalho francês, art. L. 4624-1 (antigo art. L. 241-10-1). Esta disposição faz parte daquelas que a Lei de 17 de janeito de 2002 modificou para introduzir uma referência explícita à noção de saúde mental.
[323] FRANÇA. *Cour de Cassation*, *Chambre Sociale*. Julgamento Público de 14 de junho de 2007. N° da apelação: 06-41377. Disponível em: <https://goo.gl/UWEChC>. Acesso em 27 abr. 2016.
[324] FRANÇA. *Cour de Cassation*, *Chambre Sociale*. Julgamento Público de 18 de julho de 2000. N° da apelação: 97-44897. Disponível em: <https://goo.gl/brqRtP>. Acesso em 29 abr. 2016.
[325] O Relatório apresentado por Hervé Gosselin, por solicitação do então Ministro do Trabalho, intitulado "Aptidão e inaptidão médica para o trabalho: diagnósticos e perspectivas" dá conta de que os riscos psicossociais e as LER/DORT constituem na atualidade as principais causas de inaptidão para o trabalho. GOSSELIN, Hervé. *Aptitude et inaptitude médicale au travail: diagnostic et perspectives.* Ed. Ministère de l'emploi, du travail et de l'insertion professionnelle des jeunes. Jan. 2007. Disponível em: <http://goo.gl/iPH3pg>. Acesso em 29 abr. 2016.
[326] CERVANTES, Marie-Hélène. La souffrance psychosociale au travail: rôle du médecin de travail face à l'aptitude au travail. *Les cahiers des fps*, n° 4, ago. 2006, p.21. Disponível em: <http://goo.gl/5DHeAu>. Acesso em 29 abr. 2016.
[327] SOULA, Marie-Christine. La médecine du travail, acteur de prevention. *Droit Ouvrier*, 2003, p.98.
[328] (i) BONNECHÈRE, Michèlle. Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail. *Droit Ouvrier*, 2003, p.463; (ii) SOULA, Marie-Christine. Santé au travail: où en est-on? *Semaine Social Lamy*, n° 1218, 6 jun. 2005,

indivíduo em situação de sofrimento ter uma melhora, tal solução ainda deixaria intacta uma organização do trabalho comprovadamente patogênica. E o que é ainda pior: ela eclipsaria ou tornaria invisível os problemas decorrentes das condições de trabalho.[329]

Juridicamente, o parecer pela inaptidão a qualquer posto dentro da empresa (invalidez) traz uma difícil questão ilustrada pelos numerosos casos examinados no contencioso do assédio moral, mas que poderia no futuro perfeitamente estar presente em litígios judiciais para além da questão do assédio, ou seja, litígios relativos a outros riscos psicossociais. Esta questão envolve a legitimidade/validade de um afastamento considerável do trabalho por uma inaptidão que tenha origem em um processo de assédio.

No plano coletivo, é possível ler no plano Santé au Travail 2005-2009 que "*no contexto da contratualização das relações entre o estado e os serviços de saúde no trabalho, ações no meio ambiente do trabalho devem ser orientadas para a prevenção dos riscos psicossociais*"[330]. O médico do trabalho está assim em primeiro plano para identificar os riscos psicossociais, isto é, para diagnosticar os fatores de risco. Ele deve igualmente participar da implementação de uma política de prevenção dentro da empresa. A participação do médico do trabalho nas reuniões trimestrais do CHSCT somente pode favorecer as mudanças e o diálogo entre a direção, os representantes eleitos pelos trabalhadores e ele próprio.

A "ficha da empresa"[331] e seu relatório anual de atividade (art. D. 4624-33 do Código do Trabalho francês; antigo art. R. 241-41-1)[332] devem ser elementos que permitam nutrir uma refelexão/ação dentro da empresa para lutar contra os riscos para a saúde mental dos trabalhadores. Os relatórios e constatações do médico do trabalho são, por vezes, os elementos levados em consideração pelos juízes para legitimar a demanda por parte do CHSCT a um perito. Em tempo, é preciso que os

---

p.8; (iii) para Hervé Gosselin, em entrevista concedida à Revista Semaine Social Lamy, a possibilidade de se declarar uma inaptidão a todo e qualquer posto (invalidez para o trabalho) em uma empresa deve ser mantida em matéria de riscos psicossociais (GOSSELIN, Hervé. Entretien. *Semaine Social Lamy*, n° 1299, 19 mar. 2007).

[329] (i) SOULA, Marie-Christine. La médecine du travail, acteur de prevention. *Droit Ouvrier*, 2003, p.98; (ii) DUHAMEL, Corinne. Faire reconnaître l'origine professionnelle des depressions. *Santé & Travail*, n° 44, jul. 2003, p.50.

[330] MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA COHÉSION SOCIALE. *Plan Santé au Travail 2005-2009*, p.55. Disponível em: <http://goo.gl/5uCzan>. Acesso em 6 fev. 2016.

[331] Art. D. 4624-37 do Código do Trabalho francês (antigo art. R. 241-41-3).

[332] Conforme observa Colette Jacques, "o plano de atividades no meio ambiente do trabalho, introduzido pelo Décreto de 28 de dezembro de 1998 teria se desenvolvido muito pouco". JACQUES, Colette. Travail et santé: le point de vue d'un médecin. *Droit Social*, 2002, p.483.

médicos do trabalho sejam capazes de agir sobre o meio ambiente do trabalho, sobre as condições de trabalho e, sobretudo, sobre os modos de organização do trabalho.[333]

A Lei de 17 de janeiro de 2002 "*teve a ambição de conferir ao médico do trabalho uma missão de 'ação corretiva' sobre o meio ambiente do trabalho*".[334] O relatório apresentado por Hervé Gosselin destaca no ponto 2.2.3 que:

> A atividade do médico do trabalho é tradicionalmente centrada sobre a vigilância médica pessoal dos trabalhadores através da constatação da aptidão ou da inaptidão. Desta forma, a ação sobre o meio ambiente do trabalho, que prevê notadamente que o médico do trabalho consagre a isso um terço do seu tempo, não ocupou o lugar que ela deveria.[335]

No ponto 2.2., o mesmo relatório insiste ainda sobre um ponto crucial: é preciso que o médico do trabalho esteja realmente em condições de ponderar sobre as escolhas da empresa em matéria de prevenção de riscos, que suas observações ou preconizações sejam levadas em conta pelo empregador, o que está, atualmente longe de ser o caso. No relatório apresentado por Hervé Gosselin, existe a proposta de criação, em benefício do médico do trabalho, de um procedimento de alerta (ponto (2.2.3.2) "uma espécie de equivalente coletivo"[336] do art. L. 4624-1 do Código do Trabalho francês (antigo art. L. 241-10-1). A idéia não é nova e já havia sido colocada pela doutrina.[337]

1.4 Considerações finais sobre a luta contra os riscos psicossociais no trabalho na França

O pesquisador francês Loïc Lerouge[338], uma autoridade no que diz respeito às pesquisas jurídicas em diversos países a respeito dos riscos psicossociais no trabalho, afirma que a França se distingue do conjunto de países por ele estudados, pela existência de uma construção jurisprudencial que é a obrigação de segurança a qual incumbiria ao empregador, e à qual teria uma característica de

---

[333] GUTTE, Martine. Le risque santé mentale au travail. *Bulletin Social Francis Lefebvre*, n° 4, 2001/04, p.179.
[334] BABIN, Mathieu. Les perspectives de la médecine du travail: réflexions à partir d'une réforme. *Droit Social*, nº 06, jun. 2005, p.653.
[335] GOSSELIN, Hervé. *Aptitude et inaptitude médicale au travail: diagnostic et perspectives.* Ed. Ministère de l'emploi, du travail et de l'insertion professionnelle des jeunes. Jan. 2007. Disponível em: <http://goo.gl/iPH3pg>. Acesso em 29 abr. 2016.
[336] CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL. *L'avenir de la médecine du travail*. Avis présenté par Mme Christian Dellacherie, 2008, p.28. Disponível em: <http://goo.gl/s6bxwL>. Acesso em 13 abr. 2016.
[337] MOREAU, Marie-Ange. Pour une politique de santé dans l'entreprise. *Droit Social*, nº 09-10, 2002, p.827.
[338] Loïc Lerouge est chercheur CNRS, travaille sur la reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale. Membre du Centre de recherche de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (COMPTRASEC UMR 5114) à l'Université de Bordeaux, il est aussi membre du conseil scientifique du DIM GESTES depuis 2012.

obrigação de resultado.[339] No entanto, conforme visto, no final de 2015, a jurisprudência da Corte de Cassação a respeito do tema acena com mudanças, especialmente quando confrontada ao tema dos riscos psicossociais no trabalho.

O autor afirma ainda que a França também se destaca pela tônica colocada sobre a prevenção e pela utilização do contencioso como via privilegiada de resolução de conflitos em matéria de saúde e segurança no trabalho (enquanto em outros países como Canadá e Japão colocariam uma ênfase muito grande na reparação de danos e na indenização, além de privilegiar a mediação para resolver estes conflitos). No entanto, Lerouge admite que apesar da construção jurisprudencial da obrigação de segurança como resultado, existe um problema de efetividade do direito na matéria (saúde do trabalhador), em especial no tocante aos riscos psicossociais.[340]

No que diz respeito ao quadro jurídico francês, em matéria de saúde mental, há diferenças em relação aos demaiss países da União Europeia. Sob a influência do direito comunitário, todos os países desenvolveram regimes jurídicos relativos à saúde no trabalho e à sua melhora, assim como à melhora das condições de trabalho, na transposição da diretiva-quadro de 12 de junho de 1989. Entretanto, a interpretação dos Estados membros é diferente, principalmente no grau de importância que é dado à obrigação de segurança de resultado. A França sempre manteve, sob este ponto de vista, uma abordagem severa da responsabilidade do empregador, a qual se apoiava sobre uma interpretação jurisprudencial da obrigação de segurança como resultado e não de meios.

Na Grã-Bretanha, por exemplo, a obrigação de resultado segurança é considerada uma obrigação de meios. Reside aí uma diferença fundamental. No caso de uma obrigação de meios, o empregador deverá implementar tudo o que estiver ao seu alcance, deverá fazer tudo o que for possível para impedir a ocorrência do risco, mas não se compromete com o resultado, apenas com os meios para impedir um eventual resultado. É o princípio do razoável, o que significa dizer que o empregador deve tomar medidas dentro de suas possibilidades, ou seja, do que é possível e razoável fazer em termos de “meios”.

---

[339] GROUPE D’ÉTUDE SUR LE TRAVAIL ET LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL (GESTES). *France et RPS, quelle approche juridique de la santé mentale au travail? Entretien avec Loïc Lerouge*. 27 jan 2014. Disponível em: <http://goo.gl/HZwPNk>. Acesso em 14 set. 2015.

[340] GROUPE D’ÉTUDE SUR LE TRAVAIL ET LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL (GESTES). *France et RPS, quelle approche juridique de la santé mentale au travail? Entretien avec Loïc Lerouge*. 27 jan 2014. Disponível em: <http://goo.gl/HZwPNk>. Acesso em 14 set. 2015.

Por outro lado, na obrigação de segurança como resultado, o empregador deverá chegar a um resultado de não realização do risco. Sua responsabilidade será implicada e o empregador cometerá uma falta inescusável, caso ocorra um acidente no local de trabalho devido a um risco ou perigo do qual o mesmo tenha ou deveria ter conhecimento, e em relação ao qual não tenham sido tomadas medidas para preservar os trabalhadores. Em todo caso, é preciso ter em mente que, nestas circunstâncias, cabe ao trabalhador fazer prova de que seus problemas mentais são ligados ao seu ambiente de trabalho.

O empregador não será julgado pelos meios empregados, mas sim pelo resultado de sua ação. A questão da obrigação de meios *versus* uma obrigação de resultado tem sido objeto de intenso debate na União Europeia. Assim, a Corte de Justiça das Comunidades Europeias (CJCE) deveria se pronunciar em 2007 a respeito da Comissão Europeia que acionaria a Grã-Bretanha demandando-lhe uma interpretação mais ampla da obrigação de segurança. Já estaria claramente estabelecido que todos os Estados membros são obrigados a prevenir todos os riscos e a implementar uma obrigação de segurança para os empregadores.

No entanto, pertence aos Estados membros, de forma discricionária, determinar o alcance que cada um deles irá conferir à obrigação de segurança do empregador, sendo que, na França, a jurisprudência recente parece estar acenando no sentido de retroceder e colocar a obrigação de segurança como uma obrigação de meios e não de resultado como sempre foi o entendimento tradicional neste país.[341]

Ao ser questionado sobre o fato de o arsenal jurídico atual na França ser suficiente, bem como sobre a validade de se legislar sobre os riscos psicossociais naquele país, endurecendo ou ampliando o quadro jurídico existente de proteção à saúde mental dos trabalhadores, o pesquisador Loïc Lerouge respondeu o seguinte:

> Minha resposta é a seguinte: não é necessário legislar especificamente sobre os riscos psicossociais, principalmente no que concerne às dificuldades que se originam quando de sua definição. Já é bastante difícil definir o assédio. O arsenal jurídico do qual nós dispomos parece ser suficiente. É preciso ser, todavia, capaz de mobilizá-lo e torná-lo efetivo. Esta é a real questão. É preciso voltar a atenção sobre o arsenal existente e se adaptar para fazê-lo funcionar através de adaptação, de sensibilização, de formação, etc. Depois, é preciso resolver os conflitos diante do juiz ou talvez colocar mais ênfase na mediação?

[341] Conferir o "Caso Air France", no primeiro capítulo deste trabalho.

> Talvez não seja parte da cultura francesa evitar o conflito, se compararmos com a cultura dos países nórdicos por exemplo. [342]

Na visão de Loïc Lerouge, em termos jurídicos, a França se encontra no meio do caminho entre os países do Norte da europa (os escandinavos em particular, pioneiros em matéria de abordagem jurídica da saúde mental no trabalho) e os países do Sul da europa. Segundo o autor, estes últimos encontram ainda muitas dificuldades para concretizar juridicamente uma tomada de consciência a respeito das problemáticas que envolvem os riscos psicossociais. Em sua opinião, se no sistema jurídico francês iniciou-se a proteção à saúde mental dos trabalhadores com atraso, é preciso reconhecer que ele também está "correndo atrás" de maneira muito rápida, e de maneira especial nos últimos anos.[343]

Lerouge acrescenta ainda que os países da Europa do Norte, outrora precursores no enfrentamento do assunto, não são necessariamente um modelo. Para o autor a França tem trilhado seu próprio caminho, uma vez que o sistema francês coloca também ênfase na prevenção se comparado com o sistema de outros países como a província do Québec ou o Japão, os quais se baseiam fortemente na compensação e reparação de danos.[344]

Na entrevista em questão, ocorrida em 2014, o autor destacou que a França se distinguiria também no que diz respeito ao alcance conferido à obrigação de segurança, que seria de resultado neste país. [345] Ocorre que, conforme explicitado em momento anterior deste trabalho, recentemente a Corte de Cassação sinalizou uma mudança em sua jurisprudência, passando a tratar a obrigação de segurança que sempre foi de resultado no país como uma obrigação de meios reforçada. Deste modo, este ponto merece uma ressalva, tendo em vista as recentes atualizações jurisprudenciais ocorridas no país.

Para Lerouge, a intenção do julgador francês não é a de condenar sistematicamente os empregadores, mas sim de lhes incentivar a adotar medidas adaptadas às condições de trabalho da

---

[342] GROUPE D'ÉTUDE SUR LE TRAVAIL ET LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL (GESTES). *France et RPS, quelle approche juridique de la santé mentale au travail? Entretien avec Loïc Lerouge*. 27 jan 2014. Disponível em: <http://goo.gl/HZwPNk>. Acesso em 14 set. 2015.

[343] GROUPE D'ÉTUDE SUR LE TRAVAIL ET LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL (GESTES). *France et RPS, quelle approche juridique de la santé mentale au travail? Entretien avec Loïc Lerouge*. 27 jan 2014. Disponível em: <http://goo.gl/HZwPNk>. Acesso em 14 set. 2015.

[344] GROUPE D'ÉTUDE SUR LE TRAVAIL ET LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL (GESTES). *France et RPS, quelle approche juridique de la santé mentale au travail? Entretien avec Loïc Lerouge*. 27 jan 2014. Disponível em: <http://goo.gl/HZwPNk>. Acesso em 14 set. 2015.

[345] GROUPE D'ÉTUDE SUR LE TRAVAIL ET LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL (GESTES). *France et RPS, quelle approche juridique de la santé mentale au travail? Entretien avec Loïc Lerouge*. 27 jan 2014. Disponível em: <http://goo.gl/HZwPNk>. Acesso em 14 set. 2015.

atualidade. Por trás desta iniciativa estaria, no entanto, a questão da efetividade do direito: como fazer para que este direito à saúde e segurança no trabalho se aplique realmente no âmbito da empresa? Esta é, na opinião de Lerouge, a grande falha do sistema francês, pois tanto quando se pensa em questões documentais (ou mesmo em termos de normas e interpretação de normas), tanto quando se analisa fatos, parece muito difícil considerar aplicável uma obrigação como a de segurança de resultado quando confrontada a riscos tão complexos e de caráter multifatorial quanto os riscos psicossociais. O pesquisador acrescenta ainda que, quando confrontada a restrições econômicas este tipo de interpretação torna-se ainda mais difícil de ser aplicável no âmbito da empresa, de modo que seria necessário então conscientizá-las de que para elas é útil economicamente ter trabalhadores com boa saúde.[346]

Há quem diga que na França as empresas "*ainda estão no 'modo reativo' enquanto as empresas nos Estados Unidos, no Canadá e nos Países Baixos já passaram para o 'modo prevenção'*"[347], em uma recente pesquisa do Institut Français d'Opinion Publique (IFOP)[348] constatou-se, dentre diversos pontos, que: se para 88% dos Diretores de Recursos Humanos o bem-estar dos trabalhadores é uma preocupação de grande importância, quase 56% dentre estes não fazem nada para prevenir o mal-estar na empresa. Autores importantes como o jurista Loïc Lerouge afirmam que a luta contra os riscos psicossociais na França se tornou atualmente uma prioridade política e social, posição esta que revela, contudo, um certo otimismo que não é, por exemplo, compartilhado por Christophe Dejours, médico e psicanalista francês que se dedica há décadas a estudar o tema do sofrimento mental relacionado ao trabalho.

Em conferência proferida em agosto de 2015, a qual esta autora teve a oportunidade de assistir, Dejours falou sobre a situação do tema na França. Segundo o médico, no país, inexistem políticas públicas destinadas à abordagem e resolução dos problemas de saúde mental relacionados ao trabalho. Isto porque, segundo afirmou, o Partido Socialista, atualmente no poder na França, aceita o neoliberalismo. Nesse sentido, informou que o trabalho que ele tem feito junto a algumas empresas pode ser considerado artesanal e pontual, uma vez que na França a adoção das práticas neoliberais, que minam o coletivo, como forma legítima de organização do trabalho, tem sido muito frequente. Portanto, em que pese o fato de não existirem hoje na França políticas públicas

---

[346] GROUPE D'ÉTUDE SUR LE TRAVAIL ET LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL (GESTES). *France et RPS, quelle approche juridique de la santé mentale au travail? Entretien avec Loïc Lerouge*. 27 jan 2014. Disponível em: <http://goo.gl/HZwPNk>. Acesso em 14 set. 2015.
[347] POMMIER-GRÉARD, Nathalie. *Liaisons Sociales Magazine*, nº 73, jun. 2006, p.58.
[348] INSTITUT FRANÇAIS D'OPINION PUBLIQUE (IFOP). *Enquête: La santé au travail - Quels enjeux pour les DRH?* Out. 2007.

nesse sentido, Dejours disse saber ser possível a adoção destas políticas e que elas funcionam porque ele tem casos de intervenção em que houve sucesso.[349]

A verdade é que a maior parte das empresas ainda vive um estado de negação ou de indiferença em relação ao tema, dando pouca ou nenhuma importância para o sofrimento psíquico de seus trabalhadores. É consenso, no entanto, que nada de significativo será feito sem que ocorra uma profunda mudança de mentalidade, não apenas por parte das empresas, mas também junto às representações dos trabalhadores. O relatório Nasse-Légeron propõe uma grande campanha pública de informação e a introdução na formação dos gestores de módulos consagrados ao tema dos riscos psicossociais. E aperfeiçoar a legislação não parece ser a "primeira das prioridades", conforme afirma ainda o mesmo relatório, não restando dúvidas de que o tempo para isso chegará. De fato, a emergência dos riscos psicossociais abre um vasto canteiro no qual o direito e os juristas têm um importante papel a desempenhar.[350]

[349] DEJOURS, Christophe. *Sofrimento no trabalho hoje: possibilidades de intervenção e resistência*. Conferência proferida na VII Jornada SEVREST-SANTOS. Instituto Saúde e Sociedade, UNIFESP, Campus Baixada Santista, Santos-SP, 14 ago. 2015.

[350] NASSE, Philippe; LÉGERON, Patrick; BERTRAND, Xavier. *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail.* Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, Rapport public, 2008, p.34.

2 UM SISTEMA EM CONSTRUÇÃO – O DIREITO BRASILEIRO E A TENTATIVA DE FORJAR UM REGIME ADEQUADO DE REPARAÇÃO DE DANOS CAUSADOS PELOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

2.1 Os riscos psicossociais no trabalho no Brasil

2.1.1 Riscos desconhecidos e mimetizados sob a noção de assédio moral

Quanto mais presentes os riscos psicossociais em uma determinada organização, sejam em quantidade, sejam em intensidade, é fato que a probabilidade de que casos de assédio moral possam surgir com maior frequência. É bem verdade que existem algumas leis estaduais de assédio moral. "*Aliás, é a organização do trabalho de má qualidade que, em muitos casos, permite que se instale terreno fértil para o assédio moral*".[351]

Portanto, quando se identifica em uma organização uma grande quantidade de casos de assédio moral, é bastante provável que se trate de uma organização que apresente também uma série de riscos psicossociais em seu ambiente de trabalho (dentre alguns exemplos de riscos podemos citar a baixa qualidade da liderança, a comunicação ineficiente, o desperdício de talentos, as demandas conflitantes, a falta de apoio social). Isso significa que identificar casos de assédio constitui, muitas vezes, em enxergar a ponta do iceberg que seriam organizações tóxicas, muitas vezes completamente doentes, se é que esse adjetivo pode ser colocado assim.

A bem da verdade é fato que o Brasil ainda engatinha no que diz respeito ao reconhecimento dos riscos psicossociais em sua totalidade e profundidade. Seja no plano legislativo, seja no plano executivo, seja no plano judiciário, o termo vem sendo sistematicamente ignorado. Para o senso comum brasileiro, quando se fala em saúde mental e trabalho os conceitos que emergem são os de assédio moral[352] e o de *stress*[353], por vezes fala-se em discriminação.

---

[351] BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.131.

[352] No Brasil, o termo assédio moral é utilizado na área acadêmica e em outros espaços de reflexão e luta. Foi difundido por Margarida Barreto, Roberto Heloani, Maria Ester de Freitas e pela equipe do *website* "www.assediomoral.org". O conceito difundido por estes pesquisadores coincide com a definição proposta por Marie-France Hirigoyen em 1998 e citada no primeiro capítulo deste trabalho.

[353] "Há uma confusão de caráter terminológica que merece ser enfrentada (…). Trata-se da celeuma existente entre a definição de risco psicossocial no trabalho e o vocábulo *stress*. *Stress* é uma palavra que se tornou lugar-comum. Conforme apontam Limongi França e Rodrigues (2009, p.29) ao *stress* é atribuída a responsabilidade "por inúmeros acontecimentos, desde a úlcera do executivo, ao acidente de automóvel de uma personalidade". O conceito de *stress* nasce no seio da disciplina "engenharia de materiais", sendo-lhe conferido um sentido técnico próprio da engenharia. O significado emprestado ao termo atualmente é: "conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação" (LIMONGI FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p.29). Este

Na perspectiva desta autora, o assédio moral em si constitui um risco psicossocial presente e decorrente do meio ambiente do trabalho que ameaça a saúde e a vida do trabalhador. Nesse sentido, estudos mais recentes apontam o *mobbing* como sendo uma síndrome psicossocial multidimensional.[354] O fato é que, em que pese os riscos ambientais psicossociais – presentes atualmente em larga escala no ambiente de trabalho – estarem levando ao adoecimento, são pouco mencionados, talvez por sua natureza invisível e quiçá pouco palpável.

No que diz respeito ao assédio moral, cabe registrar a existência de regulamentações estaduais e municipais que contemplam servidores públicos estabelecendo uma proteção legislativa para este público em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho. Todavia, não se pode deixar de enfatizar a timidez na aplicação destas leis, tendo em vista que poucos são os servidores que levam ao conhecimento do poder judiciário situações de assédio moral por eles vividas. Ademais, é a justiça comum – e não a do trabalho – que cuida da relação de trabalho de servidores públicos estatutários. E, se ainda há preconceito e desconhecimento em relação ao assédio moral no âmbito do judiciário trabalhista, na justiça comum, onde vive-se uma verdadeira crise do dano moral[355], a situação se torna ainda mais crítica.

Ainda em relação ao assédio moral, o fato de o mesmo já ser reconhecido há algum tempo no Brasil, em leis estaduais e municipais (ao contrário do que ocorre com os fatores de risco psicossociais no trabalho, dos quais nenhuma norma trata) a verdade é que, em âmbito federal, inexiste legislação a respeito.[356] O assédio sexual está tipificado como crime, no Código Penal. A

---

conceito atual de *stress* foi apresentado pelo psicólogo Hans Seyle (1965), ao publicar uma obra que se tornou clássica. O conceito de Seyle foi elaborado em alusão ao "grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço" (LIMONGI FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p.29) definição esta originária da engenharia de materiais. Chama a atenção o fato do vocábulo *stress* ser mencionado na maioria dos artigos científicos que examinam a relação entre saúde mental e trabalho. Para Cox (1993, p.34), os riscos psicossociais têm o potencial de atingir de forma direta ou indireta a esfera física e a psicológica, e podem afetar direta ou indiretamente tanto a saúde física quanto a saúde psicológica, através da exposição ao *stress*. Referido autor destaca igualmente que boa parte da atenção da comunidade científica está voltada para as consequências indiretas causadas pelo *stress* (COX, 1993, p.34). Nada obstante, "o termo *stress* é frequentemente apresentado de forma parcial e distorcida" (LIMONGI FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p.29), sendo utilizado como equivalente de riscos psicossociais, em algumas hipóteses, e como consequência dos mesmos, em outras. Deveras, não é possível confundir os conceitos de *stress* e riscos psicossociais". BARUKI, Luciana Veloso. Uma nova modalidade de riscos no meio ambiente do trabalho: a emergência dos riscos psicossociais. *In*: CONPEDI/UNINOVE. (Org.). *Direito do Trabalho II (Tema: Sociedade Global e seus impactos sobre o estudo e a afetividade do Direito na contemporaneidade)*. 1ª ed. Florianópolis: FUNJAB, 2014, p.494-495.

[354] GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães *et al*. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, v.22, nº 2, p.183-192, 2006.

[355] O conceito de dano moral sofreu um desgaste na Justiça Comum. Atualmente fala-se em indústria do dano moral. Isto tem feito com que muitos pedidos de reconhecimento deste tipo de dano tenham sido negados pelos magistrados ou ainda que valores de indenização irrisórios venham sendo concedidos.

[356] A Lei nº 11.948/2009 traz uma previsão interessante, em seu art. 4º: "fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam

discriminação no trabalho, por sua vez, está agora contemplada de forma mais abrangente com as recentes alterações na Lei nº 9.029/95[357]. Entretanto, o assédio moral para o trabalhador comum, ou mesmo para o servidor público federal, embora reconhecido pelo judiciário, não está previsto em lei.[358] Há uma petição[359] registrada em 30 de outubro de 2014 no site AVAAZ que coleta assinaturas para pleitos públicos, para que seja aprovado o Projeto de Lei Federal que tramita no Senado sob o n.º 121/2009 criminalizando o assédio moral. A petição propõe ainda que a lei federal de assédio moral, em sendo aprovada, leve o nome de Regina Célia Leal[360].

Nesse momento, reputa-se caber ainda uma reflexão sobre o conceito de assédio moral organizacional, também conhecido como assédio moral institucional, *straining* ou gestão por

---

condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente".

[357] O artigo 1º da Lei nº 9.099/95 foi alterado pela Lei nº 13.146/15 que passou a incluir a discriminação por "deficiência" e a locução "entre outros" no rol que tipifica os casos de discriminação proibidos por lei. Trata-se de uma atualização importantíssima, tendo em vista que o rol anterior era taxativo e deixava de contemplar uma série de discriminações que ocorrem no mundo do trabalho. Exemplos de discriminação que não eram contemplados antes da inclusão da locução "entre outros": a não contratação por registros positivos em atestados de antecedentes criminais ou a não contratação por conta de registros positivos junto aos órgãos de proteção ao crédito. Dessa forma, passou a ter a seguinte redação: "Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal."

[358] Muitas cartilhas existem recomendando que o trabalhador comum ou mesmo o servidor público federal denuncie situações de assédio moral. No entanto, são raros os casos em que as denúncias prosperam da forma devida, isto é, com a punição dos assediadores. No caso do serviço público federal esta situação é especialmente verdadeira, uma vez que a estabilidade no cargo, por vezes inerente ao serviço público, torna mais difícil afastar quem quer que seja de suas ocupações tradicionais.

[359] Disponível em: <https://goo.gl/A8Bqup>. Acesso em 8 out. 2016.

[360] Esta autora teve a oportunidade de conhecer Regina Célia Leal em 18 de julho de 2013, durante um evento a respeito de Assédio Moral, ocorrido no SINDPD. Regina Célia Leal militava arduamente contra o Assédio Moral, sua história foi exemplo de superação para muitos trabalhadores. Foi cofundadora e vice-presidente do NUCAMT - Núcleo de Combate ao Assédio Moral no Trabalho de Ribeirão Preto ao lado de Sidmar Daveiro de Oliveira (presidente) e Membro do Núcleo de Pesquisas de Assédio Moral e Violência de Ribeirão Preto, ao lado de Adigio Antonio (presidente) e Carlos Alberto Pereira Bezerra (vice presidente), com quem era casada. Também era Membro da Rede Nacional de Combate ao Assédio Moral, grupo de renome nacional coordenado pela Profa. Dra. Margarida Barreto e Prof. Dr. Roberto Heloani. Regina e percorreu o Brasil e a América Latina na tentativa de esclarecer os trabalhadores sobre seus direitos diante dos assediadores. Regina Célia enfrentou bravamente o Assédio Moral, foi a primeira trabalhadora do país a ter a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) por assédio moral reconhecida pelo Instituto de Seguridade Social (INSS). Iniciou como técnica de laboratório da Faculdade de Medicina da USP Capital, onde foi vítima de Assédio Moral e em 2000 teve coragem de denunciar o professor que a assediava, num tempo que pouco se conhecia sobre o assunto. Conforme as informações contidas no processo, no caso de Regina Célia o Assédio Moral perpetuou-se por duas décadas, iniciando em 1986 e tendo seus efeitos lançados até 2007 [...] "Pelo que se vê", concluiu a desembargadora, o preposto "tratava todos os seus subordinados constante e igualmente com grosseria e incivilidade, sendo que, com relação à autora, o professor praticou injúria e resvalou na prática de calúnia, em manifesta atitude de contínua e extensiva perseguição que acarretou inequivocamente danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima". Após 11 anos de luta judicial, em 2011, a Universidade de São Paulo foi condenada a pagar danos morais em decorrência do Assédio Moral. Regina tentou, durante anos, a transferência de São Paulo para Ribeirão Preto. Quando conseguia um acordo, "forças não tão ocultas" interferiam para que as transferências fossem frustradas. Finalmente, conseguiu um local, que não condizia com sua função, mas foi a única oportunidade de sair do local onde tanto sofreu. Oportunidade que lhe causou a morte. No dia 15 de outubro de 2014, após alguns afastamentos por depressão, ingeriu substância química em seu local de trabalho, vindo a falecer três dias depois. AVAAZ.ORG – PETIÇÕES DA COMUNIDADE. *Criminalize o Assédio Moral aprovando a "Lei Regina Célia Leal".* 30 out. 2014. Disponível em: <https://goo.gl/A8Bqup>. Acesso em 8 out. 2016.

stress. Este conceito se tornou conhecido no meio jurídico há pouco mais de uma década. Autores importantes propuseram diferentes conceituações para o assédio moral organizacional ou institucional. Adriane Reis Araújo, Procuradora Regional do Trabalho na 2ª Região, foi pioneira ao trazer uma definição baseada na obra de Michel Foucault:

> (...) condutas abusivas, de qualquer natureza, exercidas de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação, constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio de ofensa aos seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.[361]

No que diz respeito à forma de manifestação deste tipo de assédio, referida autora defende que ele poderia se dar de formas variadas:

> Longe do que pode fazer crer, o assédio moral organizacional não se restringe à modalidade do assédio moral vertical descendente, ele também se expressa nas mais diversas direções, apresentando-se sobre a roupagem do assédio moral horizontal e vertical ascendente. Essa situação decorre da pulverização do exercício do poder em todos os níveis da empresa. Os colaboradores, se colocados diante de um membro da equipe improdutivo ou de baixa produtividade, podem assumir condutas abusivas com a finalidade de pressionar o dissidente a assumir os níveis de produção e qualidade exigidos pela administração. Esse é o grande êxito dos Círculos de Qualidade Total e da divisão do trabalho em equipes. O grupo de trabalhadores é levado a se colocar na posição do verdadeiro empreendedor, crendo-se realmente participante das decisões da empresa. Pelo mesmo motivo, pode-se originar um assédio moral vertical ascendente, em que a empresa omissa em relação ao problema nada mais faz que se aliar aos subordinados agressores e pressionar o chefe imediato para que assuma o comprometimento por ela exigido, demonstrando liderança (mesmo que não tenha recebido qualquer treinamento para esse fim) e atingindo as metas da administração.[362]

Referido conceito foi criticado por Adriana Calvo, estudiosa do tema, que em sua tese de doutorado afirmou:

> Data *maxima venia*, entendo que o conceito proposto pela autora é muito amplo e isso pode levar ao enquadramento equivocado de diversas situações fáticas como assédio moral organizacional. Percebe-se que, para a autora, todo assédio que não é interpessoal é organizacional.[363]

---

[361] ARAÚJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012, p.61.
[362] ARAÚJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012, p.85.
[363] CALVO, Adriana. *O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho*: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014, p.69.

A pergunta que se coloca aqui é: será que ao tratarmos do assédio moral organizacional não estaríamos falando dos riscos psicossociais propriamente ditos? A violência no ambiente de trabalho, seja ela física ou psicológica, praticada por parte de colegas, subordinados ou superiores já foram descritas e identificadas como riscos psicossocias no trabalho, isto é, como riscos e estressores psicossociais capazes de levar ao adoecimento físico e mental. Na classificação do Health and Safety Executive (HSE), órgão executivo e responsável pela Saúde e Segurança no Trabalho do Reino Unido os "conflitos e a violência interpessoal" são apontados como condições que definem o risco dentro do contexto de trabalho.[364] As classificações sobre riscos psicossociais mais famosas são anteriores ao tema do assédio moral organizacional.[365] Portanto, nenhuma destas classificações mais tradicionais chegou a abordar o assédio moral institucional, incluindo-o como um conjunto de práticas que em si caracterizam riscos para a saúde física e sobretudo mental do trabalhador.

No caso do assédio moral organizacional, é fato que existe uma institucionalização de práticas nocivas que são rotineiras como instrumento de gestão e que causam impacto em todo um conjunto de empregados de um setor, de um departamento ou mesmo de uma empresa inteira. Nesse sentido, a correção nunca passa pela demissão deste ou daquele gerente, uma vez que estes profissionais apenas seguem ordens definidas muitas vezes como a medida mais certeira e eficaz para o atingimento de metas estabelecidas por órgãos abstratos como são os conselhos de administração de grandes empresas. "*É bem verdade que existem algumas leis estaduais de assédio moral. No entanto, (...) o problema dos riscos psicossociais no trabalho vai muito além da questão do assédio*".[366]

Acredita-se que existe uma zona de intersecção muito grande entre a presença de riscos psicossociais no trabalho e o assédio institucional. Nem todos os riscos psicossociais identificáveis

[364] A este respeito cf. a Tabela 1 (Condições que definem o risco no contexto de trabalho) na obra: BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Piscossociais no Trabalho e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.41.

[365] "Em 1984, o sueco Lennart Levi agrupou os diversos riscos psicossociais do trabalho em quatro grupos: i) sobrecarga quantitativa; ii) carga qualitativa insuficiente; iii) falta de controle sobre o trabalho; iv) falta de apoio social em casa e por parte da chefia e dos colegas de trabalho. Posteriormente, Levi escreveu o capítulo "Fatores Psicossociais, Estresse e Saúde" da Enciclopédia de Saúde e Segurança no Trabalho da OIT. Em referido capítulo o autor atualizou as categorias iniciais de fatores psicossociais no trabalho que passaram de quatro para seis: i) sobrecarga quantitativa; ii) carga qualitativa insuficiente; iii) falta de controle sobre o trabalho; iv) papéis/funções conflitantes; v) falta de apoio social em casa e por parte da chefia e dos colegas de trabalho; vi) estressores físicos." BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Piscossociais no Trabalho e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.37.

[366] BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Piscossociais no Trabalho e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.131.

levam a um diagnóstico de assédio organizacional. Mas é fato que em todas as situações de assédio institucional, os riscos psicossociais estão fortemente presentes.

Conforme registrado em momento anterior, mesmo as situações de assédio moral individual são mais prováveis de ocorrer em organizações nas quais existe mais vulnerabilidade psicossocial, entendida esta como a exposição sistemática a riscos psicossociais. Esta talvez seja uma explicação para o fato de os riscos psicossociais passarem por este processo de mimetização, sendo muitas vezes identificados sob a noção de assédio moral institucional. E não que haja propriamente um erro neste entendimento, pois de fato o assédio moral institucional pode sim estar presente. O que se discute aqui é o fato de que o detalhamento das situações conjunturais que levam ao quadro de assédio institucional, muitas vezes constituindo um risco em si mesmas, não acontece.

2.1.2 O custo dos riscos psicossociais no trabalho no Brasil

Perito da Previdência Social há nove anos, o médico do trabalho João Silvestre da Silva-Júnior foi responsável por uma pesquisa de mestrado,[367] [368] realizada em 2012, no âmbito da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo (USP), sobre as causas dos transtornos mentais relacionados ao ambiente de trabalho. "*O cientista notou que a violência no trabalho ocorre pela humilhação, perseguição, além de agressões físicas e verbais e listou quatro razões principais que prejudicam a saúde mental no ambiente corporativo*".[369]

A primeira razão identificada na pesquisa foi a "alta demanda de trabalho". Segundo o pesquisador "*as pessoas têm baixo controle sob o seu ritmo de trabalho*" e "*são solicitadas a realizar várias e complexas tarefas*". O outro aspecto mencionado foram os "*relacionamentos*

[367] SILVA JÚNIOR, João Silvestre da. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e fatores associados: um estudo caso-controle entre trabalhadores segurados da Previdência Social. 110 f. (Doutorado em Saúde Púbica) – Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo. São Paulo. 2012.

[368] "A pesquisa coletou dados na unidade de maior volume de atendimentos do INSS da capital paulista, a Glicério. Foram ouvidas 160 pessoas com algum tipo de transtorno mental. Silvestre informa que, entre as pessoas que pediram o auxílio doença nos últimos quatro anos, uma média de 10% apresentava algum tipo de transtorno". CRUZ, Fernanda. Pesquisa aponta causas dos transtornos mentais provocados pelo ambiente de trabalho. *Agência Brasil*. 11 mai. 2013. Disponível em: <https://goo.gl/SEpcUh>. Acesso em 13 out. 2016.

[369] CRUZ, Fernanda. Pesquisa aponta causas dos transtornos mentais provocados pelo ambiente de trabalho. *Agência Brasil*. 11 mai. 2013. Disponível em: <https://goo.gl/SEpcUh>. Acesso em 13 out. 2016.

interpessoais ruins, tanto verticais (com os chefes), quanto horizontais (entre os próprios colegas)".[370]

A terceira razão mencionada foi "*o desequilíbrio entre esforço e recompensa*. *Você se dedica ao trabalho, mas não tem uma recompensa adequada à dedicação. A gente não fala só de dinheiro. Às vezes, um reconhecimento, um elogio ao que você está desempenhando*", segundo explica João Silvestre.[371] Por fim, o último, embora não menos importante aspecto que aparece como conclusão da pesquisa é a dedicação excessiva ao trabalho, que também foi apontada como um fato de risco para o desenvolvimento de doenças que abalam a a saúde mental.

Todas os aspectos apontados pelo autor da pesquisa já foram descritos há muito como sendo riscos reconhecidamente classificados como "psicossociais".[372] É certo que a originalidade do estudo reside no fato de ter sido realizado um trabalho de campo na cidade de São Paulo no tocante a estes fatores. Todavia, não causam surpresa as constatações, tendo em vista que diversas classificações já apontaram tais fatores, dentre uma série de outros, como sendo as causas para o adoecimento psíquico relacionado ao trabalho. Colocadas estas circunstâncias, cabe a indagação a respeito de qual o custo da exposição contínua dos brasileiros a estes fatores de risco.

O impacto dos riscos psicossociais no trabalho nos gastos públicos, ainda que subestimado por uma cultura de subnotificação das doenças do trabalho de um modo geral e das doenças mentais relacionadas ao trabalho de um modo específico, é certamente de alta monta. Segundo "*o Anuário Estatístico da Previdência Social de 2011, mais de 211 mil pessoas foram afastadas em razão de transtornos mentais, gerando um gasto de R$ 213 milhões em pagamentos de benefícios*".[373] Em 2014, mais de 220 mil pessoas no Brasil receberam auxílio-doença pago pelo INSS por transtornos mentais e comportamentais, sendo que 83.237 destes brasileiros foram diagnosticados com quadro depressivo.[374]

---

[370] CRUZ, Fernanda. Pesquisa aponta causas dos transtornos mentais provocados pelo ambiente de trabalho. *Agência Brasil*. 11 mai. 2013. Disponível em: <https://goo.gl/SEpcUh>. Acesso em 13 out. 2016.
[371] CRUZ, Fernanda. Pesquisa aponta causas dos transtornos mentais provocados pelo ambiente de trabalho. *Agência Brasil*. 11 mai. 2013. Disponível em: <https://goo.gl/SEpcUh>. Acesso em 13 out. 2016.
[372] BARUKI, Luciana Veloso. Riscos Piscossociais no Trabalho e Saúde Mental do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2015, p.41.
[373] CRUZ, Fernanda. Pesquisa aponta causas dos transtornos mentais provocados pelo ambiente de trabalho. *Agência Brasil*. 11 mai. 2013. Disponível em: <https://goo.gl/SEpcUh>. Acesso em 13 out. 2016.
[374] REVISTA CIPA. *Mais de 200 mil pessoas no Brasil receberam auxílio-doença por transtornos mentais em 2014*. 9 mar. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/1LB5My>. Acesso em 11 out. 2016.

Em 2014, saíram dos cofres da Previdência Social R$ 25,6 bilhões em benefícios para trabalhadores com os mais diversos problemas de saúde.[375] Se pensarmos que os problemas mentais e comportamentais representam a terceira causa de longos afastamentos do trabalho por doença, perdendo apenas para as lesões e contusões por esforços repetitivos, é possível afirmar que o Estado brasileiro gasta certamente uma quantia astronômica para custear o afastamento de trabalhadores que adoeceram devido à exposição aos riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

No entanto, para além do custo financeiro, há que se falar ainda no custo social, familiar e pessoal da exposição aos riscos psicossociais no trabalho, que certamente é imensurável. Alguns setores são campeões em adoecimento. A título de exemplo, podemos mencionar a atividade de ensino. É cada vez maior o número de professores que adoece em função da baixa valorização, das pressões e da falta de apoio e estrutura para lidar com a sala de aula. Em 2014, "*mais de 1.200 professores da rede estadual de ensino do Rio de Janeiro ficaram licenciados por depressão ou transtornos mentais*", número este correspondente a 12,5% do total de 9.680 mil docentes que se afastaram por meio de licença médica no referido ano. Neste setor, "*o afastamento por motivos psiquiátricos é a segunda maior causa, perdendo apenas para os 33% por problemas ósseos e fraturas*".[376] Do mesmo modo, no varejo, no teleatendimento e no setor bancário, as metas abusivas, as práticas de assédio institucionalizadas e as longas jornadas têm levado a um quadro grave de adoecimento.

Ainda que não se afastem, boa parte dos trabalhadores (alocados nestes e nos demais setores da economia), estão trabalhando doentes e muitas vezes às custas de medicamentos psicoativos. Trata-se do fenômeno do presenteísmo. Em oposição ao absenteísmo, que ocorre quando o trabalhador falta ao trabalho, presenteísmo é o nome dado ao fenômeno de se estar de corpo presente no ambiente de trabalho, mas, por vários motivos o profissional não tem produtividade. Ou seja, o indivíduo está fisicamente presente, mas a mente não está.

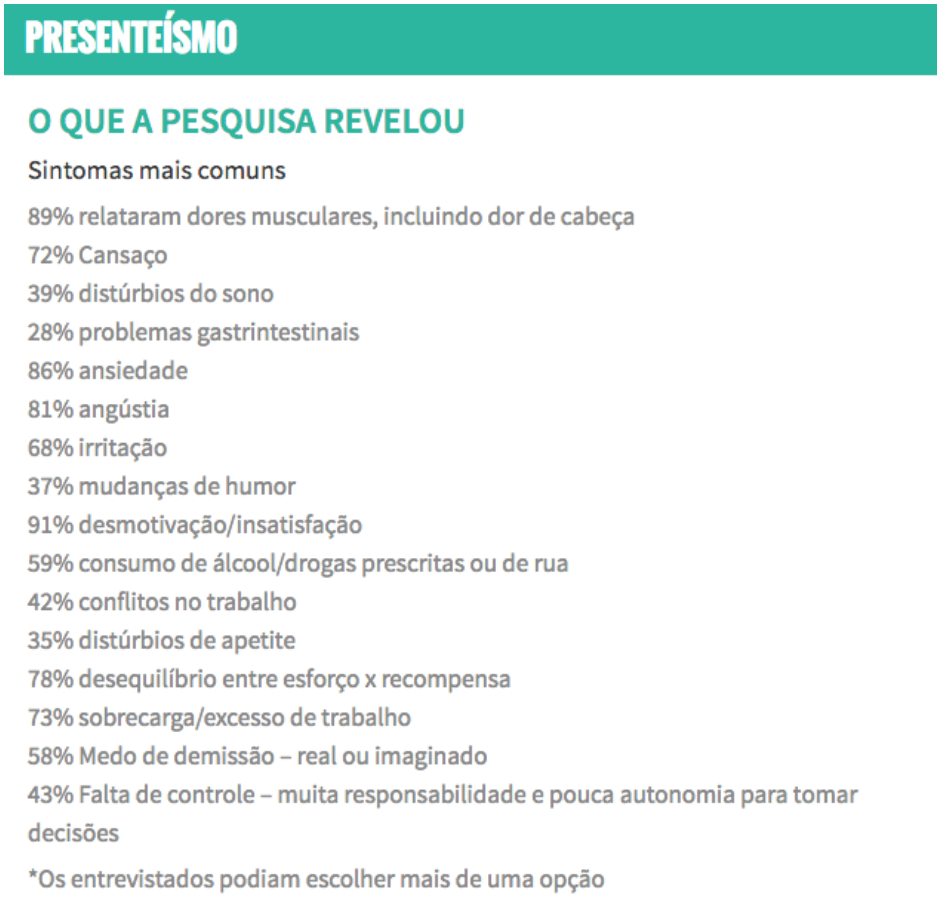
Uma pesquisa realizada pela International Stress Management Association (Isma) com cerca de 1000 profissionais cujas idades variaram entre 25 e 60 anos "*detectou que o problema está diretamente ligado ao excesso de estresse negativo no trabalho. O presenteísmo se apresenta com*

[375] REVISTA CIPA. *Mais de 200 mil pessoas no Brasil receberam auxílio-doença por transtornos mentais em 2014*. 9 mar. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/1LB5My>. Acesso em 11 out. 2016.
[376] NETO, Laura. Depressão tira 1.210 professores de sala da rede estadual do Rio: afastamento por motivos psiquiátricos foi a segunda maior causa. *O Globo*. 1 mar. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/VaS4QY>. Acesso em 13 out. 2016.

sintomas físicos, emocionais e comportamentais".[377] A figura abaixo ilustra alguns desses sintomas, segundo as conclusões da pesquisa realizada pela Isma.

[377] ZH VIDA. *Entenda o que é presenteísmo, problema que causa desânimo e excesso de tensão no trabalho*. 22 jun 2016. Disponível em: <https://goo.gl/SR6FLC>. Acesso em 11 out. 2016.

Figura 1 – Presenteísmo: o que a pesquisa revelou



Fonte: ZH VIDA. *Entenda o que é presenteísmo, problema que causa desânimo e excesso de tensão no trabalho.* 22 jun 2016. Disponível em: <https://goo.gl/SR6FLC>. Acesso em 11 out. 2016.

Isto posto, não restam dúvidas de que o problema dos riscos psicossociais no trabalho representa hoje um grande desafio a ser enfrentado pela sociedade brasileira. Parece necessário entender então quem são os atores envolvidos nesta seara para conhecer suas potencialidades e aspectos positivos, bem como os pontos falhos, e que impedem um enfrentamento adequado do tema. Aparentemente, um sistema jurídico repressivo é o caminho que o país tem procurado seguir. No entanto, suspeita-se que este caminho ainda se encontra "por percorrer", tendo em vista as falhas institucionais existentes. De todo modo, conforme passa-se a discutir, um sistema preventivo, embora ideal, não parece ser a tônica no caminho trilhado pelo Brasil.

2.1.3 Riscos psicossociais no trabalho e a tolerância do Estado brasileiro

Dentre os estudiosos do tratamento jurídico dos riscos psicossociais, é controversa a ideia de que se deva legislar a respeito destes riscos de modo específico. Para o pesquisador francês Loïc

Lerouge, os instrumentos existentes no direito francês para proteger a saúde física podem e devem ser melhor aproveitados para a proteção da saúde mental, não sendo necessária a criação de uma legislação específica.[378] Em todo caso, a tradição positivista ainda tão influente no direito brasileiro, faz crer que este pensamento não se coaduna com a realidade aqui vivida. Para ilustrar este posicionamento, toma-se a título exemplificativo a atividade de agentes públicos, como por exemplo os Auditores-Fiscais do Trabalho. Para estes, é bastante difícil atuar fora dos ditames estritamente previstos em leis e regulamentos. Qualquer investida mais progressista, se amparada apenas em princípios e convenções da OIT, tende a ser questionada em sede de Mandado de Segurança, com altas chances de o ato ser anulado (no caso de auto de infração) ou ter que ser revisto (no caso de interdição ou embargo). Portanto, talvez a realidade francesa possa prescindir de uma legislação específica, mas não parece ser este o caso do Brasil.

A necessidade de uma legislação que viesse regulamentar a proteção à saúde mental no trabalho no Brasil foi tese defendida em trabalho anterior. Nesse sentido, reputa-se que a mesma continue ainda bastante atual.

> O passado recente e ainda os dias atuais colocam o Estado brasileiro em situação de extremo atraso no que diz respeito aos riscos psicossociais no trabalho. Desse modo, a realidade brasileira de mazelas relacionadas à saúde mental e ao ambiente de trabalho podem ser e de fato são em grande medida explicadas pela tolerância do Estado que se manifesta por uma inércia em enfrentar condignamente o tema. É pesaroso, mas necessário reconhecer que a tão necessária atualização das Normas Regulamentadoras não vem ocorrendo a contento. E isto é especialmente verdade quando se trata dos riscos psicossociais existentes no meio ambiente do trabalho. São estas brechas – que em muitos casos correspondem a largos espaços – que permitem sejam perpetrados atos criminosos como a tortura psicológica no ambiente de trabalho, sem que haja na legislação uma qualificação adequada capaz de determinar a reação de agentes do Estado. O conceito de "riscos psicossociais no trabalho" é absolutamente ignorado pelas normas que compõem o ordenamento jurídico brasileiro. De certa forma, há uma lacuna no direito pátrio, sobretudo no direito social. Isto porque a maneira como este fenômeno estritamente afeto ao meio ambiente do trabalho é tratado em outras disciplinas como a Psicologia Social e Sociologia do Trabalho demonstra a discrepância existente em relação ao direito, em termos de profundidade de análise.[379]

Em que pese de fato este não ser o único caminho, é sem sombra de dúvida um caminho importante, talvez imprescindível para dar conta de forma efetiva de uma realidade de sofrimento

---

[378] GROUPE D'ÉTUDE SUR LE TRAVAIL ET LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL (GESTES). *France et rps, quelle approche juridique de la santé mentale au travail? Entretien avec loïc lerouge*. 27 jan. 2014. Disponível em: <http://goo.gl/hzwpnk>. Acesso em 14 set. 2015.

[379] BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Piscossociais no Trabalho e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.124.

muitas vezes bastante invisível. No que diz respeito ao Poder Legislativo, o que se verifica no tocante aos riscos psicossociais é uma verdadeira inércia. No que se refere ao Poder Executivo, é preciso refletir sobre o desempenho do papel legiferante do Ministério do Trabalho.

> A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 7°, inciso XXII, assegurou o direito à "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". Nesse sentido, as Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego, relativas à "segurança e medicina do trabalho", têm a missão precípua de integrar referido comando constitucional, dando-lhe a necessária capilaridade para atingir situações em concreto. Referidas Portarias são as chamadas Normas Regulamentadoras (NRs).[380] Elas foram introduzidas pela Portaria nº 3.214/1978, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). São destinadas a desempenhar "o relevante papel de estabelecer condições que assegurem a saúde e a segurança do trabalhador, prevenindo, protegendo, recuperando e preservando a sua higidez física e mental no âmbito das relações de labor".[381]

Ocorre que, a competência legiferante acima descrita não tem sido usada para tratar dos riscos psicossociais, em que pese algumas poucas medidas regulamentares visando proteger a saúde mental do trabalhador terem sido tomadas. Existe uma única menção a questões de assédio nas Normas Regulamentadoras (NRs), no item 5.13 do Anexo II da NR 17, que traz a seguinte redação:

> 5.13. É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como:
> a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho;
> b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda;
> c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.

Cabe ser feita uma pequena digressão para destacar que, embora, o Anexo II da referida NR diga respeito apenas ao trabalho em teleatendimento/*telemarketing*, o Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região Sebastião Geraldo de Oliveira tem afirmado em suas palestras

---

[380] "Convém destacar que as Normas Regulamentadoras possuem eficácia jurídica análoga à das leis ordinárias, pois foram editadas por força de delegação normativa prevista nos artigos 150 e 200 da Consolidação das Leis do Trabalho. [...] Deste modo, as Normas Regulamentadoras emitidas pelo Ministério do Trabalho, embora veiculadas por Portaria, integram o Capítulo V, do Título II, do texto consolidado, equiparando-se às demais disposições que o compõem, isto é, às leis ordinárias cuja origem se dá no Congresso Nacional. Outro aspecto que merece ser discutido é o fato de que, por força do mandamento do artigo 200, da CLT, a delegação da competência ao Ministério do Trabalho significou mais do que, à primeira vista, poderia se pensar. Na verdade, o Ministério do Trabalho e Emprego (denominação atual da pasta) possui o que a doutrina designa de reserva regulamentar, em oposição à reserva legal. Significa dizer que o órgão tem exclusividade para emitir regulamentos relativos à segurança e à medicina do trabalho". BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Piscossociais no Trabalho e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.136-137.

[381] BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Piscossociais no Trabalho e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.136.

que, diante da falta de outros dispositivos, tem se valido da analogia feita em relação a esse item em seus julgamentos, associada esta aos princípios constitucionais e convenções da OIT (as quais reputa estar acima das leis ordinárias). Para este autor, "*os pilares e as bases fundamentais para a construção do direito à saúde mental já estão fixados, permitindo desde agora a sua aplicação*".[382] Ocorre que são pouquíssimos os magistrados que se comportam neste sentido, sendo que, no que concerne aos Auditores-Fiscais do Trabalho, é possível afirmar que a utilização de ementas que são capituladas no Anexo II da NR 17 – portanto exclusivas para o setor de teleatendimento/*telemarketing* – em outros setores é vedada. Ainda que o Auditor-Fiscal pretenda agir dessa forma e de fato o venha a fazer, o auto de infração seria anulado na primeira alegação de que a norma que sustenta a atuação não se aplica ao setor do empregador autuado.

Há que se falar ainda da opção genérica feita por ocasião da redação da NR 17[383]. Esta norma possui uma redação que se aplica a todos os setores da economia e dois anexos que são específicos para o trabalho em *checkouts* e em *telemarketing*, respectivamente. No item 17.5.1 desta norma encontra-se a previsão de que "*as condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às*

[382] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à saúde do trabalhador.* 5ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p.210.

[383] "Segundo Carlos Alberto Diniz Silva, o início das discussões a respeito da NR 17 remontam à década de 80 quando, diante da enorme quantidade de casos de Lesões por Esforços Repetitivos (tendinite, tenossinovite, bursite, etc.), os diretores da área de saúde do Sindicato dos Empregados em Empresa de Processamentos de Dados no Estado de São Paulo procuraram a então Delegacia Regional do Trabalho – DRT, no Estado de São Paulo, para tratar de recursos que pudessem prevenir as referidas lesões. Segundo o autor, os problemas detectados já naquela época diziam respeito ao pagamento de prêmios de produção, a ausência de pausas, a prática de horas-extras, dentre outros. Entre os anos de 1988 e 1989, a Associação de Profissionais de Processamento de Dados (APPD nacional) manteve reuniões com representantes da então Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho (substituída posteriormente pela atual Secretaria de Inspeção do Trabalho), da FUNDACENTRO e da DRT/SP (hoje SRTE/SP), para elaborar um projeto de norma regulamentadora que viesse estabelecer limites ao ritmo de trabalho, além de tornar proibido o pagamento de prêmios por produtividade e estabelecer critérios de conforto para os trabalhadores de sua base. O autor assevera ainda que, em dezembro de 1989, foi realizado um Seminário em São Paulo no qual ficou decidido que a norma a ser elaborada não deveria ser exclusiva para os profissionais do setor de processamento de dados, uma vez que as LER/DORT eram freqüentes também em outras atividades profissionais. Além disso, o então Secretário de Saúde e Segurança do Trabalho não concordava com a idéia de se elaborar uma norma que abrangesse apenas o setor de processamento de dados, argumentando que, dentro em breve, todos os setores produtivos exigiriam uma norma específica. Houve então apenas dez dias para que uma equipe de fiscais alterasse a norma e incluísse também o setor produtivo, mesmo sem um estudo ergonômico sistemático. Em março de 1990, Carlos Alberto Diniz Silva observa que a então Ministra do Trabalho Dorothéa Werneck assinou a portaria que alterava a NR 17 e a NR 5, enviando para a publicação no Diário Oficial da União. Em junho de 1990, conseguiu-se, por interferência do Presidente do SINDPD/SP, que o Ministro do Trabalho assinasse a portaria que dava nova redação à NR 17, cujo conteúdo era o mesmo da portaria que não foi publicada em março. Na época, segundo o referido autor, a equipe de fiscalização em ergonomia realizou debates com uma legião de advogados e outros representantes da FIESP e FEBRABAN, principalmente nos aspectos da organização do trabalho. Como os artigos da CLT são regulamentados pelas Normas Regulamentadoras e a Ergomonia possui relação apenas com dois artigos da CLT que se referem à prevenção da fadiga, os empresários argumentavam que os aspectos da organização do trabalho diziam respeito apenas às empresas. Felizmente, registra o mencionado autor que a redação havia sido baseada em sólidos argumentos e a oposição patronal foi superada em quase todos os aspectos. Assim, a nova proposta foi encaminhada à SST e publicada em 23 de novembro de 1990, pela Portaria nº 3.751, com alterações que, infelizmente, comprometeram, em parte, o seu entendimento e, por consequência, a sua aplicação prática". BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Piscossociais no Trabalho e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.141-142.

características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado".[384] É indiscutível que o fato de a organização do trabalho ter sido finalmente incorporada representou um enorme progresso trazido por este diploma, pois até aquele momento "*a organização do trabalho era considerada intocável e passível de ser modificada apenas por iniciativa da empresa e já se sabia que os estudos comprovavam o papel decisivo desempenhado por ela na gênese de numerosos comprometimentos à saúde do trabalhador que não se limitam às L.E.R*".[385]

A despeito de o item 17.5.1 da NR 17 ter representado um grande avanço para a época em que a norma foi publicada, a verdade é que passadas mais de duas décadas de sua edição, não houve qualquer atualização ou evolução neste dispositido de modo a dar maior concretude ao parâmetro sobremaneira genérico que fora adotado. Não se discute o mérito que foi trazer tal dispositivo. Nada obstante, é impossível que ele dê conta desta realidade tão complexa que se vê hoje no mundo do trabalho. "*Assim, faz-se necessário um detalhamento maior de obrigações relacionadas à organização do trabalho bem como às medidas de apoio para os casos de atividades que por sua natureza representam a exposição dos trabalhadores a riscos psicossociais*".[386]

Por fim, cabe registrar que a NR 9 presta um desserviço ao limitar os riscos ambientais em apenas três categorias: físicos, químicos e biológicos. Esse aspecto também foi objeto de dissertação em momento anterior:

> A qualidade do meio ambiente de trabalho transcende os aspectos químicos, físicos ou biológicos a este relacionados. Deve-se adotar uma visão mais ampla, que se preste a contemplar as múltiplas dimensões da vida social. A Segurança e Saúde no Trabalho é uma disciplina que é afetada por uma série de variáveis que circundam o mundo do trabalho e deve ser tratada como uma disciplina complexa e peculiar, influenciada por diversas outras.[387]

A bem da verdade, é preciso reconhecer que o Ministério do Trabalho ainda não olhou o tema dos riscos psicossociais com a dignidade que merece.

---

[384] MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Norma Regulamentadora 17*. Disponível em: <https://goo.gl/cC9nAl>. Acesso em 14 out. 2016.
[385] BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Piscossociais no Trabalho e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.143.
[386] BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Piscossociais no Trabalho e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.144.
[387] BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Piscossociais no Trabalho e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.143.

2.1.4 O enfraquecimento da inspeção do trabalho no Brasil

Para melhorar o clima no trabalho e prevenir doenças, João Silvestre[388] recomenda que os profissionais ligados à saúde e segurança do trabalho das empresas tenham consciência sobre onde estão os fatores de risco. Ele sugere também uma melhora da fiscalização por parte dos Ministérios do Trabalho e da Saúde. [389]

Há duas décadas o Brasil mantinha um quadro de cerca de 3.300 Auditores Fiscais do Trabalho, muito abaixo do quadro previsto em lei de mais de 3.600 vagas. Duas décadas mais tarde, o Brasil cresceu exponencialmente, mas houve a redução de quase um terço do seu quadro, por aposentadorias e mortes. Em 2010, estudos do Acordo de Cooperação Técnica IPEA/SINAIT nº 25/2010 – firmado entre o Instituto de Pesquisas Aplicadas (IPEA) e o Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho (SINAIT) – apontou a necessidade do aumento de quase 6.000 Auditores-Fiscais do Trabalho, que somados ao quadro previsto em lei, levaria a um total de aproximadamente 9.000 profissionais.

Atualmente, o Brasil mantém um quadro de cerca de 2.500 Auditores para todo o Brasil – o menor número em 20 anos. Não apenas no que concerne aos riscos psicossociais, mas também no que toca aos demais riscos, é possível afirmar categoricamente ser impossível realizar um trabalho de prevenção de acidentes e de adoecimento relacionado às relações do trabalho com um número tão reduzido de profissionais.

> O Brasil não vem cumprindo os compromissos internacionais com a Organização Internacional do Trabalho de manter um corpo de Auditores Fiscais do Trabalho compatíveis com o número de trabalhadores e empresas, dando condições físicas (prédios, carros, servidores administrativos) para a realização das funções de proteção às relações do trabalho e às condições dos trabalhadores.[390]

Assim, parece haver um descaso generalizado que tem impacto na quantidade expressiva de acidentes de trabalho graves e fatais que ocorre no país. O fato de a Previdência Social estar arcando com parcela deste custo não tem sido levado em consideração:

---

[388] Perito da Previdência Social há nove anos, o médico do trabalho João Silvestre da Silva-Júnior foi responsável por uma pesquisa de doutorado, realizada em 2012, no âmbito da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo (USP), sobre as causas dos transtornos mentais relacionados ao ambiente de trabalho.

[389] CRUZ, Fernanda. Pesquisa aponta causas dos transtornos mentais provocados pelo ambiente de trabalho. *Agência Brasil*. 11 mai. 2013. Disponível em: <https://goo.gl/SEpcUh>. Acesso em 13 out. 2016.

[390] AVAAZ.ORG – PETIÇÕES DA COMUNIDADE. *À Presidência da República: Realizem concurso para o aumento do número de Auditores Fiscais do Trabalho*. 17 jun. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/FtGn7B>. Acesso em 15 out. 2016.

> Chega a ser absurdo pensarmos que não há prevenção no que concerne aos riscos psicossociais, mas que há cobertura previdenciária para os agravos relacionados a causas conhecidas. Em verdade inexiste uma prescrição de comportamentos objetivos que sejam capazes de mobilizar as empresas a modificarem seus ambientes bem como a forma de exigir produtividade de seus empregados. Em termos objetivos, seria como se o Estado, sabendo de uma nova epidemia, começasse a indenizar as famílias das vítimas sem que este esforço se fizesse acompanhado da adoção de políticas de prevenção. As repercussões jurídicas do estresse, do assédio moral e do assédio sexual já são intensas e não podem mais ser ignoradas. O problema de fato ostenta contornos pandêmicos e não pode mais ser ignorado.[391]

O custo social de tamanho descaso é enorme, na medida que estes adoecimentos e acidentes (e também os suicídios relacionados ao trabalho[392]) "*destroem famílias, geram órfãos e viúvos e viúvas, ou retira a capacidade produtiva de pessoas jovens. Também há dados oficiais do grande número de de crianças e adolescentes explorados de forma irregular no mundo do trabalho*".[393] O descaso é ainda maior se for levado em conta a quantidade de resgates que foram realizados nos últimos anos de trabalhadores em condições análogas à de escravo, que comprovam que se trata de uma mazela ainda muito presente no país. E não se pode olvidar que esta bandeira tem enorme apelo social, sendo fruto inclusive de compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. Todavia os grupos móveis para erradicação do trabalho escravo foram reduzidos sensivelmente:

> A falta de pessoal não é só na fiscalização. Das 424 agências do ministério no país, 50 estão fechadas por falta de pessoal. Das metas fixados pelo ministério, as de combate ao trabalho escravo e contra a informalidade não foram alcançadas. Eram nove grupos móveis de trabalho escravo, agora são só quatro. Não há fiscalização sem fiscais. O último concurso foi feito em 2013 para cem fiscais e não supriu nem as vagas deixadas por quem se aposentou. E existem atualmente 500 auditores prontos para se aposentar.[394]

Todo este relato tem o intuito de demonstrar a quão sucateada e desarticulada se encontra a inspeção do trabalho no Brasil, de modo que nem mesmo as causas mais nobres (em contraposição

---

[391] BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Piscossociais no Trabalho e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.128.

[392] "[…] os suicidas do trabalho, de certa forma, são pessoas que não transigem mais com a atividade profissional, não suportam mais que sua atividade profissional seja tratada como ela é tratada em muitas situações. Essas pessoas não são qualquer um. Em 80% dos casos, são pessoas que se suicidam porque são apaixonadas pelo trabalho, são pessoas que não aceitam que maltratem a sua atividade profissional, não são pessoas que estão afastadas do trabalho, são pessoas que estão muito próximas do trabalho, que não aceitam mais que seu trabalho seja maltratado." CLOT, Yves. A Psicologia do Trabalho na França e a perspectiva da clínica da atividade. *Fractal: Revista de Psicologia*, v.22, n. 1, jan./abr., 2010, p. 230. Disponível em: <https://goo.gl/oE3vpg>. Acesso em: 05 jun. 2010.

[393] AVAAZ.ORG – PETIÇÕES DA COMUNIDADE. *À Presidência da República: Realizem concurso para o aumento do número de Auditores Fiscais do Trabalho*. 17 jun. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/FtGn7B>. Acesso em 15 out. 2016.

[394] ALMEIDA, Cassia; DOCA, Geralda. Ministério do Trabalho perde estrutura e relevância. *O Globo*. 28 jun. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/hKNeqU>. Acesso em 15 out. 2016.

à proteção à saúde mental que seria uma causa menos nobre aos olhos de muitos[395]) têm tido força suficiente para restabelecer o quadro e as condições de trabalho desta classe de servidores públicos.

> O esvaziamento do Ministério do Trabalho começou em meados da última década. Segundo fontes da Esplanada, na gestão da presidente Dilma Rousseff, houve ação deliberada do Planalto em reduzir a importância política da pasta, que teve as atribuições restritas à divulgação dos dados do emprego formal (Caged) e da concessão de registros sindicais. Quem atua diretamente com o ministério é unânime em constatar a perda de protagonismo da pasta, que já teve João Goulart e Jarbas Passarinho como ministros. A interlocução das centrais sindicais tem sido com a Casa Civil ou com a Secretaria-Geral da Presidência.[396]

O Ministério do Trabalho foi criado em 1930, por Getúlio Vargas. Trata-se de um Ministério que já foi tão importante quanto o da Fazenda, tem perdido não apenas importância política, mas também servidores, empregados terceirizados, prédios e material. A estrutura atual é sofrível:

> As sedes das superintendências do Distrito Federal, de Sergipe, do Rio Grande do Norte, da Bahia, do Pará e do Acre estão interditadas por problemas de infiltrações, rachaduras e instalações elétricas precárias. No Pará, além de Belém, as unidades de Marabá e Santarém também estão fechadas. Estas são as condições da pasta responsável pelas políticas de trabalho num país que tem mais de 95 milhões de ocupados e no qual cinco milhões sofrem acidente de trabalho em um ano. Na sede do Acre, o teto caiu em cima de pessoas de um setor. No Rio Grande do Norte, uma parte do teto do setor de plantão caiu no ano passado. É uma situação de calamidade mesmo – afirmou a presidente do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, Rosa Campos Jorge. O sucateamento não para nas instalações, há dificuldade para emitir carteira de trabalho e requerer seguro-desemprego. É preciso atender aos sistemas do seguro-desemprego, da carteira de trabalho, da Caixa (FGTS) e dos auditores. Quando todos funcionam ao mesmo tempo, o sistema cai. Há servidores no Rio Grande do Norte que fizeram uma vaquinha para contratar internet mais potente e poder trabalhar – afirma Rosa. O movimento sindical está vendo esse esvaziamento político há algum tempo. Os concursos demoram a acontecer e não há participação nas decisões políticas.[397]
>
> Além de não disporem de estrutura para trabalhar, os Auditores-Fiscais utilizam carro próprio para fiscalizar. Recebem R$ 17,00 por dia pelo uso do carro (como um aluguel), tendo que arcar com o combustível. Vale estacar que este valor não é reajustado há 17 anos, quando foi fixado pelo art. 2º do Decreto nº 3.184 de 27 de setembro de 1999. Na área de segurança e saúde, existem 340 fiscais o que representa apenas 13% do quadro. "*No Brasil, mais de 15 mil pessoas adoeceram*

[395] "A saúde mental do trabalhador foi durante muito tempo ignorada, até mesmo pelos próprios sindicatos. A própria saúde física do trabalhador, muito mais palpável, permaneceu por muito tempo sem ser objeto de análise crítica por parte do Direito do Trabalho e do Direito da Seguridade Social. A bem dizer, é possível afirmar que o ostracismo ainda persiste, vis-à-vis ao aparato legal e à tradição histórica de proteção à saúde física do trabalhador". BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Piscossociais no Trabalho e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.107-108.
[396] ALMEIDA, Cassia; DOCA, Geralda. Ministério do Trabalho perde estrutura e relevância. *O Globo*. 28 jun. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/hKNeqU>. Acesso em 15 out. 2016.
[397] ALMEIDA, Cassia; DOCA, Geralda. Ministério do Trabalho perde estrutura e relevância. *O Globo*. 28 jun. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/hKNeqU>. Acesso em 15 out. 2016.

> *trabalhando em 2013. O sindicato [dos Auditores-Fiscais do Trabalho – SINAIT] já fez duas denúncias à Organização Internacional do Trabalho (OIT) pela sucateamento da estrutura de fiscalização no ano passado*".[398]

Segundo Germano Siqueira, presidente da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra), "*há claro enfraquecimento da pasta, o que pode aumentar as ações trabalhistas: há uma desestruturação do quadro de auditores. O papel do auditor fiscal também é o de orientar. Quanto menos isso ocorre, mais a quantidade de descumprimento da legislação se potencializa*".[399]

Figura 2 – O quadro do sucateamento

Fonte: ALMEIDA, Cassia; DOCA, Geralda. Ministério do Trabalho perde estrutura e relevância. *O Globo*. 28 jun. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/hKNeqU>. Acesso em 15 out. 2016.

2.1.5 Riscos psicossociais no trabalho e a fiscalização: ações isoladas e o trabalho de alguns poucos

2.1.5.1 Os Núcleos de Promoção da Igualdade, Oportunidade de Combate à Discriminação

[398] ALMEIDA, Cassia; DOCA, Geralda. Ministério do Trabalho perde estrutura e relevância. *O Globo*. 28 jun. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/hKNeqU>. Acesso em 15 out. 2016.
[399] ALMEIDA, Cassia; DOCA, Geralda. Ministério do Trabalho perde estrutura e relevância. *O Globo*. 28 jun. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/hKNeqU>. Acesso em 15 out. 2016.

Os Núcleos de Promoção da Igualdade, Oportunidade e de Combate à Discriminação foram criados pela Portaria nº 604/2000 do Ministério do Trabalho e Emprego, com base nas Convenções de nº 100, nº 111 e nº 159 da Organização Internacional do Trabalho, para implementar uma política de promoção da igualdade de oportunidades no acesso e tratamento recebido junto ao mercado e nas relações de trabalho como um todo. Em substituição aos Núcleos instituíram-se pela Portaria nº 219/2008 as Comissões de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação.

Em torno das 87% denúncias atendidas pela Comissão referem-se a assédio moral. Entre outras atribuições, a Comissão atua principalmente no recebimento de denúncias que são feitas pelos empregados, sindicatos, ONGs e entidades públicas e privadas. As Mesas de Entendimento proporcionam intervenções diretas nas empresas e órgãos públicos e, em conjunto com os trabalhadores, realizam-se ações preventivas e educativas. Também é foco destas Comissões fomentar a inclusão de cláusulas em convenções coletivas de combate ao assédio moral, as quais resultam na ampliação da proteção ao trabalhador, com relação à violência no ambiente de trabalho.

Em alguns casos, a Comissão encaminha denúncias para a inspeção do trabalho. Um outro tipo de trabalho realizado por esta Comissão é, juntamente com diversos parceiros da sociedade civil, realizar seminários, palestras, encontros de criação, júris simulados e grupos de trabalho relacionados com tema. Segundo um levantamento efetuado com relação aos últimos três anos, a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação na SRTE/SP alcançou por meio de ações diretas 8.042. A tabela abaixo traz o número de atendimentos da Comissão da SRTE/SP no período de 2004 a novembro de 2016.[400]

Tabela 1 – Número de atendimentos da Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação no período 2004 a 2016

ANO	Número de atendimentos da Comissão da SRTE/SP
2004/2006	871
2007	317
2008	336
2009	354
2010	390
2011	472

[400] As informações aqui expostas foram obtidas em entrevista realizada com Jaudenir da Silva Costa que, desde 2008, atua como Coordenador da Comissão de Igualdades de Oportunidade de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e Combate à Discriminação da SRTE/SP.

2012	540
2013	510
2014	575
2015	523
Nov./2016	511

2.1.5.2 As fiscalizações pioneiras realizadas no âmbito da SRTE/SP

Em novembro de 2007 a Auditora-Fiscal Luciana Veloso tomou posse como Auditora-Fiscal do Trabalho na cidade de Cuiabá-MT. Em junho de 2008, após ser escalada para um trabalho para o qual não se sentia segura e apta a fazer, uma série de perseguições teve início, ficando evidenciado que a Auditora recém-empossada estava sendo vítima de assédio moral. Esse processo perdurou por algum tempo, resultando em afastamento do trabalho por motivo de saúde.

Em fevereiro de 2009, ainda em licença por motivo de saúde a Auditora iniciou o mestrado em Direito Político e Econômico na Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Decidiu estudar o tema dos riscos psicossociais no trabalho e seu impacto sobre a saúde mental. Os resultados destes estudos estão na dissertação de mestrado defendida em fevereiro de 2009, publicada pela Editora LTr sob o título "Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador: por um regime jurídico preventivo", obra esta bastante citada neste trabalho. Em entrevista concedida a Jarid Arraes, e publicada pela Revista Fórum, a Auditora relatou o caso:

> Revista Fórum – Qual foi seu estímulo para a publicação desse livro?
>
> *Luciana Veloso* – Em novembro de 2007, tomei posse no cargo de auditora-fiscal do trabalho em Cuiabá (MT). Seis meses depois, fui escalada para fazer uma viagem para São Felix do Araguaia (MT), uma cidade localizada próxima à fronteira do estado do Mato Grosso com os estados de Rondônia e Tocantins. A viagem seria de 1000 km e eu deveria ir com uma outra colega. A viagem duraria mais de um dia, teríamos que dormir na estrada. Não me senti segura para realizar tal viagem. Em primeiro lugar, porque não tinha experiência na direção em estradas para fazer uma viagem de 1000 km. Em segundo lugar, porque era recém-empossada no cargo e achei temeroso realizar apenas com uma colega fiscalizações na extração de madeira onde não raras vezes encontra-se uma cesta de crimes e irregularidades (trabalho em condições degradantes, trabalho infantil, desmatamento). Entendia que esta viagem deveria ser feita com um motorista e a fiscalização com uma equipe maior, com o acompanhamento da Polícia Federal. Nada disto estava previsto. Os chefes queriam que eu e outra colega fôssemos viajar e fiscalizar "com a cara e coragem".
>
> Anos atrás, meu padrasto, que é hoje auditor-fiscal do trabalho aposentado, havia saído de casa para dar a notícia da morte de um colega para uma das viúvas da chamada Chacina de Unaí. Na época eu ainda estava cursando a faculdade e fiquei profundamente abalada com a notícia. Este crime até hoje está impune e mostra o quanto nós, auditores do trabalho, estamos expostos em nossas

atividades de fiscalização. Eu e uma outra colega, escalada para viajar para outro lugar (e que na época desenvolveu gastrite nervosa) fomos então conversar com todas as chefias acima de mim. Eram todo homens. Nós então nos oferecemos para atuar em outras frentes, trabalhar com outras demandas na cidade de Cuiabá. Nos dispusemos até a viajar para cidades próximas atendendo denúncias de discriminação. No entanto, nenhum de nossos apelos foi atendido.

Um dos chefes, o que ocupava o cargo mais alto (na época era o superintendente da SRTE/MT) até queria ceder, mas os demais não concordaram e insistiram que teríamos que viajar cada uma para as cidades determinadas. Passei então a falar com todos os colegas recém-empossados, me dirigi a um por um, tentando que alguém se habilitasse para ir no meu lugar. Nesse momento já comecei a me sentir extremamente oprimida e acuada. Talvez esperasse encontrar mais solidariedade, mas ninguém se dispôs a ir no meu lugar, nem mesmo os que tinham mais experiência em estradas se comoveram com minha situação. Ninguém também quis interceder por mim ou peitar as chefias em minha defesa.

Há alguns meses, assisti ao filme Dois Dias, Uma Noite (Deux Jours, Une Nuit), um drama belga de 2014 escrito e dirigido por Jean Pierre e Luc Dardenne, e me lembrei exatamente desta situação que vivi. No filme, a protagonista Sandra (Marion Cotillard) fica afastada do trabalho por depressão e, quando retorna, descobre que seus colegas aceitaram receber um bônus salarial no lugar de sua vaga. Ela tem então um final de semana para fazer os colegas mudarem de ideia, para que ela possa manter seu emprego e ela passa a conversar com um por um tentando que sejam solidários à sua situação.

O fato é que ninguém quis ir em meu lugar ou interceder por mim e aquela situação de ter aqueles três homens me obrigando a fazer aquela viagem daquela maneira foi determinante para que eu tivesse uma crise de pânico. Me consultei com uma psiquiatra em São Paulo logo em seguida, pois passei a viver dias de medo intenso, não tinha fome e de tempos em tempos era acometida por uma taquicardia e nó na garganta que eram insuportáveis. A médica então emitiu um atestado de sete dias para que eu fosse dispensada da viagem. Enviei o atestado para a SRTE/MT. Logo em seguida, me escalaram novamente para a mesma viagem. Apresentei outro atestado. Vencido o mesmo me escalaram novamente para a mesma viagem. Estava claro que eu estava sendo perseguida por não me submeter. Quando enviei o terceiro atestado, um dos chefes de maneira proposital não deu seguimento ao mesmo. Começou aí um show de horrores. Me deram faltas e descontos no pagamento quando estava em licença médica, chegando ao absurdo de sumariamente decretarem “abandono de emprego”, cortando o pagamento do meu salário sem nem mesmo abrir um processo administrativo com direito a contraditório e ampla defesa o que seria obrigatório numa situação dessas. Agiram como um tribunal inquisitorial.

Algum tempo depois, passei por uma perícia médica em São Paulo e contei tudo o que havia acontecido. Os fatos chegaram a Brasília. Logo depois, em retaliação, os mesmos chefes abriram uma sindicância contra mim, se referindo a minha pessoa de forma bastante pejorativa e falando um absurdo de inverdades a meu respeito. Toda essa perseguição durou mais de um ano. Foi apenas em 30 de outubro de 2009 que a Administração Pública decidiu me remover para São Paulo (eu estava afastada desde aquela primeira escalação para aquela viagem). No entanto, meu sofrimento se prolongaria ainda por muito tempo. Tive que tomar remédios controlados durante um longo período e fazer psicoterapia também. Toda a perseguição e o assédio moral sofrido, que quase acabaram com a minha vida, chamaram então a minha atenção para a questão. Comecei a pensar em

> outras pessoas, sobretudo aquelas que atuam no setor privado e me dei conta de que tinha uma missão.[401]

Em outubro de 2009, após a remoção para a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo (SRTE/SP), a Auditora-Fiscal Luciana Veloso passou a realizar fiscalizações na área de ergonomia. Em fevereiro de 2010 realizou a primeira fiscalização sozinha, da Empresa Y (uma grande rede de eletroeletrônicos e de eletrodomésticos), e deparou-se com situações de assédio moral e de intensa exposição ao que ainda estava estudando no seu mestrado, mas que já sabia ter o nome de "riscos psicossociais no ambiente de trabalho". Desta forma, iniciou-se para a Auditora um caminho de descobertas, de muito trabalho, de muita pesquisa e de muita determinação.

Por um lado, a Auditora encantava-se ao estudar o tema dos riscos psicossociais no trabalho e ver que em outros lugares do mundo os mesmos problemas eram enfrentados e que já havia muita pesquisa sobre o tema. Por outro, inciava, no âmbito da SRTE/SP, um trabalho de fiscalização pioneiro, sem apoio, pois o tema o assédio (nao se falava em riscos psicossociais) nesta época era bastante desacreditado pela maior parte dos chefes e colegas, uma vez que a opinião dominante entre grande parte dos Auditores à época era de que este tema extrapolava a competência dos auditores-fiscais do trabalho no que diz respeito ao tema da Saúde e Segurança no Trabalho.

Dessa forma, passa-se a relatar agora este trabalho pioneiro e bastante solitário realizado pela Auditora-Fiscal Luciana Veloso no período 2010-2015, no qual realizou muitas fiscalizações que envolveram o tema do assédio, ainda que o instrumental para tanto não fosse suficiente tampouco adaptado. Algumas das fiscalizações mais importantes serão relatadas. Em algumas delas a Auditora contou com a parceria de algum colega, mas a verdade é que nunca conseguiu de fato ter uma parceria para realizar este tipo de trabalho. As dificuldades, a intensidade e o pouco interesse da Administração Pública no tema sempre serviram de um incentivo às avessas para que nenhum outro colega se interessasse em seguir tratando do tema na SRTE/SP junto com a Auditora.

2.1.5.2.1 Empresa X (Transportes)

Em janeiro de 2010, o Sindicato dos empregados da Empresa X de São Paulo procurou a SRTE/SP para realizar uma denúncia. Segundo informaram, após manifestações por parte destes empregados que pularam nas linhas dos trens para protestar e exigir que o então Presidente Lula

[401] ARRAES, Jarid. O trabalho e a saúde mental em segundo plano. *Revista Fórum*. 7 mai. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/a7DSvg>. Acesso em 27 nov. 2016.

vetasse a chamada Emenda 3[402], perseguições contra os mesmos foram iniciadas. Houve demissões, que foram revertidas por meio de ação na Justiça do Trabalho, no entanto, um desses empregados tornou-se alvo da direção da Empresa X.

Referido empregado, por ter atividades sindicais e partidárias,[403]era visto com maus olhos pela direção da empresa e, ao decidir se candidatar na eleição para membros da CIPA a serem escolhidos pelos empregados, teve o registro de sua candidatura negado. Foi necessário então recorrer à Justiça do Trabalho para requerer o registro da candidatura. Assim procedeu então o empregado tendo logrado êxito em seu intento. Ao se candidatar, acabou sendo o mais votado, sendo, portanto, eleito membro da CIPA.

Após tomar posse como cipeiro, a atuação intensa do empregado em questão relacionadas aos direitos e à segurança e a saúde dos trabalhadores fez com que as perseguições se intensificassem. Seu cargo que sempre foi o de operador de trem foi subitamente descaracterizado. O empregado foi transferido para a uma Estação afastada, deixando de ser operador de trem para se tornar operador de estação. A nova atribuição também significava muito menos contato com outros trabalhadores, o que certamente dificultaria o desenvolvimento de suas atividades como cipeiro, nos moldes em que ela vinha se ocorrendo.

O assédio moral estava perfeitamente configurado. Isto porque o impedimento do registro da candidatura não tinha qualquer base legal. Nesse sentido foi lavrado um auto de infração com base no item 5.40, alínea "c" da NR 5 (posteriormente revogado pela Portaria SIT nº 247/2011), com redação da Portaria nº 08/1999 o qual proibia o empregador de "*impedir ou dificultar a inscrição de candidato à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes*".

Segundo o item 5.9 da NR 5 "*serão garantidas aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades normais na empresa, sendo vedada a transferência para outro estabelecimento sem a sua anuência (...)*".[404] Dessa forma, o empregador também foi autuado em função da transferência ilegal do empregado, nos termos do item mencionado pela ementa

[402] A Emenda 3, vetada pelo presidente Lula, proibia os auditores fiscais do trabalho autuar ou interditar empresas prestadoras de serviço constituídas por uma única pessoa, quando entendessem que a relação de prestação de serviços com uma outra empresa era, na verdade, uma relação trabalhista. A emenda transferia para o Poder Judiciário a definição de vínculo empregatício, beneficiando profissionais liberais que atuam como pessoas jurídicas e as empresas que utilizam seus serviços, em substituição ao contrato de trabalho pela CLT.

[403] O empregado em questão era ligado a partidos de esquerda, ao passo que a direção da Empresa X era ligada ao PSDB que era o partido do então Governador do Estado de São Paulo José Serra.

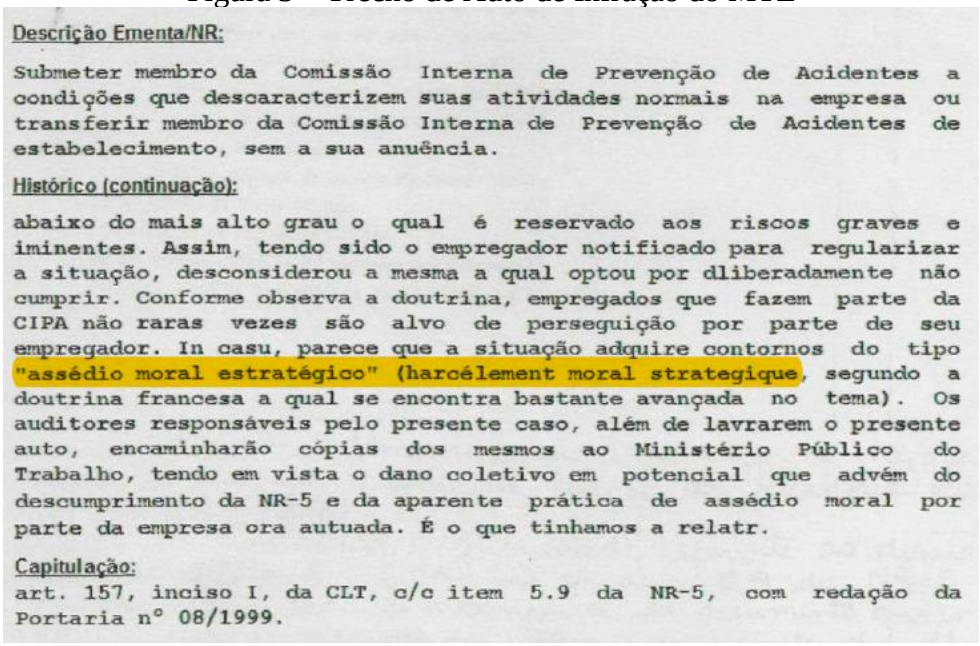
[404] MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Norma Regulamentadora nº 05*. Disponível em: <https://goo.gl/4Oae9U>. Acesso em 27 nov. 2016.

205070-6 que tem a seguinte redação: "*submeter membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) a condições que descaracterizem suas atividades normais na empresa ou transferir membro da CIPA de estabelecimento, sem a sua anuência*".

Cabe dizer ainda que antes de ser autuada os Auditores-Fiscais responsáveis pela fiscalização (Luciana Veloso e Gianfranco Pampalon) fixaram prazo para que a Empresa X levasse o empregado denunciante de volta para o seu cargo de origem, tendo em vista que sendo cipeiro não poderia ter sido transferido sem a sua anuência. No entanto, mesmo diante da notificação emitida pelos Auditores o empregador mostrou-se recalcitrante em atuar de acordo com a lei, ficando evidente a intenção de perseguir e a pessoalidade que residia por trás da transferência do empregado para uma Estação afastada.

Há que se ressaltar a redação do auto de infração abaixo colacionado, na medida que foi o primeiro auto de infração em que a Auditora Fiscal Luciana Veloso escreveu a expressão assédio moral.[405] A foto abaixo é de uma parte do histórico (folha 2 de 2), precisamente da parte em que se fala sobre a ocorrência, *in casu*, do "*harcèlement moral strategique*" (assédio moral estratégico), que é aquele do qual são vítimas especialmente os trabalhadores que possuem atividades sindicais ou que pertencem a órgãos de representação dos trabalhadores.

Figura 3 – Trecho de Auto de Infração do MTE



Descrição Ementa/NR:

Submeter membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes a condições que descaracterizem suas atividades normais na empresa ou transferir membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de estabelecimento, sem a sua anuência.

Histórico (continuação):

abaixo do mais alto grau o qual é reservado aos riscos graves e iminentes. Assim, tendo sido o empregador notificado para regularizar a situação, desconsiderou a mesma a qual optou por dliberadamente não cumprir. Conforme observa a doutrina, empregados que fazem parte da CIPA não raras vezes são alvo de perseguição por parte de seu empregador. In casu, parece que a situação adquire contornos do tipo "assédio moral estratégico" (harcélement moral strategique, segundo a doutrina francesa a qual se encontra bastante avançada no tema). Os auditores responsáveis pelo presente caso, além de lavrarem o presente auto, encaminharão cópias dos mesmos ao Ministério Público do Trabalho, tendo em vista o dano coletivo em potencial que advém do descumprimento da NR-5 e da aparente prática de assédio moral por parte da empresa ora autuada. É o que tinhamos a relatr.

Capitulação:

art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 5.9 da NR-5, com redação da Portaria nº 08/1999.

Fonte: Acervo pessoal da Auditora-Fiscal Luciana Veloso

[405] A primeira denúncia sobre assédio moral no Ministério do Trabalho e Emprego em São Paulo ocorreu no ano 2000, tendo sido atendida pela então Auditora-Fiscal do Trabalho Cecília Zavaris. É de autoria dela o primeiro auto de infração lavrado no Estado de São Paulo contendo o termo assédio moral.

2.1.5.2.2 Empresa Y (Varejo)

A fiscalização na empresa Empresa Y iniciou-se em agosto de 2010 e terminou em fevereiro de 2011. Foram necessárias duas ordens de serviço, em função da quantidade de irregularidades encontradas, bem como de alguns prazos concedidos. A fiscalização foi realizada apenas pela Auditora-Fiscal Luciana Veloso, no âmbito do então Projeto de Ergonomia da SEGUR/SRTE-SP. O paradigma sempre foi uma loja localizada no Shopping Paulista (a Empresa Y, uma rede de eletroeletrônicos e eletrodomésticos possuía, à época, cerca de 50 lojas em todo o Brasil). Foram fiscalizadas as Normas Regulamentadoras como um todo. No entanto, diante da existência de problemas tipicamente relacionados à questão dos riscos psicossociais, a Auditora tentou abordar os mesmos de modo pioneiro e sem muito instrumental.

2.1.5.2.2.1 O caso do setor de "Garantias"

A Empresa Y possuía um setor chamado que cuidava de produtos para os quais a loja teria vendido uma garantia estendida. Este setor estava presente em todas as lojas da rede e, em princípio, seria responsável pela assistência técnica de produtos de informática (computadores e assessórios diretamente relacionados). A esse respeito, vale ressaltar que o pessoal contratado possuía formação acadêmica e experiência profissional apenas na área de informática. Ocorre que, com o intuito de aumentar o lucro, a Empresa Y passou a vender uma "garantia estendida", para a quase totalidade de seus produtos. Nesse sentido, passou também a atribuir ao referido setor a responsabilidade de receber produtos de todos os tipos com defeitos, alterando unilateralmente o contrato de trabalho destes trabalhadores, uma vez que os mesmos passaram a ter que elaborar um laudo acerca da necessidade ou não de troca/conserto. A gravidade dessa situação residia principalmente em três aspectos principais.

O primeiro aspecto é o fato de que os empregados de tal setor não possuíam a formação necessária para lidar com produtos como cafeteira, balança digital, aspirador de pó, telefones celulares, dentre os mais diversos produtos para os quais a Fast Shop estava vendendo garantia estendida. O segundo aspecto, bastante relacionado ao primeiro, diz respeito ao fato de que tais trabalhadores não foram contratados para tal finalidade. Em outras palavras, foram contratados como Técnicos de Informática e, de repente, se viam obrigados a emitir laudos a respeito de produtos diversos, sem possuírem a formação adequada e o que é pior: sob pena de serem penalizados caso autorizassem trocas de peças e/ou produtos desnecessariamente. A participação nos lucros e resultados tinha por base uma pontuação aferida pela sigla ACHE (atitude, conhecimento,

habilidade e entusiasmo). Casso cometessem erros no desempenho das atividades atribuídas, os empregados seriam penalizados no seu "ACHE".

Além da falta de treinamento para a realização de tais atividades, e do contrato de trabalho irregular, o terceiro e último aspecto problemático da situação de trabalho encontrada pela Auditora relaciona-se às circunstâncias sob as quais o trabalho em referido setor passou a ser realizado. Estas eram por demais gravosas, do ponto de vista da saúde psíquica dos empregados. Para esclarecer, cita-se um exemplo ilustrativo presenciado pela Auditora-Fiscal Luciana, quando a mesma se encontrava dentro de tal setor, sentada ao lado dos técnicos, acompanhando o trabalho dos mesmos.

Uma mulher adentrou a loja e começou a reclamar de seu telefone (um aparelho Iphone, da Apple). O técnico lhe disse que era um problema de *software* e que não caberia à loja trocá-lo. Após uns 10 minutos de discussão, nos quais o técnico explicou diversas vezes o seu posicionamento, a cliente começou a gritar escandalosamente dizendo que aquele telefone que ela segurava em sua mão (adquirido na loja) custava o preço de uma geladeira e que ele não poderia agir de uma tal forma. Em seguida, o Gerente se aproximou e passou a conversar com a cliente, abordando o técnico sobre o que acontecia com o telefone de forma extremamente intimidadora.[406]

A situação presenciada pela Auditora acima descrita era um evento corriqueiro no setor de garantias. Os empregados que lá laboravam estavam sempre sob constante pressão, por terem que realizar trabalhos para os quais não estavam preparados e que não desejavam e que não constavam do contrato de trabalho por eles firmado. Do mesmo modo, a pressão era também muito grande pelo fato de que a própria Empresa Y pressionava para que não houvesse erro nos laudos. Isto é, se a troca fosse autorizada, quando o cliente não fizesse jus à mesma, o técnico seria penalizado. Vale registrar que era sobremaneira pesado o clima neste departamento no qual os trabalhadores se encontravam expostos a riscos psicossociais intensos e diuturnos.

2.1.5.2.2.2 Dos superpoderes do Gerente da Loja

O Gerente da loja da Empresa Y localizada no Shopping Paulista agia como um déspota. Ele recebia as pressões da matriz e as transmitia aos empregados de forma extremamente violenta, objetivando compeli-los a darem o máximo de si. Nesse contexto, surgiram casos flagrantes de assédio moral em face dos vendedores, tendo em vista a hierarquia existente entre estes e os

[406] A exposição continua a clientes ou grupos de consumidores é um risco psicossocial descrito. A respeito cf. BARUKI, Luciana. *Riscos Psicossociais no Trabalho e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.41.

Gerentes os quais constatou-se possuírem superpoderes, pois faziam o que pretendiam sem que a matriz tomasse conhecimento.

Para ilustrar, cita-se o exemplo de um vendedor entrevistado o qual disse à Auditora-Fiscal Luciana que era o único da loja que "ousava" gozar por inteiro o intervalo para refeição e descanso de uma hora e que por conta disso sofria retaliações. A regra era que os vendedores gozassem no máximo meia hora de intervalo para refeição e, mesmo assim, quando a loja estivesse mais vazia (ou seja, sem horário fixo). A regra informal criada pelo Gerente pretendia maximizar o tempo que os vendedores permaneciam dentro da loja e, consequentemente, as vendas da mesma sobre as quais era responsável.

Diante desta situação, o empregado em questão passou a sofrer retaliações de todo tipo por parte do Gerente, pelo fato de insistir em usufruir de um direito irrenunciável que é o intervalo para refeição e descanso de no mínimo 1 (uma) hora e de no máximo 2 (duas) nos termos legais. Exemplos de retaliações que se traduzem em verdadeiro assédio moral foram verificados pela Auditora, quando da entrevista com o empregado em questão. Foi relatado pelo empregado que o mesmo nunca conseguia ir ao médico. Ainda que trouxesse o atestado, levaria falta (pois o Gerente o perseguia em função de sua "ousadia"). Ao mesmo tempo, colegas seus tinham um tratamento completamente diferente simplesmente porque não contrariavam o Gerente em seus desmandos.

Outro exemplo de perseguição e assédio moral sofridos por este empregado, relatado por ele em entrevista, foi o fato de que muitas vezes, ao chegarem na loja, os clientes mencionavam que tinham visto determinado produto no *website* da Empresa Y com um preço menor. Diante da manifestação por parte do cliente da intenção de não adquirir o produto na hora e fazê-lo posteriormente pela internet, o Gerente autorizava o desconto para igualar o preço, para que o vendedor não perdesse a venda. No caso do empregado em questão, o Gerente jamais autorizava o referido desconto, para que o mesmo perdesse a venda.

Os superpoderes do Gerente foram objeto de intensa discussão entre a Auditora-Fiscal Luciana, o Chefe do RH e o médico coordenador do PCMSO. Isto porque a Auditora sabia que lavrar um auto de infração não mudaria em nada esta situação que, com certeza, se repetia em outras lojas. A empresa então se comprometeu a realizar um treinamento para todos os Gerentes, o que de fato ocorreu, amenizando o problema naquela loja, mas de forma alguma, resolvendo-o ou impedindo que as circunstâncias anteriores se restabelecessem.

2.1.5.2.2.3 O cliente oculto

A Empresa Y adotava a prática de enviar clientes ocultos que nada mais são do que pessoas com a finalidade de verificar o nível do atendimento da loja, bem como o grau de "cumprimento" da rotina de vendas, quando da abordagem dos clientes. Nesse contexto, o Gerente envia e-mails para os vendedores informando os mesmos da possibilidade de naquele dia aparecer na loja um cliente oculto. Esta era mais uma medida que apenas servia para contribuir para a intensificação do clima de terror psicológico característico da empresa em questão.

2.1.5.2.2.4 Da "necessidade" de os vendedores realizarem a segurança e fechamento da Loja

Ao fiscalizar a Loja da Empresa Y no Shopping Paulista, foi constatado em entrevistas que os empregados homens eram obrigados a servirem de segurança, quando do fechamento da Loja. Havia um esquema de revezamento, de modo que sempre dois empregados ficariam na porta até o fechamento completo. Uma das vendedoras imprimiu cópia de um e-mail enviado a todos pelo Gerente no qual o mesmo afirma que esta prática já vinha sendo adotada no Shopping Anália Franco e que passaria então a ser adotada no Shopping Paulista. O Gerente apresentou a escala no e-mail (com o nome de todos os vendedores homens apenas) e complementou a mensagem dizendo que quem estivesse de folga no dia da escalação deveria "se virar".

Tal fato foi considerado gravíssimo pela Auditora-Fiscal Luciana que não teve dúvidas em considerá-lo ilegal, além de classificá-lo como assédio moral coletivo. No entanto, diante da gravidade da questão e da falta de ementas para lavratura de auto de infração por assédio moral, decidiu chamar os responsáveis pela empresa na SRTE/SP, ocasião na qual lhes foi explicado o que acontecia. Os mesmos disseram que desconheciam o fato de que tal prática vinha sendo adotada nas lojas e que ela seria logo proibida. Posteriormente, a Auditora Luciana verificou que, de fato, a prática havia sido abandonada, ao menos no Shopping Paulista, tendo em vista a inviabilidade de sozinha fiscalizar outras 50 lojas da Empresa Y as quais nem todas se encontravam localizadas na cidade de São Paulo.

2.1.5.2.2.5 Da eterna ameaça de ser transferido por não ter o perfil da Loja

A pressão por vendas era algo tão latente na loja fiscalizada a ponto de existirem constantes ameaças, por todos os lados, em torno do assunto. Além das metas, do cliente oculto, da impossibilidade de gozar todo o intervalo para refeição e descanso, dentre outros pontos abordados, havia também a ameaça de os vendedores serem transferidos para uma loja localizada

em região onde as pessoas possuem menor poder aquisitivo e, portanto, compram valores menores. Traçando um paralelo com o que ocorre nos bancos públicos, seria a ameaça de "descomissionamento", pois no caso o valor das comissões não seria retirado, mas sim reduzido dramaticamente, em função da mudança para uma loja em região onde o valor médio de consumo seria menor. Um dos empregados relatou que suportava o tratamento do Gerente porque sabia que poderia ser transferido do Shopping Paulista para Guarulhos, por ser considerado "fora do perfil da Loja".

2.1.5.2.2.6 Medicina e Segurança do Trabalho

Verificou-se ainda que os Atestados de Saúde Ocupacional dos empregados da Loja fiscalizada, embora não apresentassem nenhuma irregularidade formal, eram resultado de um exame extremamente superficial, que não dava conta das especificidades clínicas de cada empregado. Um dos exemplos que cito era a empregada Claudia Santos (nome fictício), vendedora de linha branca, que permanecia de pé o dia todo (contrariando disposição da NR 17), apesar de ter realizado cirurgia de varizes por duas vezes no período em que já trabalhava na Loja.

No caso da referida empregada, por certo que, para exercer a função de vendedora, necessitaria de pausas para descanso em quantidade maior à dos demais empregados, que não possuíam problemas vasculares – mas nada disso era observado. Nem mesmo as pausas regulares eram observadas, uma vez eu o Gerente não deixava que os empregados que trabalhassem em pé sentassem tampouco permitia que os empregados que trabalhavam sentados, na função de caixa, levantassem para se movimentar.

Os empregados que ousavam contrariar tais ordens ilegais (uma vez que contrárias ao que dispõe a NR 17) eram admoestados pelo Gerente. Sobre o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO, previsto na NR 7) o que se pode dizer é os exames médicos periódicos consistiam em uma verdadeira farsa, tendo em vista que a situação peculiar de empregados como Claudia não era sequer verificada. Deste modo, todo o PCMSO se encontrava contaminado por nulidades, ou seja, era inexistente, estéril, um instrumento que do modo como era utilizado, seria incapaz de rastrear adoecimentos físicos e mentais.

2.1.5.2.3 Empresa Z (*Telemarketing*)

Como segundo estudo de caso, examina-se uma ação fiscal realizada nas dependências de um empregador cuja organização de trabalho, dada a natureza da atividade econômica explorada,

reconhecidamente gera problemas de ordem psicossocial. Nessa esteira, com base em denúncia formulada na sede da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo contra a Empresa Z, teve início uma ação fiscal em agosto de 2011 a qual foi concluída em novembro do mesmo ano.

2.1.5.2.3.1 Perfil do empregador

Conforme informações extraídas do *website* da empresa na época da fiscalização, a Empresa Z é um conglomerado que atua em 17 (dezessete) países, sendo que a sede está situada na Europa. Ainda, segundo consta em seu *website*, a empresa mantém um quadro de pessoal com cerca de 150.000 (cento e cinquenta) mil trabalhadores. Dessa forma, não resta dúvida sobre sua importância no mercado de trabalho e o impacto que exerce sobre a vida de parcela considerável de trabalhadores. A propósito, em sua apresentação na internet, a empresa qualifica-se como uma das maiores empresas de Business Process Outsourcing (BPO) do mundo. Segundo Nitin Mehrotra, por BPO, entende-se o

> Processo que envolve total transferência e responsabilidade por atividades não essenciais como processamento de operações, política de serviços, gerenciamento de reclamações, recursos humanos, finanças e compliance. O prestador de serviços administra essas atividades com seus próprios sistemas de acordo com padrões de serviços acordados e por um determinado custo.[407]

À época dos fatos, pode-se afirmar que a Empresa Z se posicionava no mercado de trabalho como uma das maiores empresas prestadoras de serviços de *telemarketing* do país.

2.1.5.2.3.2 A ação fiscal

A ação fiscal teve como parâmetro de abordagem estudos realizados sobre a atividade de *telemarketing*. Boa parte das pesquisas consultadas foram desenvolvidas por profissionais da área de medicina preventiva (Paulo Gilvane Lopes Pena *et al*.)[408], psicologia (Gonçalo Justino Silva *et*

[407] "Process that involves full tranfer & responsibility for non-core functions such as transaction processing, policy servicing, claims management, HR, finance, and compliance. The outsourcing vendor administers these functions on their own systems to agreed service standards and at a predetermined cost." MEHROTRA, Nitin. *Business Process Outsourcing – the Indian experience.* Hyderabad: ICFAI University Press, 2005. p. 1.

[408] PENA, Paulo Gilvane Lopes *et al*. Taylorismo cibernético e lesões por esforços repetitivos em operadores de telemarketing em Salvador-Bahia. *Caderno CHR*, Salvador, v.24, nº spe 01, p. 133-152, 2011.

al)[409]; (Camila Torres e Júlia Abrahão)[410] e educação (Selma Venco)[411] [412]. Conforme aponta Paulo Gilvane Lopes Pena *et al*.:

> O crescimento das atividades denominadas de *telemarketing* tem se destacado no Brasil e no mundo pela rapidez da sua expansão nos últimos anos. No Brasil, segundo dados da Associação Brasileira de *Telemarketing*, em 2008, existiam aproximadamente 750 mil trabalhadores nessa categoria (Cardim, 2009), o que transforma esse setor no maior empregador na área de serviços. Nele, assume papel central a utilização de novas técnicas gerenciais (informática, informacional, comunicacional e mecânico-sensorial) aplicadas aos trabalhadores em *telemarketing*, o que influencia nas formas de ocorrência das patologias do trabalho. Um aspecto marcante desse setor se refere à utilização de práticas de precarização, cujo resultado tem sido o grande aumento de enfermidades clássicas e outras ainda desconhecidas nos seus processos saúde e doença relacionados ao trabalho. Essas patologias prevalentes no setor de *telemarketing* dispõem de consensos clínicos, epidemiológicos e previdenciários que necessitam aprofundamentos. Constituem exemplos: LER; patologias da voz (e laringopatias em geral), em particular disfonias com lesões de cordas vocais; distúrbios psíquicos e manifestações neuróticas diversas [...].[413]

Os autores Paulo Gilvane Lopes Pena *et al*. descrevem o trabalho no teleatendimento e, em ação fiscal na Empresa Z, foi possível identificar situações detalhadas no estudo. No que tange à organização físico-espacial:

> As empresas se organizam por setores com suas "células" ou "ilhas" (a denominação varia conforme a empresa) sob a responsabilidade do coordenador ou supervisor de cada ilha, que agrupa em torno de dezesseis a vinte operadores. Cada ilha é dividida em postos de atendimentos individualizados, em que o operador permanece sentado em cadeira ajustável, com computador, telefone, fone de ouvido e microfone (conjunto denominado de *head set*), em espaço restrito por divisórias de meia parede. Essa condição é suficiente para dificultar a comunicação com os operadores vizinhos da ilha ou equipe, mas permite a vigilância geral por meio da visão panorâmica. Nesse posto, o operador mantém-se por seis horas, com um intervalo de vinte minutos para o lanche e saída controlada para o banheiro.[414]

Na ação fiscal na Empresa Z, foi possível verificar a presença das "células", nas exatas condições descritas acima. Abaixo colaciona-se a foto de um dos centros de operações:

---

[409] SILVA, Gonçalo Glauco Justino *et al*. Considerações sobre o transtorno depressivo no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v.34, nº 119, 2009. p. 82.
[410] TORRES, Camila; ABRAHÃO, Júlia Issy. A atividade de teleatendimento: uma análise das fontes de prazer e sofrimento no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v.31, nº 114, p.113-124, 2006.
[411] VENCO, Selma. Quando o trabalho adoece: uma análise sobre o teleatendimento. *INTERFACEHS – Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente* - v.3, nº 3, Artigo 1, ago./dez 2008. p. 5-6.
[412] VENCO, Selma. *Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing*. 2006. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2006.
[413] PENA, Paulo Gilvane Lopes *et al*. Taylorismo cibernético e lesões por esforços repetitivos em operadores de telemarketing em Salvador-Bahia. *Caderno CHR*, Salvador, v.24, nº spe 01, p. 133-152, 2011.
[414] PENA, Paulo Gilvane Lopes *et al*. Taylorismo cibernético e lesões por esforços repetitivos em operadores de telemarketing em Salvador-Bahia. *Caderno CHR*, Salvador, v.24, nº spe 01, p. 133-152, 2011.

Figura 4 - Centro de operações da Empresa Z

Fonte: Acervo pessoal da Auditora-Fiscal do Trabalho Luciana Veloso.

Os estímulos sensoriais para incremento da produção são uma constante no ambiente fiscalizado:

> Os serviços são organizados setorialmente em dois grandes grupos de atendimento, caracterizados como operadores de *telemarketing* ativos e receptivos. O estímulo à produtividade é onipresente e reflete uma marca da estratégia gerencial. Em algumas situações, o operador agrega fotos, lembranças da família, desde que retirados ao final da jornada. O pouco espaço, muitas vezes, é preenchido por mensagens dos supervisores, como: "*É hora de ajustar nossos motores*", "*Fique atento à temperatura da meta de superação, ela garante uma bela remuneração*", "*Regule a meta individual, ela garante uma bela recompensa*", "*Cuide da meta Br... ela te dá mais do que o dobro e potência*", dentre outras formas de aceleração do trabalho. Muitas vezes, o próprio operador reproduz o discurso e escreve as suas metas individuais em frente ao monitor, para lembrar a necessidade de superá-las, a exemplo: "*Sem palhaçada, bater a meta TMA* [tempo médio de atendimento] *de 29* [segundos] *e a Voc.* [vocalização] *de 84,00*[segundos]". Mas a estratégia mais visível adotada por algumas empresas encontra-se na publicação dos nomes dos operadores mais produtivos para o modo ativo e receptivo, por turno."[415]

Esse quadro lembra o relatado por Selma Venco que, ao investigar uma empresa de teleatendimento, ressaltou os riscos que esse excesso de estímulo ocasiona na saúde do trabalhador:

[415] PENA, Paulo Gilvane Lopes *et al*. Taylorismo cibernético e lesões por esforços repetitivos em operadores de telemarketing em Salvador-Bahia. *Caderno CHR*, Salvador, v.24, nº spe 01, p. 133-152, 2011.

> Observou-se, em uma das empresas, a colocação de pequenas bandeiras vermelhas sobre os computadores. Em entrevista, soube-se que esse é o sinal de ida ao banheiro. Segundo operadores entrevistados, a sinalização para ir ao banheiro existe e muda conforme o supervisor e seu assistente. Esse assistente pegou essa regra da bandeirinha. É um mastro do cartão de crédito com uma bandeirinha, e ele faz isso para ter o controle de quem está saindo; se você é amigo, não pode sair junto. Tem que ser rapidinho, porque tem que ficar toda hora ligando. (Operadora de *telemarketing*). Para você ir ao banheiro, tem que colocar uma placa na sua PA, mas também tinha que andar com um papel grudado no crachá escrito BANHEIRO. Isso só pode ser para inibir a gente, porque já tem o registro na máquina [de] que eu parei para ir ao banheiro, tem a placa na minha mesa e ainda preciso andar com isso. Tem gente que fica enrolando para ir ao banheiro, para não ter que se submeter a isso. (Operador de telemarketing).[416]

Durante a ação fiscal, não foi encontrada menção a nomes de operadores mais produtivos ou mensagens afixadas na tela de computadores. No ambiente da Empresa Z, conforme se pode observar na foto acima, foram dispostos monitores no espaço do centro de operações em que são exibidas continuamente determinações e informações sobre procedimentos. O estímulo visual, portanto, era ininterrupto. Cabe acrescentar ainda que a adoção de *script* ou fraseologia é uma constante no ambiente de *telemarketing*. Na Empresa Z a adoção deste tipo de expediente foi constatada:

> O *script* ou fraseologia indica rigidamente a conduta do operador no diálogo com o cliente, nas modalidades ativa e receptiva. A sua utilização correta é rigorosamente avaliada pela monitoria de qualidade ou por supervisores, ou mesmo por "clientes espiões". Porém, em situação real, variações e solicitações podem não estar previstas. Por prestar serviços para diferentes localidades do país, o teleoperador tem que lidar com uma série de diferenças culturais e regionais, mantendo a fraseologia-padrão. Muitos operadores mencionaram o fato de serem constantemente criticados por clientes de outros estados, por conta do sotaque local. O *script* indica não apenas a prescrição de frases, mas a modulação do discurso, ao fomentar o uso de artifícios que simulam emoções na fala, como o "sorriso na voz" (Guena, 2009), ou o estabelecimento de normas, como a proibição do uso de gírias e de desligar o telefone antes do cliente.[417]

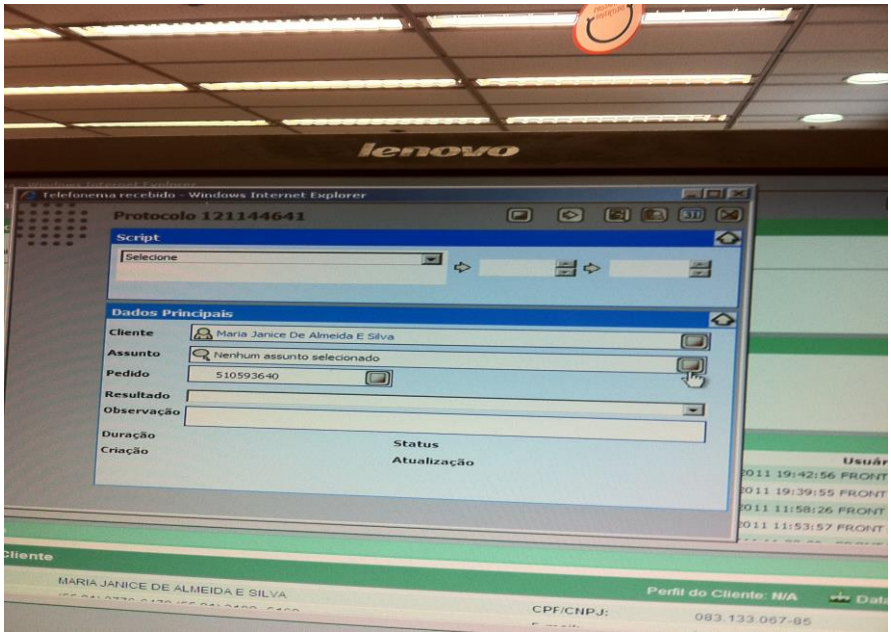
Selma Venco[418] abordou o tema por ocasião de sua tese de doutoramento:

> Na opinião de uma operadora de *telemarketing* francesa, o uso do *script* os coloca numa posição infantil e humilhante, semelhante aos procedimentos da rede de fast food norte americana McDonald's: "Esse trabalho me lembra McDonald's! É a mesma coisa: nós aprendemos a dizer 'bom dia' e 'até logo'. Quando você

[416] VENCO, Selma. Quando o trabalho adoece: uma análise sobre o teleatendimento. *INTERFACEHS – Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente* - v.3, nº 3, Artigo 1, ago./dez 2008. p. 5-6.
[417] PENA, Paulo Gilvane Lopes *et al*. Taylorismo cibernético e lesões por esforços repetitivos em operadores de telemarketing em Salvador-Bahia. *Caderno CHR*, Salvador, v.24, nº spe 01, p. 133-152, 2011.
[418] VENCO, Selma. *Tempos modernissimos nas engrenagens do telemarketing*. 2006. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2006.

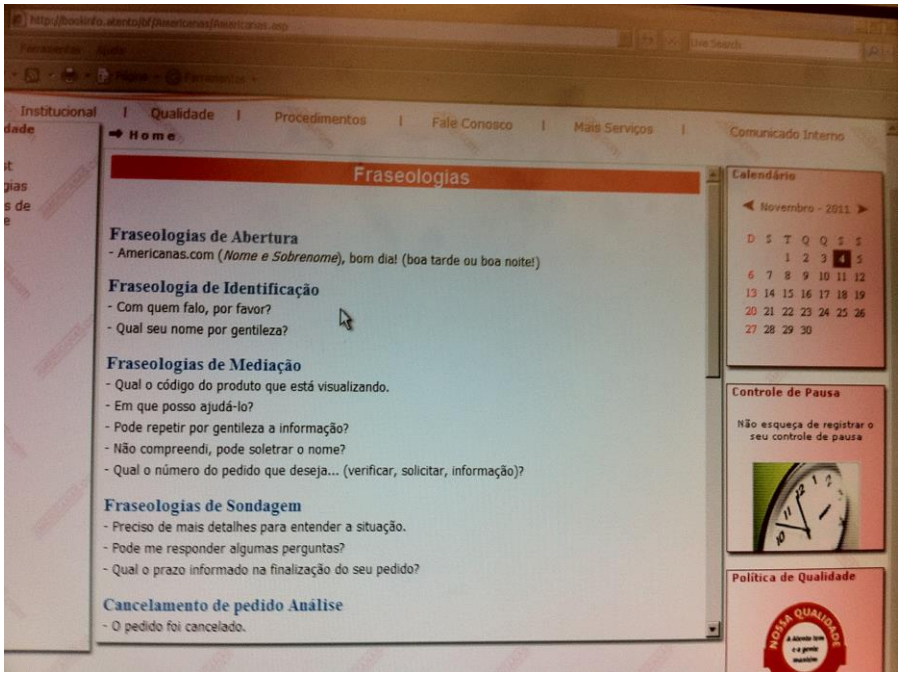
recebe o cliente, você diz: - Bom dia, o que deseja comer? Você tem cinco etapas para pegar uma comanda: você diz ‘bom dia’ com sorriso; se ele te pede fritas, você diz: - Uma grande? Você faz uma comanda sugestiva, pergunda se quer café, serve e depois se despede e deseja um bom dia. Nunca o contrário! É um americano que faz tudo perfeito e sorrindo! Na central, é a mesma coisa. Há duas etapas e estão escritas no seu computador. – Bom dia, senhora X... Bem-vinda... Christelle, a seu serviço... E tem um prazo médio de 3 minutos para informar o que ela deseja” (Christelle, operadora de telemarketing, citada por Dessus). A comparação com a rede norte-americana de fast-food traz elementos importantes para compreende o trabalho nas centrais de atendimento. A padronização dos procedimentos estipula reações idênticas frente à diversidade de comportamentos dos clientes. A padronização é cada vez maior no setor de serviços, cuja atividade prevê contato pessoal ou a distância com os clientes. A uniformização visa atendimentos polidos, exigindo trabalhadores gentis, mesmo quando destratados pelos clientes. “Quando você argumenta: ‘senhor...’, ele responde: ‘senhor, uma ova!’ e você tem que dizer: ‘algo mais, senhor?’ Quando eu trabalhei para uma empresa de telefonia era pior, porque os clientes te mandavam para aquele lugar e você tinha que responder: ‘a empresa X agradece, tenha um ótimo dia” (Operador de telemarketing. Empresa B. 29 jul. 2005).

Figura 5 - Fotos de telas de computadores dos teleatendentes da Empresa Z



Fonte: Acervo pessoal da Auditora-Fiscal do Trabalho Luciana Veloso

Figura 6 - Tela de atendente da Empresa Z



Fonte: Acervo pessoal da Auditora-Fiscal Luciana Veloso

A rigidez imposta pela empregadora não corresponde às variantes com que se defronta o empregado no contato com os clientes. As autoras Camila Torres e Júlia Issi Abrahão discutem o sofrimento vivenciado pelos atendentes, uma vez que as prescrições não permitem alterações dos procedimentos e a transgressão às normas torna-se uma estratégia dos trabalhadores para se adaptarem às situações e se fazerem entender pelos usuários. Nesse caso, a transgressão torna-se uma fonte de prazer, na medida em que os atendentes são capazes de transformar o sofrimento patogênico em sofrimento criativo.[419]

Durante a ação fiscal na Empresa Z, foi acompanhado o trabalho de uma atendente que se mostrava insatisfeita com a forma como a empregadora prescrevia o tratamento a ser dado aos clientes. Indagada sobre qual a demanda da cliente, a teleatendente informou que a cliente telefonava de Picos, no Piauí, e aguardava a entrega de produtos adquiridos pela Americanas.com, desde maio daquele ano, ou seja, há três meses. Constava da tela da atendente sucessivas solicitações da cliente acerca do seu pedido. Perguntado se não haveria alguém que pudesse solucionar a questão, a teleatendente respondeu, com satisfação:

[419] TORRES, Camila; ABRAHÃO, Júlia Issy. A atividade de teleatendimento: uma análise das fontes de prazer e sofrimento no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v.31, nº 114, p.113-124, 2006.

> "Temos que seguir uma ordem. Só pode passar para outro canal de atendimento quando já não é mais possível convencer o cliente. Mas eu não faço isso! Eu trabalho para atender o cliente, e não a empresa!" (Operadora de telemarketing – Empresa Z. 04 nov. 2011).

O risco psicossocial "demandas conflitantes" no ambiente de trabalho fica evidente na fala da atendente de *telemarketing* acima descrita. A exposição de trabalhadores a este tipo de situação, de forma continuada, acaba forçando-os a realizar uma escolha. Geralmente, o trabalhador pretende seguir sua consciência e atuar de acordo com princípios éticos. No entanto, ao optar este caminho, as retaliações não tardam a chegar, tendo em vista que este trabalhador deixa de cumprir com os objetivos da organização, com os objetivos de seu setor, isto é, deixa de cumprir as expectativas que o empregador tem a respeito do seu trabalho.

Nesse contexto, o trabalhador arrisca sua pele, isto é, assume o risco de perder o emprego, ou pode decidir mudar de estratégia e se render às pressões capitalistas de seu empregador por medo de perder o emprego. A partir deste momento, embora o trabalhador esteja cumprindo com os objetivos da empresa e com o que se espera dele no âmbito da organização, ele passa a vivenciar um conflito terrível por estar indo contra seus valores. É nesse momento que se instala uma crise de consciência que muito frequentemente desemboca num adoecimento mental causado pelo trabalho.

2.1.5.2.3.3 Adoção de medidas preventivas de saúde e de segurança

Em relação às medidas preventivas de saúde e segurança que devem ser adotadas pelos empregadores, é interessante notar o seguinte:

> "-Muitas empresas não possuem programa de prevenção de doenças e agravos relacionados ao trabalho, nem realizam a Análise Ergonômica do Trabalho (AET). Todas elas dispõem de Serviços de Medicina do Trabalho, que realizam rigorosos exames médicos admissionais, para impedir a admissão de operadores com qualquer sinal ou condições favoráveis à ocorrência de LER, disfonias e outras patologias crônicodegenerativas. Tais serviços realizam exames médicos periódicos, cuja função predominante consiste em identificar doentes na fase precoce para, em seguida, demiti-los, além de exames "demissionais" que, contrariamente ao exame admissional, evitam diagnosticar doenças, sobretudo as ocupacionais, com a finalidade de facilitar a demissão e evitar encaminhamento ao sistema previdenciário, em conformidade com o modelo clássico de medicina do trabalho taylorista" (Davezies *et al*. 1998).[420]

[420] PENA, Paulo Gilvane Lopes *et al*. Taylorismo cibernético e lesões por esforços repetitivos em operadores de telemarketing em Salvador-Bahia. *Caderno CHR*, Salvador, v.24, nº spe 01, p. 133-152, 2011.

As duas auditoras que realizaram esta fiscalização verificaram que a Empresa Z não dispunha sequer de Serviço Especializado em Saúde e Medicina do Trabalho (SESMT). Quanto aos exames periódicos e admissionais, constatou-se a tendência a não diagnosticar doenças. Aliás, esse foi o objeto da denúncia que levou à ação fiscal na Empresa Z. Os atestados médicos não estavam assinados por médicos qualificados, nos termos do item 7.3.2., alínea "a" da NR 7, com redação da Portaria nº 24/1994:

> 7.3.2 Compete ao médico coordenador:
>
> a) realizar os exames médicos previstos no item 7.4.1 ou encarregar os mesmos a profissional médico familiarizado com os princípios da patologia ocupacional e suas causas, bem como com o ambiente, as condições de trabalho e os riscos a que está ou será exposto cada trabalhador da empresa a ser examinado.[421]

A médica coordenadora do PCMSO atribuiu delegação "genérica", sem especificar o nome dos profissionais que estariam familiarizados com os riscos existentes na empresa.

Ainda se verificou que, no centro de operações da Empresa Z, o teleatendente, ao sair para ir ao banheiro ou repousar, sai da frente da tela do computador e aciona o cronômetro de tempo fora do trabalho. A contagem fica à disposição de todos, exibida na tela.

2.1.5.2.3.4 O impacto da organização do trabalho: cultura organizacional

O que chamou a atenção da pesquisadora Selma Venco e foi relevante no caso desta fiscalização foi a pressão exercida pela organização do trabalho, conclamando os trabalhadores e mantendo-os em constante absorção à cobrança da equação tempo *versus* trabalho: "*(...) apreendeu-se que os trabalhadores entrevistados relevavam os argumentos relativos aos aspectos físicos e enfatizavam outros, os que lhes causavam maior preocupação: a pressão e a tensão no trabalho"*.[422]

Na Empresa Z, foram encontrados comunicados incitando os trabalhadores a "venderem" seus dias de folga, sob o título "Campanha Final de Semana". Ou seja, a empregadora "institucionalizou" a não concessão de descanso, como proposta encampada pela sua organização do trabalho. Abaixo fotos extraídas do mural, na entrada do centro de operações.

---

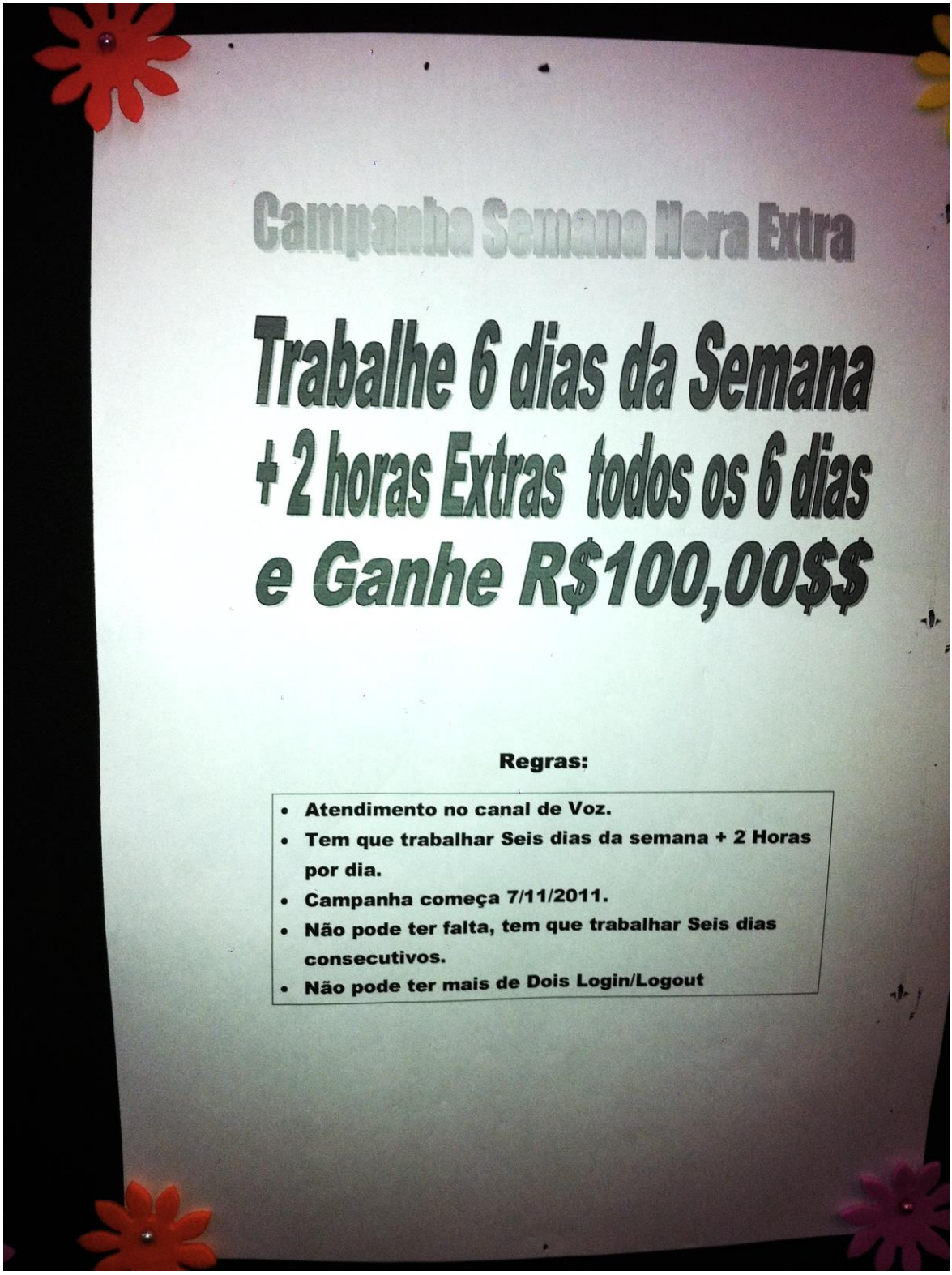
[421] MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Norma Regulamentadora 7*. Disponível em: <https://goo.gl/1xFuZh>. Acesso em 23 nov. 2016.

[422] VENCO, Selma. Quando o trabalho adoece: uma análise sobre o teleatendimento. *INTERFACEHS – Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente* - v.3, nº 3, Artigo 1, ago./dez 2008. p. 5-6.

Figura 7 - Informativo no mural do centro de operações

Fonte: Acervo pessoal da Auditora-Fiscal Luciana Veloso

Figura 8 - Informativo no mural do centro de operações



Fonte: Acervo pessoal da Auditora-Fiscal Luciana Veloso

Trata-se da constatação *in loco* do que consta da NTP 702, do Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INHST) abaixo transcrita:

> (...) em uma organização, embora não existam normas explícitas de "como comportar-se", elas costumam aparecer de forma implícita por meio da cultura organizacional. Busca-se cumprir expectativas e normas sociais de como deve se comportar um empregado, já que a cultura organizacional orientada ao cliente, é a principal fonte de vantagem competitiva das organizações.[423]

Trata-se de uma agressão ao trabalhador que, embora não seja mensurável do ponto de vista físico, químico ou biológico, se consubstancia em uma pressão constante, a exemplo também dos vários monitores instalados no centro de operações, cada qual exibindo mensagens diferentes, sucessivamente, sobre métodos, determinações e alterações de procedimentos de trabalho. Esses elementos foram identificados na denúncia que gerou a ação fiscal na Empresa Z.

2.1.5.2.3.5 O caso Marcela de Aguiar[424]

A trabalhadora Marcela de Aguiar compareceu na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo para formular denúncia contra a Empresa Z (setor de teleatendimento). Em seu relato, formulado no início do mês de agosto de 2011, a trabalhadora, de 47 anos, declarou que trabalhava na Empresa Z, em unidade localizada no bairro de Barra Funda. Trabalhou por dez meses, embora já estivesse atuando no setor de *call centers* há mais de 20 anos. Dentre as empresas em que trabalhou na área de *call center* citou: Dedic (5 anos de permanência); GOL, Decolar.com e DirecTV.

Na Empresa Z, ocupou o cargo de supervisora de uma equipe composta por 35 pessoas, em alguns casos 40. Trabalhava para a empresa B2W. As células diferenciadas de acordo com o cliente: Americanas.com, Shoptime, E-commerce, por exemplo. Dentre suas tarefas, destacou as seguintes: dar monitorias, realizar feedbacks individual e coletivo, gestão de equipe, verificar interrupção de ligação, TMA (tempo médio de atendimento) muito alto, controle de jornada/ponto. Marcela ressaltou que era obrigada a ficar de pé durante seis horas por dia, sem poder se sentar e que, depois de muito tempo apenas teve um *back up* (substituto).

---

[423] MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES - ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. *NTP 702: El trabajo emocional: concepto y prevención*, 2004. Disponível em <https://goo.gl/W8nqLg> Acesso em 20 dez. 2011.

[424] O nome usado é fictício para proteger a privacidade da ex-empregada.

Afirmou reportar os resultados à coordenadora. No período de dez meses, disse ter havido muitas mudanças. Com a primeira coordenadora, trabalhou cinco meses. O problema foi com a segunda coordenadora. Dessa, recebia reclamações durante as oito horas do dia. Relatou que um dos fatores de *stress* era a rotatividade, muito normal em *telemarketing*. Em um intervalo de um mês, houve reestruturação e passaram por quatro gerentes, mas permaneceu com a mesma coordenadora por sete meses. Disse que estava acostumada a trabalhar sob pressão. Mas o que a desagradou foi o fato de a segunda gestora (coordenadora) não ter avaliado seu trabalho, ou seja, não ter lhe dado *feedback*. A segunda coordenadora era supervisora e foi alçada ao cargo de coordenadora por promoção. Tinha um excelente relacionamento com ela antes, quando eram colegas de supervisão.

Todavia, no primeiro dia de trabalho sob a nova coordenação, Marcela foi a primeira a ser chamada e escutou: "*você é muito parada, eu acho que você tem que ser mais alegre!*". Dias depois, Marcela pediu para ser realocada. Preencheu tudo, disse à coordenadora que não gostaria de prejudicá-la no desempenho e queria que tudo desse certo. Para conseguir a realocação, melhorou os indicadores, pois combinou que faria isso. Marcela relatou que estava sofrendo muito, mas fez o que a coordenadora pediu. Depois de um mês subiram os indicadores: o indicador de faltas caiu de seis para zero. Disse que reclamava continuamente com sua nova coordenadora a respeito da falta de *feedback*, mas a argumentação era sempre de que o trabalho dela era bom e que este tipo de conversa não era necessária.

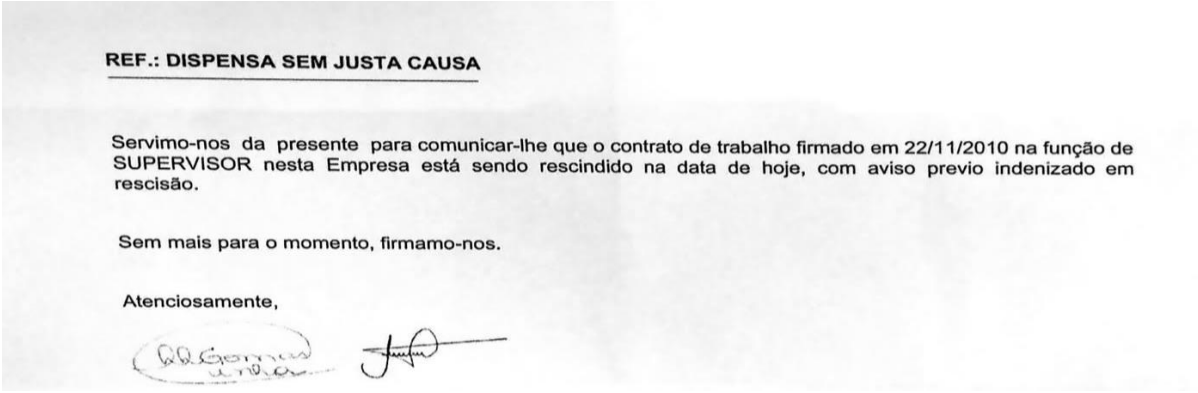
Na segunda-feira, dia 11 de julho de 2011, Marcela relatou que estava muito barulho na Central e que ela não estava conseguindo trabalhar e por isso decidiu ir embora. Foi a pé. Saiu andando na marginal, andou por meia hora. Decidiu voltar e pegar o carro. Foi então ao Centro Clínico no bairro do Limão, onde chegou em estado de choque. O médico clínico geral da Intermédica (convênio da empresa) afastou-a por 15 dias (de 11 de agosto de 2011 a 25 de agosto de 2011), sem ouvi-la, e pediu que ela procurasse um psicólogo/psiquiatra, porque ele não era especializado.

A própria pessoa do Centro Médico (Intermédica) marcou para ela uma consulta com um psiquiatra. Falou com o Dr. Jamir Francisco de Souza, CRM 143.364, psiquiatra. Apresentou o receituário à fiscalização no qual o mesmo a encaminha para a Psicologia, para avaliação da necessidade de que a mesma passasse por psicoterapia individual devido ao diagnóstico correspondente ao CID F.33.0 (transtorno depressivo recorrente, episódio atual leve).

Após o término da licença de quinze dias, em retorno ao psiquiatra, embora mantivesse o diagnóstico anterior – que a afastou das atividades laborais – ele não deu nenhum dia de licença, prescrevendo tratamento terapêutico e alopático. O relatório do psiquiatra atribuía a concessão ou não de licença ao critério da médica do trabalho e foi diagnosticada com CID F.33.0 (transtorno depressivo recorrente, episódio atual leve) + F.43.0 (reação aguda ao estresse), ou seja, com piora do quadro. O relatório médico de saúde mental, elaborado após o período de licença médica pelo psiquiatra Dr. Jorge (nome fictício) com estes diagnósticos foi entregue à fiscalização.

De volta do período de licença, na Empresa Z, a médica do trabalho disse que Marcela estava apta para o trabalho. Ao retornar ao trabalho no dia 01 de agosto de 2011 e ao dirigir-se ao posto de trabalho, foi falar com a Coordenadora e, depois de 1h e 20 min, a mesma retornou com a carta demissional:

Figura 9 – Comunicado de dispensa em 1º de agosto de 2011



REF.: DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

Servimo-nos da presente para comunicar-lhe que o contrato de trabalho firmado em 22/11/2010 na função de SUPERVISOR nesta Empresa está sendo rescindido na data de hoje, com aviso previo indenizado em rescisão.

Sem mais para o momento, firmamo-nos.

Atenciosamente,

Fonte: Acervo pessoal da Auditora-Fiscal Luciana Veloso

Tão logo ocorreu a demissão, Marcela tentou suicídio ao colidir de forma proposital seu carro com outros três. À fiscalização do trabalho foi apresentada uma cópia do atestado médico emitido mediante a ocorrência do acidente com CID F.33.1 (transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado) + CID F.43.0 (reação aguda ao estresse).

Ao acompanhar a trabalhadora no dia marcado para rescisão do contrato de trabalho (23 de agosto de 2011), foram constatadas irregularidades relacionadas ao tratamento de saúde e segurança dispensado pela empresa. Verificou-se que o atestado de saúde ocupacional demissional, que comprovaria a aptidão da trabalhadora e, portanto, viabilizaria a dispensa, não apresentava o

conteúdo mínimo previsto na NR 7. Além disso, o atestado médico não foi assinado por médico profissional, nos termos do item 7.3.2., alínea "a" da NR 7, com redação da Portaria nº 24/1994.
Por fim, o que se concluiu desse caso é que a falta de *feedback* – enfatizada pela trabalhadora Marcela – a respeito do que passou a incomodar em seu desempenho, foi um fator relevante para o abalo psíquico da trabalhadora.

O Centro Canadense de Higiene e de Segurança do Trabalho faz referência às pesquisas da Universidade Simon Fraser nas quais descobriram-se doze fatores de risco psicossocial principais. De acordo com estas pesquisas, esses fatores foram identificados por meio de estudos aprofundados e por meio da análise de dados empíricos derivados das melhores práticas nacionais e estrangeiras. Ainda conforme a pesquisa da universidade, foram levados em consideração a jurisprudência e os textos legislativos canadenses existentes ou novos.[425] Foram identificados doze fatores de risco, abaixo relacionados:

1. Suporte psicológico
2. Cultura organizacional
3. Clareza de liderança e as expectativas
4. Cortesia e respeito
5. Correspondência psicológica com o trabalho
6. Crescimento e aperfeiçoamento
7. Reconhecimento e recompensas
8. Participação e influência
9. Gestão da carga de trabalho
10. Envolvimento
11. Equilíbrio
12. Proteção da segurança psicológica

Tais fatores são determinantes para a configuração do quadro organizacional da empresa. A partir desses elementos, é possível identificar como o trabalho é desenvolvido e o impacto desse modo de organização sobre a saúde do trabalhador. A organização do trabalho passa a ser um agente

[425] CENTRE CANADIEN D'HYGIÉNE ET DE SECURITÉ DU TRAVAIL. *Santé mentale – Facteurs de risque psychosociaux au travail*. Disponível em: <https://goo.gl/Rt5wgs>. Acesso em 24 jan. 2012.

potencial de risco à saúde e à segurança do trabalhador. Por organização do trabalho entende-se o mecanismo por meio do qual se regula o funcionamento e a atividade dos trabalhadores.[426]

Dentre os doze fatores de risco psicossocial citados destacam-se aqui o suporte psicológico, a clareza de liderança e as expectativas e reconhecimento e recompensas. O que se observou no caso de Marcela foi a ausência de expectativas e de reconhecimento/recompensas, a partir da ascensão da segunda coordenadora. Sem *feedback*, a trabalhadora não teve clareza dos resultados do seu trabalho, sentindo-se sem apoio e baseando seu desempenho em seus próprios critérios de excelência. Tal fato causou-lhe apreensão e uma auto-cobrança excessiva, especialmente pelo fato de Marcela ter projetado a expectativa de ser realocada com o objetivo de alcançar níveis máximos de desempenho. Nesse sentido, reproduz-se excerto da pesquisa de Gonçalo Glauco Justino Silva *et al*:

> Com base no referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho de Dejours (1992), aponta-se que quadros de depressão ocupacional tendem a estar associados com a percepção do trabalhador de que ele não tem o reconhecimento de pessoas ou grupos que integram suas relações sócio-profissionais, fenômeno que gera ambiguidade psicológica, pois o trabalho não se mostra mais como possibilidade de realizar seus desejos e de ser referendado por colegas e superiores.[427]

Ou seja, a organização de trabalho não logrou à promoção da integração da trabalhadora com o meio ambiente do trabalho.[428]

2.1.5.2.4 Banco G (setor bancário)

A fiscalização em questão foi coordenada pela Auditora-Fiscal Luciana Veloso que a realizou em parceria com o Auditor-Fiscal do Trabalho Filipe Colares Nascimento. O início dos trabalhos ocorreu em julho de 2016 e seu encerramento em novembro do mesmo ano. A agência fiscalizada

---

[426] TORRES, Camila; ABRAHÃO, Júlia Issy. A atividade de teleatendimento: uma análise das fontes de prazer e sofrimento no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v.31, nº 114, p.113-124, 2006.

[427] SILVA, Gonçalo Glauco Justino *et al*. Considerações sobre o transtorno depressivo no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v.34, nº 119, 2009. p. 84.

[428] Ainda a propósito deste tema, Selma Venco aponta que "a análise de pesquisas selecionadas desenvolvidas sobre call centers em diferentes países informa que, se os números diferem de região para região, não divergem no que concerne à racionalização do trabalho, observando-se uma homogeneização em termos de tecnologia e dos princípios que norteiam essa racionalização. Elas são unânimes em destacar que o trabalho desenvolvido nessa atividade do setor terciário se aproxima das concepções acerca do praticado na indústria industrial, especialmente no que diz respeito aos controles do tempo e dos movimentos, expressos pela voz dos operadores. Esses métodos de organização do trabalho assemelham-se aos do trabalho industrial, lembrando caricaturalmente a esteira automática retratada em Tempos Modernos, por Charles Chaplin. A repetição é recorrente nas falas modeladas por scripts predefinidos cuja flexibilidade de aplicação é consentida em situações que aumentem a produtividade e, consequentemente, o lucro". VENCO, Selma. *Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing*. 2006. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2006.

localiza-se na cidade de São Paulo.

A denúncia que deu origem à fiscalização partiu de um dos empregados da instituição bancária o qual afirmou que estava sofrendo fortes pressões para cometer fraudes, isto é: incluir seguros de empréstimos, em operações de crédito, sem que fosse possível informar o cliente. Referido empregado relatou ainda que o assédio sofrido ocorria pelo fato de o mesmo não compactuar com as ordens de seus superiores bem como por ele cancelar seguros de empréstimos feitos sem a anuência dos clientes quando estes compareciam ao Posto de Atendimento Bancário (PAB) no qual ele trabalhava para reclamar e solicitar o cancelamento.

O empregado em questão começou a sofrer assédio de forma mais incisiva no mês de janeiro de 2014, tão logo retornou de férias. A partir de então foi mudado de agência várias vezes com o intuito de ser forçado a compactuar com as diretrizes da gerência, além de ter tido seu acesso para realização de determinadas operações como cancelamento de seguros retirado. No mês de maio de 2014, após uma discussão com os superiores autores do assédio, tal empregado afirmou ter tido um surto nervoso quando o Gerente de Negócios ameaçou seu emprego e o sustento de sua família. Isto foi comprovado com documentos e relatórios médicos coletados pela fiscalização.

Desde então o empregado encontra-se até a presente data afastado para tratamento de sua saúde mental, abalada devido ao assédio sistemático praticado pela referida organização.

2.1.5.2.4.1 Provas apresentadas: documentos e gravações telefônicas

O empregado apresentou um documento que comprova que a Gerente Geral da agência retirou o seu acesso exclusivamente para o cancelamento de seguro de empréstimos. Outras provas colhidas foram as mensagens de texto (SMSs) veiculando cobranças de metas bem como planilhas (*rankings*) comparando a produção individual, ambos os procedimentos proibidos pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria Bancária. Posteriormente, foi verificado que todos os empregados da agência recebiam este tipo de mensagem de texto e e-mail.

Os auditores tiveram acesso ainda a todo o histórico de consultas e prescrições referentes ao período que se iniciou com seu afastamento em 30 de maio de 2014. Também foram apresentadas e ouvidas pela Auditora-Fiscal do Trabalho responsável pela fiscalização as gravações realizadas

por um dos empregados com seu celular nas quais foi possível ouvir claramente frases que demonstram o caráter organizacional do assédio praticado no Banco G conforme os dois exemplos relatados a seguir:

> "A gente está fazendo um trabalho aqui, enfático. Estamos com o regional... Eu não sei se você sabe porque você fica longe, mas o regional chamou a gente a semana passada na regional. Esculhambou a agência Previdência, o Carlão, esculhambou a gente por que a gente está em último lugar no RSS. Porque a gente não tem um indicador do Sinergia incluído na média Brasil. Um! **E você vem falar que a gente está pedindo para fazer coisa errada**". (FALA DA GERENTE GERAL DA AGÊNCIA tentando justificar as fraudes com a necessidade de cumprir metas)

> "Esta transparência em excesso não está levando a gente a lugar nenhum! Eu já falei, achei que você tinha entendido...não, não, não, não... sem ejaculação mental, sabe? Vai... É vap-vupt, entendeu? Não fica dando muita opção, entendeu? Você fica perguntando isto ai, é lógico que ninguém vai querer. **Quando você faz o CDC, você já coloca o seguro!** Entendeu? Você não pergunta!!!. Senão eu vou tirar seu acesso, você não vai fazer mais operação, tudo você vai ter que ligar aqui para pedir. **Não é para você dar opção para pessoa, não é! Nem questiona...nem pergunta para a pessoa se ela vai querer ou não!**" (FALA DO GERENTE DE NEGÓCIOS explicando como os clientes deveriam ser abordados)

2.1.5.2.4.2 A fiscalização

A fiscalização se baseou em visita à agência e em entrevistas realizadas com a Gerente Geral e com quase todos os empregados da agência. Foram ouvidos cerca de cinco gerentes de conta e três assistentes de negócios. Muitas práticas de assédio foram então reveladas por estes empregados. A maior parte deles, comissionados, sofre constantes pressões para enganar os clientes sob pena de perderem a comissão.

Durante a visita à agência, duas gerentes de conta foram flagradas no subsolo fazendo *telemarketing*. O Banco G foi então autuado. Após as autuações novas notificações foram emitidas solicitando que os adoecimentos fossem reconhecidos como sendo ocasionados pelo ambiente de trabalho nocivo. O Banco G se recusou a cumprir esta notificação se tornando sujeito a novas autuações por esta razão.

Em uma das entrevistas uma das Gerentes relatou ainda que a médica psiquiatra da Caixa de Assistência dos Funcionários do Banco G mencionou sofrer pressões por parte do Banco para não emitir atestados conferindo afastamentos superiores a 15 dias. A Gerente de Conta foi então orientada pela médica a procurar um psiquiatra particular que pudesse lhe fornecer este atestado,

uma vez que seu caso era bastante grave e ela não possuía condições de retornar ao trabalho em um período tão curto (15 dias).

O fato de o Banco G não investigar os adoecimentos, não reconhecer os mesmos através de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e ainda pressionar os médicos conveniados a não emitirem atestados mostra uma rede perversa de exploração dos trabalhadores.

2.1.5.2.4.3 Assédio organizacional e fraudes para cumprimento de metas

Os empregados estavam sendo ameaçados e sofrendo assédio para fazer venda casada, isto é, para embutir seguro de empréstimos sem anuência dos clientes. Aqueles que se recusavam a seguir as ordens da Gerente Geral seja e ainda cancelavam seguros de empréstimos gravados indevidamente nas contas dos clientes por solicitação destes, acabaram sofrendo pesadas retaliações.

Mesmo que um cliente faça um empréstimo no caixa eletrônico, o Gerente Geral da Agência consegue ver que este empréstimo foi feito e consegue embutir um seguro, portanto, mesmo quando a vontade do cliente de não adquirir o seguro era respeitada pelo bancário que fazia o atendimento, a Gerente Geral. A Gerente Geral da agência sempre determinava que operações ilegais fossem feitas com o intuito de que as metas fossem cumpridas.

Muitos clientes foram lesados e muitos empregados começaram a sofrer de transtornos psiquiátricos em função do sofrimento ético a que foram submetidos. Quando alguns clientes começaram a reclamar a Gerente Geral passou a determinar que os Gerentes de Conta estornassem tarifas para mascarar o débito do seguro. A Gerente Geral se recusava a colocar a sua matrícula porque dizia que poderia ‘chamar a atenção’ da auditoria interna do banco, mas obrigava os Gerentes de Conta (seus subordinados) a fazer isso.

2.1.5.2.4.4 Resultados da fiscalização

Foram lavrados 24 autos de infração ao longo da fiscalização. Os autos de infração lavrados pelas práticas de assédio moral somam mais de dez e foram capitulados no item 17.6.1 da NR 17 o qual prevê que “*a organização do trabalho deve estar adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores*”. Diferentes práticas foram objeto de autuação como por exemplo o fato de a Gerente Geral obrigar os gerentes de conta a embutir o seguro e estornar tarifas para mascarar a fraude. Para citar outro exemplo, menciona-se o fato de os Gerentes de Conta receberem lista de

contas de clientes para depositar em dinheiro o exato valor do seguro para evitar que os mesmos reclamassem ou desconfiassem de que estavam sendo enganados.

Foram lavrados autos de infração também pelo descumprimento da Convenção Coletiva (cobrança de metas por SMS e elaboração de *rankings* e planilhas comparativas de desempenho), bem como pelo desvio de função (alteração unilateral do contrato de trabalho), pelo fato de os gerentes de conta serem colocados no subsolo da agência (o lugar era chamado informalmente pelos empregados de calabouço) por meses e meses para fazer *telemarketing* e vender produtos, atribuições estas totalmente incompatíveis com o cargo que ocupam.

Foram lavrados autos de infração pela não emissão de CAT (Comunicação de Acidente ou Doença do Trabalho), uma vez que existiam vários empregados doentes na agência fiscalizada, alguns deles com três ou quatro afastamentos por depressão somente no ano de 2014. Cerca de 30% dos empregados da agência se afastaram no ano de 2014 por questões relacionadas à saúde mental, sendo que quase 50% dos empregados encontram-se tomando algum tipo de medicação para lidar com o estresse, o assédio e a pressão por metas.

Foi motivo de autuação também o fato de os assistentes de negócios serem colocados para fazer horário extraordinário com a matrícula de um superior com o objetivo de descaracterizar as horas extras. Por fim, autuou-se também pelo fato de os exames médicos não serem levados a sério, uma vez que ignoram as queixas de saúde mental dos empregados além de não apresentarem o reconhecimento dos riscos ergonômicos (exigência de postura inadequada, controle rígido de produtividade, imposição de ritmos excessivos, jornada de trabalho prolongada, monotonia e repetitividade, dentre outras situações causadoras de estresse físico), tal qual previsto no item 7.4.4.3 da NR 7 c/c art. 157 da CLT.

A fiscalização foi encerrada e o relatório seguiu como denúncia para o Ministério Público do Trabalho (MPT). Um dos empregados denunciou os fatos ocorridos para a Polícia Federal que abriu investigação ainda em curso tendo em vista os indícios de crimes contra as relações de consumo. Em outubro de 2015 a Procuradoria Regional do Trabalho em São Paulo ajuizou uma Ação Civil Pública (ACP), com base no relatório da fiscalização, com pedido de condenação em danos morais coletivos no valor de R$ 440 milhões, dentre outras obrigações de fazer relacionadas ao adoecimento dos funcionários.

Vale acrescentar que antes de propor a ACP na Justiça do Trabalho, o MPT chamou o Banco G para propor um Termo de Ajustamento de Conduta. No entanto, não houve êxito nas conversas mantidas com o Banco. Em trecho da peça, a Procuradora Elisiane dos Santos, subscritora da mesma, informa este fato além de criticar a postura da empresa que chegou a ajuizar mandado de segurança contra os Auditores-Fiscais que realizaram a fiscalização. Nesta ação, o Banco G pleiteou não somente anular a fiscalização e os autos de infração dela decorrentes, como também evitar cumprir as notificações emitidas pelos Auditores-Fiscais responsáveis como medida de correção do meio ambiente de trabalho.

Em tempo, cabe acrescentar que um derradeiro pedido do Banco G no Mandado de Segurança era de impedir que o Ministério do Trabalho levasse ao conhecimento do Ministério Público do Trabalho os fatos apurados bem como os autos de infração lavrados:

> Na audiência administrativa realizada nesta PRT, já mencionada, a par da manifestação do investigado acostada aos autos, restou, de igual forma, evidente que não há possibilidade de ajustamento de conduta, em âmbito administrativo, haja vista que não há o reconhecimento das práticas lesivas no meio ambiente laboral, insistindo o investigado em sustentar que age de forma correta, negando a ocorrência de condutas assediadoras no meio ambiente laboral. **Registre-se inclusive o ajuizamento de mandado de segurança objetivando anular os autos de infração lavrados pela fiscalização do trabalho, e, o que é mais grave, ocultar tal situação do conhecimento deste órgão ministerial**.
>
> Diante da situação posta, não resta outra alternativa ao Ministério Público do Trabalho senão a propositura da presente ação, tendo em vista a gravidade das práticas de assédio fartamente comprovada nos autos e a necessidade da tutela jurisdicional visando ao restabelecimento da ordem jurídica violada, a fim de assegurar o respeito à dignidade humana do trabalhador.[429]

O ajuizamento do referido mandado permite várias conclusões. Primeiramente, demonstra a truculência dos empregadores ditos “de colarinho branco”. Em segundo lugar, fica claro que estes empregadores estão dispostos a usar todas as armas disponíveis para explorar e usar trabalhadores para obter o maior lucro possível até o ponto em que se tornem descartáveis. Por fim, a grande lição que fica é que querem fazer crer que os trabalhadores não possuem outra saída que não seja se submeter, pois, até mesmo os agentes públicos que tentam lutar contra este tipo de exploração, acabam saindo “feridos”. Desta forma, estes empregadores deixam claro que pretendem lutar contra todo tipo de controle que o Estado possa querer exercer no sentido de reduzir a exposição dos trabalhadores aos riscos psicossociais intensos e plurais, os quais são sabidamente existentes

[429] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Peça inicial de ajuizamento de Ação Civil Pública.* Procuradoria Regional do Trabalho da 2a. Região. Disponível em : <https://goo.gl/wrA8Uc>. Acesso em 21 nov. 2016.

nas instituições bancárias atualmente.

2.1.5.2.4.5 Assédio moral organizacional no Banco G é uma realidade

Existem muitos trabalhadores sofrendo com as pressões para o cumprimento de metas abusivas em instituições bancárias. A questão dos adoecimentos relacionado ao assédio organizacional no Banco G é patente e se agrava a cada dia. Para ilustrar o que foi dito, mencionam-se duas ações civis públicas em que houve condenação do Banco G, no ano de 2014, por praticar assédio moral organizacional (o chamado *straining* ou gestão por *stress*) no Estado da Bahia (R$ 2 milhões) e no Estado do Piauí (R$ 5 milhões).

Existe ainda uma condenação relacionada a assédio organizacional sofrida pelo mesmo Banco no Distrito Federal em 2009. Todas estas decisões contêm obrigações de fazer e não fazer relacionadas à necessidade de cessar as práticas de assédio e de reparar os danos causados aos empregados e têm validade em todo o território nacional. Em uma delas, o Banco G foi condenado a publicar pedido de desculpas em jornal aos seus empregados, além de custear o tratamento psicológico e psiquiátrico dos que se encontram adoecidos.

Os sindicatos dos bancários em todo o país já vêm denunciando este tipo de prática há algum tempo. Tem-se notícia de casos semelhantes ao ocorrido na agência fiscalizada e noticiados pelos sindicatos dos bancários de Bauru-SP e Juiz de Fora-MG, apenas para citar mais alguns exemplos do caráter sistêmico e patológico da pressão e assédio praticados para o cumprimento de metas na instituição. Desta maneira, conclui-se que a questão é estrutural e este caso fiscalizado pela SRTE/SP em 2014 não pode ser, de maneira alguma, tomado como uma situação isolada. O assédio organizacional não apenas no Banco G, mas nos bancos de um modo geral, representa hoje uma realidade.

2.1.5.2.5 Agência de Fomento W (setor bancário)

Essa denúncia foi de um fato que é bastante frequente no mundo corporativo: a mulher é assediada pelo chefe, denuncia, ele é promovido e ela é demitida. A empregada denunciante era auxiliar administrativa na Agência de Fomento W. Prestou concurso público e trabalhou na empresa por três anos, até que finalmente foi elaborado o tão esperado Plano de Cargos e Salários (PCS). Na implementação do PCS, a empregada foi preterida e, em que pese o fato de nesse período de três anos ter atuado realizando algumas atividades típicas da área de negócios, tendo até mesmo visitado clientes, foi mantida como auxiliar administrativa.

A razão para a discriminação foi dita à própria empregada: ela não teria sido contemplada no PCS por conta de sua "posição de liderança" junto ao Sindicato dos Bancários. De fato, a empregada era membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e levou ao Sindicato algumas denúncias a respeito de irregularidades trabalhistas que ocorriam na Agência de Fomento W, conforme verifica-se na notícia abaixo:

> Agência de Fomento W (nome fictício) usa catracas como ponto eletrônico
>
> É irregular duas formas de marcar a jornada. Sindicato cobra implantação efetiva do registro eletrônico.
>
> São Paulo – O Sindicato está recebendo denúncias de trabalhadores da Agência paulista de Fomento W, pelo fato de a instituição estar comparando o horário em que os trabalhadores passam pela catraca de entrada e saída com o que o ponto é marcado em cada departamento. "O que é totalmente ilegal, pois caracteriza duas formas de marcação de ponto. Na instituição, isso é feito manualmente e a utilização de outra forma de registro de jornada é irregular, só pode haver uma", apontou Luciano Ramos da Silva, diretor do Sindicato.
>
> O problema surge após o Sindicato ter cobrado a implementação do ponto eletrônico na instituição. "No meu departamento fizeram um comunicado informando que a folha de ponto deve ser fiel à entrada e saída do prédio e tivemos que assinar", contou um funcionário.
>
> O departamento de recursos humanos da agência alega que a utilização das catracas é feita para impedir que os trabalhadores façam hora-extra sem receber e que o ponto eletrônico está em processo de licitação. "Eles negam que com isso existam duas formas de registro, mas assumiram o uso das catracas. Continuamos cobrando que utilizem apenas uma forma de marcação e que o processo de implantação do ponto eletrônico seja concluído o mais rápido possível", concluiu Luciano.[430]

O fato de a empregada e cipeira levar ao conhecimento do Sindicato as irregularidades que ocorriam no âmbito da Agência de Fomento W passou a incomodar muito a direção da empresa, logo, ela deveria ser punida. A empregada foi preterida na implementação do PCS, como punição para sua postura ativa na CIPA e junto ao Sindicato, tendo sido então levada para trabalhar em um setor sob a supervisão do então Superintendente Luciano Penteado (nome fictício), que disse que "esqueceria todo o passado" e lhe daria uma oportunidade, mas ainda como auxiliar administrativa.

---

[430] ARRAIS, Luana. Agência de Fomento W (nome fictício) usa catracas como ponto eletrônico. *Sindicato dos Bancários*. 11 mai. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/mO03mV>. Acesso em 27 nov. 2016.

No entanto, a própria empregada, descontente com o que havia lhe ocorrido, avisou o chefe sobre o fato de que pretendia ajuizar uma ação para questionar o ocorrido, após a elaboração e implementação do PCS. O Superintendente então a ameaçou, dizendo que se ela ingressasse com uma ação na Justiça do Trabalho seria demitida, independente do setor em que estivesse. A empregada então seguiu com seu trabalho, passando a sofrer assédio sexual por parte deste chefe mediato e assédio moral por parte de sua chefia imediata, a Gerente Ana Cabral (nome fictício).

O chefe mediato tinha por hábito expor a empregada com piadas e comentários de cunho jocoso-sexual, um tipo de assédio sexual extremamente deletério, na medida que ocorre perante outras pessoas e desmoraliza a mulher que é vítima de comentários e atitudes sutis que a deixam em situação desconfortável, "lembrando-a" de que ela é apenas um corpo, um objeto. Ao mesmo tempo, a Gerente Ana Cabral começou a passar tarefas para a empregada que extrapolavam o cargo de auxiliar administrativa, exatamente como acontecia antes da elaboração do PCS, quando também realizava atividades relativas à área de negócios.

A empregada então disse à sua gerente e chefe imediata Ana Cabral que não laboraria mais em desvio de função, momento este que marcou o início do assédio moral e da perseguição por parte desta gerente também. Ana Cabral pediu que os pares da empregada denunciante não mais conversassem com ela, não mais almoçassem com ela. A ideia era deixá-la isolada. A empregada soube disso por uma de suas colegas que lhe contou, mas pediu sigilo, com medo de ser assediada por parte de Ana Cabral também. Quando isto começou a ocorrer (o isolamento), a empregada denunciante caiu então em depressão e, após uma consulta médica, começou a tomar um medicamento antidepressivo em alta dose, uma vez que havia passado a ter crises de choro no trabalho.

A empregada soube então que o Superintendente Luciano Penteado, que a assediava sexualmente, seria muito em breve promovido a Diretor. Quando soube disso revoltou-se. Sentou-se ao computador e escreveu para a ouvidoria do banco invocando o Código de Ética da instituição, que traz disposições acerca da preservação do ambiente de trabalho em questões de assédio moral e sexual e questionou a promoção de alguém que se referia aos empregados com a frase: "*bom dia putaiada*". É claro que a empregada não recebeu resposta.

Em uma segunda tentativa de alertar o responsável maior pelo banco acerca do que se passava e de que neste contexto a promoção do seu chefe mediato seria inadequada, a empregada escreveu

novamente para a Ouvidoria, desta vez com cópia para o então Presidente da Agência de Fomento W. Recebeu então uma resposta padrão dizendo que todos os procedimentos teriam sido observados no caso da indicação de Luciano Penteado para o cargo de Diretor.

Em seguida, veio a retaliação, a Gerente Ana Cabral a chamou de canto, dizendo que ela representava um problema para o banco, que não deveria ter entrado com ação contra a empresa e que se por acaso alguma das colegas de setor da empregada denunciante testemunhassem ou dissessem a alguém que ela havia sido assediada por ela, ela (a Gerente) as processaria. Esta foi uma clara ameaça às colegas de trabalho da empregada denunciante as quais lhe contaram sobre as medidas da Gerente de proibi-las de conversarem com ela. Logo depois, a despeito de possuir estabilidade no emprego e de ser membro da CIPA, a empregada denunciante foi demitida.

> Agência de Fomento W (nome fictício) demite cipeira sem justa causa
>
> Funcionária integrante da CIPA sofria perseguição por conta das denúncias que fazia dentro da agência
>
> São Paulo – Mesmo com garantia de estabilidade assegurada aos trabalhadores que fazem parte da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), a Agência de Fomento W paulista, demitiu uma empregada cipeira.
>
> O Sindicato entrou em contato com a instituição e na sexta-feira 22 em negociação cobrou que a funcionária seja reintegrada, o que foi recusado pela agência no dia 25. “A demissão foi sem motivo, sem justa causa, mas os cipeiros têm estabilidade para que possam defender os trabalhadores”, ressaltou Luciano Ramos da Silva, diretor do Sindicato.
>
> A cipeira conta que já vinha sofrendo pressão e perseguição dentro da agência chegando ao ponto de gestores sugerirem aos colegas que não conversassem mais com ela. “Disseram que eu causava desconforto”, relata. “Venho denunciando a pressão que sofremos faz tempo, por conta do estresse entrei em depressão, existem outras pessoas na mesma situação, mas preferiram me demitir em vez de tomar providências e ver o que está acontecendo de errado”, afirmou a cipeira, cujo mandato vai até setembro.
>
> Luciano lembrou que apesar do pouco tempo de criação, a Agência de Fomento W tem um grande histórico de luta como a organização para que tivessem um Programa de Cargos e Salários (PCS). “Eles já costumam não cumprir os prazos de pagamento das conquistas das campanhas salarias. A cipeira era a principal articuladora dos trabalhadores da agência apesar de não ser líder sindical”, apontou. O Sindicato irá adotar medidas legais e ações sindicais para garantir os direitos da trabalhadora.
>
> “No artigo 165 da CLT a estabilidade do cipeiro eleito é garantida. Essa demissão é ilegal, além disso, é um atentado contra os trabalhadores da Agência de Fomento W que legitimamente elegeram sua colega para representa-los. O que eles têm a esconder?”, questiona o secretário da Saúde do Sindicato, Dionísio

> Reis. A lei assegura ainda que a estabilidade se estende até um ano após o término do mandato na comissão.[431]

Tão logo a demissão se concretizou, a denunciante ingressou com outra ação na Justiça do Trabalho pedindo desta vez a reintegração ao cargo que ocupava na Agência de Fomento W, bem como indenização pelo assédio sofrido. Foi concedida liminar e ela retornou ao emprego. O banco foi multado pelo Ministério do Trabalho e Emprego no dia 28 de julho de 2015, (i) por demitir empregada que tinha estabilidade no emprego por ser membro da CIPA, (ii) por discriminar e também demitir a empregada pelas atividades desenvolvidas na proteção aos trabalhadores, (iii) por assédio moral; (iv) por assédio sexual, (v) por manter a empregada em desvio de função.

À época, a Auditora-Fiscal do Trabalho Luciana Veloso, responsável pela fiscalização, afirmou que a Agência de Fomento W foi multada por violar a Convenção de Belém do Pará, que tipifica como violência contra a mulher a violência física, sexual e psicológica ocorrida no local de trabalho. A Auditora informou que Luciano Penteado por mais de uma vez deixou a empregada denunciante em situação humilhante, dizendo frases como: "*vocês adoram chupar, vocês chupam muito bem*" (frase dita a duas empregadas que estavam tomando sorvete, sendo uma delas a denunciante); "*ah até eu queria ter uma bruxinha dessas em casa*" (frase dita perante outros empregados no dia do Halloween quando a empregada denunciante estava com um chapéu de bruxa); "*funcionária da Agência de Fomento W toma na bunda*" (frase dita numa ocasião em que a empregada denunciante falava com outra empregada da Agência de Fomento W que, quando criança, tinha o costume de fazer um furinho na "bundinha" do Yakult para que durasse mais tempo).

> Assédio sexual na Agência de Fomento W (nome fictício)
>
> Prática partiu de superintendente promovido a diretor, que tinha por hábito expor bancárias com piadas e comentários de cunho jocoso-sexual
>
> São Paulo – Uma série de desrespeitos dirigidos a uma bancária, dentre eles o assédio sexual, levou o Ministério do Trabalho a multar a Agência de Fomento W. Os abusos começaram como reação à atuação combativa da trabalhadora à frente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), o que causou sua demissão. Após ação judicial movida pelo Sindicato, ela foi reintegrada.
>
> Ao apurar o caso, a auditora fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego Luciana Veloso, descobriu uma série de irregularidades praticadas na Agência de Fomento

[431] ARRAIS, Luana. Agência de Fomento W (nome fictício) demite cipeira sem justa causa. *Sindicato dos Bancários*. 26 mai. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/VeQoSw>. Acesso em 27 nov. 2016.

> W, como discriminação de gênero, assédio sexual e moral dirigidos às bancárias. As agressões partiram do então superintendente, que foi promovido a diretor.
>
> O banco foi multado no dia 28 de julho. Segundo Luciana Veloso, responsável pela fiscalização, a Agência de Fomento W foi autuada por violar a Convenção de Belém do Pará, que tipifica como violência contra a mulher a violência física, sexual e psicológica ocorrida no local de trabalho.
>
> A auditora informou que o superintendente por mais de uma vez deixou as bancárias em situação humilhante, proferindo com frequência frases de cunho misógino e palavreado vulgar. Misoginia é o termo que caracteriza a repulsa, desprezo ou ódio contra as mulheres.
>
> "A mulher está mais sujeita ao assédio sexual em todas as carreiras e isso se deve, principalmente, à cultura brasileira de 'objetificação do corpo feminino' e pela ideia enganosa de que mulheres 'dizem não querendo dizer sim', já que esse tipo de mentalidade infelizmente permeia toda a sociedade, independente da condição social ou do nível de escolaridade", afirma Luciana.
>
> Assédio aumentou – Os assédios moral e sexual no local de trabalho estão muito presentes no dia-a-dia, e as vítimas, na maioria dos casos, são mulheres, ressalta Luciana. Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indicam que 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas sexualmente.
>
> No setor financeiro, a prática também vem aumentando exponencialmente se forem levados em consideração os dados da consulta nacional feita com os bancários. No ano passado, 1% dos empregados de bancos respondeu que o combate ao assédio sexual deve ser a prioridade da Campanha Nacional. Este número subiu para 12% na consulta deste ano, respondida por mais de 48 mil trabalhadores.
>
> "O que chama a atenção é que esse tipo de comportamento está aumentando e parece que os assediadores estão perdendo a vergonha", critica a presidenta do Sindicato, Juvandia Moreira. "As bancárias devem denunciar ao Sindicato se estiverem sofrendo assédio sexual e a sociedade não deve aceitar esse tipo de prática abjeta e vergonhosa", afirma.[432]

2.1.5.2.6 A histórica interdição da Contax e a Ação Regressiva proposta no dia 28 de abril de 2015

Em 20 de janeiro de 2015, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Pernambuco interditou a unidade da gigante de *call center* Contax, que empregava à época cerca de 14 mil pessoas. Dentre as principais irregularidades verificadas pela fiscalização do trabalho podem ser citadas: falta de higiene no ambiente de trabalho, o não fornecimento de equipamentos de proteção individual e o assédio moral praticado por parte de supervisores e coordenadores.

[432] WROLLI, Rodolfo. Assédio sexual na Agência de Fomento W (nome fictício). *Sindicato dos Bancários*. 7 ago. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/6zmMJN>. Acesso em 25 nov. 2016.

Um dos problemas típicos de empresas de call center e identificado na CONTAX foi o fato de os empregados não terem permissão para beber água. Na verdade, a permissão existia, mas existia também uma pressão para que isto não ocorresse. O objetivo do *call center* seria de reduzir as idas ao banheiro, estipuladas em apenas uma vez de no máximo cinco minutos. Para as grávidas previa-se uma ida adicional de também cinco minutos.

Também ficou comprovado o alto grau de adoecimento dos funcionários da Contax. No período compreendido entre janeiro de 2010 e maio de 2013, no que diz respeito apenas à unidade de Santo Amaro, foram apresentados pelos empregados cerca de 35 mil atestados relacionados estritamente a doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo. Além desses atestados, também foram constatados inúmeros afastamentos por doenças de ouvido e voz, infecções urinárias e respiratórias, diarreias e depressão. Os auditores-fiscais também verificaram a não emissão dos Comunicados de Acidentes de Trabalho (CATs).

Em recho do relatório elaborado pelos auditores-fiscais envolvidos verificamos o seguinte:

> Tendo em vista todas estas condições de trabalho encontradas na empresa levando a constrangimentos por parte dos trabalhadores, e danos morais, físicos e psíquicos, resta claro a presença do assédio moral organizacional. A empresa se utiliza de supervisão exagerada, nível de cobrança alto e constante, cobrança de metas altas de produtividade, com o objetivo de obter melhor desempenho, mais rapidez e eficiência (gestão por estresse), e se utiliza da ameaça, implícita ou explícita, como estímulo principal para gerar adesão do trabalhador aos objetivos organizacionais (gestão por medo). É o caso, por exemplo, do relato de "medo" dos trabalhadores de "fazer qualquer coisa fora do previsto" e receber penalidades. Conforme relato dos próprios trabalhadores:
>
> - "Aqui, se você respirar mais do que o permitido, você leva suspensão";
>
> - "Eu estou com medo de vir trabalhar";
>
> - "Eu faço tudo direitinho, atendo bem o cliente, mas de repente, por um detalhe, como não falar alguma frase que deveria, tiro nota zero de monitoria, e perco a RV";
>
> - "Se eu viro para o lado, me chamam a atenção, se eu estico as pernas, me chamam a atenção, se encosto muito na cadeira, me chamam a atenção. Tenho de ficar o tempo todo assim" disse um trabalhador, mostrando a posição em que deve permanecer no assento. Estas frases foram retiradas dos questionários aplicados aos trabalhadores".[433]

[433] MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Relatório de interdição da Contax*. Brasília, 2015.

Após a interdição da empresa, o departamento jurídico da Contax recorreu da decisão e a Justiça do Trabalho concedeu liminar, em face de mandado de segurança, no dia 22 de janeiro, suspendendo a interdição. À época do despacho, a Justiça destacou que a Contax é a maior empregadora do Recife e que a possível perda de contratos de prestação de serviço, por conta da suspensão imposta pelo MTE, poderia acarretar uma demissão em massa.

Após a suspensão da interdição, a Contax se pronunciou sobre a decisão, através de uma nota, onde dizia que "*o Grupo Contax cumpre toda a legislação trabalhista e as normas específicas para o setor de call center e se mantém aberta ao diálogo com o Ministério do Trabalho e Emprego*" [434] A unidade de *telemarketing* de Santo Amaro é a maior da empresa no Brasil.

A Procuradoria Regional do Trabalho em Pernambuco se manifestou logo depois dizendo que a unidade da Contax em Santo Amaro volte a ser fechada. O MPT emitiu um parecer favorável ao restabelecimento da interdição. Melícia Carvalho Mesel, Procuradora do Trabalho responsável pelo caso afirmou em abril de 2015 que a liminar que restabeleceu o funcionamento da Contax não deveria se manter: "*temos uma longa lista de irregularidades que se perduram ao longo do tempo, estando mais que comprovado que a empresa não tem buscado cumprir regras mínimas de proteção ao trabalhador. Há uma falta de compromisso com o trabalho saudável e decente*".[435]

Ao responder o mandado de segurança a Procuradora do Trabalho analisou mais de 800 documentos que foram resultantes da ação fiscal de âmbito nacional realizada durante quase dois anos por um grupo especial composto por 30 auditores-fiscais do trabalho. "*Em dezembro de 2014, a SRTE-PE apresentou o relatório final da ação fiscal. Passado um mês, em janeiro de 2015, tudo se mantinha igual ou pior*", afirmou Melícia. "*Neste tempo seria possível a empresa regularizar várias condutas de simples resolução, como o fornecimento de água própria para o consumo. Em Pernambuco, a Contax presta serviços para a Oi, Bradesco e Itaú/Unibanco*".[436]

A megaoperação de fiscalização da Contax foi talvez a única nesse sentido. Embora os riscos psicossociais tenham figurado como pano de fundo da fiscalização, estando presente no relatório e na natureza de vários autos de infração lavrados, o fato é que a fiscalização não foi específica

[434] DIÁRIO DE PERNAMBUCO. *Ministério Público do Trabalho pede que Justiça retome interdição da Contax na unidade do Recife*. 6 abr. 2015. Disponível em : <https://goo.gl/T3k6LU>. Acesso em 28 nov. 2016.
[435] DIÁRIO DE PERNAMBUCO. *Ministério Público do Trabalho pede que Justiça retome interdição da Contax na unidade do Recife*. 6 abr. 2015. Disponível em : <https://goo.gl/T3k6LU>. Acesso em 28 nov. 2016.
[436] DIÁRIO DE PERNAMBUCO. *Ministério Público do Trabalho pede que Justiça retome interdição da Contax na unidade do Recife*. 6 abr. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/T3k6LU>. Acesso em 28 nov. 2016.

neste sentido. O termo também não aparece no relatório. Existe a menção a palavras como assédio, stress, pressão, mas não há nada a respeito dos riscos psicossociais. E a razão disso talvez seja o fato de que a regulamentação existente é omissa e ignora a existência deste tipo de risco no meio ambiente de trabalho.

Após a interdição da Contax a Advocacia Geral da União em Pernambuco ingressou com uma ação histórica no dia 28 de abril de 2015. Trata-se de uma ação regressiva[437] ajuizada em face da Contax na qual a AGU pretende que a empresa ré venha a ressarcir o INSS pelos valores despendidos com trabalhadores que se afastaram da empresa em função do não cumprimento de normas de saúde e segurança no trabalho.[438]

> A Advocacia-Geral da União (AGU) ajuizou a maior ação regressiva da história do país contra a Contax, uma das maiores empresas de teleatendimento do mundo e líder do setor na América Latina. A medida tem como objetivo ressarcir o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) pelos gastos com a concessão de 330 auxílios-doença para funcionários da empresa. A ação proposta pela Procuradoria-Regional Federal 5ª Região (PRF5) foi fundamentada em fiscalização de âmbito nacional realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) por quase dois anos. O monitoramento identificou que o ambiente de trabalho inadequado da empresa oferecia **grave risco à saúde e segurança dos trabalhadores**. A ação resultou, inclusive, na interdição de unidade da Contax em Santo Amaro, Recife (PE). Os procuradores federais destacaram na ação o adoecimento massivo dos funcionários e o falecimento de uma trabalhadora no final de 2011, além da **grande quantidade de denúncias recebidas envolvendo assédio moral, jornada de trabalho abusiva, ausência de descanso** e pagamento irregulares de salário na empresa. De acordo com os advogados públicos, a fiscalização também identificou a existência de várias situações que provocam **adoecimento físico e psíquico**, como o **estímulo à competição exagerada**, **punições frequentes e arbitrárias**, **vigilância ostensiva e coação para pedido de demissão**. "**Constatou-se o uso intencional, repetitivo e sistemático de métodos agressivos de gestão, atitudes e comunicações que provocam constrangimento, humilhação e sofrimento psíquico daquele que, por ter o trabalho diário como sua fonte de sua subsistência, a ele submete-se além dos seus limites, chegando ao adoecimento**", afirmaram na petição inicial. Para a procuradoria, as práticas repetitivas que levaram à concessão de centenas de benefícios decorrentes de afastamentos do trabalho justificam o ajuizamento de uma única ação regressiva contra a empresa. A maioria dos afastamentos esteve relacionada a lesões por esforços repetitivos, além de **transtornos mentais**

[437] "Para casos onde há suspeita de negligência ou irregularidades em companhias responsáveis por acidentes ou adoecimento de trabalhadores – beneficiários do INSS – a Advocacia-Geral da União tem investido na ampliação de ações regressivas para tentar reaver parte do montante gasto. A medida foi criada na década de 1990, mas ganhou força somente a partir de 2007. O coordenador-geral de cobrança e recuperação de créditos, Nícolas Calheiros de Lima, afirma que o governo federal ajuizou média de 400 ações nos últimos quatro anos, com expectativa de obter ressarcimento estimado em R$ 313,2 milhões. Segundo ele, a AGU tem registrado índice de 70% na procedência de procedimentos instaurados pelos procuradores em todo país". GLOBO.COM – G1. *Trabalho e danos: MPT em SP abre 3 ações diárias por doenças e acidentes*. 11 mai. 2016. Disponível em: <https://goo.gl/fCXjD0>. Acesso em 11 dez. 2016.

[438] Processo nº 0802548-90.2015.4.05.8300 - TRF5.

> e comportamentais e até mesmo doenças do olho e do aparelho respiratório. (grifos não originais)[439]

A ação faz história não apenas pelo seu valor, mas também pelo seu conteúdo. Foi a primeira vez que a AGU ingressou com uma ação relacionada a adoecimentos psíquicos. As ações de regresso até então ajuizadas se relacionavam estritamente a acidentes do trabalho e a adoecimentos cuja etiologia estaria claramente vinculada a condições de riscos físicos, químicos ou biológicos. "*Segundo a unidade da AGU, além do ressarcimento aos cofres públicos, as ações regressivas têm o efeito pedagógico de coibir o descumprimento das normas de segurança ao tornar os custos com a negligência maiores do que o investimento na prevenção dos acidentes do trabalho".*[440]

2.1.6 O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e o combate aos riscos psicossociais

Conforme se extraiu dos casos analisados, uma característica marcante da análise e investigação dos riscos psicossociais é a interdisciplinaridade. O estudo interdisciplinar compreende a possibilidade de agregação de várias formas de abordagem do tema, ou seja, não se confunde com a produção de trabalhos focados em segmentos especializados do saber. A propósito, não obstante as inúmeras pesquisas desenvolvidas sobre a organização do trabalho, o avanço das discussões sobre intervenção no meio ambiente do trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho brasileiro ainda não se projetou.

O Sistema Federal de Fiscalização do Trabalho detém recursos para implementar avanços importantes, principalmente por que atuação do Auditor-Fiscal do Trabalho não se restringe à esfera individual, mas abrange a coletividade de trabalhadores expostos aos riscos. As fiscalizações apresentadas comprovam em muitos casos a existências de ambientes de trabalho extremamente opressores (no caso de servidores públicos) e de outros ambientes extremamente competitivos e estressantes (no caso dos empregadores privados), nos quais prevalece a preocupação com o lucro, em confronto com as necessidades físico-psíquicas do trabalhador:

> percebe-se uma transformação extremamente relevante e complexa: dos "homens-bois", de quem se exigiam "corpos dóceis" (FOUCAULT), passa-se a "homens flexíveis", dotados de "mentes dóceis". São os "homens-flexíveis"

---

[439] MARQUES, Filipe. *AGU cobra ressarcimento de 330 auxílios-doença na maior ação regressiva da história*. Advocacia Geral da União. 30 abr. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/bEmbRY>. Acesso em 28 nov. 2016.
[440] MARQUES, Filipe. *AGU cobra ressarcimento de 330 auxílios-doença na maior ação regressiva da história*. Advocacia Geral da União. 30 abr. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/bEmbRY>. Acesso em 28 nov. 2016.

> indivíduos entregues apenas a si mesmos, cujas "mentes dóceis" os tornam capazes de se adaptar às situações imprevisíveis.[441]

Esse é o novo cenário com o qual se defronta o Auditor-Fiscal do Trabalho. Porém, tal realidade não se afasta do contexto das indústrias e dos modos de produção tradicionais; na verdade, o que se observa é que se muda a forma, mas se mantém o conteúdo:

> O desenvolvimento acelerado do setor de serviços trouxe novas questões e desafios para a Ergonomia, tais como problemas de produção e de saúde devido à importação de paradigmas tayloristas para as empresas de serviço, principalmente para aqueles considerados "de massa". Além das relações mais tradicionais entre colegas e com a hierarquia, comuns na indústria, a presença do cliente como co-autor do processo influencia significativamente o resultado do trabalho e também interfere na saúde dos trabalhadores.[442]

As ações fiscais realizadas pela Auditora-Fiscal Luciana Veloso nos diversos setores apresentados desenvolveram-se com apoio do referencial teórico extraído das pesquisas já desenvolvidas sobre riscos psicossociais em todo o mundo. O que se constatou é que o cenário descrito em artigos e publicações sobre a matéria foi identificado no curso de todas as ações fiscais. É preciso dizer que persistem dificuldades relativas à falta de regulamentação, isto é, a inexistência de uma Norma Regulamentadora que venha dar conta desta realidade. Ao mesmo tempo, uma dificuldade que antecede talvez até mesmo a criação de uma norma se refira à dificuldade metodológica, pois, quando se trata de riscos psicossociais no trabalho ainda predomina a diversidade metodológica, teórica e conceitual, existindo muitas vezes denominações para um mesmo aspecto e abordagens diferentes.

Em trabalho anterior a questão dos riscos psicossociais foi examinada de forma profunda, tendo sido ainda feita uma opção pela abordagem realizada pela Psicodinâmica do Trabalho em detrimento de modelos e abordagens fundados no enfrentamento individual do estresse. Sendo assim, apesar das dificuldades metodológicas mencionadas, em nenhum momento existiu dúvida a respeito do papel determinante que a organização do trabalho desempenha no processo de desenvolvimento da saúde ou da doença do trabalhador.[443]

---

[441] MONTANHANA, Beatriz Cardoso. Os direitos fundamentais do trabalhador e as estruturas sociais de poder das relações de Trabalho: em busca do consenso sobre a dignidade humana. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

[442] TORRES, Camila; ABRAHÃO, Júlia Issy. A atividade de teleatendimento: uma análise das fontes de prazer e sofrimento no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v.31, nº 114, p.113-124, 2006.

[443] BARUKI, Luciana Veloso. Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2015.

A abordagem da fiscalização trabalhista tende a ser integradora dos vários campos do saber e a promover, portanto, uma perspectiva interdisciplinar. Desta feita, o envolvimento do Sistema Federal de Fiscalização do Trabalho com a matéria abre um grande espaço para o desenvolvimento de discussões, estudos e propostas de concepção dos riscos psicossociais com enfoque no procedimento da ação fiscal. Os trabalhos de fiscalização desenvolvidos e relatados aqui permitem que este passo seja dado.

Em todo caso, parece necessário reforçar que antes de qualquer esforço mais concreto, é urgente e necessário se conceber um suporte normativo acerca da matéria, a fim de amparar e direcionar as atividades da fiscalização. Mesmo porque, ao tomar medidas mais arrojadas no que diz respeito à fiscalização destes riscos, os Auditores-Fiscais se sujeitam a ser alvo de todo tipo de medida judicial que os empregadores possuem ao seu dispor para tentar barrar os esforços de fiscalização com base na estrita legalidade.

A propósito desta reflexão vale citar o trabalho desenvolvido pelo Auditor-Fiscal do Trabalho Airton Marinho Silva e pela Professora do Departamento de Medicina Preventiva e Social da Universidade Federal de Minas Gerais Ada Ávila Assunção. Em artigo publicado na Revista Interface, os autores apontam o descompasso entre a posição das empresas de teleatendimento – que negam a existência de riscos – e a realidade do trabalho. O estudo teve origem em procedimento investigatório conduzido pela Procuradoria Regional do Trabalho em Minas Gerais, sendo que um dos principais documentos analisados foi o relatório de pesquisa desenvolvida pela UFMG por solicitação do Ministério Público do Trabalho, no qual se fez análise ergonômica detalhada, estudando a atividade dos empregados de uma grande empresa prestadora de serviços de teleatendimento. Essa análise foi apresentada pelos pesquisadores em uma das audiências públicas que fizeram parte do Procedimento Investigatório do Ministério Público do Trabalho.[444]

A empresa objeto da pesquisa da UFMG contestou o estudo científico e representou a Procuradora responsável perante a Corregedoria Geral do Ministério Público Trabalho. Após a manifestação da Procuradora, a Corregedoria arquivou a representação por ser a mesma infundada. No artigo mencionado, os autores reproduzem o posicionamento das empresas nas audiências públicas realizadas no MPT:

[444] SILVA, Airton Marinho & Ada Ávila Assunção. Negociações sociais para melhoria das condições de trabalho no setor de teleatendimento: o descompasso entre a posição das empresas e a realidade do trabalho. *Interface - Comunic, Saúde, Educ*, v.9, n.18, p.553-70, set/dez 2005.

> Perante as denúncias e o estudo científico apresentado, as empresas responderam com manobras de procrastinação do processo, incluindo requerimentos para adiamento das audiências públicas e protestos contra a divulgação dos dados levantados. A representação das empresas foi feita por advogados e prepostos, sendo que apenas uma delas enviou Médico do Trabalho para participar das discussões. Foram feitas várias restrições, como, por exemplo, alegar que o objetivo específico do atendimento telefônico geraria situações "muito distintas" de trabalho e de organização e que não seria possível agrupar e generalizar problemas e observações de uma empresa para outra. Haveria "diferenças marcantes" nos trabalhos de *telemarketing* segundo fossem eles "passivos" ou "ativos", e que as situações deveriam ser examinadas separadamente. Existiriam, ainda ao ver dos empregadores, diferenças também entre situações de centros de atendimento a clientes próprios e aqueles de venda de produtos de terceiros. Estes últimos teriam que "produzir muito mais", enquanto os primeiros teriam como preocupação principal "atender o cliente com qualidade". Segundo a manifestação empresarial, existiriam empresas que permitiriam a seus empregados formar comissões e "debater com o empregador a metodologia de trabalho, o tempo médio de ligação, a forma de atendimento... o uso do 'script' pré-determinado".[445]

Interessante notar que o procedimento investigatório foi instruído também com relatórios de quatro inspeções realizadas em empresas de *call center*, disponíveis no arquivo da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais.

Portanto, no âmbito das inovações vislumbradas nas formas de organização do trabalho, a fiscalização do trabalho, ao proceder à observação da realidade laboral no local em que se desenvolve, permite identificar riscos latentes e/ou iminentes de difícil ou impossível reparação. Pois nem sempre são agentes físicos, químicos e biológicos, os quais são objetiva e metricamente verificáveis, os causadores de danos à saúde e à segurança ao trabalhador e esse é o dilema que exige percuciência do observador-sujeito da realidade investigada. Conforme afirma a Auditora-Fiscal do Trabalho Beatriz Cardoso Montanhana, o maior desafio inicial é propor um questionamento acerca das limitações do modelo juslaboral existente e sua capacidade para atender à demanda da sociedade plural (múltiplos interesses) e complexa (processo dinâmico com vários sistemas).[446]

2.1.7 A Previdência Social: o "limbo" e as perícias médicas

[445] SILVA, Airton Marinho & Ada Ávila Assunção. Negociações sociais para melhoria das condições de trabalho no setor de teleatendimento: o descompasso entre a posição das empresas e a realidade do trabalho. *Interface - Comunic, Saúde, Educ*, v.9, n.18, p.553-70, set/dez 2005.

[446] MONTANHANA, Beatriz Cardoso. Os direitos fundamentais do trabalhador e as estruturas sociais de poder das relações de Trabalho: em busca do consenso sobre a dignidade humana. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

Nas últimas décadas uma situação tem se tornado um lugar-comum: o trabalhador adoece pelo trabalho, é afastado por médico particular, o empregador não emite Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), ao requisitar o benefício por acidente de trabalho não consegue, o afastamento se dá na forma precária, isto é, o trabalhador passa a receber benefício previdenciário e não benefício acidentário[447]. O benefício acidentário é o único que confere estabilidade no emprego (mesmo assim por míseros doze meses apenas), também é o único que tem o descumprimento da responsabilidade do empregador como fator determinante e subjacente para a sua concessão. Em muitos casos o que acontece com o trabalhador que passa um tempo recebendo benefício previdenciário por doença do trabalho é ser demitido (ainda doente) e ser jogado ao "limbo"[448].

Sob orientação do professor doutor Giovanni Alves, André Luis Vizzaccaro-Amaral apresentou tese de doutoramento na UNESP, em 2013, na qual tratou exatamente deste fenômeno. Sob o título "*(In)capacitados para o trabalho*"?: trabalho, estranhamento e saúde do trabalhador no Brasil (2000-2010),[449] o autor transita no eixo temático "trabalho-saúde" com o propósito de tornar visível esta categoria emergente de trabalhadores a qual vem se constituindo na zona cinzenta que separa os trabalhadores formais dos desempregados, notadamente a partir do início dos anos 2000 no Brasil:

> Formalizada e, portanto, com cobertura previdenciária, ao sofrer um Acidente de Trabalho (AT) ou adoecer por razões diversas, essa categoria de trabalhadores depara-se com o indeferimento ou com a cessação precoce de benefícios previdenciários aos quais tem direito, por determinações, muitas vezes, gerencialistas do órgão previdenciário brasileiro, sem pder retornar à sua ocupação habitual em razão de uma "incapacidade laboral", temporária ou definitiva e parcial ou total, atestada por médicos assistencialistas ou por médicos do trabalho de seus empregadores. Impelida a um "vácuo institucional", e sem qualquer fonte de remuneração, resta a essa categoria de trabalhadores o processo

[447] "O benefício acidentário espécie B91 da Previdência Social é o benefício que exige a Comunicação de Acidente do Trabalho e é concedido ao segurado que sofre acidente de trabalho, inclusive o de trajeto, ou para aquele trabalhador que se torna portador de doença profissional. O segurado terá direito de receber o benefício até que tenha condições de retornar ao trabalho e ser habilitado para exercer outra função compatível. (…) O benefício de auxílio doença comum (B31) é concedido ao segurado impedido de trabalhar por doença ou acidente, mas que não guarda nexo com o trabalho. Este tipo de benefício não gera estabilidade. Em ambos os casos, o segurado deve ficar afastado por mais de 15 dias consecutivos e a incapacidade para o trabalho após os primeiros 15 dias tem que ser comprovada mediante perícia médica do INSS. Contudo, a transformação do auxílio doença previdenciário (B31) em acidentário (B91) corresponde a prática de conversão de um para outro, caso fique comprovado mediante perícia médica que a doença ou acidente decorreu de práticas laborais. Ou seja, o trabalhador pode se afastar, requerer o auxílio doença e, após ser submetido a perícia que comprove a origem laboral de sua incapacidade, transformar o benefício em acidentário".

[448] O "limbo jurídico previdenciário" significa a ausência de trabalho, de recebimento de salário e de benefício previdenciário. SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC (SMABC). *Diferenças entre auxílio acidentário e auxílio previdenciário*. 7 out. 2009. Disponível em: <https://goo.gl/JEzQoe>. Acesso em 7 dez. 2016.

[449] VIZZACARO-AMARAL, André Luís. *"(In)capacitados para o trabalho?: trabalho, estranhamento e saúde do trabalhador no Brasil (2000-2010)*. Marília, 2013. 330f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, 2013. Disponível em: <https://goo.gl/kssFyO>. Acesso em 30 nov. 2016.

> judicial que, em alguns casos, restitui-lhe o direito tardiamente ou considera a demanda improcedente.[450]

O caso citado da trabalhadora Marcela de Aguiar, demitida da Empresa Z, que atua no setor de *call center* no Brasil, é precisamente este. No entanto, ao ingressar na Justiça do Trabalho, sua demanda foi julgada improcedente. Entendeu o juízo que sua enfermidade não decorria de seu ambiente de trabalho sem nem mesmo ouvir as auditoras fiscais do trabalho Luciana Veloso e Beatriz Montanhana, arroladas como testemunhas da trabalhadora reclamante.

Nesta esteira, cada vez mais, existem trabalhadores sem condição alguma de conseguir novo emprego e voltar a trabalhar por terem sido demitidos após adoecer no trabalho, ou melhor dizendo, descartados, após adoecerem. Por não servirem mais para o trabalho, por estarem doentes, estes trabalhadores são vítimas de negligência por parte do seu empregador, por parte do médico que emite atestado de saúde ocupacional demissional sem mencionar seu estado de saúde, bem como por parte do INSS que, frequentemente, deixa de reconhecer o adoecimento causado por más condições de trabalho quando estes trabalhadores passam por perícia médica junto ao órgão.

> O resultado para os trabalhadores nessas condições é drástico, pois, "desprotegidos", sujeitam-se à cronificação de seus problemas de saúde, à sensação de "desproteção" perante o Estado e ao desalento, afetando suas vidas e a de seus familiares e amigos. A situação se agrava com a realidade aviltante no mundo do trabalho e a legião de acidentados do trabalho que cresce ano após ano, no Brasil e no mundo, mesmo com as inúmeras subnotificações.[451]

No que diz respeito aos riscos psicossociais, esta questão é ainda mais verdadeira, ainda mais grave, pois as perícias médicas em saúde mental raramente são realizadas por um psiquiatra. Sabe-se que "*frente à justiça brasileira, o perito judicial é (...) aquele que possui conhecimento técnico especializado e diferenciado, de tal modo que deve em seu laudo, indicar o que o diferencia e/ou especializa"*.[452] Na maior parte das vezes, os médicos que realizam este tipo de perícia possuem *backgrounds* os mais variados tais como: ginecologia, ortopedia, dentre outros.

---

[450] VIZZACARO-AMARAL, André Luís. A invisibilidade dos incapacitados para o trabalho. *In*: ALVES, Giovanni; VIZZACARO-AMARAL, André Luís; CHAPADEIRO, Bruno. *A Hýbris de Saturno: precarização do trabalho, saúde do trabalhador e invisibilidade social*. Bauru: Canal 6, 2015, p.87.

[451] VIZZACCARO-AMARAL, André Luis. Trabalho, saúde e estranhamento na primeira década do século XXI. *In*: ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luis; MOTA, Daniel Pestana. *Trabalho e estranhamento:* saúde e precarização do homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2012, p.68-69.

[452] CHAPADEIRO, Bruno. Perícias psicológicas em saúde do trabalhador no âmbito da justiça do trabalho. XIV *Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET)*. GT-10: Condições de trabalho e saúde. Unicamp, Campinas, 15 a 18 set. 2015, p.2. Disponível em: <https://goo.gl/tmst3y>. Acesso em 28 nov. 2016.

> Daí que Silva (2014, p. 149) chama a atenção para a grande importância de que haja cursos de capacitação voltados para os peritos médicos que atuam na Justiça do Trabalho, para que possam bem conhecer a dinâmica do processo de trabalho, a finalidade da Justiça especializada e, na área técnica que lhes é própria, os reais contornos dos institutos nexo de causalidade e concausa, sob a ótica da teoria da multicausalidade de forma tal que, somente assim, terão condições de se afastar da cultura vigente de exclusão do nexo causal – por falta de nexo direto ou etiológico – e de considerar praticamente todas as doenças adquiridas pelos trabalhadores como sendo degenerativas. Atentar para a necessidade de capacitação desse "olhar" voltado à questão do nexo causal entre adoecimento mental e trabalho redobra quandofalamos de "assédio moral", evitando, portanto, a inclusão de elementos diferentes (HIRIGOYEN, 2010, p. 10). [453]

O problema é bastante grande e sério. Bruno Chapadeiro, mestre e doutorando pela UNICAMP, estuda atualmente as perícias psicológicas em saúde do trabalhador no âmbito da Justiça do Trabalho. O autor tem investigado "*de que modo vêm sendo elaborados os laudos periciais no campo da saúde mental e trabalho nos casos em que a patologia mental derivou de episódios de assédio moral no ambiente laboral*".[454] O foco de sua pesquisa é compreender a finalidade e as etapas de uma perícia em saúde mental e trabalho, quando presente a alegação de que o trabalhador sofreu assédio moral bem como saber "*se o nexo causal nesta tríade trabalho-assédio-patologia comumente vem sendo estabelecido (ou não) no âmbito da justiça brasileira*".[455]

Para Dolores Wünsch e Jussara Mendes, a invisibilidade das doenças e mortes relacionadas ao trabalho, "*são resultantes da complexificação das diferentes formas de precariedade do trabalho, combinado com a ausência ou ineficiência das ações e propostas das políticas sociais para o enfrentamento da realidade que emerge das novas configurações do trabalho*".[456] A bem da verdade, assiste-se atualmente a uma crise do próprio conceito "doença do trabalho" conforme já dissemos em outra oportunidade:

> De fato, o progressivo reconhecimento da participação dos riscos psicossociais nos adoecimentos mediados pela ocupação tem levado a situações opostas ao que se esperaria observar. Considera-se inequívoco que a inexistência de um regime

---

[453] CHAPADEIRO, Bruno. Perícias psicológicas em saúde do trabalhador no âmbito da justiça do trabalho. XIV *Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET)*. GT-10: Condições de trabalho e saúde. Unicamp, Campinas, 15 a 18 set. 2015, p.7. Disponível em: <https://goo.gl/tmst3y>. Acesso em 28 nov. 2016.

[454] CHAPADEIRO, Bruno. Perícias psicológicas em saúde do trabalhador no âmbito da justiça do trabalho. XIV *Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET)*. GT-10: Condições de trabalho e saúde. Unicamp, Campinas, 15 a 18 set. 2015, p.1. Disponível em: <https://goo.gl/tmst3y>. Acesso em 28 nov. 2016.

[455] CHAPADEIRO, Bruno. Perícias psicológicas em saúde do trabalhador no âmbito da justiça do trabalho. XIV *Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET)*. GT-10: Condições de trabalho e saúde. Unicamp, Campinas, 15 a 18 set. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/tmst3y>. Acesso em 28 nov. 2016.

[456] WÜNSCH, Dolores Sanches; MENDES, Jussara Maria Rosa. A construção social da invisibilidade das doenças e mortes relacionadas ao trabalho. *In*: ALVES, Giovanni; VIZZACARO-AMARAL, André Luís; CHAPADEIRO, Bruno. *A Hýbris de Saturno: precarização do trabalho, saúde do trabalhador e invisibilidade social*. Bauru: Canal 6, 2015, p.62.

> jurídico preventivo dos riscos psicossociais no ambiente ocupacional está na origem desse paradoxo. Esta situação de assunção de riscos conhecidos e antecipados deixa a "desejar quanto aos direitos trabalhistas sociais conquistados pelos trabalhadores ao longo da sua história". Na realidade, "não só os trabalhadores que adoecem" estão sendo excluídos "da globalizada reestruturação produtiva [...] mas a própria doença do trabalho".[457]

O resultado sofrível em termos de emissão de CATs por parte das empresas, especialmente no que diz respeito às doenças psíquicas relacionadas ao trabalho vem de alguns fatores como: da relutância existente em diversas empresas em falar abertamente sobre estas questões, a falta de experiência e de apoio especializado no tema, a falta de conscientização dos trabalhadores e da administração. Além destes aspectos cabe acrescentar um desejo espantoso de lucrar a qualquer custo, ainda que este seja humano e não apenas financeiro.

2.1.7.1 O problema da não emissão de CATs e do preconceito em relação às CATs emitidas pelos Sindicatos

Não é infrequente, no âmbito da fiscalização trabalhista, que o Auditor-Fiscal do Trabalho lavre um auto de infração pela não emissão de CAT. Todavia, não é raro também que os empregadores autuados por esta razão questionem judicialmente a competência dos auditores-fiscais para falar sobre a origem do adoecimento dos trabalhadoreso poder judiciário. E muitas vezes os juízes seguem o discurso empresarial de que apenas o médico poderia afirmar que aquele adoecimento decorreria do trabalho e que se isto não ocorreu não caberia ao Auditor fazê-lo.

Ora, sabe-se que, em primeiro lugar, os médicos que atuam nas empresas sofrem pressões para não reconhecer estes adoecimentose não emitir as CATs. Do mesmo modo, em segundo lugar, parece também não haver tanta familiaridade por parte dos profissionais que atuam na segurança e medicina do trabalho em empresas com os riscos psicossociais. Estariam aí fundadas as bases da grande subnotificação de doenças do trabalho.

Outro ponto bastante crítico e sobre o qual vale a pena refletir é que muitas vezes, em casos de assédio moral no trabalho ou de Transtorno do Estresse Pós-Traumático (TEPT) decorrentes de acontecimentos relacionado à atividade profissional, ocorre adoecimento psíquico sem emissão de CAT por parte da empresa. Talvez esta seja, inclusive, a regra geral, pois são raras as situações em que voluntariamente os empregadores emitiram CAT por conta de doenças psíquicas causadas por assédio moral ou pela exposição a outros tipos de risco psicossocial no meio ambiente de trabalho. Neste sentido, Maria Elizabeth Antunes Lima relata o caso de M. que, adoecido após presenciar

[457] BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo : LTr, 2015, p.79-80.

um assalto de ônibus na empresa D. teve sua doença do trabalho negligenciada pela autarquia previdenciária, pois o nexo com o trabalho não foi reconhecido. Desta forma, não possuía estabilidade no emprego, tendo sido simplesmente descartado pelo empregador.

> Apesar de estar sendo acompanhado por um psiquiatra e um psicólogo, com o diagnóstico de Transtorno do Estresse pós-traumático, M. foi considerado apto para o trabalho, pelo médico da empresa e pelo INSS. Em novembro de 2007, foi demitido, sem qualquer explicação. Tudo se passou rapidamente: "*me chamou lá dentro da sala e falou:vou ser curto e grosso porque eu não tenho muito tempo não, a gente tá te demitindo e você assina seu aviso, nós vamos pagar tudo". Eu só assinei e fui embora*."[458]

M. continuou a tomar remédios para sua condição (ansiolíticos e antidepressivos). Os sintomas da doença continuaram fortemente presentes, mesmo após a demissão. M. irritava-se facilmente, tinha medo de sair sozinho e se sentia desestabilizado quando ouvia barulhos típicos da cidade. A demissão da empresa foi relatada pelo trabalho como sendo ainda um agravante para o seu estado de saúde visto que, a partir daí, passou a ficar recluso, sentindo-se ainda mais ansioso e angustiado. A dificuldade para conseguir um novo emprego fica evidente nesta fala:

> "Tô correndo atrás, mas as firmas não chama por causa dos remédios, né? Porque não adianta eu chegar numa firma eles vai fazer entrevista e eu falo: 'eu tô bem, eu tô isso, eu tô aquilo', e se de repente eu não conseguir trabalhar? E os horários dos remédios que eu tenho que tomar? Eles descobre que eu tô tomando remédio, aí, não resolve nada, eu chego e falo: 'eu tomo isso, isso e isso, e tem as horas'. Eu não posso chegar numa firma e falar assim: áh, eu tô pronto para começar a trabalhar', sendo que eu tomo remédio forte. Eu tomo remédio pra dormir, se eu não tomar, eu não durmo. Eu vou chegar numa firma e vou mentir, só pra poder fichar, chegar lá e eu tomar fritada, não adianta nada. Porque pode alegar que eu entrei de má fé, né?"[459]

Christophe Dejours afirma que "*quem perdeu o emprego, quem não consegue empregar-se (desemprego primário) ou reempregar-se (desemprego crônico) e passa pelo processo de dessocialização progressivo, sofre. É sabido que esse processo leva à doença mental ou física, pois ataca os alicerces da identidade*"[460]. A situação de M. é a mesma de milhares de outros brasileiros, cuja saúde mental se deteriorou no trabalho sem que isso tenha sido reconhecido pelo empregador e pela Previdência.

---

[458] LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Dificuldades no reconhecimento das doenças do trabalho e a invisibilidade social de trabalhadores. *In*: ALVES, Giovanni; VIZZACARO-AMARAL, André Luís; CHAPADEIRO, Bruno. *A Hýbris de Saturno: precarização do trabalho, saúde do trabalhador e invisibilidade social*. Bauru: Canal 6, 2015, p.125.
[459] LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Dificuldades no reconhecimento das doenças do trabalho e a invisibilidade social de trabalhadores. *In*: ALVES, Giovanni; VIZZACARO-AMARAL, André Luís; CHAPADEIRO, Bruno. *A Hýbris de Saturno: precarização do trabalho, saúde do trabalhador e invisibilidade social*. Bauru: Canal 6, 2015, p.127.
[460] DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 7ª ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007, p.19.

A dificuldade de reinserção social e retorno ao trabalho por um trabalhador adoecido constitui um verdadeiro desafio. No caso do TEPT, o transtorno pode se tornar crônico, pois "*as vivências nunca se esgotam...configurando um círculo vicioso. Os flashbacks, as revivescências, as reações de antecipação e sobressalto, bem como o estado permanente de hipervigilância, são algumas das defesas postas em funcionamento".*[461]

Outro acontecimento bastante comum, e que merece ser relatado, é o fato de que ainda que não ocorra a emissão da CAT, diante da solicitação de auxílio-doença ao INSS por parte de um trabalhador, caso exista "*uma forte correlação estatística entre a lesão ou doença e o setor de atividade econômica à qual o trabalhador está vinculado, o médico perito pode estabelecer o Nexo Técnico Epidemiológico entre o agravo e o ambiente de trabalho*"[462].

Embora tal situação venha ocorrendo em alguns casos, é flagrante a quantidade de agravos à saúde mental típicos de determinados setores que passam sem reconhecimento por parte do INSS. O caso de M. é exatamente um desses. E vale dizer ainda que embora não seja a mais frequente, o Transtorno do Estresse Pós-Traumático é a doença mental relacionada ao trabalho mais diagnosticada em termos estatísticos.[463] E isto ocorre porque geralmente há um evento traumático marcante que faz com que o sujeito desenvolva o TEPT, o que facilita para o perito estabelecer o nexo causal.[464] Este é exatamente o caso de M. que vivenciou um um assalto no seu ambiente de trabalho.

Nesses casos também, não é incomum que o sindicato emita a CAT, nos termos do que prevê a Lei nº 8.213/91. Entretanto, o INSS tem demonstrado possuir um preconceito em relação às CATs emitidas pelos sindicatos ou mesmo para com as situações em que o empregador não emitiu a comunicação de acidente e o sindicato também não o fez. Isto porquê muitas vezes o INSS "desclassifica" o afastamento como sendo por doença do trabalho pelo fato de a CAT ter sido

---

[461] VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. Traumas no Trabalho: uma nova leitura do transtorno de estresse pós-traumático. Curitiba: Juruá, 2014, p.241.
[462] MACHADO, Jorge; SORATTO, Lucia; CODO, Wanderley (Orgs.). *Saúde e trabalho no Brasil: uma revolução silenciosa*. Petrópolis: Vozes, 2010, p.8.
[463] A respeito cf. o "Gráfico 1 – CIDs do grupo "F" – número de casos em 2008". BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.82.
[464] "Bucasio *et al*. afirmam que, se o evento típico ocorre em circunstâncias de trabalho, estando excluídas causas de origem diversa do contexto de sua realização, "o diagnóstico de TEPT [...] permite enquadrar esta doença no Grupo I da Classificação de Schilling, ou seja, o 'trabalho' ou a 'ocupação' desempenham o papel de 'causa necessária'. Sem eles, seria improvável que o trabalhador desenvolvesse esta doença". BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador.* São Paulo: LTr, 2015, p.83-84.

emitida pelo Sindicato. A autarquia tem presumido nesses casos que, se o empregador não emitiu a CAT, é porque não se trata de adoecimento causado pelo trabalho.

Desse modo, em inúmeros casos, o trabalhador se vê obrigado a ingressar com ação judicial para provar que seu adoecimento decorre do trabalho e converter o benefício previdenciário em benefício acidentário. Não são todos os trabalhadores que conseguem ter uma assessoria jurídica neste sentido. Pelo contrário, trata-se de uma minoria. Ademais, ainda que o trabalhador ajuíze a ação, ele precisa juntar provas que convençam o juiz dos fatos que pretende provar. Em alguns casos existem autos de infração e auditores fiscais para serem convocados para testemunhar em juízo sobre as condições de trabalho em que o trabalhador laborava.

Todavia, na grande maioria das situações, os trabalhadores não possuem testemunhas qualificadas para falar a seu favor. Pelo contrário, geralmente as pessoas que conhecem as condições de trabalho a que se submeteram são igualmente subordinadas e tão dependentes do emprego quanto aqueles que adoecidos, buscam na justiça do trabalho uma solução. Dessa forma, diante da dependência econômica de colegas capacitados a testemunhar, se vêm sem condições de provar o alegado na medida que as testemunhas existentes se encontram impedidas de prestarem depoimento sob pena de sofrerem retaliações por parte do empregador – o que é sabido ocorrer com enorme frequência.

A prova mais frequente apresentada em processos judiciais para conversão do benefício costuma ser os atestados emitidos por médico particular que levaram ao afastamento do trabalhador por uma, duas, ou várias vezes por período de até 15 (quinze) dias. Isto é especialmente verdade nos casos em que o trabalhador sofre de transtornos psíquicos como a depressão ou a síndrome do pânico.

2.1.8 Poder Judiciário

2.1.8.1 Competência ratione materiae: perdem os estatutários

No que diz respeito aos servidores públicos brasileiros, é importante ter em mente que existem servidores de duas categorias distintas: os celetistas e os estatutários. Os servidores públicos celetistas estão sob a égide do texto consolidado bem como das Normas Regulmentadoras do Ministério do Trabalho. A fiscalização trabalhista também pode alcançar estes servidores, de modo que as entidades empregadoras neste caso podem ser até mesmo multadas. Cabe dizer ainda que os servidores celetistas possuem a Justiça do Trabalho como esfera competente para o

julgamento de toda e qualquer questão que pretenderem judicializar. Desta forma, possuem, em termos de direito do trabalho, uma justiça especializada para examinar as suas questões.

Todavia, para os servidores estatutários, a realidade é bastante diferente. Embora esta classe de servidores públicos muitas vezes possa ter vantagens no que diz respeito à aposentadoria e à estabilidade no emprego, a verdade é que no que concerne à saúde e à segurança do trabalhador, as desvantagens são muitas. Em primeiro lugar, as normas regulamentadoras não se aplicam a estes servidores. Do mesmo modo, suas atividades não podem ser objeto da inspeção do trabalho. E por fim, todas as questões trabalhistas devem ser judicializadas perante a justiça comum estadual ou federal, dependendo do caso, o que torna sobremaneira mais complexa a tentativa de sensibilizar o julgador, uma vez que o mesmo não está habituado a lidar com questões de direito do trabalho, em especial de saúde e segurança do trabalho.

Com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, a competência da Justiça do Trabalho foi ampliada, passando a englobar, dentre outras questões, as ações oriundas das relações de trabalho que concernem os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. Esse dispositivo foi impugnado mediante ação direta de inconstitucionalidade, tendo o Plenário do STF referendado a decisão que concedeu medida liminar para suspender qualquer interpretação dada ao artigo 114, inciso I, da Constituição Federal, que incluísse na competência da Justiça Trabalhista demandas instauradas entre o Poder Público e os servidores a ele vinculados por relação de natureza estatutária ou de caráter jurídico-administrativo.

Posteriormente, com base nesse precedente e em diversos julgados do Tribunal, o Plenário explicitou estarem excluídas da Justiça do Trabalho as causas instauradas entre o Poder Público e seus servidores submetidos a regime especial disciplinado por lei local. Considerou-se, na oportunidade, que o trabalho temporário sob regime especial estabelecido por lei local também tem natureza estatutária, e não celetista.

Assim sendo, diante de situações relacionadas à segurança e saúde do trabalhador, seja no que diz respeito aos riscos ambientais tradicionais (físicos, químicos e biológicos), ou mesmo em casos mais difíceis e complexos como a exposição do trabalhador a situações de assédio moral e outros tipos de risco psicossocial, o espaço para judicialização será sempre a justiça comum para os servidores não celetistas. Nesta situação enquadram-se, por exemplo, os militares, os policiais

federais, os auditores-fiscais da Receita Federal do Brasil, os próprios auditores-fiscais do trabalho, os analistas dos tribunais regionais federais e dos tribunais regionais do trabalho, os servidores das universidades federais, das universidades estaduais, dentre diversos outros.

> É firme na jurisprudência que o assédio pode ocorrer nas relações de serviço público. Mais, é firme também o quanto tais práticas representam desvios de finalidade e, nessa medida, violações a princípios basilares do *rule of law*, da continuidade do serviço público, das liberdades individuais dos servidores e também da saúde emocional e psicológica dos servidores. O reconhecimento do assédio como ato de improbidade é uma construção jurisprudencial modernizante. O que significa fortalecedora dos interesses coletivos de proteger a estabilização (como continuidade) dos serviços públicos e, assim, proteger não só a esfera subjetiva de interesses de servidores, como também a esfera republicana e democrática do Estado Constitucional de Direito.[465]

Em todo caso, no que diz respeito ao tema dos riscos psicossociais no trabalho, é notório o fato de que, embora existam muitas críticas a fazer, no que diz respeito à atuação do judiciário trabalhista, o fato é que esta esfera é incomparavelmente mais sensível para o trato com estas questões em comparação com a justiça comum, seja ela federal ou estadual. Esse fato não é absurdo, uma vez que na justiça comum as matérias mais comuns giram em torno do direito penal, do direito civil, do direito administrativo e por vezes do direito previdenciário. O direito do trabalho só chega à justiça comum quando o magistrado está lotado em localidade onde não existe juiz do trabalho ou nesses casos de ações ajuizadas por servidores públicos.

2.1.8.2 Jurisprudências selecionadas acerca dos riscos psicossociais no trabalho que permitem tirar conclusões sobre a evolução do tema no Brasil

2.1.8.2.1 Pesquisa jurisprudencial pelo termo “riscos psicossociais” no Tribunal Superior do Trabalho durante o ano de 2015

Ao realizar uma pesquisa com o termo “riscos psicossociais” no Tribunal Superior do Trabalho, foram obtidos um total de 130 acórdãos publicados no ano de 2015. A maior parte destes acórdãos traz o termo “riscos psicossociais” para caracterizar um ambiente de trabalho no qual aconteceu um adoecimento físico. Muitas vezes o termo aparece no laudo do perito que, ao descrever a organização do trabalho, lança mão do termo. Dentre todos estes acórdãos, apenas um trazia o term “riscos psicossociais” para discutir o desenvolvimento de uma doença mental no trabalhador reclamante. Trata-se do Processo: AIRR – 29800-94.2013.5.21.0006, julgado em 03 de junho de

[465] SILVA, Eduardo Faria; STRAPAZZON, Carlos Luiz. Estabilidade e democracia na administração pública: o assédio à luz do direito constitucional. *In:* GEDIEL, José Antônio Peres; SILVA, Eduardo Faria; ZANIN, Fernanda; MELLO, Lawrence Estivalet de (Orgs). *Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública*. Curitiba: Kairós Edições, 2015, p.141.

2015 e publicado em 12 de junho de 2015, de relatoria do Desembargador Convocado Cláudio Soares Pires, na 3ª Turma.

No caso, o tribunal regional julgou improcedentes os pedidos de indenização por danos morais e patrimoniais, fundamentando, em síntese, que, no caso, com relação ao assédio moral, a autora teria feito alegações vazias, uma vez que não teria trazido qualquer elemento probatório de que fosse realmente vítima do assédio. Sob tal fundamento, foi indeferida a indenização por dano moral.

É curioso observar que, mesmo que se trate de um acórdão no qual se faz menção aos riscos psicossociais, a situação objeto de análise diz respeito ao assédio moral, tema este bastante frequente nos tribunais trabalhistas. Não que o assédio moral não constitua em si um risco psicossocial, mas o que se buscou investigar aqui foi se temas como reorganizações, mudanças na gestão, sobrecarga de trabalho, dentre outros tipos de riscos psicossociais, estão chegando aos tribunais sendo reconhecidos como tal.

Voltando-se aos fatos, consta do acórdão que a reclamante se insurgiu contra a decisão do Tribunal Regional por meio de recurso ao Tribunal Superior do Trabalho alegando que estariam presentes nos autos as provas relativas aos requisitos ensejadores da responsabilidade civil da reclamada. Desta forma, ao contrário do entendimento do juízo primário, a mesma seria sim portadora de doença ocupacional decorrente do assédio moral sofrido na empresa. Assim, esta deveria ser condenada ao pagamento de indenização por dano moral e material, em razão da redução da capacidade laboral da autora, o que teria restado demonstrado através de prova pericial: "*os* ***fatores psicossociais*** *contribuíram com certeza no agravamento do transtorno emocional da Recorrente, conforme relata a Perita ao responder ao quesito 6 dos quesitos da parte autora (fl. 210)*."

Entretanto, entendeu o Tribunal Superior do Trabalho não assistir razão à recorrente: "*é da reclamante o ônus de provar o dano moral, nos termos do artigo 818 da CLT*". Em outro momento do acórdão dizem os ministros: "*conforme leciona a magistrada e professora Emília Simeão Albino Sako, é do trabalhador assediado o ônus de provar o assédio moral que deverá comprovar, por meio de documentos, testemunhas etc., as condutas lesivas e ilícitas (CC, art. 186)*". Segundo o Tribunal, a reclamante não se desincumbiu do seu ônus de provar o assédio moral, nos termos do artigo 818 da CLT.

Consta do acórdão ainda que a obreira fora contratada como costureira em 06 de agosto de 2010, e encontrava-se em gozo de benefício previdenciário quando da interposição da ação em 05/03/2013) que perdurou até 31/07/2013 (fl. 191). Por se tratar de pedido de indenização por danos morais e materiais por acidente de trabalho, foi providenciado a elaboração de laudo pericial (fls. 176/179), onde a perita descreve os "Fatores Psicossociais do Trabalho" da autora:

> A Reclamante relata que enquanto realizava a tarefa de fazer bainha de manga se sentia bem no trabalho, no entato afirma ter sido forçada a aprender a fazer viés de decote para não ser demitida.
>
> A reclamante conta que depois do aprendizado bem sucedido passou a cumprir a meta de produção, e que quanto mais produzia mais lhe era dito que podia fazer mais, A Reclamante afirma lhe ter sido exigido a recuperação do tempo perdido/produção suspensa em virtude da quebra de máquina de costura. No entanto, apesar de não lhe ser exigido, passou a adiantar a produção do dia seguinte; conduta que gerava zombaria por parte de seus colegas de trabahgo, da seguinte forma: abestalhada, você vai enricar o dono da fábrica, você parece ser amante do dono da fábrica. A Reclamante declarada nunca ter reagido às chacotas de suas colegas de trabalho.
>
> A Reclamante afirma nunca ter participado de conversas com suas colegas de trabalho nos intervalos, preferia se isolar para ler a bíblia e, que, eventualmente participava de grupos de leitura da bíblia.
>
> A Reclamante afirma que lhe eram atribuídas tarefas diversas, cuja justificativa de sua encarregada decorria de sua capacidade de produção.

A perita chega então à seguinte conclusão:

> A reclamante é portadora de transtorno depressivo grave com idéias e ruminações obsessivas.
>
> O quadro psiquiátrico apresentado pela Reclamante não foi desencadeado pela execução de suas atividades laborais nem decorreram dos fatores organizacionais do trabalho, no entanto os **fatores psicossociais** apontados anteriormente incidiram desfavoravelmente à condição de vulnerabilidade emocional da Reclamante.
>
> A Reclamante é portadora de incapacidade laborativa.
>
> A autora foi diagnosticada com as seguintes patologias (CIDs): episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos (F32.2); transtorno de adaptação (F43.2); transtorno obsessivo-compulsivo com predominância de ideias ou de ruminações obsessivas (F43.2, F32.2 e F42.1), conforme se vê no laudo pericial. Todas doenças de ordem psicológicas.
>
> Repise-se que neste processo, não está a se perquirir o acometimento da autora em doença psicológica, mas, e tão somente, a existência de nexo de causalidade entre a moléstia e o trabalho da autora.

No Histórico da Doença, a perícia constatou que:

> A Reclamante refere falta de vontade de viver devido ao grande sofrimento; certeza de que em outra dimensão zelará por seu filho de modo eficiente, já que aqui não tem condições de cuidá-lo; desânimo; sensação de vazio; falta de prazer em tudo, nada lhe dar prazer; medo de sair de casa, por motivo de desorientação espacial; ver vultos; escuta ruídos sugestivos de movimentos de ratos e baratas; pesadelos, sempre com a temática de que seu filho e seu marido estão correndo risco de sequestro, atropelamento e morte; medo de agredir seu filho e seu marido; crises de irritabilidade com vontade de agredir fisicamente seu marido; intensa labilidade emocional; mania de limpeza e de organização; falta de libido e ganho contínuo de peso.

Já no item das "Considerações Adicionais", a Perita esclarece que:

> Diante das pressões sofridas no seu cotidiano a reclamante no ano de 2012 começou a desencadear um pânico que não mais a deixava trabalhar com normalidade. Sentia verdadeiro horror com a presença da responsável pela cobrança da produção, que se estendia com a *via crucis* de ter que se deslocar do seu setor de trabalho para enfrentar uma fila enorme para conseguir chegar ao refeitório, que quando conseguia após se submeter a duas filas, uma para pegar prato, talher e outra para servir, sentava para almoçar e de repente já tocava uma sirene para que retornasse ao trabalho, não conseguia ir ao banheiro sem pressão, tudo isso, levou a Reclamante a recorrer a cuidados médicos, por não se sentir mais capaz de controlar seus próprios atos.
>
> A reclamante em constantes crises nervosas foi encaminhada para o setor médico da empresa que constatou está inapta para exercer a função, sendo encaminhada para perícia junto ao INSS onde foi concedido o Benefício B-91, que conforme consta nos autos tem sua concessão até a data de 30 de abril de 2013.
>
> Não foram apresentadas provas testemunhais.
>
> Como se vê pelas provas colhidas nos autos, a autora tem um histórico de instabilidade emocional, e as doenças que lhe acometeram não estão relacionadas ao trabalho. Observe-se que a conclusão da perícia foi de que a autora padece de vulnerabilidade emocional, labilidade emocional[466] e, os **fatores psicossociais apenas incidiram desfavoravelmente, não foram determinantes para o agravamento do seu estado**.

Segundo o acórdão, as alegações da recorrente, de que sofria pressão e perseguição, não encontraram lastro probatório nos autos, e, na opinião dos julgadores poderiam até mesmo serem manifestações sintomáticas das doenças psicológicas que desenvolveu. Segundo o relator, isto seria tanto verdade que a Perita, ao responder aos quesitos formulados pela recorrente (fls. 153/155) foi enfática mais uma vez (fl. 210/211), ao afirmar:

---

[466] Segundo o Dicionário Michaelis Intranet, o termo labilidade significa: 1. qualidade ou condição de lábil; 2. Instabilidade emocional; tendência de passar alternadamente e com certa frequência por estados de alegria e de melancolia, por riso ou por choro. MICHAELIS – DICIONÁRIO BRASILEIRO DA LÍNGUA PORTUGUESA. *Verbete: labilidade*. Disponível em: <https://goo.gl/3JFmeF>. Acesso em 9 dez. 2016.

> *Quesito 4* – O tipo de trabalho realizado pela Autora pode ser considerado como causa/concausa direta do surgimento das patologias (CID-10 F.43 3 F.32.)?
>
> *Resposta*: O tipo do trabalho executado pela Reclamante não foi a causa de seu adoecimento.
>
> *Quesito 5* – Quais os riscos da atividade? Dentre eles constam: ritmo acelerado de trabalho, cobrança por produção?
>
> *Resposta*: Estes fatores organizacionais não incidiram negativamente no estado de saúde da Reclamante.

A parte que mais choca no acórdão talvez seja a seguinte e por isso o grifo:

> Embora seja do conhecimento desta Relatoria que a empresa Guararapes Confecções S.A., possua grande número de reclamações trabalhistas onde os trabalhadores reclamam da jornada extenuante que desenvolvem, e a pressão a que estão submetidos para o alcance de metas de produção, vindo muitos deles a comprovar o adoecimento em razão destes fatores; no presente caso, a reclamante, como bem dito na sentença de piso, não conseguiu comprovar de forma cabal que sofria assédio moral no trabalho.

A razão do espanto que causa a leitura do trecho acima destacado é o fato de que o relator reconhece que a organização do trabalho está repleta de fatores que são considerados riscos psicossociais no trabalho, ao mesmo tempo que diz que isto não seria suficiente para explicar os adoecimentos. Ora, ao que tudo indica, o relator desconhece a matéria dos riscos ambientais, notadamente dos riscos psicossociais no trabalho. Desconhece o fato de que as doenças mentais relacionadas ao trabalho têm como causa direta ou concausa a exposição a tais riscos.

> Em 1986, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu risco psicossocial como a interação entre o conteúdo do trabalho, a sua organização e o seu gerenciamento, com outras condições ambientais e organizacionais, por um lado, e as competências e as necessidades dos trabalhadores de outro. Para Guimarães (2006), os fatores de risco psicossociais do trabalho (FRPT) são definidos como aquelas características do trabalho que funcionam como estressores, ou seja, que implicam grandes exigências do posto de trabalho, combinadas com recursos insuficientes internos do trabalhador para o seu enfrentamento. Os FRPT podem ser também entendidos como as percepções subjetivas que o trabalhador tem (exigências das características físicas da carga, da personalidade do indivíduo, das experiências anteriores e da situação social do trabalho) dos fatores de organização do trabalho: carreira, cargo, ritmo, ambiente social e técnico.[467]

[467] SERAFIM, Alessandra da Cruz *et al*. Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: um estudo de caso. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v.32, nº 3, p.686-705, 2012. Disponível em: <https://goo.gl/T36ua2>. Acesso em 9 dez. 2016.

Nesse sentido, as longas jornadas, mencionadas pelo relator do acórdão, ou ainda as jornadas extenuantes, se apresentam como um risco psicossocial há muito reconhecido em legislações e classificações estrangeiras:

> Em 1984, o sueco Lennart Levi agrupou os diversas riscos psicossociais do trabalho em quatro grupos: i) sobrecarga quantitativa; ii) carga qualitativa insuficiente; iii) falta de controle sobre o trabalho; iv) falta de apoio social em casa e por parte da chefia e dos colegas de trabalho. Posteriormente, Levi escreveu o capítulo "Fatores Psicossociais, Estresse e Saúde" da Enciclopédia de Saúde e Segurança no Trabalho da OIT. Em referido capítulo o autor atualizou as categorias iniciais de fatores psicossociais no trabalho que passaram de quatro para seis: i) sobrecarga quantitativa; ii) carga qualitativa insuficiente; iii) falta de controle sobre o trabalho; iv) papéis/funções conflitantes; v) falta de apoio social em casa e por parte da chefia e dos colegas de trabalho; vi) estressores físicos. A **sobrecarga quantitativa** corresponde à soma de determinados fatores típicos como ter muita coisa para fazer, sofrer a pressão do tempo e ainda lidar com um fluxo de trabalho repetitivo. Estas são, em larga medida, as características típicas de grande parte da tecnologia de produção em massa e do trabalho de escritório baseado em rotinas nos dias atuais.[468] (grifo original)

A seu turno, o Health and Safety Executive (HSE)[469], órgão executivo para a Saúde e Segurança no Trabalho do Reino Unido, financiado pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social deste país, sistematizou a literatura que "*trata dos riscos psicossociais no trabalho os quais são percebidos como estressantes e/ou potencialmente danosos. Esse consenso foi resumido...em duas categorias: o conteúdo do trabalho e o contexto do trabalho*". Nesta classificação, o horário de trabalho muito extenso (longas jornadas) aparece ao lado de mudanças de turno, escala de trabalho inflexível e horário de trabalho antissocial (ex.: madrugada) como fatores de riscos psicossociais compreendidos dentro do cronograma de trabalho e relacionados ao conteúdo do trabalho em si.[470]

No próprio *website* do HSE, ao pesquisar sobre o tema, é possível se deparar com a questão: "*what are psychosocial risk factors?*" ("o que são os fatores de risco psicossocial?"), sendo que a resposta traz uma explicação breve seguida de exemplos, sendo o primeiro deles "high workloads" (carga de trabalho excessiva) e "*tight deadlines*" (prazos muito exíguos).

---

[468] BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador.* São Paulo: LTr, 2015, p.37.

[469] "Trata-se de um órgão público não ministerial, responsável pelo fomento, regulação e aplicação da legislação sobre segurança no trabalho, saúde e bem-estar. O órgão acumula também a função de investigação sobre os riscos ocupacionais, na Inglaterra, País de Gales e Escócia. Na Irlanda do Norte, esta responsabilidade pertence ao Executivo de Saúde e Segurança da Irlanda do Norte. O HSE foi criado pelo "Act 1974" sobre Saúde e Segurança no Trabalho e, desde então, absorveu órgãos reguladores que existiam anteriormente, tais como a "Factory Inspectorate" (Inspeção de Fábricas) e a "Railway Inspectorate" (Inspeção Ferroviária), apesar de esta última ter sido transferida para o "Office of Rail Regulation" (Instituto de Regulação Ferroviária) em abril de 2006. O HSE é patrocinado pelo Ministério do Trabalho e da Previdência. Como parte de suas prerrogativas, o HSE tem competência para investigar os acidentes industriais, grandes e pequenos, incluindo os acidentes graves". BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador.* São Paulo: LTr, 2015, p.40.

[470] BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador.* São Paulo: LTr, 2015, p.40-41.

> Os FRPT [fatores de risco psicossociais no trabalho] não estão discriminados detalhadamente na legislação brasileira e não são considerados, na análise do posto de trabalho, da mesma forma que os fatores de risco físicos, mecânicos, biológicos, químicos e ergonômicos previstos nas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego. A exposição ocupacional aos FRPT apresenta consequências diretas nas condições de saúde dos trabalhadores, podendo gerar adoecimento, incapacidade laborativa e repercussões na vida social e familiar.[471]

Dessa forma, o que se observa é que, pelo fato de os riscos psicossociais não estarem regulamentados no Brasil, eles não têm relevância jurídica para o julgador. Esta conclusão decorre do fato de que, mesmo sendo textualmente reconhecidos os riscos psicossociais em um acordão de tribunal, pelo fato de não existirem na legislação, não lhes é dada a devida importância. A tradição positivista existente no Brasil impõe um esforço regulamentar para proteger o que quer que seja. Por mais erudita e atual que seja a teoria dos princípios, a verdade é que no dia-a-dia dos tribunais o que vale ainda são as boas e velhas regras codificadas.

Nos termos ds Resolução do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS /DC nº. 10, 1999), a incapacidade laborativa é compreendida "*como a impossibilidade do desempenho das funções específicas de uma atividade (ou ocupação), em conseqüência de alterações morfopsicofisiológicas provocadas por doença ou acidente (...)*".[472] Neste contexto, mesmo tendo a Previdência Social[473] reconhecido o nexo causal com o trabalho exercido pela reclamada, a partir da concessão do benefício da espécie B91 – uma vez que foi por esta patologia que se deu o afastamento da reclamante – a Perita não concordou com este parecer e o ministro relator acompanhou seu posicionamento ao elaborar seu voto:

> Ressalto que, ainda que fosse confirmada pela perita judicial o diagnóstico da perícia previdenciária, esta Justiça não se vincula ao constatado pelo INSS. Melhor dizendo, o recebimento de auxílio-acidentário não implica necessariamente na caracterização de doença profissional na Justiça do Trabalho.

---

[471] SERAFIM, Alessandra da Cruz *et al*. Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: um estudo de caso. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v.32, nº 3, p.686-705, 2012. Disponível em: <https://goo.gl/T36ua2>. Acesso em 9 dez. 2016.

[472] SERAFIM, Alessandra da Cruz *et al*. Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: um estudo de caso. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v.32, nº 3, p.686-705, 2012. Disponível em: <https://goo.gl/T36ua2>. Acesso em 9 dez. 2016.

[473] "A lista das doenças ocupacionais do INSS, relacionada no Anexo II do Decreto 3.048/1999, indica o grupo dos Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V do CID-10), apontando, dentre outros fatores etiológicos [...] ritmo de trabalho penoso, reação após acidente grave, reação após assalto no trabalho, desacordo com o patrão e colega de trabalho, circunstâncias relativas às condições de trabalho, má adaptação à organização do horário de trabalho etc." OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p.212.

A reclamante traz em seu recurso a teoria da presunção do nexo causal, fazendo alusão ao moderno instituto do Nexo Técnico Epidemiológico:

> O NTEP, a partir do cruzamento das informações de código da Classificação Internacional de Doenças – CID-10 e do código da Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE aponta a existência de uma relação entre a lesão ou agravo e a atividade desenvolvida pelo trabalhador. A indicação de NTEP está embasada em estudos científicos alinhados com os fundamentos da estatística e epidemiologia. A partir dessa referência, a medicina pericial do INSS ganha mais uma importante ferramenta-auxiliar em suas análises para conclusão sobre a natureza da incapacidade ao trabalho apresentada, se de natureza previdenciária ou acidentária. O NTEP foi implementado nos sistemas informatizados do INSS, para concessão de benefícios, em abril de 2007 e de imediato provocou uma mudança radical no perfil da concessão de auxílios-doença de natureza acidentária: houve um incremento da ordem de 148%. Este valor permite considerar a hipótese que havia um mascaramento na notificação de acidentes e doenças do trabalho.[474]

Todavia, os demais argumentos trazidos pelo relator para sustentar seu voto são de um formalismo jurídico aviltante, restando claro que não havia a intenção de dar provimento ao recurso, sendo necessário justificar o posicionamento de alguma forma:

> Quanto à argumentação trazida pela autora de que onde há presunção do nexo causal, deve ser aplicado o princípio *in dubio pro misero*, nos esclarece Mauro Schiavi (2011, p. 81) que, quando a norma propiciar vários sentidos de interpretações possíveis, deve-se prestigiar a interpretação mais favorável ao empregado o que não é o caso dos autos, e, segundo a doutrina dominante, esse critério não se aplica no terreno processual, devendo o juiz, em caso de dúvida, julgar contra o litigante que detinha o ônus probatório, como o fez o julgador primário, ao se deparar com as provas apresentadas, já que era da autora o dever de provar o assédio moral sofrido. Ônus do qual não se desincumbiu, nesse contexto. O dever de indenizar, a teor do art. 927 do Código Civil, decorre da concorrência dos seguintes elementos: conduta, dano e nexo causal entre a conduta e o dano. Conforme a fundamentação acima, faltou ao caso um dos elementos, qual seja, o nexo causal entre a patologia apresentada pela reclamante e sua atividade exercida na empresa. Portanto, inexistindo um dos elementos da responsabilidade civil não há que falar em condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais e materiais. Nego provimento ao recurso, mantendo a sentença incólume.

Especificamente sobre a invocação do NTEP (já que a concessão do auxílio doença acidentário havia ocorrido) a posição do relator foi a seguinte:

> Quanto às considerações apresentadas pela autora em relação ao Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP), trata-se de inovação recursal, já que durante a instrução processual não trouxe ponderações de tal natureza. Razão pela qual deixo de

[474] MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. *Nexo Técnico Epidemiológico*. Disponível em: <https://goo.gl/KlWpLx>. Acesso em 9 dez. 2016.

> apreciar tais argumentos. Quanto aos demais temas tratados no recurso, estes ficam prejudicados, pela manutenção de sentença.

Embora não exista legislação infraconstitucional no Brasil sobre o assédio moral, em nenhuma de suas formas, "*os tribunais vêm fundamentando suas decisões na teoria dos direitos fundamentais pós-positivistas*"[475]. No entanto, em relação aos riscos psicossociais no trabalho, o mesmo não acontece. Ficou claro, pela análise do acórdão, que o julgador reconheceu a existência de longas jornadas (risco psicossocial) mas por não conhecer o tema "saúde mental do trabalhador" não deu provimento ao recurso da reclamada, isto é, não reconheceu que seu adoecimento derivou das condições de trabalho.

2.1.8.2.2 O problema da falta de regulamentação num cenário juspositivista

No caso do acórdão examinado acima, é verdade que o relator decidiu não dar provimento por ter entendido que não houve assédio moral (alega que a reclamante não se desimcumbiu do ônus de prová-lo). O fato é que, se existisse assédio moral, não seria esdrúxulo por parte da corte dar provimento ao recurso, reconhecendo o assédio moral com base na teoria dos direitos dundamentais pós-positivistas. O mesmo não acontece com os riscos psicossociais, pois o próprio relator reconheceu a existência dos mesmos sem entender que isto pudesse ter qualquer relevância jurídica para o deslinde do feito.

O posicionamento do julgador do acórdão sob análise, e de tantos outros julgadores que examinam todos os dias processos em que se discute o adoecimento mental de um trabalhador, distancia-se e difere de forma abissal da vanguardista teoria da "obrigação de segurança como resultado" adotada na jurisprudência francesa e vista de forma aprofundada no primeiro capítulo deste trabalho. E isso permite até que o leitor mais descuidado perceba o quanto o Brasil encontra-se distante de estabelecer um sistema jurídico preventivo no que pertine aos riscos psicossosociais no trabalho, pois a França também não é o exemplo de um sistema jurídico ideal, na medida que lá se vive, na opinião desta autora, um sistema de transição entre a compensação de danos e a prevenção.

> Em que pese o fato de aspectos relacionados aos riscos psicossociais aparecerem com frequência cada vez maior em debates e decisões judiciais, o fato é que os riscos psicossociais propriamente ditos encerram uma categoria que não foi tratada de forma adequada pela legislação e que por conta disto enfrenta

[475] CALVO, Adriana. *O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho*: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014, p.116.

> problemas quando se trata de proteção, respeito e reparação no âmbito da Justiça do Trabalho.[476]

Assim sendo, fica bastante evidente a necessidade de regulamentação dos riscos psicossociais no trabalho. Caso ela existisse, as petições de advogados poderiam ser mais certeiras e as decisões dos juízes teriam condições de se basear em regras mais determinísticas, uma vez que a tradição positivista no judiciário brasileiro é uma realidade inexorável. Nesse sentido, é excelente a observação de Adriana Calvo, a respeito da análise de julgamentos sobre assédio moral organizacional/institucional no Brasil: *"a iniciativa vanguardista dos tribunais brasileiros é exemplar e digna de mais elevado respeito, contudo verificou-se que na maioria dos julgados não houve identificação dos direitos fundamentais sociais lesados e tampouco utilização da técnica da ponderação dos princípios constitucionais*".[477]

Quando a mencionada autora se refere aos princípios constitucionais está se referindo a conceitos de extrema relevância axiológica, porém bastante fluidos. A falta de menção a princípios como por exemplo o "direito à vida", "direito à saúde", "dignidade humana", "meio ambiente do trabalho equilibrado" ocorre exatamente porque não faz parte da tradição da justiça brasileira decidir com base em princípios. Por mais que se viva hoje uma situação de hiperinflação normativa a verdade é que dentro da tradição positivista brasileira, a maior parte das decisões judiciais ainda se baseia em regras específicas e determinísticas que alcancem o caso concreto.

Não se pretende aqui reduzir a importância dos princípios. Ao contrário, é preciso reconhecer que são exatamente os princípios que têm permitido alguns poucos avanços, quando eles ocorrem. No entanto, considerando a cultura jurídica brasileira, é preciso reconhecer que o tema da proteção à saúde mental do trabalhador não irá avançar sem a criação de regras mais específicas inclusive de obrigações de fazer para os empregadores. "*A ausência de um tratamento jurídico acerca da prevenção epidemiológica dos riscos psicossociais representa uma proteção insuficiente que impede a concretização de direitos os mais fundamentais*".[478]

Neste contexto, vale notar que a falta de regulamentação do assédio moral também prejudica o reconhecimento do fenômeno na seara jurídica pois nem sempre os julgadores são "vanguardistas". No caso examinado acima, o fato de o INSS ter reconhecido o nexo do

---

[476] BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.124.
[477] CALVO, Adriana. *O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabal*ho: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014, p.116.
[478] BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.128.

adoecimento com o trabalho não foi suficiente para que o ministro relator também o fizesse. No tocante aos riscos psicossociais, é notório que o desconhecimento do tema por parte da maior parte dos juízes se reflete na pouca judicialização de conflitos baseados em problemas relacionados ao assunto e do tratamento pouco atencioso dado ao tema quando ele chega ao Poder Judiciário.

Constata-se ainda que uma regulamentação dos riscos psicossociais – incluindo todos estes riscos, inclusive todos os tipos de assédio no trabalho – facilitaria inclusive a manutenção das decisões dos julgadores mais progressistas, pois sabe-se que muitos julgados que poderiam ser classificados como "avançados" são reformados quando chegam ao exame de instância superior. Por fim, uma regulamentação seria muito útil para atores que estão na linha de frente do combate aos riscos psicossociais no Brasil que são os auditores-fiscais do Ministério do Trabalho e os Procuradores do Ministério Público do Trabalho.

> Os princípios constitucionais garantidores do meio ambiente do trabalho equilibrado e também do direito à saúde (neste compreendida, além da saúde física, a saúde mental ou psíquica), estabelecem diretrizes de pouca utilidade prática, por exemplo, pelos Auditores Fiscais do Trabalho. Quando se pensa na fiscalização *in loco*, pelo inspetor do trabalho, deve-se ter em mente a necessidade de poder ser fiscalizado o cumprimento de obrigações relacionadas à prevenção dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho bem como ao monitoramento dos agravos detectados. É necessário conjurar os esforços tripartites através da atualização das normas regulamentadoras, bem como da criação de uma norma própria capaz de dar conta dessa realidade chamada riscos psicossociais no trabalho.[479]

Do mesmo modo, a regulamentação serviria igualmente para nortear a atividade dos empregadores. Pois, enquanto não há para estes nenhuma obrigação específica para com o meio ambiente de trabalho, em termos de combater e eliminar os riscos psicossociais, a fonte dos problemas de saúde mental do trabalhador não cessa de aumentar. Ademais:

> ...o fato de não pesar sobre o empregador nenhum ônus ou obrigação específica para proteger a higidez mental do trabalhador, tal qual ocorre com a saúde física faz com que em muitos casos a reparação seja individual, na forma de indenização, enquanto a organização do trabalho [e a situação dos demais trabalhadores] permanece tal qual.[480]

Adriana Calvo traz questionamentos que se encaixam nesta discussão: (...) *seria esse o único caminho do trabalhador para proteger seu direito fundamental como cidadão à saúde mental e combater o assédio moral institucional, ou seja, ter de recorrer ao Judiciário Trabalhista após ter*

[479] BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.129.
[480] BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.129-130.

seu direito fundamental social lesado em busca de uma reparação pecuniária?[481] Assim, uma regulamentação serviria também para forjar o início de um sistema jurídico preventivo, conforme defendeu-se em dissertação de mestrado em direito em 1º de fevereiro de 2011, a qual resultou no livro "Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador: por um regime jurídico preventivo":

> Nesta conjuntura, o quadro conceitual de prevenção de violações a direitos humanos por empresas, proposto por John Ruggie, acena com uma promissora tríade: **proteger, respeitar, reparar**. Sua aderência ao campo da saúde mental do trabalhador, ao menos no plano teórico, parece satisfatória. (...) Da mesma forma, a proteção eficiente é aquela que garante que, nos casos em que a fiscalização do Estado falhar, não conseguindo prevenir danos, devem ser assegurados aos trabalhadores vítimas de sofrimento psíquico os meios adequados para que lhes sejam dadas a justa e devida reparação. (grifos não originais) [482]

Diante de todo o exposto, a falta de regulamentação, num contexto jurídico tão positivista parece ser realmente um grande entrave para o desenvolvimento de um sistema jurídico preventivo para os riscos psicossociais no trabalho. Regulamentar é uma das formas de impor limites jurídicos ao abuso do poder econômico. "*Além de frear os interesses do capital, normatizar sobre a saúde do trabalhador, especificamente sobre a saúde mental é uma medida de promoção da dignidade do ser humano enquanto cidadão*".[483]

Esta tese já foi defendida em trabalhos anteriores e, em nosso sentir, continua bastante atual, portanto volta a ser colocada. De fato, embora não seja a única solução para a questão da saúde mental do trabalhador, ela é certamente uma delas. Regulamentar passa necessariamente por preencher o que John Ruggie[484] trata por "lacuna de governança"[485]. Segundo ele, sem uma regulamentação adequada para coibir as violações de direitos humanos por empresas, as corporações continuarão a "voar abaixo do radar"[486].

---

[481] CALVO, Adriana. O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014, p.116.
[482] BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.148.
[483] BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.116.
[484] John Ruggie é professor de Relações Internacionais e Diretor do Centro Mossavar-Rahmani de Empresas e Governo da Kennedy School of Government da Harvard University. É professor associado de Direito Internacional da Harvard Law School e é o Representante especial do Secretário-Geral das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos.
[485] RUGGIE, John. Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights. Innovations: Technology, Governance, Globalization. *MIT Press*, v.3, nº 2, spring/2008, p.189-212. Disponível em: <https://goo.gl/e69ngY>. Acesso em 16 dez. 2016.
[486] "A tríade principiológica de Ruggie "Proteger, Respeitar e Reparar" tem por foco combater as violações de direitos humanos perpetradas por empresas em um contexto nacional e internacional. O autor argumenta que, enquanto proliferam medidas e esforços que não atingem uma escala significativa, persiste a necessidade de uma regulação capaz de fazer frente aos desafios expostos, uma vez que as empresas continuam a 'voar abaixo do radar', para usar uma expressão que ele mesmo cunhou". BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.120.

2.1.8.3 Um grande incentivo para atentar contra a saúde mental dos trabalhadores: valores de indenização obscenos

Até a promulgação da Constituição de 1988, o direito de pleitear uma indenização por dano moral era tema de bastante controvérsia. Alguns juristas respondiam afirmativamente que este direito existia, enquanto outros negavam veementemente qualquer possibilidade neste sentido. Alguns julgados indeferiam o pleito sob o fundamento de que inexistia dispositivo legal que autorizasse uma tal indenização ou mesmo porque consideravam que a dor moral não poderia ser reparada pecuniariamente. É com a promulgação da Constituição Federal de 1988 que, à luz do disposto nos incisos V e X do art. 5º, os questionamentos acerca da validade do instituto no direito brasileiro foram desaparecendo, uma vez que se garantiu, literalmente, indenização por dano material, moral ou à imagem, ao mesmo tempo em que se reputou invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, "assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

Constatado o evento lesivo a um empregado, qual seria o valor da indenização adequado à situação? A aplicação dos *punitive damages* nos EU, "*que na década de 70 até os anos 90 privilegiou a fixação de indenizações em valores muito elevados, passando com frequência da cifra de milhão de dólares, tem servido, por vezes, de argumento para a rejeição do caráter pedagógico-punitivo da reparação do dano moral no Brasil*"[487]. Inicialmente as indenizações cíveis consistiam em valores simbólicos. A técnica da atribuição de valores inexpressivos parece não ter sido abandonada. Visivelmente, esta situação é a que ainda sucede na Justiça do Trabalho.

Aparentemente não se logrou êxito em conscientizar a humanidade do relevo dos direitos personalíssimos no plano valorativo do sistema jurídico. Não apenas para as questões de saúde mental e trabalho, mas para todas as situações que envolvam a dignidade do trabalhador, entende-se que as indenizações devem cumprir algumas finalidades. A primeira destas finalidades seria o caráter punitivo, ou seja, as indenizações devem ter um papel pedagógico. Em outras palavras, equivale a dizer que devem ser capazes de provocar no empregador um comportamento diferente daquele que levou ao prejuízo à saúde, física ou mental, do empregado. Se a indenização não for capaz de inibir este comportamento, ela certamente o incentivará.

[487] ZANETTI, Fátima. *A problemática da fixação do valor da reparação por dano moral*. São Paulo, LTr, 2009, p.96.

A doutrina brasileira ensina que a reparação do dano moral há que atingir uma dupla finalidade: a da compensação e a da punição pedagógica. Para tanto, é preciso que os tribunais passem a aplicar valores de indenizações razoáveis, a título de indenizações por danos morais, pois somente assim estas quantias terão o condão de atuar como inibidoras de atentados ou de investidas indevidas contra a personalidade alheia. Nessa linha de raciocínio, e considerando a tese da reparabilidade dos danos morais, há que se pensar ainda no aspecto compensatório da indenização, uma vez que sob a justificativa de evitar o enriquecimento sem causa[488] do trabalhador, valores irrisórios têm sido concedidos para pessoas que perderam sua saúde e que talvez jamais consigam voltar a trabalhar:

> Conquanto no dano moral o dinheiro não possua a mesma função que apresenta no patrimonial, é através dele que comumente se concretiza a reparação, pois com ele poderá a vítima se permitir a realização de um desejo ou de um mimo que venha atenuar o sentimento negativo experimentado. Daí a natureza compensatória do dano moral, em oposição à restituitória, própria do patrimonial.[489]

A utilização do princípio do enriquecimento sem causa na Justiça do Trabalho nos parece "preconceituosa", pois dá a entender que o trabalhador quer se aproveitar ao pleitear direitos ou mesmo uma indenização por ter sido lesado, quando, na verdade, na grande maioria dos casos de processos relativos a adoecimentos e acidentes foi o empregador que faltou com o seu dever de manter o meio ambiente do trabalho em condições seguras e sadias.

> Inviável assim qualquer correlação entre o instituto do dano moral, que não tem natureza patrimonial, e o princípio ou cláusula geral do enriquecimento sem causa. A discussão sobre o enriquecimento é dispensável sob certo ponto de vista, pois que na reparação do dano moral haverá, sempre, um acréscimo patrimonial sem correspondência anterior. O que exclui a possibilidade de aplicação do enriquecimento sem causa, como principio ou regra, é exatamente a sua vinculação a recebimento indevido, sem justa causa. Observe-se que o estudo da "causa" em todos os dispositivos do Código que tratam do enriquecimento sem causa e direito restituitório está relacionado com recebimento indevido, acréscimo patrimonial injusto ou até mesmo uma ausência de causa associada ao enriquecimento de um em detrimento de outrem, o que efetivamente não se dá na reparação do dano moral. Os institutos da indenização por danos materiais e da reparação por dano moral têm naturezas distintas um do outro e suas diferenças de fundamentos justificam a constituição e aplicação de regras próprias. O encontro dos dois só se dá a partir do momento em que a reparação moral foi transformada em valor monetário. Contudo, até chegar a esse ponto as diferenças são significativas e suficientes para identificar a natureza distinta entre ambos.

[488] "Um dos requisitos mais citados como fator restritivo da reparação do dano moral é o enriquecimento sem causa com o status de princípio geral de Direito". ZANETTI, Fátima. *A problemática da fixação do valor da reparação por dano moral*. São Paulo, LTr, 2009, p.113.
[489] GOMES, José Jairo. *Responsabilidade civil e eticidade*. Belo Horizonte: Del Rey, 2005, p.276-277.

> Assim é que no dano material há possibilidade de restituição ao *status quo ante*, no dano moral, não; o bem atingido no primeiro é o patrimônio material; no dano moral, a dignidade (o ser), o patrimônio moral. Mais do que isso, se não tenho nada igual para restituir quando causo o dano, não posso falar em enriquecimento sem causa, em razão do valor da reparação desse dano. O enriquecimento sem causa pressupõe, portanto, mesmo quando visto como princípio geral de Direito, a possibilidade de mensuração e equivalência entre o patrimônio atribuído a um e a causa justificadora dessa atribuição. Não há, no caso do dano moral, nem possibilidade de mensuração e, e conseqüência, nem de equivalência. A validade de argumentos e princípios não tem, necessariamente, que encontrar ressonância e substrato em decisões judiciais passadas ou e paradigmas pré-estabelecidos. Quando se está diante de uma situação nova, impõe-se conhecê-la em sua essência e criar, conforme as diferenças, uma nova forma de operar, um novo caminho jurídico. É certo que [nas palavras de Dworkin[490]] "quem rejeitar um paradigma dará a impressão de estar cometendo um erro extraordinário". Contudo, a tarefa de interpretar a regra legal, de decidir questões ainda que não previstas em lei, de acordo com a analogia, com os costumes, com a obediência ao princípio da função social do contrato, da probidade e boa-fé, exige coragem, criatividade comprometimento moral, o que implica em atualização e aperfeiçoamento do conhecimento.[491]

Antonio Lindbergh Montenegro esclarece que "*seria absurdo conceber, entre nós, um ato ilícito para o qual o responsável – se é que assim se pode dizer – não contribuiu com nenhuma ação culposa*". Em seguida, baseando-se em Ripert e Planiol arremata: "*o que é proibido não é enriquecer à custa de outrem, é enriquecer injustamente*".[492] No mesmo sentido caminha Maria Celina Bodin de Moraes, ao afirmar que

> pior do que o argumento de se levar em conta a condição sociopolítica da vítima é o que diz tratar-se de evitar o enriquecimento sem causa — parece configurar mero pretexto. Ora, a sentença de um juiz, arbitrando o dano moral, é razão jurídica mais do que suficiente para impedir que se fale, tecnicamente, de enriquecimento injustificado. O enriquecimento, se estiver servindo para abrandar os efeitos nefastos de lesão à dignidade humana, é mais que justificado: é devido.[493]

Fátima Zanetti pondera inclusive que o "*contraponto do enriquecimento sem causa é o direito ao empobrecido de propor a ação in re verso que seria inadmissível no caso da reparação por dano moral*". A autora continua seu raciocínio e constata:

> Admitindo-se que não se pudesse abrir mão do princípio da vedação do enriquecimento sem causa, para se manter a unidade do ordenamento jurídico, no caso do dano moral a estrutura interpretativa deve atender em primeiro lugar ao

[490] DWORKIN, Ronald. *O império do direito*. São Paulo: Martins Fontes, 1999, p.89.
[491] ZANETTI, Fátima. *A problemática da fixação do valor da reparação por dano moral*. São Paulo, LTr, 2009, p.116-117.
[492] MONTENEGRO, Antonio Lindbergh. *Ressarcimento de danos*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005, p.181-182.
[493] MORAES, Maria Celina Bodin de. *Danos à pessoa humana*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p.140.

> bem da vida tutelado e, depois: 1. compensação da vítima, 2. o grau de culpa do ofensor, 3. o caráter punitivo-pedagógico, 4. a capacidade econômica do ofensor e, por fim, o enriquecimento sem causa.[494]

E mesmo assim, sua proposta de utilização de tal princípio como último critério orientador do *quantum* indenizatório seria apenas "*um norte para evitar despautérios*", considerando que "*nem mesmo os juízes estão livres*". Somente nessa hipótese "é que poder-se-ia invocar o princípio do enriquecimento sem causa, depois de se ter aplicado, sem restrições, o caráter pedagógico". "*A inversão desses critérios, com a prevalência do enriquecimento sem causa sobre o caráter pedagógico, revela um tipo de sociedade em que a agressão à dignidade humana não causa espécie*". A autora completa seu raciocínio de forma brilhante ao afirmar que uma tal inversão "*revela também um Direito aplicado sem comprometimento com uma função social maior que pudesse transcender os limites da mera compensação, equiparando assim a dignidade humana ao direito material, com conotação de "coisa"*".[495]

Vejamos o caso abaixo, que trata de um julgamento do Tribunal Superior do Trabalho, no qual o Banco Itaú foi condenado a pagar uma indenização no valor de R$ 60 mil a um trabalhador afastado por ter sido acometido pela Síndrome de *Burnout*[496]. Sob o título de matéria "Ex-gerente ganha ação contra Itaú por síndrome do esgotamento profissional causado por estresse"[497], o Tribunal noticia que no Processo RR-959-33.2011.5.09. 0026, a Segunda Turma aumentou para R$ 60 mil o valor da indenização a ser paga a uma ex-gerente operacional do Banco Itaú Unibanco S.A que foi diagnosticada e afastada pelo INSS com a síndrome de *burnout*, transtorno psicológico provocado por esgotamento profissional decorrente de estresse e depressão prolongados. Sabe-se que o tratamento da síndrome de *Burnout* é complexo, sendo que o prejuízo para as funções executivas é de difícil reversão.

Como geralmente ocorre nestes casos o Banco negou que o adoecimento da obreira teria relação com o trabalho associando o mesmo a "*problemas familiares, amorosos ou financeiros, sem nexo*

---

[494] ZANETTI, Fátima. *A problemática da fixação do valor da reparação por dano moral*. São Paulo, LTr, 2009, p.119.
[495] ZANETTI, Fátima. *A problemática da fixação do valor da reparação por dano moral*. São Paulo, LTr, 2009, p.119.
[496] Os principais sintomas da síndrome de *burnout* são: exaustão emocional, despersonalização (reação negativa ou de insensibilidade em relação ao público que deveria receber seus serviços), diminuição do envolvimento pessoal no trabalho. O quadro envolve ainda irritabilidade e alterações do humor, evoluindo para: manifestações de agressividade, alteração do sono e perda do autocontrole emocional, dentre outros aspectos. A respeito cf. BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.69-70.
[497] GIESEL, Taciana. Ex-gerente ganha ação contra Itaú por síndrome do esgotamento profissional causado por estresse. *Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, 8 mai. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/yI4H9b>. Acesso em 28 out. 2015.

com a prestação dos serviços". Argumentou ainda que a gerente "*não desenvolvia qualquer atividade que implicasse esforço cognitivo, com sobrecarga de tarefas ou responsabilidade exagerada*" e que "*o trabalho era realizado em ambiente salubre, com mobiliário ergonômico, e que, no curso do contrato, a gerente era submetida a exames médicos periódicos e considerada apta ao exercício da função*" [498]. Todavia, pela descrição dos fatos, é evidente o liame do adoecimento com o trabalho:

> Depois de mais de 26 anos prestando serviços ao Banco Banestado S.A e posteriormente ao sucessor Itaú Unibanco S.A., a trabalhadora passou a apresentar humor depressivo, distanciamento dos colegas e desinteresse gradual pelo trabalho. Na reclamação trabalhista, afirmou que, ao invés de adotar políticas preventivas, o banco impunha metas de trabalho progressivas e crescentes, estipulava prazos curtos e insuficientes para a realização de várias atividades simultâneas e cobrava outras medidas que fizeram com que, ao longo dos anos, seu trabalho se tornasse "altamente estressante" e nocivo à saúde.[499]

A conclusão do laudo pericial foi no sentido da existência do nexo causal do transtorno com a prestação de serviços. "*A sentença da Vara do Trabalho de União da Vitória (PR) reconheceu a culpa exclusiva do Itaú e o condenou ao pagamento de R$ 30 mil de indenização. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, ao analisar recurso empresarial, reduziu o valor para R$ 10 mil*". É incrível verificar que mesmo sendo reconhecido pelo Ministro relator José Roberto Freire Pimenta que *"a patologia representa prejuízo moral de difícil reversão, mesmo com tratamento psiquiátrico adequado*" [500], ao chegar ao TST, a condenação foi majorada para apenas R$ 60 mil:

> No TST, o ministro José Roberto Freire Pimenta entendeu que o valor arbitrado não atendeu à gravidade do distúrbio psicológico da trabalhadora. "É um longo período de afastamento do trabalho, com a concessão de benefício acidentário pelo INSS e o consumo de medicamentos antidepressivos, além de dois laudos periciais reconhecendo que a incapacidade laboral é total, a doença é crônica e não há certeza sobre a possibilidade de cura", destacou. **Ao aumentar a indenização para R$ 60 mil, ele explicou que a reparação deve ser imposta levando-se em consideração a gravidade do ato lesivo praticado, o porte econômico do empregador, a gravidade da doença e a necessidade de induzir a empresa a não repetir a conduta ilícita**. A decisão foi por maioria, vencido o

[498] GIESEL, Taciana. Ex-gerente ganha ação contra Itaú por síndrome do esgotamento profissional causado por estresse. *Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, 8 mai. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/yI4H9b>. Acesso em 28 out. 2015.
[499] GIESEL, Taciana. Ex-gerente ganha ação contra Itaú por síndrome do esgotamento profissional causado por estresse. *Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, 8 mai. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/yI4H9b>. Acesso em 28 out. 2015.
[500] GIESEL, Taciana. Ex-gerente ganha ação contra Itaú por síndrome do esgotamento profissional causado por estresse. *Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, 8 mai. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/yI4H9b>. Acesso em 28 out. 2015.

> ministro Renato Lacerda Paiva, que votou pelo restabelecimento do valor fixado em sentença.[501]

Em que medida uma indenização de R$ 10 mil, R$ 20 mil, ou mesmo de R$ 60 mil levaria um banco a deixar de praticar a conduta ilícita carcacterizada pela cobrança abusiva de metas? As instituições financeiras lucram bilhões a cada ano. Em 2015 o Bradesco lucrou R$ 17,9 bilhões. O Itaú-Unibanco, a seu turno, lucrou R$ 23,35 bilhões no mesmo ano. Portanto, os valores de indenizações comumente fixados pela Justiça do Trabalho servem apenas para estimular a prática das condutas que estes próprios julgadores algumas vezes reconhecem por ilegais.

Em nosso sentir, a capacidade econômica do empregador e a extensão do dano ocasionado devem ser os primeiros aspectos balizadores quando da fixação de uma indenização. Além do papel compensatório, associa-se aos aspectos mencionados a necessidade de que as indenizações desempenhem, de forma eficiente, também um papel pedagógico. Ora, a finalidade primeira de uma indenização no presente contexto é inibir, por parte do agente causador do ato, futuros atentados contra a personalidade alheia.

Uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho de abril de 2014 ilustra mais uma vez o que acaba de ser discutido. Sob o título de matéria "Cotidiano estressante provoca síndrome de *burnout*[502] em operadora de *call center*"[503], este Tribunal publicou em seu site informe sobre a decisão. Demitida por justa causa em outubro de 2010, após dirigir expressão de baixo calão a um cliente, uma teleoperadora da Atento Brasil S.A. comprovou que sua reação foi causada pela síndrome de *burnout*, também chamada de síndrome do esgotamento profissional. Com isso, conseguiu reverter, na Justiça do Trabalho, a demissão em dispensa imotivada e receber indenização por danos morais em decorrência de doença ocupacional no valor de míseros R$ 5 mil. O processo

---

[501] GIESEL, Taciana. Ex-gerente ganha ação contra Itaú por síndrome do esgotamento profissional causado por estresse. *Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, 8 mai. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/yI4H9b>. Acesso em 28 out. 2015.

[502] De acordo com o laudo pericial que serviu de base à decisão, a síndrome de *burnout* é: "um quadro no qual o indivíduo não consegue mais manter suas atividades habituais por total falta de energia". Entre os aspectos do ambiente de trabalho que contribuem para o quadro estão: excesso de trabalho recompensa insuficiente altos níveis de exigência psicológica baixos níveis de liberdade de decisão e de apoio social e estresse. Ainda segundo o laudo, estatisticamente a síndrome afeta principalmente profissionais da área de serviços. Os fatores determinantes do *burnout* podem ser classificados segundo a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID 10) como: "problemas relacionados ao emprego e desemprego", "ritmo de trabalho penoso" ou "circunstância relativa às condições de trabalho". No Brasil, o Regulamento da Previdência Social (Decreto 3048/1999), em seu Anexo II, cita a "Sensação de Estar Acabado" ("Síndrome de *Burnout*", "Síndrome do Esgotamento Profissional") como sinônimos.

[503] TAVARES, Lourdes; FEIJÓ, Carmem. *Cotidiano estressante provoca síndrome de burnout em operadora de call center*. Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, 30 abr. 2014. Disponível em: <https://goo.gl/CEtjqP>. Acesso em 13 dez. 2016.

AIRR-1922-31.2011.5.18.0013 foi julgado pela Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), tendo sido a relatora a ministra Kátia Magalhães Arruda.

Ante o exposto, volta-se a afirmar que R$ 5.000 reais de indenização, assim como R$ 10.000, R$ 20.000 ou R$ 60.000 mil, não inibe em nada o comportamento ilegal por parte de um grande empregador. Ao contrário, funciona quase que como uma homologação, por parte do Poder Judiciário, de que o empregador pode continuar a se comportar de maneira negligente e irresponsável para com a saúde de seus empregados sem que isso nada venha a lhe custar. Desta forma, nas raras situações em que adoecimentos como a Síndrome de *Burnout* são reconhecidas no judiciário trabalhista, os valores de indenização fixados chegam a ser obscenos, uma vez que verdadeiramente incompatíveis com danos tão graves.

A tese frequentemente utilizada pelos julgadores da "vedação ao enriquecimento ilícito"[504] nos parece absurda, num contexto de adoecimento e perda da capacidade laborativa da magnitude que se vive atualmente.[505] É preciso lembrar que os transtornos mentais respondem pela terceira causa de afastamento junto à autarquia previdenciária. Nesse contexto, como se falar em enriquecimento quando o trabalhador perdeu seu bem mais precioso?

Há que se observar ainda que em outras situações de prejuízo à dignidade do empregado, os valores de indenização persistem assustadoramente baixos. Em setembro de 2015, a empresa Avon Cosméticos Ltda. foi condenada a indenizar uma empregada grávida e com pressão alta, que foi submetida a situação altamente estressante no serviço e acabou perdendo o bebê.[506]Trata-se do Processo AIRR-792-09.2011.5.03.0050 no qual houve condenação em R$ 50 mil a título de indenização por dano moral.

A empresa ré, criadora do Instituto Avon, cujo lema é "apoiando causas importantes para a mulher" demonstrou que a responsabilidade social que procura evidenciar nos projetos que apoia não atinge as relações de trabalho que mantem com suas empregadas, pois além de ter permitido que o evento danoso ocorresse ainda veio se manifestar nos autos do referido processo para buscar

---

[504] "Enriquecimento sem causa, enriquecimento ilícito ou locupletamento ilícito é o acréscimo de bens que se verifica no patrimônio de um sujeito, em detrimento de outrem, sem que para isso tenha um fundamento jurídico". LIMONGI FRANÇA, Rubens. Enriquecimento sem Causa. *Enciclopédia Saraiva de Direito*. São Paulo: Saraiva, 1987.

[505] Fala-se em evitar a criação da indústria do dano moral nos moldes do que ocorre nos EUA. Ocorre que o que se vive atualmente é uma verdadeira indústria de adoecimentos e mortes relacionadas ao trabalho.

[506] CORREIA, Mário. Avon é condenada a indenizar empregada que foi submetida a situação estressante e perdeu bebê. *Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, 17 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/OmaqJ2>. Acesso em 28 out. 2015.

reduzir o valor da indenização por considerá-lo desproporcional. Ocorre que a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho desproveu seu agravo de instrumento, o qual foi relatado pela ministra Kátia Magalhães Arruda:

> Inicialmente, o juízo do primeiro grau havia arbitrado a indenização em R$ 30 mil, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) fixou o novo valor de R$ 50 mil, registrando que **a empregada era obrigada a trabalhar até de madrugada, sujeita a cobranças hostis de outra empregada "difícil e sem educação", que a levavam inclusive a chorar. Outro aspecto considerado foi que a Avon não autorizou seu afastamento do serviço, mesmo quando apresentou atestado médico, alegando que não tinha como substituí-la. Seu bebê nasceu morto por hipóxia fetal (falta de oxigênio), associada a hipertensão arterial materna**. A relatora destacou a informação do TRT de que a empregada desempenhava a função de gerente de vendas e também fazia vendas, atividade na qual, em princípio, a empresa não teria dificuldade de providenciar uma substituição, diferentemente do que alegou. Ainda que se tratasse de atividade extremamente especializada, "o risco da atividade econômica é da empresa e não poderia se sobrepor à integridade psicobiofísica da trabalhadora", afirmou. (grifos não originais)[507]

"*Na avaliação da relatora, a empresa não conseguiu demonstrar a desproporcionalidade entre o montante fixado nas instâncias anteriores e os fatos dos quais resultaram o pedido da trabalhadora*"[508]. Em que pese o TST não ter dado provimento ao recurso da empresa, a verdade é que R$ 50 mil nos parece mais uma vez um valor irrisório diante dos danos à saúde e do dissabor sofrido pela empregada, sobretudo quando a empresa empregadora comprovadamente agiu tão mal. Quanto vale a perda de um filho? Quanto vale a perda de uma chance? Quanto vale para esta empregada a perda de sua saúde e de seu filho por sofrer estresse em excesso no trabalho?

Volta-se o olhar acadêmico para mais uma jurisprudência, afim de confirmar o problema aqui exposto que é o baixo valor das indenizações relacionadas aos riscos psicossociais no trabalho servindo como um convite, para a manutenção do *status quo*, ao empregador que não quer cuidar do meio ambiente do trabalho. No Processo AIRR-111500-14.2009.5.04.0004, a empresa Brasil Telecom foi condenada a indenizar um gerente por fazer pressão psicológica antes da operacionalização de uma dispensa em massa.[509]

---

[507] CORREIA, Mário. Avon é condenada a indenizar empregada que foi submetida a situação estressante e perdeu bebê. *Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, 17 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/OmaqJ2>. Acesso em 28 out. 2015.

[508] CORREIA, Mário. Avon é condenada a indenizar empregada que foi submetida a situação estressante e perdeu bebê. *Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, 17 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/OmaqJ2>. Acesso em 28 out. 2015.

[509] GIESEL, Taciana. Brasil Telecom terá que indenizar gerente por fazer pressão psicológica antes de dispensa em massa. *Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, 28 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/iqQ0n0>. Acesso em 28 out. 2015.

No caso, o presidente da empresa anunciou que apenas os melhores empregados permaneceriam após a realização de um processo seletivo que resultou em demissão coletiva de trabalhadores. "*Na ação trabalhista, o profissional* ***denunciou o abuso, desrespeito, crueldade e preconceito com que agiu a empresa durante o processo de transição após a aquisição do seu controle pela Oi, em fusão realizada em 2008***"[510].

> ... os colaboradores que possuíam cargo de coordenação, gerência e direção foram convocados a participar de uma reunião com o novo presidente da companhia, na qual foram informados de que haveria um processo de seleção interna que definiria o destino de cada um, deixando claro que somente permaneceriam na empresa aqueles que tivessem o "perfil desejado" pela nova organização. Segundo ele, nunca houve retorno da seleção e, sim, a demissão em massa de todos os que participaram do encontro. (...) **após a reunião, o clima na empresa, que já era tenso, tornou-se insuportável: o presidente iniciou uma turnê pelas filiais anunciando a possibilidade de demissão dos gestores, repetindo por onde passava frases como "vamos aproveitar o que temos de melhor" e "não se faz um omelete sem quebrar ovos"**.[511]

Tendo sido um dos dispensados, o empregado autor da ação ingressou em juízo para pedir danos morais alegando que ficou registrado "*no íntimo dos colaboradores demitidos e nos olhos dos que ficaram a sensação de que aqueles desligados não eram os melhores*". A argumentação se deu no sentido de que "*o empregador tem o poder potestativo de desligar o empregado, mas não o direito de deixá-lo "agonizar, para depois desligá-lo*".[512]

Em que pese o fato de a empresa ter contestado a versão do ex-gerente ao dizer que não agiu de forma ilegal, "*testemunhas ouvidas ao longo do processo disseram que as primeiras notícias eram de que não haveria demissões, e que todos os talentos seriam aproveitados por meio de seleção*", mas que, no entanto, "*não houve resposta aos currículos entregues*". As mesma testemunhas disseram ainda *"que todos foram chamados a um auditório, e que depois eram encaminhados um a um a uma sala reservada onde eram demitidos e orientados a chamar o próximo*".[513]

---

[510] GIESEL, Taciana. Brasil Telecom terá que indenizar gerente por fazer pressão psicológica antes de dispensa em massa. *Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, 28 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/iqQ0n0>. Acesso em 28 out. 2015.

[511] GIESEL, Taciana. Brasil Telecom terá que indenizar gerente por fazer pressão psicológica antes de dispensa em massa. *Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, 28 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/iqQ0n0>. Acesso em 28 out. 2015.

[512] GIESEL, Taciana. Brasil Telecom terá que indenizar gerente por fazer pressão psicológica antes de dispensa em massa. *Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, 28 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/iqQ0n0>. Acesso em 28 out. 2015.

[513] GIESEL, Taciana. Brasil Telecom terá que indenizar gerente por fazer pressão psicológica antes de dispensa em massa. *Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, 28 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/iqQ0n0>. Acesso em 28 out. 2015.

Os julgadores reconheceram na decisão a prevalência de riscos psicossociais no trabalho, pois argumentaram que "*sendo uma organização de grande porte, a empresa deveria ter conduzido o processo de forma menos traumática, estabelecendo desde o início critérios objetivos para as dispensas e mantendo os seus empregados bem e corretamente informados sobre o reordenamento empresarial*"[514]. Para o relator do processo, ministro Cláudio Brandão, ficou claro no acórdão regional que "*a empresa não agiu com lisura e que a falta de clareza sobre a manutenção ou não dos empregados, a indução à crença de que não seriam demitidos e a posterior demissão conjunta da grande maioria ocasionou situação de* ***aflição psicológica****, configurando o dano moral*". Já o presidente da Sétima Turma, ministro Vieira de Mello Filho, considerou "inadmissível" a forma como o empregador conduziu as mudanças. A seu turno, o ministro Douglas Alencar alegou que "*a perda do emprego em si não gera dano moral, mas foi a forma como foi feita a dissolução do contrato*" que lesou os empregados.[515] E foi assim que, com base nas provas testemunhais, a empresa Brasil telecom foi condenada a pagar o valor que mais uma vez reputa-se irrisório, por não punir, não compensar e não ensinar, de apenas R$ 40 mil de indenização.

Uma última jurisprudência a ser examinada cuida do caso de uma trabalhadora que sofria assédio sexual. Trata-se do Processo RO-0010059-44.2015.5.18.0083 no qual uma operadora de caixa da empresa Monte Carlo Comércio de Gêneros Alimentícios, em Aparecida de Goiânia, que sofria assédio sexual por parte do gerente da empresa obteve indenização. A Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) analisou o caso em sede recursal, ocasião em que reformou a decisão do juiz de primeiro grau que havia negado o pedido de indenização. No julgamento do recurso, a Turma concluiu que não existiam dúvidas de que os fatos descritos revelavam grave conduta patronal, de natureza psicológica, moral e sexual.[516]

Na peça inicial, a trabalhadora alegou que sofria assédio moral e sexual por parte do gerente, que o fazia por meio de brincadeiras vulgares dizendo: *"Tem quanto tempo que você não faz sexo? Você fica falando que é evangélica, mas evangélica também namora. Você quer ter um caso comigo? Vamos ter um caso?*". A empregada afirmou também que "*o gerente ficava tentando abraçá-la e*

[514] GIESEL, Taciana. Brasil Telecom terá que indenizar gerente por fazer pressão psicológica antes de dispensa em massa. *Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, 28 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/iqQ0n0>. Acesso em 28 out. 2015.
[515] GIESEL, Taciana. Brasil Telecom terá que indenizar gerente por fazer pressão psicológica antes de dispensa em massa. *Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, 28 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/iqQ0n0>. Acesso em 28 out. 2015.
[516] AMBITO JURÍDICO. *Trabalhadora que sofria assédio sexual vai receber R$ 20 mil de indenização por danos morais*, 14 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/ErcomR>. Acesso em 30 out. 2015.

passar a mão em sua cintura". Informou ainda que inconformada chegou a levar a situação ao conhecimento do RH da empresa, mas que teria sido "*tachada de mentirosa e nada foi feito e que o dono do estabelecimento alguns dias depois a dispensou do seu trabalho*" [517].

A relatora do processo, juíza convocada Silene Coelho, explicou que "*o dano moral atinge fundamentalmente bens incorpóreos, como a imagem, a honra, a privacidade, a intimidade e a autoestima*" e que, desta forma não haveria "*necessidade da vítima provar na instrução processual a existência da lesão em si, bastando comprovar a efetiva existência do fato lesivo ao patrimônio moral*" [518]. A magistrada considerou ainda que "*o assédio sexual está entre os temas do Direito de difícil produção de provas, pelo fato de a prova do comportamento abusivo ser dificultada pelo comportamento dissimulado do assediador, que, geralmente, atua de forma velada, na clandestinidade e longe dos olhos de testemunhas*", sendo aceitável a apresentação de provas meramente indiciárias[519].

De maneira bastante progressista a magistrada também fez menção a outros julgados[520] que, nesta mesma esteira, consideram que a exigência de prova cabal do assédio pode significar a total impunidade do agressor. E foi dessa forma que "*a magistrada concluiu que nesse caso é evidente o dever patronal de indenizar, já que configurado o assédio de conotação moral e sexual*" sendo que a "*Quarta Turma decidiu, por unanimidade, condenar a empresa ao pagamento de R$ 20 mil de indenização por danos morais*".[521] Portanto, resta claro que as questões relacionadas aos riscos psicossociais no trabalho, quando reconhecidas – o que não é a regra, são objeto de valores de indenização indignos, os quais não se prestam às finalidades às quais o instituto deveria servir.

Problema similar ocorre com o valor das multas aplicadas pela inspeção do trabalho, no que diz respeito às questões de Saúde e Segurança do Trabalhador. Os valores são muito baixos, funcionando também como um convite ao comportamento contumaz no sentido de lesar direitos

---

[517] AMBITO JURÍDICO. *Trabalhadora que sofria assédio sexual vai receber R$ 20 mil de indenização por danos morais*, 14 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/ErcomR>. Acesso em 30 out. 2015.
[518] AMBITO JURÍDICO. *Trabalhadora que sofria assédio sexual vai receber R$ 20 mil de indenização por danos morais*, 14 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/ErcomR>. Acesso em 30 out. 2015.
[519] AMBITO JURÍDICO. *Trabalhadora que sofria assédio sexual vai receber R$ 20 mil de indenização por danos morais*, 14 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/ErcomR>. Acesso em 30 out. 2015.
[520] Um bom exemplo seria a ementa: "Assédio Sexual - Prova - Exigir-se prova cabal e ocular para vislumbrar o assédio sexual é simplesmente impossibilitar a prova em Juízo, e assim contribuir para que ilicitude de tanta gravidade continue ocorrendo". TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. *Recurso Ordinário 20000383150 SP 20000383150*, Relator: Vera Marta Publio Dias, Data de Julgamento: 14/08/2001, 10ª TURMA, Data de Publicação: 31/08/2001. Disponível em: <https://goo.gl/rOygA7>. Acesso em 14 dez. 2016.
[521] AMBITO JURÍDICO. *Trabalhadora que sofria assédio sexual vai receber R$ 20 mil de indenização por danos morais*, 14 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/ErcomR>. Acesso em 30 out. 2015.

fundamentais dos trabalhadores. Os autos de infração encontram melhor destino quando são encaminhados para o MPT e, ao chegar neste órgão, passam a fazer parte de uma Ação Civil Pública. Nestes casos, os pedidos de condenação por dano moral coletivo são sempre altos, sendo por vezes concedidos.

No caso das fiscalizações em que se constatou trabalho em condições análogas à de escravo esta parceria com o MPT tem sido frequente. Já no que diz respeito aos riscos psicossociais no trabalho, existem ações ajuizadas pelo MPT tramitando na Justiça e ações nas quais já houve condenação, sendo que se tem notícia de apenas uma ação ajuizada decorrente da lavratura de autos de infração pela inspeção do trabalho. De fato, as indenizações por dano moral coletivo têm sido um alento, razão pela qual passa-se a examinar de forma breve no próximo tópico a atuação do *Parquet* trabalhista.

2.1.9 A importância e as limitações de outros atores: o Ministério Público do Trabalho e os Sindicatos

2.1.9.1 O Ministério Público do Trabalho e sua gradativa evolução

É com a CLT que surge a denominação Ministério Público do Trabalho, correspondente, na atualidade, ao ramo trabalhista do Ministério Público da União. O nome "Procuradoria da Justiça do Trabalho" foi mantido para os ofícios. Foi apenas na Constituição de 1946 que a Justiça do Trabalho se incorporou ao Poder Judiciário. Em 1951, a partir da edição da Lei Orgânica do Ministério Público da União (Lei nº 1341/1951), o Ministério Público do Trabalho passou a integrar o MPU. "*À vista disso, não obstante continuasse vinculado ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e prestasse contas também ao Ministério dos Negócios da Justiça, o MPT adquiria nova feição institucional*".[522]

A Lei Orgância trouxe novidades como a necessidade de concurso público de provas e títulos como forma de ingresso de Procuradores no MPU. Até então era suficiente a comprovação de dois anos de advocacia para que o bacharel fosse nomeado. Nos termos dos arts. 61 a 68, a carreira do MPT foi estruturada com os Procuradores de Primeira Categoria (que passariam a oficiar junto ao Tribunal Superior do Trabalho), de Segunda Categoria (que passariam a oficiar junto aos

[522] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.36.

Tribunais Regionais do Trabalho) e os Procuradores Adjuntos (que atuariam perante as Juntas de Conciliação e Julgamento[523] e os Tribunais Regionais do Trabalho).

Por ocasião das mudanças sofridas pelo Ministério Público do Trabalho, Evaristo de Moraes Filho chegou a dizer, "*em discurso que celebrava a posse do terceiro Procurador-Geral da Justiça do Trabalho, Humberto Grande... que o propósito do Ministério Público é sempre a justiça e a verdade, tornando-se necessária certa unidade e indivisibilidade entre os seus Membros*". "*Para ele, o MPT era uma das mais jovens e poderosas instituições do novo Direito do Trabalho*".[524]

Em 16 de novembro de 1956 foi publicado o Decreto nº 40.359. Seu texto trazia o Regulamento do Ministério Público da União junto à Justiça do Trabalho. No início da década de 1960, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio se subdividiu em Ministério do Trabalho e Previdência Social de um lado, e de outro lado Ministério da Indústria e do Comércio. E assim as pastas seguiram atuando de maneira separada a partir do mês de fevereiro de 1961. Neste mesmo ano, Arnaldo Lopes Süssekind assumiu a Procuradoria-Geral da Justiça do Trabalho e "*implantou núcleos, os quais funcionariam como curadorias de menores nas Procuradorias do Trabalho*"[525].

Durante o regime militar, houve pouco avanço no que concerne às atividades desempenhadas pelo Ministério Público do Trabalho. Nesta época, durante as buscas por comunistas "*foram instaurados Inquéritos Policiais Militares em vários órgãos da Administração Pública. O oficial que presidiu o inquérito no Ministério do Trabalho e Previdência Social acabou por excluir da investigação o MPT, por verificar a postura jurídica e não política do órgão*"[526].

---

[523] "Em 25 de novembro de 1932, pelo decreto 22.132, foram criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento com o objetivo de solucionar os litígios trabalhistas individuais. Eram caracterizadas como órgãos de cunho administrativo - pois vinculadas ao Poder Executivo – conciliador e paritário, acessíveis a trabalhadores sindicalizados. As sessões contavam com representação classista de empregadores e empregados, indicados pelos respectivos sindicatos, e eram presididas por um membro escolhido pelo Presidente da República. Não ocorrendo a conciliação, seguia-se o julgamento das causas, cujas condenações deveriam ser executadas através da Justiça Comum. Do funcionamento dessas Juntas de Conciliação e Julgamento ergueu-se a Justiça do Trabalho, já prevista nas Constituições de 1934 e 1937, mas somente estabelecida pelo Decreto-Lei nº 1.237 de 1939, regulamentada pelo Decreto-Lei nº 6.596 de 1940 e, por fim, instalada em 01 de maio de 1941. As Juntas de Conciliação e Julgamento, os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho compunham as três instâncias desta Justiça, que nasceu nos moldes propostos em 1932: uma Justiça paritária, classista e administrativa. Todavia, agora lhe era facultado o poder de executar seus próprios julgados e admitir recursos extraordinários para julgamento pelo Supremo Tribunal Federal." TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. *Criação das JCJs e VTs do TRT/RJ*. Disponível em: <https://goo.gl/j6ghtY>. Acesso em 14 dez. 2016.

[524] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.38.

[525] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.40.

[526] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.43.

> No ano de 1965, o Ministério Público do Trabalho criou seu Centro de Estudos, organizado pelos Procuradores Waldo Carneiro Leão de Wasconcelos, Aladir de Bragança Rodrigues Barata e Othongaldi Rocha. Retomava-se a tradição, iniciada em 1941, de reunir-se para discutir os casos complexos. Debatiam-se parâmetros de formulação de parceres e critérios para o cumprimento de prazos para sua emissão, um momento de aperfeiçoamento técnico e profissional.[527]

A dependência do MPT em relação ao Poder Executivo se verifica sobretudo pela obrigação legal de defender judicialmente os seus interesses: *"concretamente os decretos-lei de notória inconstitucionalidade. À vista disso, cabia ao MPT, através da emissão de pareceres, interposição de recursos e ajuizamento de ações rescisórias, resguardar a política salarial, de caráter recessivo*". [528] *"O MPT deveria impugnar todas as decisões em dissídios coletivos que contrariassem a diretriz econômica, como ocorreu na vigência dos Planos Cruzado e Bresser, em meados da década de 1980. Todo o Governo se mobilizou, inclusive o MPT".* [529]

Nesta época, outra função peculiar que incumbia à Instituição e que era vista como uma interferência do Estado na vida sindical era a fiscalização das eleições nos sindicatos. Membros do MPT realizavam a apuração e declaravam a chapa vitoriosa. O MPT também tinha o dever de tomar a iniciativa para ajuizar o dissídio coletivo com o intuito de declarar a ilegalidade ou o fim da greve. Na Procuradoria Regional do Trabalho em Campinas, no ano de 1991, foi instituída uma Coordenadoria com o objetivo de "*imprimir efetividade às novas funções que a Constituição conferia ao MPT, como órgão promotor da defesa da sociedade na esfera trabalhista*".[530]

Em 1983 ocorreu o 1º Concurso Público do MPT, mas talvez o maior marco para a instituição viria apenas em 1988, quando da promulgação da Constituição Federal. Luís Antônio Camargo de Melo, ex-Procurador-Geral do Trabalho (2011-2015) lembra que "*a nova Carta Política representou um marco para o Ministério Público do Trabalho, notadamente porque conquistou-se a independência funcional, algo que cobiçava desde a década de 1920*".[531] O diploma também trouxe direitos para os trabalhadores os quais garantiriam avanços sociais.

---

[527] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.43.
[528] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.55.
[529] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.55.
[530] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.55.
[531] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.50.

Segundo Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, aprovado no 3º Concurso do MPT, e que hoje compõe o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) foi a sua geração de procuradores que "*rompeu com a tradição do Ministério Público parecerista e começou a implementar o Ministério Público agente, que intervém na sociedade. Uma construção que teve início antes mesmo da Lei Complementar nº 75/1993, com a concepção da Coordenadoria de Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos, a Codin"*.[532]

Segundo o ex-procurador foi uma decisão muito corajosa, tomada pelo então Procurador-Geral do Trabalho Hegler Barbosa e pelo então Procurador-Geral da República Aristides Junqueira dar posse a um Procurador cego. Para Ricardo Tadeu, o MPT o acolheu, pois havia sofrido uma grande decepção ao ser excluído do concurso para a magistratura do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP). "*Ele acredita ter sido discriminado como consequência de sua cegueira, embora, àquela altura, trabalhasse como auxiliar de um Juiz do TRT de Campinas e estivesse concluindo o mestrado na Universidade de São Paulo (USP)*"[533].

Com a promulgação da Constituição de 1988, o MPT passou a gozar de independência institucional, autonomia funcional, administrativa e financeira; não vinculado aos Poderes da República. Ao órgão incumbe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. No campo administrativo, ocorreram outras mudanças:

> É preciso enfatizar que a reinvenção do Ministério Público do Trabalho pós-1988 iniciou-se com a nomeação dos Procuradores-Gerais do Trabalho pelo Procurador-Geral da República e não mais pelo Presidente da República. Por outro lado, a partir do 2º Concurso público de provas e títulos do MPT, os certames passaram a ser realizados com maior agilidade, sem grandes burocracias, não mais dependentes da autorização do Poder Executivo.[534]

A votação da Lei Complementar nº 75/1993 (Lei Orgânica do Ministério Público da União, diploma que confere inúmeras prerrogativas aos Membros da instituição) foi fruto de um árduo trabalho realizado em parceria com a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT, uma vez "*alguns parlamentares achavam que o Ministério Público tinha poderes demais. Afinal, estavam acostumados a um ambiente de tolerância para com os ilícitos*", conforme lembra

---

[532] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.55.
[533] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.56.
[534] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.56.

Lelio Bentes, que fez parte do MPT por 14 anos antes de passar a integrar o TST, em 2003, quando era Subprocurador-Geral do Trabalho[535].

Nesta época, "*a Justiça do Trabalho já sofria ataques de parte de alguns setores da sociedade, colocando em risco a própria existência do MPT, o que passou a ser fonte de preocupação e abordagem institucional*". Manoel Jorge Silva Neto, Presidente da ANPT entre os anos 1998 e 2000, observa que esta foi uma luta que a associação teve que travar. Enquanto órgão de classe a tese que era defendida era a de que "*o objetivo não era extinguir apenas a Justiça do Trabalho, mas em última análise, reduzir a intensidade da proteção aos direitos dos trabalhadores*". E, de fato, a associação realmente incorporou isso, sendo que os procuradores do trabalho à época chegaram a participar até mesmo de manifestações públicas.

Para o Ministro do TSTS Lelio Bentes, não existem dúvidas de que "*as atribuições do Ministério Público foram essenciais para o fortalecimento da estrutura democrática brasileira, um golpe profundo na impunidade. E, por isso, enfrentamos muita resistência no Congresso Nacional, tendo sido de suma importância, nessas ocasiões críticas, a unidade institucional*"[536]. Nas últimas décadas tem-se visto inúmeras tentativas de reduzir os direitos trabalhistas. O discurso flexibilizador que argumenta ser necessário reduzir direitos para aumentar os empregos não cessa de se renovar. Ideias como a prevalência do negociado sobre o legislado ou mesmo a terceirização generalizada têm voltado à pauta com cada vez mais força, especialmente nos momentos de crise, em que os níveis de acumulação diminuem.

"*Nos instantes de conflito, o Ministério Público do Trabalho permanece vigilante às tentativas de mudança da CLT, ou mesmo da Constituição, que tenham por desiderato alterar o aparato de direitos sociais existente, tarefa que exige empenho, dedicação e serenidade*".[537] A verdade é que o Ministério Público é atacado o tempo todo. Regina Butrus afirma que o MP incomoda a quem deve a sociedade e que, se não fosse o clamor popular, em que pese toda a articulação das associações, a instituição estaria em uma situação delicada.[538]

---

[535] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.60.
[536] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.60.
[537] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.54.
[538] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.62.

2.1.9.1.1 O novo Ministério Público do Trabalho

A libertação da condição de subordinado ao Poder Executivo Federal veio com a Carta Republicana de 1988. Todavia, persisitiam, para a instituição, alguns desafios a serem enfrentados como "*a falta de uma infraestrutura adequada e a superação de desconfianças e resistências na construção de seu novo perfil*"[539]. À época existiam questionamentos, por exemplo, quanto à possibilidade de os Procuradores do Trabalho ajuizarem ações civis públicas (ACPs)[540] perante a Justiça do Trabalho.

Lelio Bentes afirma ter sido este "*o primeiro grande desafio do MPT. Ele teve de se reiventar a partir da roupagem que a Constituição lhe deu, abandonar hábitos até então dominantes para adotar uma postura diversa e abrir as portas à sociedade*".[541] João Batista Brito Pereira declara no mesmo sentido que "*os trabalhadores despertaram para a defesa de seus direitos tão amplamente dispostos no Texto Constitucional, de sorte que o Ministério Público e a Justiça do Trabalho passaram a ser bem mais demandados*".[542]

---

[539] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.66.

[540] "A ação civil pública é um instrumento processual, de ordem constitucional, destinado à defesa de interesses difusos e coletivos. Mesmo estando referida no capítulo da Constituição Federal relativo ao Ministério Público (artigo 129, inciso III). A localização dessa norma não afasta o caráter constitucional da ação civil pública também para aquelas promovidas por entidades publicas e associações co-legitimadas. Essa ampliação se deve ao parágrafo 1º, do artigo 129, da Constituição Federal, pelo qual se estabelece a regra da sua não exclusividade do Ministério Público. A importância do assento constitucional dessa ação reside, em primeiro lugar, na garantia de sobrevivência e abrangência do instituto contra ataques e limitações do legislador ordinário, como vem sendo tentado por meio de várias iniciativas legislativas (considere-se, a propósito, o infeliz exemplo a lei 9.494/97). A ação civil pública contemplada pelo constituinte é aquela cuja abrangência estava prevista no texto original da Lei 7.347/85, que a instituiu e era vigente à época da entrada em vigor da Constituição. Em segundo lugar, pela sua eficácia potenciada, também decorrente de seu status constitucional. Ela, como as demais ações previstas na Constituição Federal, não são mera repetição do direito geral de ação, mas alcançaram essa condição como um indicativo de que devem ser interpretadas e aplicadas de maneira a produzir resultados de máxima efetividade. A ação civil pública foi criada e pela Lei 7.347/85, sendo disciplinada por essa lei e pelos dispositivos processuais do Código de Defesa do Consumidor, que juntos compõem um sistema processual integrado (artigo 21 da primeira e 90 do segundo). Subsidiariamente, aplicam-se as disposições do Código de Processo Civil (artigo 19 da Lei 7.347/85). Sua propositura pode ser feita pelo Ministério Público, pela União, pelos Estados e Municípios. Em razão da intrincada organização da administração pública no Brasil, também podem promovê-la as autarquias, as empresas públicas, as fundações e as sociedades de economia mista. De forma muito importante, incumbe também às associações promovê-la. Para essas últimas, exige-se que estejam constituídas há pelo menos 01 (um) ano e possuam em seu estatuto a finalidade de defesa do interesse postulado em juízo. Entretanto, havendo manifesto interesse social, verificado pelo juiz nas características do dano ou na relevância do bem jurídico protegido, o requisito de pré-constituição das associações poderá ser dispensado". JUSBRASIL. *Ação Civil Pública*. Disponível em: <https://goo.gl/8RbgTk>. Acesso em 16 dez. 2016.

[541] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.66.

[542] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.66.

A verdade é que, até então, a principal atividade dos Procuradores, na qualidade de *custos legis* (fiscais da lei) era intervir nos processos judiciais que tramitavam na Justiça do Trabalho (Lei nº 1.341/1951, arts. 66 a 68, e Decreto nº 40.359/1956, arts. 8º a 10). O papel da instituição era basicamente interveniente e que não existia esta função diferenciada de hoje, de órgão agente, de órgão capaz de atuar e propor ações civis públicas. Nesse sentido, pondera Sandra Lia Simón: "*não investigávamos, não saíamos a campo; fazíamos um trabalho mais burocrático. E ainda tínhamos o resquício da ditadura militar, durante a qual a atuação do MPT não era nada simpática à sociedade, porque intervinha nos sindicatos e inviabilizava o direito de greve*"[543].

Esta imagem que não mais correspondia à realidade do MPT perdurou por um bom tempo. Fruto da desinformação, ela existia inclusive no meio jurídico. A esse respeito fala Guilherme Mastrichi Basso:

> Quando assumi a PGT, em 1999, existia o ranço de sermos a Procuradoria da Justiça do Trabalho, e assim éramos tratados, uma vez que os endereçamentos de petições eram feitos pelo Procurador-Geral. Mas, na realidade, a Constituição de 1988 havia reconfigurado o MPT como um dos ramos do Ministério Público da União, ou seja, um órgão independente da Justiça do Trabalho.[544]

É fato que, com a promulgação da Constituição de 1988, seguida da edição do Estatuto do MPU (Lei Complementar nº 75/1993), as atribuições do MPT sofreram considerável alteração. Os Procuradores do Trabalho passaram a oficiar com maior ênfase perante a primeira instância da Justiça do Trabalho, a realizar investigações no bojo de inquéritos civis públicos[545] e a ajuizar

---

[543] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.66.

[544] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.67.

[545] "Equívocos têm surgido com relação ao poder investigatório e de instrução do Ministério Público do Trabalho nos inquéritos civis em que se apura denúncias referentes a irregularidades no âmbito trabalhista. (...) A origem do inquérito civil está na Lei da Ação Civil Pública (Lei 7.347/85), hoje agasalhado pela Constituição Federal de 1988 e por outros diplomas legais, como instrumento de tutela de direitos metaindividuais, inspirado no inquérito policial, como mecanismo investigatório para colheita de informações preparatórias de relevo para iniciativa de atuação do Ministério Público. Com efeito, assegura o § 1º do artigo 8º da Lei 7.347/85 que o Ministério Público poderá instaurar, sob sua presidência, inquérito civil, ou requisitar, de qualquer organismo público ou particular, certidões, informações, exames ou perícias, no prazo que assinalar, o qual não poderá ser inferior a 10 (dez) dias. É o inquérito civil procedimento administrativo de natureza inquisitiva tendente a recolher elementos de prova que ensejem o ajuizamento da ação civil pública. Diz Hugo Nigro Mazzilli que o inquérito civil é uma investigação administrativa prévia a cargo do Ministério Público, que se destina basicamente a colher elementos de convicção para que o próprio órgão ministerial possa identificar se ocorre circunstância que enseje eventual propositura de ação civil pública ou coletiva. Porém, o inquérito civil não se destina apenas a colher prova para ajuizamento da ação civil pública ou outra medida judicial; tem ele, também, como importante objetivo, a obtenção de ajustamento de conduta do inquirido às disposições legais, de forma rápida, informal e barata para todos. Nesse sentido, assevera Hugo Nigro Mazzilli que não se caracteriza o inquérito civil como procedimento contraditório. Antes, ressalte-se nele sua informalidade, pois destina-se tão-somente a carrear elementos de convicção para que o próprio órgão ministerial possa identificar se ocorre circunstância que enseje a propositura de medida judicial de sua iniciativa que, ademais, é concorrente com a dos demais legitimados ativos à ação civil pública. (...) Não é o inquérito civil processo, mas, procedimento

ações civis públicas. Tão logo aprovada a Lei Complementar nº 75/1993, os Procuradores passaram a enfrentar enormes dificuldades no que diz respeito à ação civil pública, pois o Judiciário não reconhecia a instituição como órgão agente.

Foi necessário, em primeiro lugar, convencer os juízes do trabalho de que o MPT possuía novas atribuições. Em segundo lugar, foi tarefa árdua justificar a ação civil pública porque até então ela não tramitava na Justiça do Trabalho. "*Questionava-se, até mesmo, qual o foro adequado para ajuizar uma ACP, se seria a vara do Trabalho, o Tribunal Regional do Trabalho ou mesmo o TST*". Uma situação bastante inusitada e relatada por João Pedro Ferraz dos Passos diz respeito à surpresa com que os réus receberam as primeiras ações: "***o MPT começou a ser visto como uma Instituição realmente de fiscalização da ordem jurídica trabalhista****, passou a ser olhado com deferência pelos segmentos sociais, por aqueles que defendem a ordem jurídica e até mesmo pelos que a descumprem*".[546]

---

administrativo que visa investigar sobre o ato denunciado; não se fala em acusação, na aplicação de sanção ao inquirido, nem em limitações ou perda de direitos deste; nele não se decide controvérsia, como ocorre em processo judicial ou administrativo. Com o inquérito busca-se elementos de convicção para propositura de eventual medida judicial ou então, configurada a ilegalidade do ato, a assinatura de um termo de ajustamento de conduta, de forma espontânea. O inquirido não é obrigado a assinar termo de ajustamento de conduta, embora deva ser esclarecido pelo membro do Ministério Público, condutor do inquérito, de que, não havendo adequação às disposições legais violadas, medidas judiciais serão tomadas, como o ajuizamento de ação civil pública e que, conforme o caso, serão remetidos dados a outros órgãos públicos para a tomada de providências nos seus respectivos âmbitos, inclusive para a instauração de procedimentos criminais, se a conduta irregular também tiver irradiações no campo penal, como ocorre com certa freqüência. (...) Na área trabalhista, visa-se com o inquérito civil a proteção dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos ligados aos direitos sociais indisponíveis referentes às relações de trabalho, v. g., meio ambiente do trabalho, trabalho infantil, trabalho escravo e forçado, terceirização fraudulenta, inclusive por meio de cooperativas de trabalho, anulações de instrumentos coletivos extrajudiciais prejudicais aos interesses dos trabalhadores, greves em atividades essenciais, etc., mediante investigações que podem levar à obtenção de um termo de ajustamento de conduta por parte do inquirido ou, na inexistência deste, ao ajuizamento de uma ação civil pública perante a Justiça do Trabalho. É certo que no âmbito do Direito do Trabalho pouca cultura existe a respeito da utilização e manejo do inquérito civil e da atuação de um Ministério Público forte e independente que, com determinação, procure fazer valer os direitos sociais dos trabalhadores assegurados na Constituição Federal e nas leis menores, como determina a Carta Magna (art. 127 e ss). Mas isto vem mudando e muito ainda mudará, cabendo aos incautos adequarem-se às novas funções e atuação do *Parquet* trabalhista, que de órgão subordinado do Poder Executivo passou, com a CF/88, a instituição independente e incumbida da defesa da ordem jurídica trabalhista, da democracia e dos direitos e interesses indisponíveis da sociedade (art. 127). (...) Desta forma, diante de denúncia de irregularidades trabalhistas, que pode ser até anônima – desde que acompanhada de elementos suficientes ao desencadeamento da investigação – o Ministério Público do Trabalho tem o dever – e não mera faculdade – de agir, daí, como afirma Mazzilli, a obrigatoriedade e a conseqüente indisponinibilidade que ilumina toda a atuação do Ministério Público. (...) Portanto, o inquérito civil, como moderno instrumento de defesa da sociedade, através do qual o Ministério Público intenta a defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, é instrumento exclusivo do MP, cuja instauração é sempre obrigatória, diante de fatos que vislumbrem a existência de ofensa aos direitos e interesses metaindividuais, sendo assegurado ao MP, por isso, amplos poderes para sua instrução. (...) Por fim, na esfera trabalhista, diante do seu caráter peculiar, deve o Ministério Público do Trabalho, além de apurar as irregularidades denunciadas, na forma acima aludida, insistir na aproximação dos sujeitos da relação de trabalho, visando o melhor diálogo social e a assinatura de um termo de ajustamento de conduta, que é instrumento célere, informal e barato, evitando, assim, a longa tramitação, o custo e as incertezas naturais das demandas judiciais". MELO, Raimundo Simão de. Inquérito civil – Poder investigatório do Ministério Público do Trabalho. *In*: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, III, n. 9, maio 2002. Disponível em: <https://goo.gl/zs83BS>. Acesso em 16 dez. 2016.

[546] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.72.

Neste contexto, foram criadas as Coordenadorias nacionais que surgiram para otimizar o enfrentamento das graves denúncias que apareciam de forma reiterada sobre alguns temas como: trabalho infantil e do adolescente; trabalho escravo; discriminação; meio ambiente do trabalho; fraudes; liberdade sindical; trabalho portuário e aquaviário; relações trabalhistas na Administração Pública. A primeira a ser criada foi a Coordenadoria nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (Coordinfância), em novembro de 2000. As demais, que foram criadas sob a condução do então PGT Guilherme Mastrichi Basso foram: Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (Conaete) e Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), ambas em 2002.

Em 2003, quatro novas Coordenadorias foram criadas: Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (Conafret); Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública (Conap); Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (Codemat); e Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário (Conatpa). A lista de Coordenadorias do MPT foi completada pela criação da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (Conalis), a oitava, pelo então PGT Otavio Brito Lopes. O ex-PGT Luís Antônio Camargo de Melo aponta que o trabalho concatenado por meio das Coordenadorias permite ao Procurador desenvolver um olhar multidisciplinar.

> Nas fiscalizações, nós vamos observar se o ambiente é seguro e saudável, se há trabalho infantil, condições degradantes. Enfim, temos as Coordenadorias como forma de fazer fluir a intervenção do MPT e queremos cada vez mais, sua atuação articulada, com linhas de comunicação frequentes, **com uma visão ampliada que permita estabelecer uma ação preventiva além da repressiva**. O Planejamento Estratégico trouxe um pacote de Projetos cujo desenvolvimento passa em boa parte por elas. (grifos não originais)[547]

As Coordenadorias Nacionais significam uma evolução política interna da instituição, que estaria buscando dar conta de toda uma complexidade de funções previstas na Constituição Federal. Na opinião da Procuradora Eliane Araque, "*sua atuação ultrapassa a atribuição custos legis, assim como a de órgão agente, ampliando-se, também nesses dois aspectos, por exigência da*

[547] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.87-88.

complexidade das demandas que lhe são encaminhadas, a exigir resposta condizente com o momento".[548]

2.1.9.1.2 Contra a discriminação e por oportunidades iguais a todos: a Coordigualdade

As relações de trabalho em nosso país possuem um histórico de atitudes discriminatórias. "*Do pensamento e das ações de uma elite branca e sexista que ganharam o senso comum, inclusive na esfera trabalhista, nasceram preconceitos fortemente arraigados, que afrontam direitos sociais e a dignidade humana*". Segundo Manoel Jorge da Silva Neto, que foi Presidente da ANPT de 1998 a 2000 o combate a toda espécie de discriminação é "*a atuação mais significativa do Ministério Público do Trabalho, principalmente porque os direitos fundamentais de quarta geração se identificam aos direitos das minorias. Portanto, o discriminar o negro, a pessoa com deficiência, os homossexuais, deve ser enfrentado energicamente pelo MPT*"[549].

Por trás da discriminação está o preconceito por gênero, raça, cor, origem, classe econômica, etnia, idade, opinião, religião, condição biológica (gestante/obeso/deficiente), filiação ou direção sindical e orientação/condição sexual, cadastro positivo junto aos órgãos de proteção ao crédito, cumprimento de pena junto ao sistema prisional, apenas para citar alguns exemplos. Contudo, mais recentemente outros comportamentos ilegítimos entraram num rol de ilicitudes do qual se ocupa a Coordenação Nacional de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade) do MPT.

Em virtude da evolução tecnológica, adiciona-se "*o controle na transmissão de dados por meio dos correios eletrônicos (e-mails) ou páginas das redes sociais virtuais e o monitoramento de imagem ou voz pelas câmeras de segurança*". Do mesmo modo, "*também o assédio moral e/ou sexual e prescrições estéticas para preenchimento de vagas podem revelar uma violação ao princípio da igualdade, além das revistas íntimas e a solicitação de informações ou dados reservados – como é o caso de empresas que querem saber detalhes do ciclo menstrual ou da existência de doenças preexistentes*"[550].

[548] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.88-89.
[549] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.120.
[550] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.120-121.

A Coordigualdade atua basicamente em três eixos temáticos, os quais compreendem uma gama infinita de atitudes, omissivas ou comissivas: combate à discriminação, inclusão de pessoa com deficiência ou reabilitada e proteção à intimidade. No caso da discriminação o tratamento desigual pode ser imposto na fase pré-contratual (através da publicação de anúncios de emprego, seleções e entrevistas), ao longo da vigência do contrato de trabalho, quando de sua ruptura ou, ainda, após a rescisão – com a elaboração, por exemplo, "*de listas de empregados dispensados que circulam entre os empregadores, apontamentos desabonadores na CTPS ou perseguição àqueles que se socorreram da Justiça do Trabalho*"[551]. Alguns feitos notáveis do MPT merecem destaque nesse campo:

> Em Curitiba (PR), o Judiciário acatou denúncia formulada contra uma organização que comercializava informações reservadas de candidatos ao serviço, como antecedentes criminais e ações trabalhistas propostas. Situação semelhante aconteceu em São Luís (MA), onde um empresário preparou documento com os nomes de grevistas. Em Juiz de Fora (MG), uma rede de eletrodomésticos assinou termo de ajustamento, após ser comprovado que ela exigia conhecer o ciclo menstrual e teste de gravidez das trabalhadoras.[552]

Contudo, em outras áreas, os procuradores do MPT também têm atuado com afinco. Esse é o caso do assédio moral e sexual no ambiente profissional:

> Em 2014, o Banco do Brasil, que conta com mais de 100 mil empregados, firmou acordo judicial em ação promovida pela PRT da 10ª Região, em Palmas (TO), comprometendo-se a reprimir esse proceder [assédio moral e sexual][553]. Dentre as obrigações, constavam a produção de vídeo, com divulgação nacional; a promoção de cursos internamente abrangentes; a revisão das normativas para resguardar a privacidade; a elaboração de cartilhas e a capacitação do comitê de ética.[554]

A respeito desse assunto, vale mencionar que o Banco do Brasil veio a se tornar réu em várias outras ações civis públicas[555]. Em circunstâncias similares, o Banco do Brasil também foi condenado, em junho de 2015, pelo Tribunal Superior do Trabalho, ao pagamento de indenização no valor de R$ 600 mil por danos morais coletivos, por prática sistêmica de assédio moral ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). A decisão, unânime, foi da 1ª. Turma do Tribunal ao negar provimento a agravo do banco contra condenação imposta pelo Tribunal Regional do

---

[551] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.121.
[552] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.121-122.
[553] Ação Civil Pública nº 0001529-24.2013.5.10.0901 (sigilosa).
[554] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.123.
[555] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Justiça condena BB em cinco milhões por assédio moral.

Trabalho (TRT) da 10ª Região (DF/TO). Em trecho do acórdão recorrido, o TRT chegou a dizer que "*ficou evidenciada a prática do assédio como verdadeira ferramenta de gestão*" por parte do BB.[556]

Além de se abster de praticar o assédio moral, no caso acima, o TRT obrigou o banco a constituir comissão de empregados encarregada de receber e apurar denúncias, fazer investigação, prevenção e saneamento desses casos, mantendo-se o sigilo da fonte, sob pena de multa que pode chegar a R$ 1 milhão. Consta da decisão que "*a referida comissão deve ser integrada por representantes dos trabalhadores, eleitos por estes, garantindo a participação de membros do sindicato da categoria profissional no processo de eleição, podendo haver participação de representantes do empregador*".[557]

Por ocasião do julgamento, o Ministro Lélio Bentes, presidente da Primeira Turma, chegou a afirmar que "*uma empresa de grande porte tem que manter o controle de seus funcionários, principalmente dos que exercem cargos diretivos*". O secretário de Assuntos Jurídicos do Sindicato dos Bancários do Distrito Federal Wescly Queiroz destacou tratar-se de decisão muito importante, uma vez que "*o judiciário reconheceu aquilo que é do senso comum da maioria dos funcionários do BB, que é a utilização pelo banco do assédio moral como ferramenta de gestão*".[558] Ele acrescentou ainda que o Sindicato teria feito inúmeras denúncias sobre o BB perante o Ministério Público do Trabalho municiando o órgão, que moveu a ação, com documentos e provas testemunhais.

A Ação Civil Pública nº 00500-2008-007-10-00-7/TRT-10 contra o Banco do Brasil foi movida pelo MPT a partir de denúncias encaminhadas à Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª. Região, em Brasília, dando conta de atos de assédio moral praticados não apenas no Distrito Federal e em Tocantins, mas em vários estados.

> No julgamento do agravo, os ministros ressaltaram casos como o de um gerente do Espírito Santo que disse aos subordinados que possuía uma espingarda, que "não errava um tiro" e que "estava com vontade de matar uma pessoa", e o de uma funcionária de 22 anos que passou a ir trabalhar acompanhada da mãe após sofrer assédio sexual de seu superior. "Como não correspondeu ao assediador, a

[556] SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA-DF. *Banco é condenado por usar assédio moral como 'ferramenta de gestão'*. Informativo bancário. Especial Jurídico, Brasília, 16 de julho de 2015, nº 1356, p.1.
[557] SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA-DF. *Banco é condenado por usar assédio moral como 'ferramenta de gestão'*. Informativo bancário. Especial Jurídico, Brasília, 16 de julho de 2015, nº 1356, p.1.
[558] SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA-DF. *Banco é condenado por usar assédio moral como 'ferramenta de gestão'*. Informativo bancário. Especial Jurídico, Brasília, 16 de julho de 2015, nº 1356, p.1.

> funcionária chegou a ser dispensada e, depois, reintegrada, sofrendo grandes abalos a sua saúde", comentou o ministro Hugo Scheuermann.[559] Entre os casos investigados, há episódios de retaliação a bancários que aderiram a greves, descomissionamento como forma de punição a funcionários que processaram a instituição, isolamento de empregado portador de HIV e desrespeito à licença maternidade dias após o parto, o que resultou em acidente vascular cerebral da vítima. O primeiro caso que levou o MPT a ingressar com a ação ocorreu na ouvidoria externa do banco, em Brasília. Além da funcionária que fez a denúncia, foram ouvidas pelo órgão diversas testemunhas que trabalharam no setor, comprovando não só a ocorrência de assédio moral de extraordinária violência por parte da chefia como também que as instâncias superiores do banco não deram nenhuma importância às reiteradas reclamações das vítimas.[560]

Outras ações civis públicas movidas pelo MPT em face do BB, nas quais já houve condenação em primeiro grau, tramitam na Justiça do Trabalho. Na ACP nº 0001017-23.2011.5.05.0034, movida pelo Ministério Público do Trabalho na Bahia em 2011, o Banco foi condenado em R$ 2 milhões por assediar moralmente os seus empregados através de ameaças sobre a perda do cargo comissionado, pressão para prática de atos contrários a normas internas do banco, ridicularização pública, isolamento, quebra da comunicação do trabalhador com os demais empregados e colocação de apelidos depreciativos (dificultador, travador de crédito, entre outros bem mais graves). Durante o inquérito civil conduzido pelo MPT na fase de investigação ficou comprovado que as práticas eram realizadas com o objetivo de aumentar o volume de negócios do banco.

> O procurador do Trabalho Luís Antônio Barbosa da Silva, autor da ação, explica que a prática do assédio moral contou com a ciência do banco, que se revelou omisso e tolerante ao processo de desestabilização moral. "Os maus-tratos psicológicos afetaram a saúde e a autoestima dos trabalhadores, causando-lhes um quadro de estresse, depressão e ansiedade, o que os obrigou a afastar-se do trabalho para tratamento médico-psicológico".[561]

Para além da condenação pecuniária a decisão trouxe ainda obrigações de fazer. O Banco estaria então obrigado a "*disponibilizar assistência médica, psicológica e psiquiátrica completa e gratuita a todos os empregados e ex-empregados que tenham sofrido assédio*". Com o intuito de coibir a prática do assédio, a instituição também teria que "*promover campanha interna de conscientização com distribuição de cartilha informativa, realização de palestras sobre o tema a cada seis meses por um período de dez anos, além de criar meios para recebimento e*

---

[559] ANDRADE, Paula. *Banco do Brasil é condenado por assédio moral coletivo e deve coibir a prática em todo o país*. Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, 15 jun. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/khmoVR>. Acesso em 16 dez. 2016.

[560] SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA-DF. *Banco é condenado por usar assédio moral como 'ferramenta de gestão'*. Informativo bancário. Especial Jurídico, Brasília, 16 de julho de 2015, nº 1356, p.1.

[561] REPÓRTER BRASIL. *Ação do MPT leva Banco do Brasil a pagar R$ 2 milhões por assédio moral*. 17 jan. 2014. Disponível em: <https://goo.gl/UvS0QZ>. Acesso em 16 dez. 2016.

processamento de denúncias sobre assédio moral".[562] Outra obrigação que constou da decisão foi que o BB teria que "*publicar nota nos jornais de grande circulação pedindo desculpas aos funcionários atingidos com as práticas institucionais de cobrança e humilhação*"[563].

Outra Ação Civil Pública movida pelo MPT, desta vez no estado do Piauí, também levou o BB a ser condenado pela prática de assédio moral. Por razões[564] análogas às citadas acima as quais levaram o *Parquet* trabalhista a ajuizar a ACP contra o Banco na Bahia, o banco em questão foi condenado a pagar indenização por dano moral coletivo no valor de R$ 5 milhões, sem prejuízo de ter que de desincumbir de obrigações de fazer semelhantes às da condenação supracitada.

> A justiça determinou, ainda, que o banco deve contratar profissionais especializados em saúde mental no trabalho, para elaboração de diagnóstico sobre as condições organizacionais. Essa realidade de abuso de metas se tornou cotidiana não somente no Piauí, mas em agências do BB de todo o Brasil. De acordo com a diretora do Sindicato dos Bancários do Estado (Sindibancários-ES), Goretti Barone, no Espírito Santo a situação não é diferente.[565]

As condenações do Banco do Brasil nessas ações jogam luz sobre o grave problema do assédio moral em instituições bancárias. As metas estipuladas pelos bancos e as práticas utilizadas para forçar os empregados a a atingi-las infrigem aos mesmos um desafio cotidiano e muitas vezes humilhante. *"Em uma consulta com a participação de 37 mil trabalhadores do setor, feita pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf), 66,4% reclamaram de assédio moral*.[566]

Reconhecendo que os bancários são bastante atingidos por práticas abusivas, o que faz com que ostentem um alto índice de adoecimento psíquico/mental, a Coordigualdade elegeu esta categoria, no ano de 2013, como alvo de uma empreitada nacional com vistas à conscientização de sindicatos, representantes dos Poderes Públicos e a população em geral. Neste mesmo ano foi lançada pelo Ministério Público do Trabalho a Cartilha "Assédio Moral em Estabelecimentos

---

[562] REPÓRTER BRASIL. *Ação do MPT leva Banco do Brasil a pagar R$ 2 milhões por assédio moral*. 17 jan. 2014. Disponível em: <https://goo.gl/UvS0QZ>. Acesso em 16 dez. 2016.
[563] REPÓRTER BRASIL. *Ação do MPT leva Banco do Brasil a pagar R$ 2 milhões por assédio moral*. 17 jan. 2014. Disponível em: <https://goo.gl/UvS0QZ>. Acesso em 16 dez. 2016.
[564] O banco foi condenado por expor gerentes à cobrança de metas no Piauí por meio de mensagens de celular e e-mail.
[565] SÉCULO DIÁRIO. *Banco do Brasil é condenado a pagar R$ 5 milhões por assédio moral a gerentes no Piauí*. 13 jul. 2014. Disponível em: <https://goo.gl/ukk5UC>. Acesso em 16 dez. 2016.
[566] REPÓRTER BRASIL. *Ação do MPT leva Banco do Brasil a pagar R$ 2 milhões por assédio moral*. 17 jan. 2014. Disponível em: <https://goo.gl/UvS0QZ>. Acesso em 16 dez. 2016.

Bancários"[567]*, "com o intuito de esclarecer toda a sociedade a propósito das posturas nefastas adotadas em prejuízo do bem-estar físico e mental dessa categoria*".[568]

O MPT tem um projeto denominado "MPT em quadrinhos" que consiste na publicação de revistas em quadrinhos a respeito dos mais diversos temas relacionados ao direito do trabalho e principalmente aos direitos fundamentais do trabalhador. A Revista nº 6 tem o título "Respeito é bom e todos gostam" e trata do assédio moral. O tema é introduzido na contra-capa da seguinte maneira:

> Pesquisa divulgada pela Universidade de Brasília (UnB) apontou que 181 bancários se suicidaram no Brasil entre 1996 e 2005, uma média de um suicídio a cada 20 dias. Outro estudo, realizado em 2006, demonstrou que aproximadamente 18 mil profissionais do setor sofriam, à época, de ideação suicida, ou seja, apresentavam vontade de tirar a própria vida. Dentre as principais causas que levaram o trabalhador a chegar a essa situação estavam: as pressões para o cumprimento de metas, as perseguições gratuitas e o assédio moral. O assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e pronlogadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Pode ser vertical – na relação entre chefe e funcionário, ou horizontal - entre colegas do mesmo ambiente de trabalho. Nesta edição da série MPT em Quadrinhos o personagem Carlos tem a ingrata experiência de ser vítima de assédio moral em seu novo estágio. Depois de ser humilhado pelo chefe e por colegas, chega a acreditar que não é capaz de ser um bom profissional. Com o apoio de Larissa, o jovem obtém informações que ajudam a ele e aos colegas de trabalho a buscarem uma solução para o problema.[569]

Como se cabe, o assédio não está presente apenas no meio bancário, mas em vários setores da atividade econômica. No ano de 2004, a Procuradoria Regional do Trabalho em Campinas ajuizou a Ação Civil Pública nº 0046500-80.2004.5.15.0119, em face da Mafersa S.A. e da MWL Rodas e Eixos Ltda., na qual postulou uma indenização por dano moral coletivo no valor de R$ 200 mil.

> A Mafersa, em dificuldades econômicas, seria assumida pelo grupo MWL e os empregados foram "convencidos" – com propostas feitas em pequenas e suspeitas reuniões, sem participação da entidade sindical – a renunciar aos litígios contra a antiga empregadora para manter seus postos de trabalho. Haviam sido coagidos, discriminados e impedidos de exercer seu direito fundamental de acesso à Justiça. As rés foram condenadas em todas as instâncias e pagaram a totalidade do valor pleiteado pelo MPT.[570]

---

[567] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Cartilha: Assédio Moral em Estabelecimentos Bancários*. Brasília, 2013. Disponível em: <https://goo.gl/0mlo2U>. Acesso em 15 dez. 2016.
[568] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.123.
[569] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *MPT em quadrinhos nº 6: "Respeito é bom e todos gostam"*. Brasília. Disponível em: <https://goo.gl/8mbt0U>. Acesso em 15 dez. 2016.
[570] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.124.

Com relação ao assédio moral, é preciso reconhecer que o MPT teve papel singular na construção conceitual e no seu enfrentamento, hoje tranquilamente passível de punição com indenizações individuais e coletivas. Já foi dito em momento anterior que este comportamento não está definido em norma federal, embora existam projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional há anos. "*Os estudos realizados por Procuradores, os processos judiciais, os termos de ajuste [de conduta] firmados e o material informativo*" produzido "*auxiliaram na prevenção e na reprovação dos hábitos assediantes, bem como no amparo e na compensação aos trabalhadores vitimados*".[571]

No caso do assédio sexual, que além de ter repercussões na área trabalhista, também está previsto no art.216-A do Código Penal, nota-se que os requisitos para sua configuração considerados pelo MPT são menos restritos do que os do crime. A Revista de nº 10 cujo título é "Assédio Sexual", introduz o tema na sua contra-capa da seguinte maneira:

> Após séculos de muita luta, as mulheres vêm conseguindo firmar a importância de seu papel na sociedade e, mais especificamente, no mercado de trabalho. Todos sabem como foi difícil conquistar o direito ao voto, a participar de competições esportivas e até mesmo o de frequuentar escolas e faculdades. Apesar dessas e de outras conquistas, há aqueles que vêem a mulher como um objeto. A "coisificação" do gênero feminino pode ser percebida principalmente por meio de atitudes sutis ou ostensivas que ofendem, ridicularizam, inferiorizam e que reforçam a mentalidade de superioridade e posse do homem sobre corpo e mente da mulher. Achar que um "fiu-fiu" é elogio e que toda mulher tem que gostar de ser assediada é um pensamento um tanto comum em uma sociedade machista como a nossa. Isso está retratado já na primeira página desta edição da série "MPT em Quadrinhos" quando Otávio "elogia" duas estagiárias da obra em que trabalha. Do outro lado da cidade Helena, estagiária em uma emissora de rádio, também é vítima desse abuso no ambiente de trabalho. Apoiada por Cleide, que fora vítima do mesmo crime, e que se calou durante muitos anos para preservar o emprego, elas buscam uma solução para o problema. O final surpreendente desta história nos dá uma boa oportunidade de fazer uma reflexão sobre a condição feminina na atual sociedade e no mercado de trabalho.[572]

Nos assuntos desafiados pela Coordigualdade, o roteiro concernente às investigações elaboradas pelo MPT tem produzido resultados excelentes. "*As fiscalizações são feitas, os TACs são propostos e, muitas vezes, assinados. Verbas indenizatórias de índole coletiva são revertidas ao*

---

[571] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.124.

[572] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. MPT em quadrinhos nº 10: "*Assédio Sexual*". Brasília. Disponível em: <https://goo.gl/w4hfgi>. Acesso em 15 dez. 2016.

Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) ou em benefício da comunidade". [573] O grande patrocinador de ações coletivas no tocante ao tema dos riscos psicossociais no trabalho tem sido o Ministério Público do Trabalho. Em que pese os Sindicatos terem legitimidade para defender em juízo os interesses de seus interessados, o fato é que este papel tem sido desempenhado pelo *Parquet* trabalhista.

2.1.9.1.3 Os "Promos"

"*Modernamente, sabe-se que o bem-estar psíquico e social do trabalhador não decorre única e exclusivamente da solução das indagações econômicas decorrentes da utilização de sua mão de obra*"[574].Tendo isto em consideração, muitos procuradores têm se envolvido em suas regionais com os chamados procedimentos promocionais (Promos). Eles constituem uma "*ferramenta do Ministério Público do Trabalho para atuar de forma difusa sobre um problema ou segmento da economia, privilegiando o caráter preventivo, com base na atuação da instituição em nível nacional*" [575].

Nesse sentido, é válido a menção a algumas iniciativas nesse sentido. No mês de outubro de 2013, por exemplo, as Procuradorias Regionais do Trabalho em vários estados realizaram atos para promover a conscientização a respeito da necessidade de combate ao assédio moral no setor bancário. Esta autora teve a oportunidade de participar de dois destes eventos: um na Procuradoria Regional do Trabalho na 2ª Região, em São Paulo-SP, e outro na Procuradoria Regional do Trabalho na 15ª Região, na cidade de Campinas-SP. Novamente, em 2015, esta autora retornou a Campinas-SP para participar de ato semelhante, porém a respeito do setor de telatendimento[576]. Todos estes eventos ocorreram em função da atuação em nível nacional da Coordigualdade.

2.1.9.1.4 O Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás

Trata-se de um colegiado de discussão, deliberação e encaminhamento de providências e medidas necessárias à defesa do meio ambiente do trabalho, cujo objetivo principal é velar por um meio ambiente de trabalho hígido, seguro e ecologicamente equilibrado, por meio da prevenção e do

[573] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.124-125.
[574] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.125.
[575] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Audiência pública debate o assédio moral no setor de telemarketing*. Disponível em: <https://goo.gl/pl1LvK>. Acesso em 16 dez. 2016.
[576] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Audiência pública debate o assédio moral no setor de telemarketing*. Disponível em: <https://goo.gl/pl1LvK>. Acesso em 16 dez. 2016.

combate aos fatores determinantes de agravos à saúde da população trabalhadora, de modo a proporcionar dignidade e boa qualidade de vida aos trabalhadores. O Fórum, fundado há mais de dez anos, é constituído por representantes de ais de cinquenta entidades, públicas e privadas, e coordenado pelo Ministério Público do trabalho em Goiás.

O Fórum realiza tradicionalmente o Congresso Internacional de Saúde Mental no Trabalho, o qual ocorre em Goiânia-GO todos os anos. Em 2015 um dos conferencistas do Congresso foi o professor e pesquisado Christophe Dejours que palestrou ao lado de muitos outros nomes importantes no meio acadêmico, em termos de pesquisa sobre o tema saúde mental e trabalho. Em 2016 o Congresso teve lugar a 7ª edição do Congresso, no período de 26 a 28 de outubro. O tema desta derradeira edição foi "Gestão de Pessoas: Desafios do Século XXI". Mais uma vez, diversos palestrantes reconhecidos na área estiveram presentes para discutir os problemas e as possbilidades para o encaminhamento das questões relativas aos riscos psicossociais no trabalho, notadamente no que diz respeito à gestão de pessoas.

A presençaa do MPT junto a iniciativas acadêmicas como esta demonstra o quanto a instituição está afinada com a necessidade de pensar o tema da saúde mental do trabalhador com absoluta prioridade. Dentro da instituição, é pacífico que se vive hoje na Era da Informação, onde o avançado estágio do capitalismo e da globalização e da concorrência levam a uma busca incessante pelo lucro e, como consequência, a imposição de ritmo e metas, de perversos expedientes de gestão do trabalho. Desta maneira, esta iniciativa do Fórum coordenado pelo MPT demonstra que "*o cuidado com a saúde mental, a honra, a intimidade, a privacidade, a liberdade, os valores personalíssimos, enfim, os direitos íntimos e morais devem ocupar maior centralidade*".[577]

2.1.9.1.5 A Escola Superior do Ministério Público da União e os cursos sobre a defesa da saúde mental do trabalhador

A Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU) foi criada em pela Lei nº 9.628/1998, com quatro objetivos principais: iniciar novos integrantes do Ministério Público da União no desempenho de suas atribuições institucionais; aperfeiçoar e atualizar a capacitação técnico-profissional dos membros e servidores do Ministério Público da União; desenvolver projetos e

[577] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.125.

programas de pesquisa na área jurídica e zelar pelo reconhecimento e a valorização do Ministério Público como instituição essencial à função jurisdicional do Estado.

A escola tem como atividade principal trabalhar em prol da excelência na atuação do Ministério Público da União, em todos os seus ramos. Para atingir essa meta, a Escola tem promovido, em todo o país, atividades acadêmicas as mais variadas como cursos de aperfeiçoamento, oficinas, seminários, simpósios, congressos e programas de pós-graduação. A ESMPU também apóia projetos de pesquisa propostos e conduzidos por membros e servidores, além das pesquisas de iniciativa da própria instituição. O saber produzido pelos integrantes do Ministério Público é disseminado nas publicações da Escola (Boletim Científico e a série Manual de Atuação, entre outras).

A Procuradora do Trabalho Renata Coelho, atual coordenadora de ensino do MPT, tem realizado um trabalho excepcional no que diz respeito à qualificação dos procuradores do trabalho para atuar no combate aos riscos psicossociais no trabalho e na defesa da saúde mental do trabalhador. Foi dela a iniciativa de, em agosto de 2015, realizar curso que sob sua coordenação, foi intitulado "Riscos psicossociais do trabalho e a defesa da saúde mental do trabalhador"[578]. Em março de 2016 o curso se repetiu, existindo previsão para a ocorrência de novas aulas sobre o tema em 2017. E assim procuradores do trabalho de todo o Brasil têm tido contato com o tema dos riscos psicossociais no trabalho. A perspectiva é de que muitos tenham condições e aplicar os conhecimentos assimilados em suas regionais, através da atuação nesta frente de trabalho ainda bastante nova e desafiadora.

E é assim que o Ministério Público do Trabalho "*avança no sentido de contemplar, em suas investigações, as novas teses, preceitos e princípios que podem nortear a aplicação do ordenamento jurídico nacional e as decisões judiciais no tocante à percepção do indivíduo em sua completude, não como mão de obra vendável*" [579]. "*Contratar uma pessoa importa modificar sua vida e a de sua família, sua história; é uma responsabilidade, não um favor social*"[580]. Seguindo este raciocínio, a Coordigualdade tem realizado um papel importantíssimo de demonstrar a necessidade de se tratar o ser humano não apenas como força de trabalho, mas também como um

[578] ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. *Membros do MPT já podem se inscrever para curso sobre riscos psicossociais do trabalho*. 10 jul. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/znXhlZ>. Acesso em 16 dez. 2016.
[579] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.125.
[580] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.125.

ser que possui: qualidades; habilidades; competências; história de vida; problemas conjunturas sociais e familiares; opção ou condição sexual, política e religiosa; complexidades e particularidades.[581]

É verdade que o Ministério Público, em todos os seus ramos, e com o trabalhista não é diferente, representa atualmente uma das instituições mais sólidas de nossa democracia. Talvez por ser esta justamente tão jovem, exista ainda um longo espaço para a cidadania aflorar e ofuscar um pouco o brilho que a instituição possui atualmente para dar espaço para outros atores também legitimados para defesas de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. De toda forma, o fato é que o protagonismo deste ramo do MPU, no que concerne aos riscos psicossociais no trabalho, é inegável. As explicações para este fato repousam talvez na excelente estrutura, no corpo de procuradores bastante capacitado e numa missão institucional garantida constitucionalmente.

2.1.9.2 Sindicatos

2.1.9.2.1 Riscos psicossocias enquanto desafio de democracia e de justiça no trabalho

Os riscos psicossociais no trabalho chegaram a um nível de complexidade muito alto, assim como o mundo do trabalho. "*O surgimento de novas funções e habilidades requeridas para a capacidade de trabalho ocorre simultaneamente a um processo de desqualificação e precarização do proletariado industrial e de serviços".* Ao mesmo tempo, o capitalismo contemporâneo "*exige tanto o trabalhador multifuncional e polivalente, capaz de operar um maquinário complexo e com relativa estabilidade no emprego, quanto o trabalhador por tempo determinado, terceirizado, autônomo etc., privado de proteção legal, de representação política organizada e sujeito a extenuantes jornadas de trabalho"*.[582]

Desta maneira, "*criou-se, de um lado, em escala minoritária, o trabalhador "polivalente" e "multi-funcional" da era informacional, capaz de operar com máquinas com controle numérico e de, por vezes exercitar com mais intensidade sua dimensão mais intelectual".* Por outro lado, existe uma verdadeira *"massa de trabalhadores precarizados, sem qualificação, que hoje está presenciando as formas part-time de emprego temporário, parcial, ou então vivenciando o desemprego estrutural".* Tratam-se de mutações que levaram à criaça de uma classe trabalhadora

[581] PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). *Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p.125.
[582] SANTANA, Pedro Marques de. *Dependência e Superexploração do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo*. Brasília: IPEA: ABET, 2013, p.108.

mais heterogênea, mais complexificada, certamente mais fragmentada: *dividida entre trabalhadores qualificados e desqualificados, do mercado formal e informal, jovens e velhos, homens e mulheres, estáveis e precários, imigrantes e nacionais, brancos e negros etc., sem falar nas divisões que decorrem da inserção diferenciada dos países e de seus trabalhadores na nova divisão internacional do trabalho*".[583]

Hodiernamente, os sindicatos, de um modo geral, estão sempre muito preocupados com questões como PLR dentre outras matérias com repercussão patrimonial para os membros das categorias que representam. Significa dizer que a questão da saúde do trabalhador não tem sido priorizada como deveria. Há que se ponderar ainda o fato de que os trabalhadores terceirizados geralmente não são contemplados nas conquistas dos Sindicatos que representam os trabalhadores que são diretamente empregados, isto é, sem qualquer empresa interposta.

"*Vários estudos realizados no Brasil indicam que a fragmentação contemporânea da força de trabalho tem sido um dos principais obstáculos para a organização sindical no país (ARAÚJO et al., 2001; CARDOSO, 2003; RODRIGUES, 2002; ALVES, 2000; ANTUNES, 2007)".*[584] No que tange aos trabalhadores terceirizados, a verdade é que, nem mesmo no que diz respeito aos aspectos patrimoniais estes trabalhadores possuem condições de igualdade, uma vez que é sabido que as condições de saúde e segurança para estes é sempre tradicionalmente pior. Muitas vezes não é interessante para um sindicato lutar pelo terceirizado porque na grande maioria dos casos isto pode significar ter que dividir a PLR.

Outro problema do movimento sindical ao qual se assiste atualmente é que alguns sindicatos estão disputando base territorial com base na condição de terceirizado. Nesse sentido, há, por parte de alguns sindicatos uma tentativa de cunhar o "orgulho de ser terceirizado", ainda que nada exista nesta condição que possa significar motivo de orgulho, tendo em vista que, em comparação com os empregados diretos, as condições de trabalho em todos os sentidos são piores – o que já tem sido objeto de denúncia há bastante tempo. Não foi por outra razão que o Direito do Trabalho buscou permitir a terceirização de forma restritiva, nos moldes da Súmula 331 do TST, pois, para dizer o mínimo: a terceirização fragmenta os trabalhadores e fragmenta os sindicatos.

---

[583] ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000, p. 184.
[584] MARCELINO, Paula. *Trabalhadores Terceirizados e Luta Sindical*. Curitiba: Appris, 2013, p. 107.

> Embora a classe trabalhadora tenha tido sempre como um dos seus traços uma determinada heterogeneidade e fragmentação, nos parece claro que essas novas formas de divisão entre os trabalhadores, gestadas principalmente pela reestruturação produtiva capitalista, têm um papel determinante na dificuldade de aglutinação e organização dos trabalhadores que o sindicalismo enfrenta hoje – tanto para os que mantêm uma postura de enfrentamento, quanto para o próprio sindicalismo propositivo ou o de colaboração de classes. A homogeneização que esse mesmo processo provoca não parece, na conjuntura atual e para o conjunto da organização sindical, construir mais identidades de luta do que divisões.[585]

Existem muitos sindicatos que representam apenas trabalhadores terceirizados (asseio, conservação e vigilância, para citar os exemplos mais importantes). Contudo, existem muitos sindicatos que representam, no bojo de suas categorias, trabalhadores que são terceirizados bem como aqueles que são contratados diretamente pela empresa tomadora dos serviços dos terceiros. Normalmente os sindicatos misturam trabalhadores terceirizados e trabalhadores contratados diretamente pela empresa principal.

No que tange ao movimento sindical, pode-se dizer que, no Brasil, o mesmo tem data para acontecer. E esta data é a chamada "data-base". Em outras palavras, não existe uma vida orgânica para a maior parte dos sindicatos. Não existe uma organicidade que ligue o trabalhador ao seu sindicato. O problema desta falta de ligação orgânica do sindicato para com os trabalhadores se amplia em alguns casos e é diminuído em outros, mas está sempre presente, conforme leciona Paula Marcelino:

> Mesmo os sindicatos mais mobilizadores e combativos sofrem da falta de uma participação orgânica dos trabalhadores da base. A experiência do Sindicato da Construção Civil com os trabalhadores terceirizados dentro da Refinaria de Paulínia mostra, de um lado, conquistas de aumentos reais de salário, mas, de outro lado, a carência de um sindicalismo organicamente ligado aos trabalhadores em seus locais de trabalho. Um estudo de caso como o nosso evidencia o papel ativo que a estrutura sindical corporativa de Estado tem na moderação da luta dos trabalhadores.[586]

Existem contra-exemplos, como é o caso do sindicato dos bancários que, inclusive, talvez seja o mais combativo em relação ao assédio moral organizacional e à terceirização no Brasil. Existem outras categorias que também atuam de forma combativa neste sentido. Todavia, a realidade para a maior parte dos sindicatos é sim de uma falta de organicidade gritante e, por consequência, de um distanciamento muito grande das questões que afligem os trabalhadores na atualidade.

---

[585] MARCELINO, Paula. *Trabalhadores Terceirizados e Luta Sindical*. Curitiba: Appris, 2013, p. 107.
[586] MARCELINO, Paula. *Trabalhadores Terceirizados e Luta Sindical*. Curitiba: Appris, 2013, p. 292.

Não se pode negar que o Estado interfere de maneira indevida na organização dos trabalhadores. A estrutura sindical brasileira realmente prejudica a organização dos trabalhadores:

> O padrão histórico de organização e de ação sindical no Brasil tem sido definido pelos limites impostos pela estrutura sindical corporativa herdada da Era Vargas. Nesse padrão de sindicalismo, no plano organizativo, a acumulação de forças é limitada; no plano da orientação política, o movimento sindical é obrigado a abdicar de objetivos políticos e sociais mais amplos. A grande maioria dos sindicatos, na verdade, permanece a reboque dos governos e dos interesses das empresas.[587]

Existe de fato hoje uma extrema fragmentação do movimento sindical a qual tende a se agravar. Poucos sindicatos no Brasil têm uma bandeira contra a terceirização (os bancários se destacam também nesta seara como tendo um dos sindicatos que mais se posiciona contra a terceirização, talvez pelo fato de esta categoria, bastante organizada, já estar sofrendo há bastante tempo com a terceirização da maior parte de seus serviços).

Em sua tese de doutorado, Adriana Calvo estudou o combate ao assédio moral na visão dos tribunais trabalhistas. A autora realizou estudos de casos os quais foram dirigidos por meio de pesquisa dos termos "assédio moral coletivo, organizacional, institucional ou *straining*" no *website* de todos os tribunais da Justiça do Trabalho do país até 1º de dezembro de 2012.[588] "*O universo de estudo se limitou somente aos casos já julgados pelas instâncias superiores da Justiça do Trabalho no Brasil, inclusive Tribunal Superior do Trabalho*".

Ao analisar os resultados da pesquisa, referida autora concluiu que das 76 ações trabalhistas encontradas, apenas quatro correspondiam a ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho. Não havia nenhuma ação ajuizada por Sindicato. De lá para cá é sabido que o número de ações ajuizadas pelo MPT a respeito do tema aumentou e muito, no entanto, o mesmo não pode ser dito a respeito dos Sindicatos, apesar da legitimidade que estes possuem para tutelar direitos coletivos de toda sorte.[589]

Um maior envolvimento dos sindicatos no contencioso coletivo não apenas no que diz respeito a questões patrimoniais dos seus representados, mas também no que concerne a temas ligados à saúde mental dos trabalhadores, parece ser necessário para o avanço da questão no Brasil. Na

---

[587] MARCELINO, Paula. *Trabalhadores Terceirizados e Luta Sindical*. Curitiba: Appris, 2013, p. 292.
[588] CALVO, Adriana. *O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho*: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.
[589] CALVO, Adriana. *O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho*: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014, p.25.

França o tema tem chegado aos Tribunais não apenas pelo *Parquet*, mas sobretudo pelas entidades sindicais. Vive-se atualmente no Brasil uma "*década de recuperação do sindicalismo brasileiro e em outros países da Amércia Latina (...). Os diagnósticos mais sombrios sobre o destino do sindicalismo, tão correntes na década de 1990 entre estudiosos e mesmo ativistas sindicais, não se confirmaram*".[590]

> É desde o ano de 2004 que vivemos uma conjuntura de recuperação da atividade sindical. Tal se dá, é certo, dentro do padrão histórico no qual se tem praticado o sindicalismo no Brasil - atividade grevista significativa, reivindicações restritas praticamente à questão salarial e fraca participação dos trabalhadores na vida sindical. Na base, a ação grevista mantém-se num nível razoavelmente alto e a grande maioria das greves tem permitido ganhos reais de salários; na cúpula do movimento, a disputa política acirrou-se com o surgimento de novas centrais sindicais. Alterações na conjuntura econômica (retomada do crescimento, diminuição das taxas de desemprego, políticas de valorização do salário mínimo), política (reconhecimento pelos governos Lula e Dilma do movimento sindical como interlocutor, legítimo, grande participação de ex-sindicalistas nesses governos) e ideológica (desgaste da ideologia neoliberal) propiciaram essa recuperação do sindicalismo.[591]

Certamente, o melhor momento para que as entidades sindicais brasileiras se envolvessem com o tema talvez tenha passado. O momento vivido pelo país atualmente aponta para cenários bastante conservadores no terreno da política, o que pode de certa forma afetar a esfera judicial. No plano político, as pautas relacionadas à saúde dos trabalhadores nunca estiveram tão esquecidas pelo Congresso. Pautas relacionadas a riscos psicossociais no trabalho, assédio moral e saúde mental do trabalhador parecem não encontrar lugar na conjuntura atual.

Nos últimos tempos, houve uma investida legislativa fortíssima contra a NR 12[592], uma norma antiga, que existe para obrigar as empresas a possuírem máquinas e equipamentos em condições seguras, a fim de evitar que os trabalhadores sejam vítimas de mutilações e acidentes fatais. Se uma norma tão antiga e estabelecida, que protege a saúde física (que goza de maior apreço do que a saúde mental), está em cheque apenas por contrariar grandes interesses, é de se pensar qual será o destino de outros bens jurídicos não tão protegidos assim historicamente.

Em todo caso, o crescimento da temática dos riscos psicossociais no trabalho oferece potencialmente um novo espaço de discussão no qual os objetivos de democracia e de justiça

---

[590] MARCELINO, Paula. *Trabalhadores Terceirizados e Luta Sindical*. Curitiba: Appris, 2013, p. 291.
[591] MARCELINO, Paula. *Trabalhadores Terceirizados e Luta Sindical*. Curitiba: Appris, 2013, p. 291.
[592] O Projeto de Decreto Legislativo (Senado Federal) nº 43 de 2015 propõe sustar a aplicação da Norma Regulamentadora NR 12, do Ministério do Trabalho e Emprego, que trata da Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos.

podem ser associados às questões de conteúdo e de sentido do trabalho. Para Paul Bouffartigue, as reivindicações concernentes aos riscos psicossociais acabaram se reduzindo, historicamente, ao marco do compromisso fordista, que se traduz em compensações de tempo por dinheiro, ou seja: na alienação do trabalho. Segundo o autor, este compromiso salarial, que conduziu a uma despolitização dos desafios do próprio trabalho, estaria hoje rompido.[593]

A utilização massiva das avaliações individuais de desempenho trouxe o grande efeito colateral que é a desmobilização do coletivo, a ruptura com a chance de que o coletivo possa mobilizar as estratégias de defesa, promovendo a cultura do "cada um por si".[594] A avaliação individual do trabalho contribui e muito para a "*fragmentação do espírito de corporação dos trabalhadores, na medida em que os desqualifica e os constrange. Ademais, o sentimento de fraternidade e solidariedade é desprestigiado, favorecendo o egocentrismo, a competitividade e, em alguns casos, certo grau de narcisismo*".[595]

"*São condutas abusivas e reiteradas que danificam a saúde individual e coletiva do corpo de trabalho, comprometendo, por sua vez, sua almejada produtividade/qualidade*".[596] Em uma obra que ficou famosa, Richard Sennett fala sobre "a corrosão do caráter" e "as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo".[597] Em suas reflexões, o autor reconhece que a instabilidade e a incerteza sempre foram presentes na história da humanidade. Entretanto, segundo o autor, o que distingue a realidade que se vive hodiernamente é o fato de que as tensões nos acompanham diariamente, sem que sejam precedidas por alguma calamidade ou desastre.

A experiência atual desperta nos trabalhadores o que o autor chama de "sentimento de deriva", que seria uma verdadeira ausência de sentido e propósito tanto no que diz respeito ao presente tanto em relação às perspectivas futuras. Em outras palavras, a nova realidade do trabalho não

---

[593] BOUFFARTIGUE, Paul. *Les risques psychosociaux. Quels enjeux de démocratie et de justice au travail?* Second forum de l'Association Internationale de Sociologie, Ago. 2012, Buenos-Aires, Argentina. Disponível em: <https://goo.gl/nyJ2lo>. Acesso em 25 out. 2015.

[594] Sobre as avaliações individuais de desempenho e a cultura do cada um por si cf. BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Piscossociais no Trabalho e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p.49-52.

[595] BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Assédio moral nas relações sociais no âmbito das instituições públicas. *In*: GEDIEL, José Antônio Peres; SILVA, Eduardo Faria; ZANIN, Fernanda; MELLO, Lawrence Estivalet de (Orgs). *Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública*. Curitiba: Kairós Edições, 2015, p.152.

[596] BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Assédio moral nas relações sociais no âmbito das instituições públicas. *In*: GEDIEL, José Antônio Peres; SILVA, Eduardo Faria; ZANIN, Fernanda; MELLO, Lawrence Estivalet de (Orgs). *Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública*. Curitiba: Kairós Edições, 2015, p.152.

[597] SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.

possibilita a tão sonhada realização para aqueles que trabalham e simultaneamente corrói literalmente as qualidades individuais que permitem aos seres constituírem laços autênticos e saudáveis, a fim de manterem uma identidade sustentável.

O raciocínio de Sennett está absolutamente em sintonia com a forma como Margarida Barreto e Roberto Heloani descrevem os impactos e as consequências pessoais das avaliações individuais de desempenho para o indivíduo:

> Este tipo de avaliação, cada vez mais presente nas organizações, não permite a socialização das práticas laborais, com a consequente corresponsabilidade por fracassos ou pelo não cumprimento de determinadas metas. É frequente o trabalhador sentir-se constrangido por não conseguir dar-se "mais", mesmo que tenha correspondido aos desígnios impostos pela administração. A ideia de superar-se a cada jornada faz com que esse mesmo trabalhador sinta-se derrotado por si mesmo. Há situações em que, mesmo conseguindo superar o estabelecido, o trabalhador é sempre advertido a dar o "plus" e a superar quaisquer eventuais dificuldades. Essa dimensão cria incerteza, na medida em que os empregados se perguntam: "O que superar se já dei o melhor de mim?"[598]

Quando se trata de avaliar o trabalho, o conceito "avaliação" encontra limitações. Avaliar é dar um valor ao trabalho. Trata-se de uma prova de julgamento sobre um trabalho. É o que Christophe Dejours chama de "psicodinâmica do reconhecimento". O que se julga não é a pessoa, mas sim o trabalho. Trata-se de um julgamento de utilidade, de um julgamento científico, de um julgamento de beleza, de um julgamento de conformidade (feito segundo as regras estabelecidas pela organização, ainda que não se tratem de regras justas ou éticas).[599]

> Não restam dúvidas também de que a tônica atual nas relações de trabalho é a competição. Tal modelo de produção exige do trabalhador um novo perfil: individualista e competitivo. Tais valores inseridos no ambiente de trabalho e incentivados pela empresa pós-moderna provocam situações de conflito constante e inspiram nos trabalhadores uma filosofia totalmente antiética de que os fins justificam os meios: "a banalização do mal".[600]

Retomando a discussão sobre o movimento sindical é interessante notar que Paul Bouffartigue pontua o fato existir uma tendência a ver apenas os aspectos de composição e crise, que

---

[598] BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Assédio moral nas relações sociais no âmbito das instituições públicas. *In*: GEDIEL, José Antônio Peres; SILVA, Eduardo Faria; ZANIN, Fernanda; MELLO, Lawrence Estivalet de (Orgs). *Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública*. Curitiba: Kairós Edições, 2015, p.151-152.

[599] DEJOURS, Christophe. *Sofrimento no trabalho hoje: possibilidades de intervenção e resistência*. Conferência proferida na VII Jornada SEVREST-SANTOS. Instituto Saúde e Sociedade, UNIFESP, Campus Baixada Santista, Santos-SP, 14 ago. 2015.

[600] CALVO, Adriana. *O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho*: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014, p.17.

evidentemente dominam fortemente a situação, e não as recomposições que também estão ocorrendo. A presença dos temas vinculados ao mal-estar no trabalho no espaço público anuncia um retorno das questões do trabalho, do emprego e das preocupações sociais. Todavia, sua expressão através da noção de riscos psicossociais seria, conforme afirma, discutível e controvertida. Isto porque, segundo pontua o autor, esta noção tenderia a anular seu aspecto crítico impondo-lhe os limites e os problemas do enfoque tradicional da saúde laboral em termos de "riscos profissionais".

No entanto, se ao contrário, buscamos identificar a fonte do mal estar no trabalho e a disjunção entre as formas de controle e avaliação de tarefas, bem como da realidade do trabalho em si mesma, então seria possível abrir novos espaços de diálogo e de democracia permitindo expressar as controvérsias sobre a qualidade, o conteúdo e a organização do trabalho. Paul Bouffartigue considera ainda que se os obstáculos neste caminho são muito numerosos e que certamente seria necessário apoiar-se também em recursos jurídicos ou sociais mais amplos. [601]

> A situação do movimento sindical brasileiro no século XXI é complexa. Carrega pesadas heranças do século passado, mas dá mostras também de que é possível, numa conjuntura favorável, oferecer respostas, mesmo que limitadas, às adversidades produzidas pela reestruturação capitalista e pelo neoliberalismo.[602]

O desafio que se coloca para os Sindicatos talvez nunca tenha sido tão grande, pois os riscos psicossociais no trabalho e as doenças mentais e físicas por eles provocadas ostentam atualmente um caráter epidêmico. Ao mesmo tempo, a realidade política é de luta contra a generalização ampla e irrestrita das possibilidades de terceirização e de impedimento de uma reforma trabalhista nos moldes neoliberais há muito desejada por forças conservadoras que cada vez mais direcionam o país. Portanto, as necessidades do momento parecem não se conciliar com o tema os riscos psicossociais no trabalho. A pergunta, todavia, sobre a qual vale a pena refletir é: em algum momento, na sociedade capitalista atual, este momento ideal vai chegar? Talvez não.

2.1.9.2.1.1 O Sindicato dos Bancários de Brasília-DF e o combate aos riscos psicossociais no trabalho bancário

Em que pese a atuação na esfera jurídica por parte dos sindicatos de um modo geral (o dos bancários inclusive), é preciso reconhecer que, no aspecto "denúncia", esta categoria tem se

---

[601] BOUFFARTIGUE, Paul. *Les risques psychosociaux. Quels enjeux de démocratie et de justice au travail?* Second forum de l'Association Internationale de Sociologie, Ago. 2012, Buenos-Aires, Argentina. Disponível em: <https://goo.gl/nyJ2lo>. Acesso em 25 out. 2015.
[602] MARCELINO, Paula. *Trabalhadores Terceirizados e Luta Sindical*. Curitiba: Appris, 2013, p. 292.

destacado. Os sindicatos de bancários de todo o país têm sido bastante ativos e combativos no que concerne à denúncia a respeito das condições gravosas de trabalho para a saúde física e mental. Neste sentido, as palavras de Frida Marina Fischer confirmam estas impressões:

> A categoria bancária tem se manifestado pública e regularmente, somando às questões salariais denúncias de más condições de trabalho, com importantes repercussões na saúde. O setor financeiro apresenta um histórico de modificações na profissão "bancário", com mudanças radicais nos processos e atividades de trabalho. Estudo de Silva *et al*. (2007) revela que a reestruturação produtiva no setor bancário está associada a repercussões negativas na saúde. [603]

Em relação aos riscos psicossociais, vale mencionar que o Sindicato dos Bancários no Distrito Federal iniciou em 2013 a trabalhar fortemente para pautar a questão dos riscos psicossociais no trabalho neste setor. Neste mesmo ano, foi instalado um grupo de trabalho bipartite formado por representantes de bancários e da federação dos bancos (Fenaban), para discutir as causas do alto índice de adoecimento da categoria. A formação deste grupo, em 7 de novembro de 2013, decorreu de uma conquista prevista na cláusula 61ª da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2013/2014.

Além do grupo de trabalho, o Sindicato dos Bancários no DF lançou também no mesmo ano o "Programa de Prevenção e Política de Saúde do Trabalhador"[604], uma iniciativa orientada para três eixos principais de atuação, sendo o primeiro deles a realização de uma ampla pesquisa sobre saúde cujo objetivo principal seria fazer um levantamento sobre os riscos psicossociais relacionados ao trabalho bancário.[605] Isto se deu a partir da elaboração de um estudo encomendado pelo Sindicato à Universidade de Brasília (UNB) e que foi elaborado sob a coordenação da Profª Drª Ana Magnólia Mendes, professora do Instituto de Psicologia desta Universidade.[606]

---

[603] FISCHER, Frida Marina. Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. *Rev. Saúde Pública*, 2012; v.46, nº 3, p.402.

[604] O programa nasceu de uma parceria celebrada entre o Sindicato dos Bancários de Brasília-DF, com o Grupo de Estudos e Pesquisa em Saúde do trabalhador (Gepsat) que existe, na Universidade de Brasília (UNB), sob a coordenação do Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho.

[605] "De acordo com levantamento do INSS, 21.144 bancários foram afastados em 2012 por doenças relacionas ao trabalho, sendo a maioria deles (27%) por lesões por esforço repetitivo (LER/Dort), seguido de estresse, depressão, síndrome do pânico e transtornos mentais (25,7%). Em 2013, apenas de janeiro a março, 4.387 bancários já haviam sido afastados por adoecimento, sendo 25,8% por transtornos mentais e 25,4% por LER/Dort." SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA-DF. *Pesquisa vai mapear riscos psicossociais do trabalho bancário*. 14 nov. 2013. Disponível em: <https://goo.gl/v667bi>. Acesso em 11 dez. 2016.

[606] Em 2013, Emílio Peres Facas defendeu tese de doutorado no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações Universidade de Brasília (UNB) sob o título "Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho". Elaborada sob a orientação da Profª Drª. Ana Magnólia Mendes, a tese trata da concepção de um Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) que abarque a investigação de quatro dimensões que envolvem a relação trabalhador-organização do trabalho, a saber: organização prescrita do trabalho; estilos de gestão; sofrimento patogênico; e danos psicossociais. FACAS, Emílio Peres. *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – Contribuições da*

A pesquisa, distribuída em todos os locais de trabalho, esteve disponível também no *website* do Sindicato. Neste caso, por questões de segurança, apenas para bancários sindicalizados. O Sindicato orientou que os bancários respondessem a versão *online* via computador pessoal, de modo a evitar monitoramento por parte do banco. As informações seriam mantidas no mais absoluto sigilo. O questionário abrangeu situações que envolviam todo o ambiente laboral, desde a relação interpessoal com a chefia até motivos pelos quais se deram os afastamentos e a sua duração, passando pela questão das metas abusivas e do assédio moral.[607]

À época do lançamento do "Programa de Prevenção e Política de Saúde do Trabalhador", Eduardo Araújo, então presidente do Sindicato, explicou que o Programa, do qual faz parte a pesquisa teria também como metas: "*instrumentalizar os dirigentes sindicais para identificar e mapear os indicadores epidemiológicos sobre o adoecimento da categoria, além de subsidiar a elaboração de políticas de prevenção de saúde e a formulação de propostas para a negociação coletiva*".[608]

A seu turno, Wadson Boaventura, então Secretário de Saúde e Condições de Trabalho do Sindicato se manifestou sobre quais seriam os objetivos do mesmo: "*o foco é que possamos, a partir da análise dos dados, alterar a realidade de sofrimento do trabalhador, desvendando a causa e apontando possíveis soluções para os problemas enfrentados pelos trabalhadores após a reestruturação produtiva por que passaram as instituições financeiras na década de 1990*".[609]

De fato, a reestruturação produtiva no setor bancário é talvez como a de nenhum outro setor, digna de nota. Em artigo publicado por esta autora em 2015 intitulado "O amanhecer da reestruturação produtiva: os programas de metas e o recrudescimento dos riscos psicossociais no setor bancário" esta questão foi objeto de exame:

> Segnini (1999) destaca três aspectos que marcaram a reestruturação produtiva no setor bancário (o que seria confirmado pela pesquisa de outros autores como Grisci e Bessi (2004) que acompanharam o desenrolar do fenômeno nos anos 2000): aumento do desemprego, precarização do trabalho e intensificação do ritmo laboral. Em todo caso, o que importa ressaltar é que o impacto da

---

Psicodinâmica do Trabalho. 193f. Tese (Doutorado) – Universidade de Brasília (UNB). 2013. Disponível em: <https://goo.gl/VpF4e7>. Acesso em 11 dez. 2016.

[607] SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA-DF. *Pesquisa vai mapear riscos psicossociais do trabalho bancário*. 14 nov. 2013. Disponível em: <https://goo.gl/v667bi>. Acesso em 11 dez. 2016.

[608] SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA-DF. *Pesquisa vai mapear riscos psicossociais do trabalho bancário*. 14 nov. 2013. Disponível em: <https://goo.gl/v667bi>. Acesso em 11 dez. 2016.

[609] SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA-DF. *Pesquisa vai mapear riscos psicossociais do trabalho bancário*. 14 nov. 2013. Disponível em: <https://goo.gl/v667bi>. Acesso em 11 dez. 2016.

> reestruturação produtiva na organização do trabalho bancário foi de enorme magnitude. Os trabalhadores remanescentes tiveram que se adaptar à nova organização prescrita e lograr êxito em compensar a carga de trabalho daqueles que foram demitidos. O medo crescente de perder o emprego fez com que os trabalhadores se submetessem voluntariamente às novas exigências (REGO, 2011, p.55). É a partir do ano 2000, no entanto, que os programas de metas começam a configurar o que a doutrina chama de *straining* ou gestão por *stress*, tendo em vista que a pressão para atingir metas a qualquer custo se torna uma realidade. Em tempo, cabe ressaltar ainda que a reestruturação produtiva continua. (...) os processos gerenciais no âmbito bancário passaram por uma revisão com a inclusão dos programas próprios de metas, mas a verdade é que existe ainda outro movimento em curso: está sendo colocada em prática uma reestruturação com o intuito de diminuir funcionários. Portanto, o amanhecer da reestruturação produtiva iniciada nos anos 90 talvez represente um acirramento do processo lá iniciado. Isto porque a reestruturação que está em curso nesse momento não passa apenas pela automatização de muitas atividades, mas também por uma redistribuição do trabalho. Essa redistribuição significa que a mesma quantidade de trabalho ou uma quantidade de trabalho maior ainda será realizada por menos pessoas. Esse aumento do trabalho significa também não apenas um aumento do desgaste mental, mas também do trabalho em si e do próprio esforço físico. Ficou para trás o tempo em que o gerente tinha um cargo específico e funções específicas. Essa figura hoje acumula tarefas as mais diversas, inclusive administrativas.[610]

É neste contexto que em 22 de julho de 2014 foram divulgados os resultados da pesquisa "Riscos Psicossociais do Trabalho Bancário". "*O estudo mapeou os indicadores sobre adoecimento da categoria, a partir da coleta e análise de dados de 2.111 bancários, com idade média de 38 anos e cerca de 13 anos de banco*".[611] Os resultados não surpreendaram os dirigentes da categoria, mas se mostraram importantes para a elaboração de uma estratégia de combate aos problemas de saúde enfrentados pelos bancários. Segundo a pesquisa:

> 88% dos bancários afirmam que conhecem colegas que se afastaram por doença relativa ao trabalho; 9,9% conhecem colegas que se suicidaram; 5,6% conhecem colegas que tentaram suicídio; 17,7% conhecem colegas que já pensaram em cometer suicídio; 58,8% sofreram assédio moral; 80% conhecem colegas que sofreram assédio moral; cerca de 80% apontaram riscos médios a altos de adoecimento em função da organização do trabalho; cerca de 50% indicaram riscos médios a altos; com relação a sentimentos de inutilidade; cerca de 70% apontaram a indignidade no trabalho, avaliando-o como cansativo, desgastante e fonte de sobrecarga.[612]

---

[610] BARUKI, Luciana Veloso. O amanhecer da reestruturação produtiva: os programas de metas e o recrudescimento dos riscos psicossociais no setor bancário. *In*: ALVES, Giovanni; VIZZACARO-AMARAL, André Luís; CHAPADEIRO, Bruno. *A Hýbris de Saturno: precarização do trabalho, saúde do trabalhador e invisibilidade social*. Bauru: Canal 6, 2015, p.268-269.

[611] SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA-DF. *Sindicato lança cartilha sobre saúde do bancário na Câmara*. 27 abr. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/FzEw39>. Acesso em 11 dez. 2016.

[612] SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA-DF. *100% não é mais o limite: Riscos Psicossociais do Trabalho Bancário*, p.6. Disponível em: <https://goo.gl/D6tUP8>. Acesso em 11 dez. 2016.

E foi com o objetivo de contribuir para a melhoria da saúde dos trabalhadores do sistema financeiro, que o Sindicato dos Bancários de Brasília-DF publicou a cartilha "100% não é mais o limite: Riscos Psicossociais do Trabalho Bancário".[613] De forma objetiva, o documento resume a pesquisa supra mencionada, de título homônimo, publicada em 2014. Especificamente em relação às metas, às quais faz referência o título da cartilha, cabe registrar os seguintes depoimentos constantes da mesma:

> "100% não é mais o limite. As metas são fora da realidade. Às vezes perdemos o sono com medo de perder o emprego, pois não conseguimos alcançar as metas sempre, como é exigido. São muitas atividades para poucas pessoas, sobrecarregando a gente".
>
> "Muita burocracia, muita complexidade e detalhes. A carga horária não é suficiente, tem que trabalhar mais e as horas extras não são pagas".
>
> "Às vezes são estabelecidas metas com prazos inexequíveis. É um abuso de metas e falta de condições para alcançá-las, fazendo o funcionário se sentir incapaz. As metas estão mais desumanas e irracionais".[614]

No que diz respeito às estratégias de enfrentamento utilizadas pelos bancários, a pesquisa identificou o seguinte: "*resignação (60%); fuga (15%); apelo ao coletivo (13%); medicalização; (9%) e indignação (6%)*".[615] As falas dos bancários, a seguir destacadas, ilustram o cenário identificado pela pesquisa:

> "Aguardo ansiosamente a hora de ir embora".
>
> "Procuro fazer atividades de lazer, atividades físicas, busco me desligar do trabalho, desabafar com familiares e amigos".
>
> "Estudo pra mudar de emprego, sair do banco".
>
> "Bebo e durmo".
>
> "Chego mais cedo e saio mais tarde, trabalho mais e tento fazer meu trabalho da melhor maneira possível".
>
> "Ignoro, desisti de tentar superar as dificuldades".
>
> "Não faço nada, não tem o que fazer. Aceito as dificuldades com resignação e estudo pra me adaptar".

---

[613] SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA-DF. *100% não é mais o limite: Riscos Psicossociais do Trabalho Bancário*. Disponível em: <https://goo.gl/D6tUP8>. Acesso em 11 dez. 2016.
[614] SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA-DF. *100% não é mais o limite: Riscos Psicossociais do Trabalho Bancário*, p.10. Disponível em: <https://goo.gl/D6tUP8>. Acesso em 11 dez. 2016.
[615] SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA-DF. *100% não é mais o limite: Riscos Psicossociais do Trabalho Bancário*, p.11-12. Disponível em: <https://goo.gl/D6tUP8>. Acesso em 11 dez. 2016.

"Abstraio, respiro fundo e penso em coisas boas".

"Confio no profissional que sou e aguardo. Paciência é uma virtude".

"Eu oro a Deus. Só ele pode mudar isso".

"Simplesmente me calo e sofro calada porque necessito do emprego".

"Tomo remédios para aguentar a pressão".

"Faço acompanhamento com psicóloga e psiquiatra. Busco atendimento médico e intensificar cuidados com a saúde".

"Você tem que muitas vezes trabalhar com mentiras, enganando os outros para conseguir bater metas, cada mês todas só aumentam e a pressão é enorme".

"Trabalhar no banco é trabalhar demais da conta no caixa e ainda cumprir metas abusivas e lidar com clientes mal-educados que não compreendem que a culpa não é nossa, é do banco, e então você tem que enganar e omitir".

"Não se pode tomar um café sem que se seja perseguido".

"As metas estão a cada dia mais desumanas e irracionais, sem contar com as ameaças de perda da função se você adoece".[616]

[616] SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA-DF. *100% não é mais o limite: Riscos Psicossociais do Trabalho Bancário*, p.11-14. Disponível em: <https://goo.gl/D6tUP8>. Acesso em 11 dez. 2016.

Figura 10 – Capa da Cartilha “100% não é mais o limite – Riscos Psicossociais do Trabalho Bancário”

Fonte: SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA-DF. *Sindicato lança cartilha sobre saúde do bancário na Câmara*. 27 abr. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/FzEw39>. Acesso em 11 dez. 2016.

O lançamento da cartilha ocorreu em audiência pública realizada na terça-feira, dia 28 de abril de 2015[617], na Câmara dos Deputados, em Brasília-DF. A audiência foi convocada pela deputada federal Erika Kokay (PT-DF) perante a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público especialmente com o objetivo de discutir os resultados da pesquisa. Além da participação do Sindicato, o evento reuniu representantes de diversas entidades, entre elas: a Procuradora Regional do Trabalho Adriane Reis de Araújo; o Coordenador-Geral de Saúde do Trabalhador do Ministério da Saúde, Jorge Mesquita Machado; a Auditora-Fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego Luciana Veloso Baruki; o Diretor de Relações do Trabalho da Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), Magnus Ribas Apostólico; a Coordenadora Acadêmica da UnB Ana Magnólia Mendes; o Presidente da Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro Norte (Fetec-CN), José Avelino Barreto Neto; o Presidente do Sindicato dos Bancários de Brasília, Eduardo Araújo de Souza; e a Representante da Confederação Nacional do Sistema Financeiro (Consif) Débora Raab Glina.[618]

Todos os convidados presentes falaram por cerca de 20 minutos a respeito do estudo elaborado pela UNB. A maior parte dos presentes reiterou os achados dos pesquisadores. Em matéria publicada no *website* do Sindicato dos Bancários de Brasília-DF à época, a fala da Auditora-Fiscal Luciana Veloso na audiência pública foi objeto de destaque, à medida em que veio ao encontro do que consta da cartilha "100% não é o limite":

> "Falta aos bancos fazer uma mea-culpa sobre a forma irresponsável com que tratam a saúde dos trabalhadores. Estamos falando de um setor que tem lucros cada vez maiores, em detrimento da saúde do trabalhador. As metas, ao contrário do que foi alegado pelo representante da Fenaban, são individuais e não coletivas, e não levam em conta a qualidade no atendimento, o que é um absurdo", opinou a auditora fiscal do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego Luciana Veloso. A auditora apresentou dados de uma fiscalização realizada em São Paulo em 2014, a qual apontou para a disseminação da prática de assédio moral organizacional no banco. "As provas mostram o caráter organizacional do assédio praticado pelo banco, a partir do uso de mensagens de texto enviadas ao seu celular pessoal do bancário, com rankings comparando a produção individual. Esses procedimentos são proibidos pela convenção coletiva de trabalho, tão invocada pelo representante da Fenaban, mas que não é cumprida", destacou. "A questão do adoecimento mental nesse banco e em outros é patente e se agrava a cada dia. A pesquisa do Sindicato encontra eco no que vi falei aqui. É exatamente a realidade que vejo, enquanto auditora fiscal, quando fiscalizo as agências e converso com os empregados. O assédio moral organizacional tem caráter

[617] A data foi escolhida por se tratar do dia que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) instituiu como o Dia Mundial da Segurança e da Saúde no Trabalho, em memória às vítimas de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. No Brasil, a Lei nº 11.121/2005 instituiu o mesmo dia como o Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho.

[618] CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Comissão debate riscos de doenças piscossociais do trabalho bancário*. Brasília, 28 abr. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/h0vJ2Y>. Acesso em 11 dez. 2016.

> sistêmico e patológico. Acontece em todos os bancos brasileiros e em nível gravíssimo", apontou Luciana, autora do livro 'Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador'.[619]

Dessa forma, o exemplo da categoria dos bancários, embora longe ainda de uma situação ideal mereceu menção em função de inciativas sofisticadas como parceria com a academia, provocação de audiência pública e difusão de informações úteis para os trabalhadores. De todo modo, a crítica que se fez ao movimento sindical de um modo geral permanece, uma vez que parece ser necessário a estas identidades conseguir se reinventar para lidar não apenas com questões salariais mas igualmente e sobretudo com a realidade dos riscos psicossociais no trabalho que, com intensidade cada vez maior, está "batendo à porta".

[619] SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA-DF. *Especialistas aprovam pesquisa do Sindicato sobre saúde do bancário*. 30 abr. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/9XMQvr>. Acesso em 11 dez. 2016.

3 O ENFRENTAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO BRASIL: REFLEXÕES SOB A ÓTICA DEJOURIANA E ALGUMAS PROPOSTAS

3.1 Da necessidade de se conceber um novo tipo de gestão: reflexões sobre trabalho subjetividade e confiança sob a ótica da psicodinâmica do trabalho

A introdução de novos métodos de gestão, bem como a utilização de novas tecnologias de informação e comunicação, (NTIC) tranformaram profundamente o mundo do trabalho e colocaram em xeque as relações entre trabalho e subjetividade. Atualmente o problema da saúde mentla e física no trabalho é estudada a partir do aparecimento e da recrudescência de "*entidades clínicas no campo da psicopatologia do trabalho: patologias de sobrecarga, hiperativismo profissional, depressões, suicídios, patologias pós-traumáticas ou, ainda, assédios*". É sob a perspectiva deste contexto que Christophe Dejours, psiquiatra, psicanalista, professor e pesquisador e Isabelle Gernet, mestre e membro da equipe de pesquisa "Psychodynamique du Travail et l'Action" (Psicodinâmica do Trabalho e Ação) propõem uma discussão sobre a questão da confiança nas situações de trabalho.[620]

A análise por eles proposta "*está baseada na teoria e em resultados clínicos de pesquisas em psicodinâmica do trabalho, desenvolvidas principalmente na França, no Brasil e no Canadá nos últimos 30 anos*". Os autores definem o trabalho partindo "*do princípio de uma subjetividade"* que se torna pertinente à medida que permite *"uma leitura mais crítica dos fenômenos clínicos como os suicídios nos locais de trabalho. Estas regras representam, em princípio, formas efetivas de cooperação que devem ser distintas das formas prescritas da coordenação*". A construção da cooperação no trabalho dependeria então destas formas "efetivas" de cooperação.[621]

Qual seria então, sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho, a definição de trabalho? Esta disciplina trabalha com investigações clínicas das situações de trabalho as quais permitem a proposição de uma definição do trabalho organizado em torno de tudo que está de certa forma implicado para o ato de trabalhar, sob o ponto de vista humano. Trata-se de uma concepção que rivaliza com abordagens mais clássicas do trabalho por colocarem o mesmo sob a perspectiva da relação salarial ou ainda sob o conceito de atividade de produção social. A definição utilizada pela

---

[620] DEJOURS, Christophe; GERNET, Isabelle. Trabalho, subjetividade e confiança. *In*: SZNELWAR, Laerte. *Saúde dos bancários*. 1ª ed. Publisher Brasil (Editora Gráfica Atitude Ltda), 2011, p.33-34.
[621] DEJOURS, Christophe; GERNET, Isabelle. Trabalho, subjetividade e confiança. *In*: SZNELWAR, Laerte. *Saúde dos bancários*. 1ª ed. Publisher Brasil (Editora Gráfica Atitude Ltda), 2011, p.33.

psicodinâmica do trabalho tem suas raízes na ergonomia e talvez em uma de suas descobertas principais: a irredutibilidade e a distância existente entre o trabalho prescrito e o trabalho efetivo.

> As descrições produzidas pelos ergonomistas permitem diferenciar a tarefa que corresponde aos objetivos a serem atingidos, e a atividade que corresponde àquilo que é feito concretamente pelo trabalhador na tentativa de atingi-los. Independentemente da precisão das instruções e das prescrições dadas pela organização do trabalho, sempre ocorrem imprevistos ou mau funcionamento, de tal maneira que o respeito escrupuloso das prescrições não permitiria que se atingissem os objetivos se um trabalhador delas não se distanciasse, não as transgredisse. Em outros termos, se as prescrições são respeitadas ao pé da letra, como numa "operação-padrão", nada funciona. Por outro lado, a criatividade, a cooperação e, ainda, a confiança, escapam de uma descrição e não podem ser prescritas.[622]

Desta forma, para que o trabalhador, qualquer que seja ele e seu grau de escolaridade, venha a executar uma determinada tarefa, será necessário demonstrar engenhosidade, iniciativa, criatividade e inventividade. "*O trabalho é, portanto, definido como o conjunto de atividades desenvolvidas por aqueles e aquelas que trabalham para enfrentar aquilo que não é prescrito pela organização do trabalho*". Essa busca por uma conciliação entre as exigências da tarefa e as intenções do sujeito pressupõe "*uma mobilização da subjetividade na sua totalidade, independentemente do grau de automatização da tarefa*".

E é assim que o trabalho demanda que se coloque em exercício o que Dejours denomina "*savoir faire*"[623] (saber-fazer) e habilidades nas quais o conhecimento e a técnica são insuficientes ou falhos para garantir o domínio do processo de trabalho. Assim, seria sempre no momento da falha ou do fracasso que a distância entre o prescrito e o real se tornaria evidente. Quando o mundo real resiste ao domínio do sujeito, este se vê diante da dúvida, da hesitação. Os erros levam a uma impressão de que o conhecimento falhou, de que os procedimentos não são efetivos e o saber-fazer é posto em xeque: "*a experiência do trabalho é, antes de tudo, uma experiência afetiva na qual é preciso suportar o fracasso e ser capaz de se familiarizar com o real para adquirir um conhecimento "par corps"[624] da máquina, da ferramenta ou da matéria a ser tratada*".[625]

---

[622] DEJOURS, Christophe; GERNET, Isabelle. Trabalho, subjetividade e confiança. *In*: SZNELWAR, Laerte. *Saúde dos bancários*. 1ª ed. Publisher Brasil (Editora Gráfica Atitude Ltda), 2011, p.34.

[623] Em alusão ao termo inglês "*know how*", que significa o conhecimento de normas, métodos e procedimentos em atividades profissionais, especialmente as que exigem formação técnica ou científica ou mesmo, por extensão, a habilidade adquirida pela experiência (saber prático).

[624] Nota do Tradutor: Em uma citação ao pé da letra, *par corps* poderia ser substituída, em português, por por corpo, ou de corpo, numa aproximação com outra expressão mais corrente de cor, que se refere a um aprendizado de coração, adquirido, de memória, interior. O *par corps* do texto em questão reivindicaria, portanto um conhecimento "corporal" da máquina.

[625] DEJOURS, Christophe; GERNET, Isabelle. Trabalho, subjetividade e confiança. *In*: SZNELWAR, Laerte. *Saúde dos bancários*. 1ª ed. Publisher Brasil (Editora Gráfica Atitude Ltda), 2011, p.34-35.

> Cada pessoa busca inventar por si mesmo e descobrir por si só. "Não se pode ensinar como a gente sente, experimenta o contato com o sofrimento. É preciso encontrar esse saber fazer. O que é essa inteligência? O fundamento dessa inteligência é encontrar esse saber fazer. É uma inteligência que repousa no corpo, que sente esse sofrimento. Sentir a resistência. É com o corpo. Mesmo nos trabalhos mais intelectuais, o corpo é o início das coisas, do sentir", explica. O corpo implicado não é o corpo dos biólogos. "É o corpo no qual eu moro, que experimenta afetos e sentimentos. Toda a expressividade do corpo que não é biológica. Nós temos dois corpos. Mas aquele que conta é esse segundo corpo. Nem todo mundo tem a possibilidade de construir esse segundo corpo". Assim o essencial do trabalho é o engajamento da subjetividade, da personalidade, dos afetos, durante todo o tempo de trabalho, mas também durante toda a vida fora do trabalho.[626]

Todavia, o sofrimento está presente no trabalho. "*O real se faz conhecer àquele que trabalha através do fracasso. Trabalhar é fracassar. Por isso, trabalhar é sempre sofrer*". Para Dejours, "*não há trabalho vivo sem sofrimento. O que está em questão é o destino desse sofrimento. Sofrer no trabalho é inevitável para o operário na linha de montagem, para o médico diante do paciente*". No entanto, o pesquisador afirma ser necessário suportar o sofrimento, através da busca por soluções. "Suportar" nesse caso significa ser capaz de voltar para a tarefa, tentar, fracassar, tentar de novo.[627] É a resistência a esse fracasso que vai produzir uma solução. E aí se está diante de um segundo paradoxo que é: de tanto fracassar, aparece uma ideia que nunca teria vindo à mente se não houvesse tanto fracasso, aponta Dejours.[628]

Através da análise de processos subjetivos mobilizados no trabalho, a psicodinâmica do trabalho sustenta a tese da "centralidade do trabalho para a subjetividade" com a finalidade de encontrar quais seriam as circunstâncias que tornariam o trabalho "estruturante" ou, ao contrário, "patogênico" para a saúde mental. "*Em que medida a situação de trabalho pode oferecer um*

---

[626] FUNDACENTRO. *Trabalho possibilita a transformação de si*. 21 ago. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/6K5E7f>. Aceso em 17 dez. 2016.

[627] Existem teorias que trabalham mais com os conceitos de "stress" e "coping" (enfrentamento, resiliência). A psicodinâmica do trabalho e a teoria do *coping* são visões bastantes diferentes. "Coping é concebido como o conjunto das estratégias utilizadas pelas pessoas para adaptarem-se a circunstâncias adversas. Os esforços despendidos pelos indivíduos para lidar com situações estressantes, crônicas ou agudas, têm se constituído em objeto de estudo da psicologia social, clínica e da personalidade, encontrando-se fortemente atrelado ao estudo das diferenças individuais. Historicamente, três gerações de pesquisadores têm-se dedicado ao estudo do *coping*. Diferenças marcantes podem ser observadas em suas construções, tanto a nível teórico quanto a nível metodológico, decorrentes de suas filiações epistemológicas (Suls, David & Harvey, 1996)". ANTONIAZZI, Adriane Scomazzon; DELL'AGLIO, Débora Dalbosco; BANDEIRA, Denise Ruschel. O conceito de coping: uma revisão teórica. *Estud. psicol.*, Natal, v.3, n.2, p.274, Dez. 1998. Disponível em: <https://goo.gl/0a8iF>. Acesso em 17 dez. 2016.

[628] FUNDACENTRO. *Trabalho possibilita a transformação de si*. 21 ago. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/6K5E7f>. Aceso em 17 dez. 2016.

cenário que permita ao sujeito a realização de sua identidade? E em que medida esta mesma situação pode fragilizar a subjetividade?[629]

A verdade é que "*o essencial do trabalho vivo não faz parte do mundo visível. A gente não vê a subjetividade, os sonhos, os sofrimentos. O essencial do trabalho não se vê*".[630] Assim, Dejours argumenta que o trabalho não pode ser medido. Isso significa que todos os métodos utilizados para medir o trabalho são falsos sendo que, na melhor das hipóteses o que se mede é o resultado do trabalho e não o trabalho em si, existindo uma diferença bastante grande entre um e outro.

Para ilustrar tal raciocínio, Dejours menciona o trabalho de um psiquiatra com dois pacientes diferentes: um portador de esquizofrenia e outro portador de depressão leve. Com o primeiro, talvez o médico tenha muito trabalho e pouco resultado, com o segundo, por sua vez, talvez o médico tenha pouco trabalho e um resultado maior. Logo, medir o trabalho através de seu resultado seria uma falácia, pois inexiste proporcionalidade entre o trabalho e o resultado do trabalho.[631]

Em palestra proferida no Sindicato dos Metalúrgicos de Santos-SP, Dejours afirmou que a mudança verdadeira dos ambientes de trabalho somente acontecerá se adotado um outro tipo de gestão, fundado sobre a cooperação. Disse tratar-se de um modelo brilhante, pois uma organização do trabalho nestes moldes responderia aos anseios por produtividade ao mesmo tempo em que promoveria a saúde mental. Dejours pontua então que a questão da cooperação seria inegociável e que a psicanálise freudiana não teria se debruçado sobre as questões do trabalho. Argumenta ainda que pulsão, libido e amor são conceitos da psicanálise mas que não foram trabalhados por Freud no contexto do trabalho. Para o autor, pulsão seria a exigência do trabalho imposta ao psiquismo através do corpo e para que a cooperação aconteça seria necessária a construção de relações de confiança.[632]

---

[629] DEJOURS, Christophe; GERNET, Isabelle. Trabalho, subjetividade e confiança. *In*: SZNELWAR, Laerte. *Saúde dos bancários*. 1ª ed. Publisher Brasil (Editora Gráfica Atitude Ltda), 2011, p.35.

[630] FUNDACENTRO. *Trabalho possibilita a transformação de si*. 21 ago. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/6K5E7f>. Aceso em 17 dez. 2016.

[631] DEJOURS, Christophe. *Sofrimento no trabalho hoje: possibilidades de intervenção e resistência*. Conferência proferida na VII Jornada SEVREST-SANTOS. Instituto Saúde e Sociedade, UNIFESP, Campus Baixada Santista, Santos-SP, 14 ago. 2015.

[632] DEJOURS, Christophe. *Sofrimento no trabalho hoje: possibilidades de intervenção e resistência*. Conferência proferida na VII Jornada SEVREST-SANTOS. Instituto Saúde e Sociedade, UNIFESP, Campus Baixada Santista, Santos-SP, 14 ago. 2015.

Esse tema é desenvolvido com profundidade em uma obra de Dejours intiulada “Trabalho Vivo, Sexualidade e Trabalho (Tomo I)[633], Trabalho e Emancipação (Tomo II)[634]. O título desta obra foi escolhido em homenagem ao jovem Marx (Marx filósofo) que dizia que o trabalho é vivo, individual e subjetivo. O autor pondera, no entanto, que Marx nunca conseguiu pensar um conceito crítico, pois não conseguiu demonstrar que podemos pensar de um outro modo o trabalho, isto é, através da ideia de cooperação – o que quebra com a teoria econômica.[635] A publicação enfrenta a questão da construção da confiança e da cooperação e traz conceitos importantes da psicodinâmica do trabalho.

Para Dejours, a cooperação repousa sobre esta atividade deôntica, que se traduz na produção de regras sobre o trabalho. Em última análise, toda regra de trabalho, ao mesmo tempo que é uma regra do trabalho é uma regra da vida na medida que ela nasce da fala e da escuta que se produzem em função das circunstâncias. Toda regra de trabalho é ao mesmo tempo uma regra sobre viver junto. Trabalhar é, antes de tudo, viver junto. Toda regra de trabalho é uma regra de eficácia no mundo e de convivência.

> As regras do trabalho são antes vetorizadas por um objetivo instrumental. Mas, como exigem uma atividade muito sofisticada de palavra e escuta orientada para a intercompreensão, as regras de trabalho são também e sempre regras sociais, regras que organizam a civilidade e o viver junto. Isto explica (...) como o espaço de deliberação interna da organização do trabalho é formado não apenas em locais informais (como o vestiário, a sala de repouso, a copa, entre outros) mas ainda em locais de convivência, onde são realizadas brincadeiras e onde se celebram acontecimentos marcantes nas vidas de cada um e que são pretextos para tomar alguns tragos no local mesmo de trabalho e propor aos colegas brindes de cunho pessoal.[636]

O motor, a essência, o impulso fundamental da saúde mental no trabalho seria então a cooperação na atividade deôntica, a cooperação na produção das regras que acontece no “espaço público”. A propósito, Dejours afirma que este espaço dito público consiste em um conceito paradoxal porque não se pode tê-lo dentro de um banco ou de um estabelecimento privado. Esse espaço público é um espaço de discussão, de escuta e constitui a essência da democracia nas relações de trabalho. E é por esta razão que o autor sustenta ser o trabalho central politicamente. “*Quando eu aprendo a me engajar neste espaço de deliberação eu aprendi a democracia. Nós proibimos os espaços de*

[633] DEJOURS, Christophe. *Trabalho Vivo, Tomo I, Sexualidade e Trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2015.
[634] DEJOURS, Christophe. *Trabalho Vivo, Tomo II, Trabalho e Emancipação*. Brasília: Paralelo 15, 2015.
[635] “Em outros termos, Marx não conseguiu estabelecer teoricamente os elos intermediários entre a dimensão antropológica de revelação – cumprimento (objetivação de si) efetuada no plano individual pelo trabalho, e a dimensão sociopolítica (emancipação) no plano coletivo”. DEJOURS, Christophe. *Trabalho Vivo, Tomo II, Trabalho e Emancipação*. Brasília: Paralelo 15, 2015, p.188.
[636] DEJOURS, Christophe. *Trabalho Vivo, Tomo II, Trabalho e Emancipação*. Brasília: Paralelo 15, 2015, p.96.

deliberação. As novas tecnologias criam concorrência entre as pessoas e proíbem os espaços de deliberação. Algumas organizações são anti-democráticas".[637]

O trabalho e sua análise nos leva a produzir críticas sobre a sociedade e é neste contexto que o autor afirma que a democracia, na prática, é difícil. "*É preciso ter coragem para falar o que eu faço diante dos outros. É preciso ousar dizer o que eu faço para chefes e colegas. Será que posso confiar para testemunhar sobre o meu trabalho real? A confiança se constrói no exercício democrático (falar o que se pensa)*".[638]

> O trabalho está totalmente tomado pelas relações com os outros. "É antes de tudo uma relação individual com a matéria, o objeto técnico, o cliente. A gente trabalha para alguém em geral". Dessa forma, se cada um for inteligente ao seu modo, não vai funcionar. É preciso colocar as inteligências juntas e criar um ambiente de coordenação e cooperação. Por outro lado, há riscos em mostrar como você faz o seu trabalho. "Por exemplo, eu dou um chute na mesa de controle, se o contramestre vê, terá uma sanção. Então olho antes se ninguém vê. Tenho um avanço na produtividade, prêmios, e há interesse de guardar meu segredo comigo mesmo. Então há sempre risco em mostrar o que a gente faz, mas para haver a cooperação há as ordens e o saber como cada um dá o seu jeitinho. Mas às vezes não temos coragem de dizer qual é esse jeitinho. Só mostramos se houver confiança, que não vem do céu. Não existe cooperação, se não há confiança", defende Dejours. Essa confiança precisa ser construída entre os membros de uma equipe. É preciso dedicar um tempo para que as pessoas contem suas astúcias, suas estratégias e confrontem seus métodos. Uns interpretam as ordens de um jeito, e outros de outra maneira. "Em todas as profissões, há reuniões de equipe em que falam de seus pontos de vistas. Depois temos que escolher. Quando as discussões funcionam e se chega a um acordo, há um consenso. É o acordo normativo que vale para toda a equipe. A cooperação depende dessa construção, produção de regra – atividade deôntica".[639]

Diante desta discussão parece oportuno citar a obra de Bruno Trentin[640], sindicalista italiano mundialmente conhecido que escreveu um livro bastante famoso sobre a história do sindicalismo

---

[637] DEJOURS, Christophe. *Sofrimento no trabalho hoje: possibilidades de intervenção e resistência*. Conferência proferida na VII Jornada SEVREST-SANTOS. Instituto Saúde e Sociedade, UNIFESP, Campus Baixada Santista, Santos-SP, 14 ago. 2015.

[638] DEJOURS, Christophe. *Sofrimento no trabalho hoje: possibilidades de intervenção e resistência*. Conferência proferida na VII Jornada SEVREST-SANTOS. Instituto Saúde e Sociedade, UNIFESP, Campus Baixada Santista, Santos-SP, 14 ago. 2015.

[639] FUNDACENTRO. *Trabalho possibilita a transformação de si*. 21 ago. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/6K5E7f>. Aceso em 17 dez. 2016.

[640] Bruno Trentin foi um sindicalista e político comunista italiano. Filho de pais italianos que se refugiaram na França (Gers) para escapar do facismo, terminou seus estudos de Direito em Harvard. Foi colaboradorador dos dirigentes da Confederazione Generale Italiana del Lavoro – CGIL (Confederação Geral do Trabalho Italiana) desde o início dos anos 1950. Dirigiu a Federação da Metalurgia durante as greves de trabalhadores durante os anos 1960-1970. Foi Secretário Nacional da Confederação Geral do Trabalho Italiana entre 1988 à 1994, antes de ser eleito ao Parlamento Europeu. Morreu em 2007.

intitulado "La città del lavoro" (A cidade do trabalho)[641]. Dejours afirma tratar-se de um livro realmente excepcional, muito marcante e reafirma a contribuição dada pelo autor que faz uma análise a partir de Gramsci.[642] A tese de Trentin pode ser resumida da seguinte maneira: historicamente a esquerda (sindical e política) aceitou compensações salariais, ou seja, uma política redistributiva em troca de seu silêncio e da liberdade patronal de organizar o trabalho. Dizendo de outra forma, a esquerda jamais se ocupou das questões do trabalho e de sua organização, deixando a cargo dos dirigentes colocar em prática livremente os princípios fordistas e sobretudo tayloristas de organização do trabalho.

Bruno Trentin trabalha com vários casos ao longo do livro, sendo que um deles chamou a atenção de Dejours, tendo sido, inclusive, objeto de comentário deste autor por ocasião da conferência realizada em agosto de 2015, na cidade de Santos-SP.[643] Trata-se da escolha pela introdução do taylorismo[644] por Lênin, em 1921 (dentro do quadro da Nova Política Econômica)[645], e da aceitação por um longo tempo dos seus princípios pelos dirigentes da União Europeia. Este fato é apontado por Trentin como responsável pelo anestesiamento dos sindicatos e do movimento operário frente aos danos e prejuízos do taylorismo e do fordismo.[646]

> Algo que chama a atenção nos escritos de Lênin sobre o taylorismo é que ele não critica o aprofundamento da divisão entre concepção e execução do trabalho e a consequente perda de controle do processo de trabalho pelo trabalhador, algo que

[641] A obra foi publicada na França sob o título "La cité du travail", com uma Introdução escrita por Alan Supiot, jurista francês especializado em direito do trabalho, professor desde 2012 do Collège de France e autor de uma obra excelente e bastante famosa intitulada "Critique du Droit du Travail". Ao introduzir a obra, Supiot a contextualiza dentro da crise de 2008 (a obra havia sido publicada na Itália uma década antes) ao mesmo tempo em que acrescenta pistas para a sua utilização pelas esquerdas europeias. Supiot compartilha das teses de Trentin e, por querer que ele se torne conhecido, encomendou a tradução de sua obra para o francês e a publicou dentro da coleção que dirige. TRENTIN, Bruno. *La Cité du travail*. Le fordisme et la gauche, Fayard, Coll. "Poids et mesure du monde", Paris, 2012, 1997.

[642] DEJOURS, Christophe. *Sofrimento no trabalho hoje: possibilidades de intervenção e resistência*. Conferência proferida na VII Jornada SEVREST-SANTOS. Instituto Saúde e Sociedade, UNIFESP, Campus Baixada Santista, Santos-SP, 14 ago. 2015.

[643] DEJOURS, Christophe. *Sofrimento no trabalho hoje: possibilidades de intervenção e resistência*. Conferência proferida na VII Jornada SEVREST-SANTOS. Instituto Saúde e Sociedade, UNIFESP, Campus Baixada Santista, Santos-SP, 14 ago. 2015.

[644] "E é justamente a partir da segunda década do século XX, por volta de 1910, que o taylorismo começa a se expandir, enfrentando séria oposição sindical, com a deflagração de greves e manifestações nos Estados Unidos." HELOANI, Roberto. *Gestão e Organização no Capitalismo Globalizado*: *história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. 1ª Ed. 3ª. reimpr. São Paulo: Atlas, 2010, p.43.

[645] A NEP (em russo: НЭП), acrónimo de Novaya Ekonomiceskaya Politika (Nova Política Econômica) foi a política econômica seguida na União Soviética entre o abandono do comunismo de guerra (praticado durante a guerra civil) em 1921 e a coletivização e renacionalização forçada dos meios de produção com a ascensão ao poder de Stalin em 1928. Em linhas gerais, passou pela reentrega das pequenas explorações agrícolas, industriais e comerciais à iniciativa privada, tentando, assim, desesperadamente, fazer a nascente União Soviética sair da grave crise em que se achava mergulhada. ELLIS, Elisabeth Gaynor; ESLER, Anthony Esler. *Revolution and Civil War in Russia*. World History – The Modern Era. Boston: Pearson Prentice Hall, 2007, p.483.

[646] DURAND, Jean-Pierre. Bruno Trentin, La Cité du travail. Le fordisme et la gauche. *La nouvelle revue du travail* [*online*], Dossier nº 2, 2013, 30 mar. 2013. Disponível em: <http://nrt.revues.org/700>. Acesso em 17 dez. 2016.

> estava explícito nos livros de Taylor e que era criticado por sindicatos de diversos países. Não que ele não tivesse percebido esse aspecto do taylorismo, mas "para Lênin, a supressão da oposição entre trabalho manual e trabalho intelectual é o produto final do desenvolvimento das forças produtivas. Não é o resultado de uma ação deliberada do proletariado". (LINHART, 1983, p. 93). As forças produtivas e os modelos de gestão seriam, até certo ponto, neutros em relação à luta de classes e serviriam para aumentam a produtividade do trabalho. Se esse aumento da produtividade vai ser benéfico ou não para os trabalhadores, depende das relações de propriedade e do Estado. Se a produção for estatizada e o Estado for dirigido por um partido que representa os trabalhadores, as mesmas técnicas que, no capitalismo, serviam para aumentar a exploração poderiam, no socialismo, servir aos interesses do proletariado. Isso porque o excedente produzido não seria mais apropriado pela burguesia, mas por toda a sociedade.[647]

Em sentido análogo, Roberto Heloani resgata o taylorismo soviético na obra "Gestão e Organização no Capitalismo Globalizado":

> Embora tendo criticado o taylorismo anteriormente, Lênin retoma princípios tayloristas, mas "humaniza-os", sugerindo que a ditadura do proletariado seja capaz por si de exercer a disciplina, longe do quadro da "escravidão capitalista". E expõe seu desejo de reduzir a jornada de trabalho para seis horas por dia, respeitando a fisiologia e a saúde do trabalhador. O que Lênin de fato almeja é apropriar-se da "cientificidade" taylorista sob uma visão socialista, em sua capacidade de "ensinar às massas" a melhor forma de organizar o trabalho. Declarando que o controle e a organização da gerência seriam feitos pelos trabalhadores, retira do taylorismo seu suposto caráter de exploração de classe, ao mesmo tempo em que, com a diminuição das horas de trabalho, faz aumentar o tempo disponível do operariado para a militância política, tão prezada por ele, que a chamava de "gestão do Estado".[648]

E o autor reporta-se à explanação do próprio Lênin:

> (...) ao mesmo tempo, não devemos esquecer, um só minuto, que o sistema Taylor representa um imenso progresso da ciência, que analisa sistematicamente o processo de produção e abre caminho a um enorme crescimento da produtividade do trabalho humano. (...) O que há de negativo no sistema Taylor é que está aplicado no quadro da escravidão capitalista, e que ele é utilizado para retirar dos uma quantidade de trabalho dupla ou tripla, pelo mesmo salário, sem se preocupar em saber se os trabalhadores seriam capazes de suportar esse esforço duplo ou triplo sem prejuízo para o organismo humano um período imutável de horas de trabalho.[649]

---

[647] AUGUSTIN, Andre Coutinho. Gestão das fábricas na URSS: é possível um taylorismo socialista? *In*: Colóquio Internacional Marx e o Marxismo 2015: Insurreições, passado e presente, 2015, Niterói. *Anais do Colóquio Internacional Marx e o Marxismo 2015: Insurreições, passado e presente*, 2015, p.7. Disponível em: <https://goo.gl/t78xju>. Acesso em 17 dez. 2016.

[648] HELOANI, Roberto. *Gestão e Organização no Capitalismo Globalizado*: *história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. 1ª Ed. 3ª. reimpr. São Paulo: Atlas, 2010, p.46.

[649] LÉNINE (VLADIMIR ILLITCH). *Oeuvres*. Paris: Éditions Sociales, t.42, oct. 1917, mar. 1923. Moscou Éditions du Progrès, 1977, p.64-65.

A verdade é que o taylorismo soviético aconteceu devido à inexistência de uma outra alternativa de gestão da produção naquele momento. Todavia, a guerra civil trouxe necessidades o que fez com que certas características tayloristas como a centralização, a disciplina no trabalho e a supervisão fossem acentuadas. E foi assim que o "*taylorismo soviétic*o" se tornou "*cada vez mais taylorismo e menos de acordo com o discurso leninista soviético*".[650]

Outra digressão que se julga importante é dizer que "*também Trotsky, um dos mais importantes estrategistas da Revolução Russa, nos primeiros momentos da economia pós-revolucionária, utilizou os mesmos métodos tayloristas para gerir e otimizar a produção junto aos operários*". E a exemplo das críticas realizadas por Bruno Trentin, Roberto Heloani observa muito bem que "*a principal característica desse período foi a absorção dos sindicatos pelo Estado, ou seja, a centralização das decisões, a ampliação da jornada de trabalho e o controle disciplinar sobre os trabalhadores*".[651]

Além do exposto, chama a atenção desta autora ainda o fato de que na URSS, em torno dos anos 1930 ocorreu um outro movimento que objetivava a difusão da disciplina no trabalho. Trata-se do stakhanovismo.

> Alexei Stakhanov era um operário da mina de carvão Irmino, cuja produção diária média era de 250 toneladas por turma de 22 homens em dias de 6 horas (11 toneladas por operário). Segundo o governo soviético, na noite de 30 para 31 de agosto de 1935, esse operário-padrão conseguiu obter, sem a ajuda de seus colegas, 102 toneladas. Posteriormente Stakhanov ultrapassa seu próprio recorde, alcançando sucessivamente 175 e 225 toneladas. Esse trabalho correspondia ao serviço de 20 camaradas operários!!! Foi algo tão surpreendente que o governo soviético lançou o movimento de excelência no trabalho, que tem início em 1936, com o objetivo de aumentar o rendimento do trabalho operário mediante simplificações das operações e ritmo mais acelerado. O stakhanovismo, ao contrário de outras correntes, não tem princípios e normas experimentalmente deduzidos e com características científicas; simplesmente incentiva o trabalhador a procurar aumentar a eficiência e a eficácia de seu trabalho, por sua livre vontade. No entanto, esse movimento incentivador à aceleração do trabalho na União Soviética não obteve o resultado esperado: ainda em 1936 aumentam nas fábricas os casos de sabotagem e abandono. Ocorre, então, o naufrágio desse taylorismo soviético e do comunismo de guerra, pois a disciplina no trabalho não havia sido eficazmente equacionada pela burocracia soviética.[652]

---

[650] HELOANI, Roberto. *Gestão e Organização no Capitalismo Globalizado*: *história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. 1ª Ed. 3ª. reimpr. São Paulo: Atlas, 2010, p.47.
[651] HELOANI, Roberto. *Gestão e Organização no Capitalismo Globalizado*: *história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. 1ª Ed. 3ª. reimpr. São Paulo: Atlas, 2010, p.48.
[652] HELOANI, Roberto. *Gestão e Organização no Capitalismo Globalizado*: *história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. 1ª Ed. 3ª. reimpr. São Paulo: Atlas, 2010, p.72-73.

Tudo isto serviu para mostrar o quanto estas formas científicas de administrar o trabalho seduziram as sociedades as mais diversas e em diferentes momentos. E foi assim que se chegou à situação que se vive atualmente. A adoção de métodos de gestão científicos americanos e japoneses como taylorismo, fordismo, fayolismo, *just in time*, *kaizen* (melhoria contínua), 5s, dentre diversos outros)[653] misturada a um ideal atual de comportamento no trabalho, que é basicamente o sujeito ser altamente competitivo e individualista, levou as relações mais básicas sobre as quais o equilíbrio psíquico se baseia à ruina. A meritocracia, da qual se fala tanto hoje, nada mais é do que uma forma de valorizar aquele que – por diversas razões que vão desde ausência de escrúpulos ao medo da solidão[654] – decide se lançar no jogo de tudo ou nada que se tornou a busca hodierna por um bônus numa organização.

Desta forma, Dejours teoriza sobre o fato de não ser possível se falar em saúde mental no trabalho sem pressupor um exercício de democracia, de convivência e de solidariedade no trabalho. Para o autor, isto seria, inclusive, a própria alma do trabalho. Ele reforça a ideia de que momentos de descontração são importantes.

> Ademais, pode-se mostrar que, nas ligações informais da convivência ordinária nos locais de trabalho, assiste-se ao encontro não apenas dos colegas, mas ainda dos chefes. Nas salas do corpo técnico do serviço hospitalar, por exemplo, os enfermeiros estão lado a lado com os auxiliares da enfermagem, com os residentes e mesmo, quando a convivência é forte e a cooperação prospera, com o chefe do serviço e seu assistente. Todos dividem o espaço para o cafezinho e trocam brincadeiras, chacotas e são, um a um, objeto da zombaria coletiva. Este ponto merece destaque: as ligações de cooperação não são apenas ligações horizontais. São também verticais. A cooperação vertical no sentido da hierarquia é sempre tão importante quanto as regras da arte o são para a cooperação horizontal. O exercício do comando, da dominação e da hierarquia deve consentir certos compromissos que os subordinados arrancam do chefe. Essa é a razão de as ligações de cooperação não serem apenas ligações de civilidade, são ligações construídas a partir da negociação das relações de poder. As ligações formadas pela deontologia do fazer não são apenas ligações sociais entre indivíduos, são relações sociais perpassadas pela dominação e pela negociação temperada pelas relações de força e de poder.[655]

---

[653] A respeito de todos estes métodos cf. HELOANI, Roberto. *Gestão e Organização no Capitalismo Globalizado*: *história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. 1ª Ed. 3ª. reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

[654] "O medo da solidão é aqui o medo de se encontrar privado de reconhecimento. Essa situação é perigosa no plano psicológico para todo ser humano. E não se trata de uma situação excepcional. É o caso de todos aqueles que estão privados de um emprego, dos que são lançados ao ostracismo ou que são discriminados, das vítimas do racismo, da injustiçaa, da humilhação, do desprezo, é o caso para todos que se encontram em uma posição de *paria,* os privados precisamente de pertencimento e sobretudo de solidariedade. O medo da solidão é compreensível e justificado. Mas a impossibilidade de lidar com essa solidão e de suportar a privação de reconhecimento é também uma vulnerabilidade que pode tornar o indivíduo um vassalo, um ser submisso e um oportunista prestes a trair o sentido moral e os valores para evitar a desestabilização psíquica e o medo. O medo da solidão; é necessário avaliar suas consequências morais e políticas: ele pode ser o principal propulsor psíquico da servidão voluntária e da disposição em participar do mal". DEJOURS, Christophe. *Trabalho Vivo, Tomo II, Trabalho e Emancipação*. Brasília: Paralelo 15, 2015, p.119-120.

[655] DEJOURS, Christophe. *Trabalho Vivo, Tomo II, Trabalho e Emancipação*. Brasília: Paralelo 15, 2015, p.97.

Dejours critica, neste sentido o fato de "*os espaços de convivência serem proibidos nas organizações atuais*". As raízes de uma organização do trabalho avessa à cooperação repousa numa doutrina neoliberal, defendida por teóricos como Milton Friedman. O autor afirma que os defensores do neoliberalismo ganharam a batalha, pois, depois da era Thatcher e Reagan, o neoliberalismo foi adotado praticamente no mundo inteiro. E o sistema liberal não quer a democracia e a cooperação: não há coletivo, mas tão somente indivíduos. Cada um deve ser avaliado individualmente, cada um tem que ter a sua *performance*. [656]

Nesta esteira, o poder estaria nas mãos dos *gestionnaires* (gestores), que proíbem a cooperação. Os gestores atuais não conhecem da técnica, dos processos, conhecem apenas de *management* e isto traz consequências para o trabalho. Os gestores atuais não querem saber sobre as regras de trabalho, sobre o modo como o trabalho é ou deixa de ser realizado. Querem números. Os técnicos que gerenciavam o trabalho no passado perderam poder para os gestores, para o *management*, que desconhece a técnica e a realidade do trabalho.

O sistema neoliberal de gestão estaria na causa do aparecimento dos suicídios que antes não existiam e hoje estão cada vez mais frequentes, e precisamente relacionados às mudanças na organização do trabalho. Uma destas mudanças diz respeito precisamente às formas de comunicação nas organizações, tendo em vista que as relações e a comunicação são reduzidas a um mínimo possível. Quando, como um último recurso, a comunicação se mostra necessária, ela é realizada de forma eletrônica, exclusivamente por e-mails. Os colegas de trabalho evitam colocar-se frente a frente. Até as conversas telefônicas têm sido abandonadas. E mesmo quando dois colegas se sentam em proximidade não é infrequente que a comunicação não aconteça de outra forma que não seja eletrônica.

> Quer se trate de questionamentos, pedidos de informação, transmissão de ordens ou notas técnicas, a comunicação funciona sobretudo como sistema de rastreamento. Um dispositivo que permite, em caso de parilisa da cooperação e de situação disfuncional, provar que não somos os responsáveis pela eventual ocorrência danosa, uma vez que o pedido de informação, a comunicação ou a nota foi bem enviada sem, contudo, merecer a devida atenção. Em um grau cada ve mais estratégico da cooperação reduzida à procura de compatibilidades, se é levado insensivelmente a se proteger dos riscos de punição não apenas conservando com cuidado o histórico das mensagens remetidas e recebidas, mas procurando, de forma sistemática, a mais ampla "cobertura". Isso consiste em transferir a mensagem que se emite em intenção de um destinatário preciso,

[656] DEJOURS, Christophe. *Sofrimento no trabalho hoje: possibilidades de intervenção e resistência*. Conferência proferida na VII Jornada SEVREST-SANTOS. Instituto Saúde e Sociedade, UNIFESP, Campus Baixada Santista, Santos-SP, 14 ago. 2015.

> replicando-a e difundindo-a de forma ampla [com cópia para todos]. Assim, o agente que emite sua mensagem: livra-se de toda a responsabilidade em caso de disfunção da cooperação; convoca a responsabilidade dos destinatários e, eventualmente a de outros colegas, na via hierárquica que ficam também implicados.[657]

Nesta esteira, Dejours alerta seu leitor para o fato de que todos os envolvidos se reduzem a ordenadores de tarefas para os demais, de modo que a primeira consequência disto seria um aumento considerável na carga de trabalho, uma vez que acontece uma grande dispersão em relação à tarefa principal. Aqueles que estão inseridos em organizações na atualidade então estão tomados por um trabalho hercúleo que é "*tomar conhecimento de toda a correspondência eletrônica que a máquina lhe impõe*". Isto sem falar nas necessárias interrupções que mensagens com alta prioridade, urgentes ou urgentíssimas demandam. "*O aumento da carga de trabalho leva às patologias da sobrecarga*[658] *e a uma ampliação do medo de não se conseguir gerir os constrangimentos que desorganizam e complicam invariavelmente a atividade de cada assalariado*".[659]

"*Assim, grande número de trabalhadores passam a consumir remédios e psicoestimulantes para fazer frente ao esgotamento, enquanto de forma simultânea, trabalhando até horas impossíveis no computador de casa, são acometidos de perturbações do sono*". Desta maneira, as relações humanas se tornam rarefeitas e empobrecidas, considerando-se que a cooperação no trabalho se dá apenas em termos técnicos. Esta cooperação que se desenvolve sob o regime do medo faz com que a convivência não possa resistir fazendo os espaços formais desaparecerem. Neste contexto, a "patologia da solidão e a desolação"[660] cercam o sujeito o que se traduz, em termos concretos, que em caso de ruptura de laços, ou mesmo de grandes dificuldades o sujeito que falha não pode contar com ninguém.[661]

> Quando um sujeito em sobrecarga crônica, exacerbado e em estado de esgotamento psíquico, que já aborreceu os seus familiares e próximos com suas

---

[657] DEJOURS, Christophe. *Trabalho Vivo, Tomo II, Trabalho e Emancipação*. Brasília: Paralelo 15, 2015, p.90.
[658] Sobre as patologias de sobrecarga associadas ao trabalho cf. BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. São Paulo: LTR, 2015, p.69-80.
[659] DEJOURS, Christophe. *Trabalho Vivo, Tomo II, Trabalho e Emancipação*. Brasília: Paralelo 15, 2015, p.90-91.
[660] "As patologias do assédio são, antes de tudo, patologias do isolamento ou da solidão. O autor recorre ao termo '*désolation'*, no sentido que lhe é conferido por Hannah Arendt, quando refletia sobre o sistema totalitário. Quando introduziu a noção de solidão, Hannah Arendt pretendeu distingui-la da ideia de isolamento. Portanto, em sua obra, o isolamento e a solidão não são a mesma coisa […] o isolamento se refere ao terreno politico da vida, caracterizando-se, por vezes, por uma necessidade de estar só, de pensar, de refletir, de deliberar, ou mesmo de agir, A seu turno, a solidão de refere à vida humana como um todo impregnada pela atenuação das reações de indignação, de cólera, e de mobilização coletiva para a ação em prol da solidariedade e da justiça". BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador.* São Paulo: LTr, 2015, p.89.
[661] DEJOURS, Christophe. *Trabalho Vivo, Tomo II, Trabalho e Emancipação*. Brasília: Paralelo 15, 2015, p.91.

> reclamações e sua irritabilidade, quando ele entra de cabeça nessa situação com o sentimento de absoluta impotência, convencido de não mais poder contar com qualquer ajuda, experimenta a angústia na solidão radical, apresenta-se como vítima ideal a um impulso radical que pode leva-lo a um gesto suicidário. Em uma sala de controle de uma indústria química, o caso de um operador de processo, depois de ter constelado de *Post-it* sua escrivaninha, sua sala de trabalho e todos os quadros de aviso, suicida-se. Em uma indústria produtora de *softwares*, um engenheiro envia mensagens de angústia para toda a empresa, com um claro pedido de ajuda para a operação de um *software* que ele nao consegue dominar. O silêncio que responde ao seu apelo dias seguidos leva-o ao suicídio.[662]

Como antídoto para as situações descritas, o pesquisador defende ser necessário reabilitar a cooperação que um dia já existiu, mas alerta que cada um de nós precisa se engajar nestes processos.

> A cooperação fundada sobre acordos normativos e regras de trabalho passa por uma atividade deôntica cujos objetivos são de libertar-se pelo menos de forma parcial, da dominação, para reapropriar-se individual e coletivamente de uma parte de autonomia, não apenas pelo gosto da liberdade, da transgressão ou da indisciplina, mas porque esta margem de autonomia é indispensável para o exercício da inteligência, para formação das habilidades e do prazer da "subversão *poiética*" (cf. Tomo I, capítulo primeiro). (...) As ligações que se estabelecem entre os membros de uma equipe, de uma instituição ou de uma empresa não revelam tão só os vínculos sociais. Vão bem além: são antes ligações de civilidade; mas também e sobretudo são sempre ligações estabelecidas e conquistadas na luta. Essas ligações não são estabelecidas do exterior. São construídas coletivamente *contra* alguma coisa: contra as ordens que compõem a injunção de trabalhar junto, contra a coordenação. Este ponto é essencial.[663]

Dejours revela que "*pesquisas e intervenções estão em curso (...) e parecem capazes de abrir uma via alternativa aos métodos devastadores da avaliação individual (quantitativa e objetiva) dos desempenhos*". No entanto, seria "*ainda demasiado cedo para apresentar as conclusões*". A título indicativo, o autor apresenta algumas publicações[664].[665]

> Um dos pontos fundamentais para transformar sofrimento em prazer é o reconhecimento, que vem do julgamento do trabalho e não da pessoa. Há dois tipos de julgamento – o de utilidade (em que se reconhece a utilidade econômica, social ou técnica da contribuição própria do trabalhador) e o de beleza (aquele proferido pelos que conhecem a fundo o trabalho, os colegas, os pares, que

---

[662] DEJOURS, Christophe. *Trabalho Vivo, Tomo II, Trabalho e Emancipação*. Brasília: Paralelo 15, 2015, p.91.
[663] DEJOURS, Christophe. *Trabalho Vivo, Tomo II, Trabalho e Emancipação*. Brasília: Paralelo 15, 2015, p.96-97.
[664] DEJOURS, Christophe. Le soin en psychiatrie, entre souffrance et plaisir. *In*: CHILLAND, Colette; BONNET, Clement; BRACONNIER, Alain. *Le souci de l'humain: un défi pour la psychiatrie*. Toulouse: Éditions Érès, p.399-418; DU TERTRE, Christien. Services immateriels et relationnels: intensité du travail et santé. *Activités*, nº 2, 2008.
[665] DEJOURS, Christophe. *Trabalho Vivo, Tomo II, Trabalho e Emancipação*. Brasília: Paralelo 15, 2015, p.94.

possibilita um retorno de pertencimento a um coletivo, a um ofício, a uma comunidade).[666]

"*Também é preciso considerar a dimensão política do trabalho, que continua central nos dias atuais. O poder e a organização precisam ser repensados a partir dessas sugestões que vêm debaixo*"[667]. Os trabalhadores eles mesmos têm algo a contribuir dentro de uma nova forma de democracia para o trabalho, sendo importante a criação destes espaços de escuta. De toda forma, é patente que, na teoria dejouriana, a cooperação aparece como um antídoto para problemas de saúde mental no trabalho. O fortalecimento do coletivo e da solidariedade entre os trabalhadores é, na opinião deste autor, a melhor forma para prevenir problemas de saúde mental relacionados ao trabalho e reverter a tragédia que se vive atualmente na maior parte das organizações.[668]

3.2 Como retirar da invisibilidade os fatores de riscos psicossociais no trabalho? Dez sugestões concretas para o contexto brasileiro.

3.2.1 Requalificar o sofrimento

Em primeiro lugar, retirar estes fatores de risco da invisibilidade se mostra necessário, uma vez que sua existência massiva nos ambientes de trabalho de forma naturalizada é algo que impede a qualificação do sofrimento por eles acarretado. Este trabalho e outros publicados por esta autora sobre temas correlatos buscam jogar luz sobre um problema que atualmente ostenta proporções pandêmicas. O trabalho de entidades sindicais, do Ministério Público do Trabalho e de acadêmicos que se debruçam sobre o tema deve se intensificar. Nunca foi tão importante falar sobre este tema. A seguir, passam-se a mencionar outras sugestões que apareceram como respostas para problemas discutidos ao longo desta pesquisa.

3.2.2 Voltar o olhar para a organização do trabalho

Os riscos psicossociais no trabalho, enquanto riscos crescentes em intensidade e importância se apresentam como riscos emergentes. Sabe-se que eles estão "*em íntima relação com as políticas*

---

[666] FUNDACENTRO. *Trabalho possibilita a transformação de si*. 21 ago. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/6K5E7f>. Aceso em 17 dez. 2016.
[667] FUNDACENTRO. *Trabalho possibilita a transformação de si*. 21 ago. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/6K5E7f>. Aceso em 17 dez. 2016.
[668] DEJOURS, Christophe. *Sofrimento no trabalho hoje: possibilidades de intervenção e resistência*. Conferência proferida na VII Jornada SEVREST-SANTOS. Instituto Saúde e Sociedade, UNIFESP, Campus Baixada Santista, Santos-SP, 14 ago. 2015.

de gestão e com a cultura organizacional, constituindo 'riscos não visíveis' que afetam a saúde e a existência de homens e mulheres".[669] Retirar o foco do sujeito que sofre e voltar o olhar para a organização do trabalho talvez seja uma das mais básicas, mas ainda necessária medida a ser perseguida por todos os atores envolvidos com o tema. Atualmente, o olhar para o enfrentamento individual do *stress* torna o encaminhamento adequado dos problemas de saúde mental algo ainda mais distante.

3.2.3 Mudar a competência para apreciar conflitos nas relações de trabalho de servidores públicos estatutários

Esforços devem ser empreendidos pelos sindicatos de servidores públicos no sentido de provocar o Supremo Tribunal Federal para que mude sua interpretação acerca da competência da Justiça do Trabalho, no sentido de que esta não seja mais restritiva e possa abarcar os conflitos resultantes das relações de trabalho de servidores públicos estatutários.

3.2.4 Sensibilizar atores importantes

Capacitar juízes para lidar com os temas relacionados aos riscos psicossociais no trabalho não é uma medida que se mostra apenas importante. Na verdade, trata-se de uma medida urgente, uma vez que a maior parte das situações problemáticas envolvendo estas questões acaba sendo submetida à apreciação do Poder Judiciário. Sendo assim, se os magistrados não estão preparados, a evolução no enfrentamento do tema fica paralisada, inexistindo válvula de escape para os que sofrem.

Valem ser citados nesse sentido os cursos realizados para capacitar procuradores pela Escola Superior do Ministério Público da União como um excelente exemplo que deveria ser seguido pela Escolas da Magistratura em todo o país. A capacitação de auditores-fiscais do trabalho também se mostra medida sobremaneira importante porque as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego nos estados brasileiros arquivam a maior parte das denúncias referentes a este

[669] BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Assédio moral nas relações sociais no âmbito das instituições públicas. *In*: GEDIEL, José Antônio Peres; SILVA, Eduardo Faria; ZANIN, Fernanda; MELLO, Lawrence Estivalet de (Orgs). *Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública*. Curitiba: Kairós Edições, 2015, p.151.

tema por falta de pessoal capacitado ou interesse institucional em atuar nesta seara. Por fim, a capacitação de procuradores do trabalho, já em curso, deve ser mantida e ampliada.

3.2.5 Aprimorar a realização de perícias médicas em saúde mental

Os médicos peritos que atuam tanto junto ao INSS, quanto os que atuam como auxiliares na Justiça do Trabalho precisam ser capacitados de forma urgente, uma vez que a falta de conhecimentos adequados sobre o tema dos riscos psicossociais no trabalho tem acarretado distorções e injustiças.

3.2.6 Conceber um novo modelo para emissão de CATs: "a raposa não pode mais tomar conta do galinheiro"

É preciso ter em mente a necessidade de se problematizar em nível nacional o atual modelo legal de emissão de Comunicações de Acidente de Trabalho previsto na Lei nº 8.213/91. Isto porque a legislação deixa a cargo do empregador esta comunicação o que tem levado ao quadro gravíssimo de subnotificação e invisibilidade dos adoecimentos relacionados ao trabalho.

3.2.7 Reconhecer o suicídio como acidente do trabalho

O suicídio se constitui não apenas como uma tragédia no âmbito pessoal, mas um sério problema de saúde pública, tendo aumentado, em termos globais, 60% nos últimos 40 anos. Com base em dados da Organização Mundial da Saúde, em 2003, ocorreu um caso a cada 35 segundos. Estima-se que o número de tentativas de suicídio supere o número de casos consumados em 10 vezes.

Em torno de 15 a 25% das pessoas com histórico de tentativa vão tentar novamente no ano seguinte e 10% das que tentam conseguem efetivamente consumar o ato nos próximos dez anos. Autópsias psicológicas permitem o estabelecimento de um nexo de causalidade diferido com os suicídios quando estes foram, em alguma medida, causados pelo trabalho. Nesse sentido, os suicídios causados pelo trabalho precisam ter tratamento jurídico de Acidente de Trabalho fatal, para todos os efeitos.[670]

[670] Um guia prático sobre como fazer um suicídio ser reconhecido como acidente de trabalho foi elaborado pelo ergonomista François Daniellou. Sua última versão, atualizada em 2015, está disponível para consulta *online.*

3.2.8 Remanejar currículos

É preciso formar pesquisadores e professores capazes de remanejar o currículo atual de escolas de engenharia, administração, economia. Os gestores que saem da faculdade atualmente aprendem exatamente a colocar em prática as formas de organização do trabalho deletérias cujos péssimos resultados em termos humanos não são nenhuma fatalidade, mas tão somente um corolário de sua utilização massiva. É preciso mudar a formação dos gestores.

3.2.9 Responsabilizar também os gestores

Além da responsabilização das organizações pelos males que causam aos seus empregados, acredita-se ser necessário responsabilizar os dirigentes de empresas (diretores) pelas políticas implantadas que resultem em adoecimentos e suicídios. Para fazer evoluir em profundidade os princípios e os métodos de gerenciamento e direção os dirigentes não podem se isentar da responsabilidade em relação aos impactos que suas atitudes tiveram na sociedade através da organização do trabalho por eles implementada.

3.2.10 Uma Norma Regulamentadora sobre os Riscos Psicossociais no Trabalho

Atualmente, existem na legislação brasileira preceitos legais mais do que suficientes para que o Ministério do Trabalho possa elaborar uma norma regulamentadora relacionada ao tema dos riscos psicossociais no trabalho. A Constituição Federal, as convenções da OIT que já foram ratificadas, os dispositivos da CLT sobre saúde do trabalhador, os dispositivos do Código Penal sobre constrangimento ilegal, assédio sexual, a própria NR 17 – que fala sobre organização do trabalho e a necessidade de esta estar adaptada às características psicofisiológicas dos trabalhadores – além da legislação esparsa sobre discriminação (Lei nº 9.029/95) já permitem o nascimento de uma Norma Regulamentadora que venha, ao menos em alguma medida, dar conta destes temas.

3.3 Uma proposta de Norma Regulamentadora sobre os Riscos Psicossociais no Trabalho

---

DANIELLOU, François. *Faire reconnaître un suicide comme accident du travail*. Guide pratique pour les ayants droit. 2 mai. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/ByppxD>. Acesso em 13 dez. 2016.

O juspositivismo ou positivismo jurídico é uma forma de pensar os fenômenos jurídicos que influencia bastante o contexto brasileiro. Talvez em qualquer situação uma norma tenha valor, mas em nosso contexto isto é especialmente verdade e importante. Dessa forma, um esforço regulamentar tem lugar privilegiado, em nossa visão, no que diz respeito à concepção de um sistema jurídico preventivo em saúde mental do trabalhador. Longe de esgotar as estratégias que fazem parte de um aparato preventivo, uma regulamentação se mostra talvez como um ponto de partida, em um país que nunca de fato tomou o tema para si.

A proposta que ora se empreende, está alinhada com a linha de pesquisa do Doutorado em Direito Político e Econômico denominada "Limites Jurídicos ao Abuso do Poder Econômico" e tem a pretensão de ser um ponto de partida para discussões que venham a tratar de um esforço regulamentar neste sentido.

3.3.1.1 "NR XX – Prevenção dos Fatores de Risco Psicossociais no Trabalho"

XX.1 Do objetivo e campo de aplicação

XX.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR tem por finalidade estabelecer as diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores ante os fatores de riscos psicossociais no trabalho em todos os estabelecimentos públicos e privados.

XX. 1.2 Para fins de aplicação desta norma entendem-se por fatores de risco psicossociais no trabalho aqueles que, presentes no local ou condição em que se realiza o trabalho, trazem ou podem trazer danos à saúde mental do trabalhador, a exemplo de:

a) intensificação do ritmo de trabalho além da capacidade do trabalhador;
b) sobrejornada abusiva de trabalho;
c) trabalho em turnos;
d) precarização das relações trabalho;
e) vulnerabilidade em razão de sexo, idade, deficiência ou outros fatores;
f) trabalho isolado;
g) discriminação;
h) falta de proteção à saúde e a segurança no trabalho;
i) exigências emocionais elevadas no trabalho;
j) obstáculos à conciliação entre a vida profissional e a vida privada;

k) exposição à violência em razão do trabalho;
l) constrangimentos indevidos;
m) agressão ou assédio moral;
n) assédio sexual;
o) agentes químicos comprovadamente desencadeadores de transtornos mentais não orgânicos relacionados ao trabalho.

XX.2 Da Promoção da saúde mental

XX.2.1 As empresas com mais de 30 empregados deverão possuir um Programa de promoção da saúde mental, elaborado por profissional habilitado, com a participação da CIPA e do SESMT, onde houver, com a finalidade de prevenção e eliminação dos riscos psicossociais possíveis de serem eliminados do ambiente de trabalho e atenuação para níveis aceitáveis dos riscos psicossociais que não possam ser eliminados.

XX.2.1.1 O profissional habilitado, empregado ou não, deverá ter graduação universitária, experiência em ações de promoção da saúde e conhecimento do ambiente e organização de trabalho da empresa, devendo registrar sua responsabilidade técnica pelo programa junto ao respectivo conselho de fiscalização profissional, limitada a quatro empresas com até 500 empregados e duas empresas com mais de 500 empregados.

XX.2.1.2 O Programa deve incluir:

a) a melhoria da forma como o trabalho está organizado, a exemplo de horários de trabalho flexíveis; locais de trabalho flexíveis, como o trabalho a partir de casa; possibilidades de aprendizagem e treinamento, rotatividade e ampliação de tarefas;
b) medidas apropriadas de inclusão de trabalhadores com deficiência ou reabilitados;
c) medidas apropriadas de inclusão de aprendizes;
d) a melhoria da forma como o trabalho está organizado, mediante, por exemplo, o incentivo ao apoio por parte de colegas;
e) a participação dos trabalhadores no processo de melhoria do ambiente e processo de trabalho;
f) quando houver programa de alimentação, a garantia de atendimento a padrões nutricionais adequados;

g) o incentivo aos trabalhadores para participarem espontaneamente em atividades saudáveis, mediante, por exemplo, prática de esportes;
h) o incentivo ao desenvolvimento pessoal mediante cursos sobre competências sociais, por exemplo, como enfrentar o estresse e apoio aos trabalhadores que decidirem deixar de fumar;
i) disponibilizar apoio confidencial e informação sobre o álcool e as drogas;
j) estimular a busca por serviços públicos de aconselhamento e testagem voluntária para HIV e Aids;
k) disponibilizar, sob os cuidados da CIPA, um "livro de anotações", com folhas sequencialmente numeradas, no qual qualquer um dos trabalhadores poderá fazer anotações, identificando-se ou não, apontando fatores de risco à sua saúde ou sugestões de melhoria, devendo a CIPA analisar as anotações existentes na sua reunião mensal e propor encaminhamentos;
l) aplicação das medidas relacionadas previstas em outras normas regulamentadoras, inclusive na norma regulamentadora 17 e seus anexos.

XX.2.1.3. O Programa deve incluir ações de mitigação dos danos relacionados aos fatores identificados, inclusive outros tipos de violência relacionada ao trabalho.

XX.3 Da Prevenção de Constrangimentos no Local de Trabalho

XX.3.1. Cabe aos empregadores adotar medidas para prevenir e coibir práticas de agressão ou assédio moral por parte de superiores hierárquicos ou entre colegas de trabalho em relação a qualquer dos seus empregados, tais como:

a) medidas destinadas a excluir uma pessoa de uma atividade profissional;
b) ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal e profissional sem razão;
c) manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de criação ou disseminação de rumores e ridicularização;
d) abuso de poder através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou a atribuição de tarefas impossíveis;
e) controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa;
f) estimular a discriminação entre os sadios e os adoecidos.

XX.3.2 Cabe aos trabalhadores registrar no “livro de anotações” observações e sugestões de melhoria relacionadas com fatores de risco psicossociais presentes no meio ambiente do trabalho e que representam ameaça à saúde dos trabalhadores, em especial no que se refere aos fatores tratados nesta norma.

XX.3.3 Cabe aos empregadores adotar medidas para prevenir e coibir o ilícito trabalhista de assédio sexual por parte de superiores hierárquicos ou entre colegas de trabalho em relação a qualquer dos seus empregados, tais como:

a) chantagear a vítima com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual;
b) intimidar a vítima através de abuso verbal ou físico com o objetivo de violar sua liberdade sexual ou seu direito de recusa.

XX.3.4 Cabe aos empregadores adotar medidas para prevenir e coibir práticas de lesão à imagem e à honra por parte de superiores hierárquicos ou entre colegas de trabalho em relação a qualquer dos seus empregados, tais como:

a) ofensas raciais ou relacionadas à procedência regional ou nacional;
b) ofensas relacionadas ao aspecto físico;
c) ofensas relacionadas ao seu desempenho profissional;
d) imputação falsa de prática de crime;
e) controles abusivos relacionados ao uso de banheiros;
f) obrigar a utilização de vestimentas ou adereços que exponham ao ridículo;
g) exigir que pratique em favor da empresa ato contrário à ética profissional e prejudicial ao direito de terceiros;
h) divulgar informações confidenciais sobre aspectos da vida pessoal do trabalhador, como diagnósticos médicos, sorologia real ou suposta de HIV e Aids ou de outros agravos à saúde que tragam consigo estigma social.

XX.3.5 Cabe aos empregadores adotar medidas para prevenir e coibir práticas de lesão à intimidade por parte de superiores hierárquicos ou entre colegas de trabalho em relação a qualquer dos seus empregados, tais como:

a) trabalho vigiado ou monitorado sem conhecimento prévio do trabalhador;

b) câmara de vigilância em locais que expõem a intimidade dos empregados, como banheiros ou vestiários;
c) monitoramento de correio eletrônico pessoal;
d) gravação ou interceptação de conversas telefônicas pessoais;
e) revista que exija desnudamento parcial ou completo e contato físico com o corpo;
f) utilização de polígrafo e outros meios eletrônicos abusivos no decorrer de processos de seleção e avaliação.

XX.4 Prevenção da Discriminação

XX.4.1 Cabe aos empregadores adotar medidas para prevenir e coibir práticas discriminatórias por parte de superiores hierárquicos ou entre colegas de trabalho em relação a qualquer dos seus empregados, tais como:

a) publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à raça, situação familiar ou qualquer outro fator de discriminação, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
b) recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão do sexo, idade, raça, situação familiar, estado de gravidez, ou qualquer outro fator de discriminação, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
c) considerar o sexo, a idade, a raça, situação familiar ou qualquer outro fator de discriminação como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidade de ascensão profissional;
d) exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, ou sorologia para HIV nos exames ocupacionais pré-admissional, periódico, de retorno à função ou demissional;
e) impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado sorológico ou de gravidez, real ou suposto;
f) impedir o acesso, manutenção, progressão e tratamento igualitários em razão de condição real ou presumida de infecção por HIV ou qualquer outro agravo que traga ou possa trazer estigma social.

XX.5 Da Prevenção e Redução de Danos às Vítimas de Violência Relacionada ao Trabalho

XX.5.1 Complementarmente às medidas de ordem pública, os empregadores devem organizar planos de segurança para seu estabelecimento, respeitadas as regras contidas nas normas federais relacionadas à segurança privada, com enfoque na proteção da vida e saúde dos seus empregados, para que não sejam vítimas de atos violentos, a exemplo de assaltos e sequestros no exercício das suas atividades laborais ou em razão do seu trabalho.

XX.5.1.2 Ainda que não consumado, qualquer ato de violência deve ser motivo de revisão das medidas de segurança existentes, visando ampliar a proteção à segurança e à vida dos trabalhadores.

XX.5.1.3 O empregador deve sempre registrar os atos de violência junto à autoridade policial através de Boletim de Ocorrência, de forma a contribuir com as ações repressivas do Estado.

XX.5.1.4 Quando da ocorrência de um ato de violência sofrido ou tentado contra os seus empregados, o empregador deve considerar prioridade a avaliação psicológica dos trabalhadores expostos, empregados e outros trabalhadores postos a seu serviço, assegurando a assistência e monitorando qualquer agravo à saúde física ou mental.

XX.5.1.5 Quando o assalto ou sequestro atingir a família do trabalhador, a empresa providenciará o encaminhamento dos seus dependentes à assistência médica e psicológica.

XX.5.1.6 Após assaltos ou sequestros consumados, caracterizado o transtorno de estresse pós-traumático, havendo indicação médica e consentimento informado do empregado, a empresa que tenha mais de um estabelecimento apresentará alternativas de mudança de local de trabalho.

XX.5.1.7 O empregador não descontará do empregado o tempo perdido de trabalho em razão da violência sofrida.

XX.5.1.8 O empregador assumirá a responsabilidade por prejuízos materiais e pessoais sofridos em consequência de assalto ou de sequestro que atinja ou vise a atingir o seu patrimônio, salvo quando houver dolo comprovado do empregado.

XX.5.1.9 Os estabelecimentos financeiros não devem atribuir a seus empregados a guarda de chaves dos cofres, nem devem atribuir a seus empregados o transporte de numerário entre um estabelecimento e outro.

XX.6 Do Reconhecimento e Notificação de Agravos

XX.6.1 Todo agravo à saúde relacionado ao trabalho deve ser investigado de modo a ser prevenida sua ocorrência ou agravamento.

XX.6.1.1 A notificação de casos de acidentes e doenças do trabalho através de Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) é obrigação do empregador e uma forma de prevenir riscos à saúde mental resultantes do conflito gerado pela negativa de reconhecimento da situação de sofrimento do trabalhador.

XX.6.1.2 A empresa encaminhará cópia da CAT ao Centro de Referência à Saúde do Trabalhador (Cerest) mais próximo ou a outro serviço de saúde do Sistema Único de Saúde (SUS), para que este analise e proceda a notificação do caso aos sistemas de informação próprios do SUS.

XX.6.2 A empresa deve avaliar as taxas de absenteísmo e presenteísmo visando introduzir melhorias contínuas no ambiente e na organização do trabalho, de modo a promover a saúde dos trabalhadores.

XX.7 Da Reabilitação

XX.7.1 A reinclusão no trabalho do trabalhador que se afastou por motivo de saúde é importante medida de prevenção da saúde.

XX.7.1.1. O empregador deve participar do processo de reabilitação do trabalhador, especialmente daqueles que sofreram agravos relacionados ao trabalho.

XX.7.2 Os trabalhadores que, depois de afastados do trabalho por motivo de saúde, receberam alta médica previdenciária, mas foram considerados inaptos pelo médico do trabalho da empresa, estarão sob a responsabilidade desta enquanto for julgado o recurso ou persistir sua inaptidão.

XX.7.3 O acompanhamento ao trabalhador adoecido deve ser constante durante todas as fases: assistência médica e psicológica, reabilitação física e psicossocial e ações de proteção e prevenção relacionadas aos fatores ocupacionais envolvidos.

XX.8. Glossário

CONCLUSÃO

Jurisprudência é um termo jurídico, que corresponde ao conjunto de decisões, aplicações e interpretações das leis. A obediência à jurisprudência é tradição dos países que seguem a tradição anglo saxônica do Direito (*common law*), como os sistemas jurídicos inglês e americano, e é menos frequente em países que seguem a tradição Romana, como Portugal, Brasil, Espanha, França, apenas para citar alguns exemplos.

O sistema jurídico de enfrentamento aos riscos psicossociais na França se destaca em função dos avanços jurisprudenciais. Por mais estranho que possa parecer, não foi pela via do direito positivo (*civil law*) que o tema dos riscos psicossociais mais avançou naquele país – apesar de existirem, mais do que aqui, avanços legislativos os quais serão objeto de comentários finais adiante. Os progressos jurisprudenciais neste país mencionados seguiam uma direção consistente até novembro de 2015. É precisamente nesta data a jurisprudência da Corte de Cassação sofreu uma inflexão que não se sabe ainda se será definitiva.

O conceito jurisprudencial da "obrigação de segurança como resultado" constituiu, ao longo de diversos anos, uma verdadeira conquista para a saúde do trabalhador francês. Longe de dar conta de todos os problemas, este caminho vinha se mostrando muito auspicioso, sobretudo pelo tratamento coletivo dado a alguns temas como reorganização e mudanças de gestão com impacto nos fatores de risco psicossociais. De fato, examinando o tema da saúde mental e trabalho sob a perspectiva francesa, assiste razão ao pesquisador Loïc Lerouge quando o mesmo diz acreditar não ser necessário legislar sobre os riscos psicossociais naquele país.

A razão para uma tal afirmação fazer sentido repousa no fato de que, caso a "obrigação de segurança como resultado" persista na jurisprudência francesa, o que se delineará, na verdade, é a criação de um forte precedente, quase que com força de lei e que, por possuir este *status*, passará a integrar o corpo legislativo. Esta conclusão apoia-se na premissa de que a reviravolta ocorrida na jurisprudência da Corte de Cassação com o caso Air France venha a se mostrar apenas um caso isolado – ainda que este tenha representado uma ruptura com todo um histórico de decisões em sentido oposto.

E, deve-se dizer, não se trata de qualquer jurisprudência, mas sim de uma jurisprudência que prescreve que o empregador tem como meta o resultado segurança, isto é, tem como obrigação

manter um ambiente livre de riscos. Realmente, olhando esta jurisprudência como norma pode-se dizer que ela seria mesmo muito mais abrangente do que qualquer regulamentação específica sobre os riscos psicossociais no trabalho que venha a prescrever comportamentos a serem observados pelas empresas.

Como visto, a França se orientou em direção à "obrigação de segurança como resultado" a partir de uma leitura feita pelos juízes da Diretiva-Quadro de 1989 tendo sido, por ocasião de um processo relacionado ao amianto que um juiz tomou em 2002 a decisão de reforçar a obrigação de segurança conferindo à mesma um caráter de resultado. Ao mesmo tempo, o mesmo juiz redefiniu a "falta grave" do empregador e facilitou o seu reconhecimento. À luz da Diretiva-Quadro de 1989, o juiz decidiu que, exceto por motivo de força maior, o empregador não poderia ser exonerado de sua responsabilidade mesmo que o trabalhador, de alguma forma tenha concorrido para o risco. Além disso, o reconhecimento da falta grave abre a possibilidade para ao trabalhador de uma reparação complementar pelo prejuízo sofrido para além da indenização padrão[671] que seria, na verdade, insuficiente.

Outra distinção que chama a atenção na França, notadamente quando comparada a países do norte da Europa ou a países como o Japão diz respeito ao fato de algum esforço jurídico ser colocado sobre a prevenção. Observa-se, sobretudo, o princípio geral da adaptação do trabalho ao homem, presente na Diretiva-Quadro de 1989, tal qual ela foi transposta para o Código do Trabalho francês em 1991. Por outro lado, os outros países colocam bastante ênfase sobre a compensação e a reparação.

É verdade que a compensação e a reparação são uma das primeiras e talvez mais óbvias formas de se enfrentar os riscos psicossociais, mas é fato também que estas medidas não interferem em nada na prevenção direta da ocorrência de fatores de riscos psicossociais ligados ao trabalho. O melhor sistema talvez fosse aquele que conseguisse prevenir os riscos psicossociais para evitar se encontrar na situação de ter que reparar os prejuízos por vezes extremamente dramáticos, como ocorreu no caso da empresa France Télecom.

Outro fator que também distingue a França é a maneira pela qual os conflitos de trabalho são solucionados. Com relação principalmente aos países do norte da Europa, é possível dizer que a França soluciona seus conflitos do lado de fora das empresas, defronte a um juiz, uma vez que a

[671] A regra geral na França é de que a reparação de um acidente do trabalho é padronizada e não cobre integralmente o prejuízo corporal sofrido pela vítima.

relação contratual de trabalho terminou. A autocomposição, nos moldes da tentativa brasileira com as Comissões de Conciliação Prévia, não é praticada. É sabido que muitos países do norte da Europa, a exemplo dos escandinavos, colocam ênfase sobre a mediação para solucionar os problemas no âmbito da própria empresa. Isto acaba fazendo com que nestes países, bastante sensibilizados para os problemas de saúde mental no trabalho, acabe existindo pouco contencioso, ao contrário do que ocorre na França e também no Brasil.

A Bélgica adotou em 2002 um conceito de assédio moral bastante próximo ao da França. Mesmo assim, o contencioso judicial neste país permanece relativamente reduzido e produzindo decisões bastante favoráveis aos empregadores. Ao mesmo tempo, observa-se na França uma explosão do contencioso com a produção de decisões bastante favoráveis aos trabalhadores. É interessante notar assim como diferentes abordagens, e diferentes culturas, desembocam em sistemas variados de abordagem da saúde mental do trabalhador, partindo, portanto, de um mesmo texto: a Diretiva-Quadro europeia de 1989.

O contencioso, na verdade, desempenha um papel importante porque representa a capacidade dos atores diversos de se apoderarem do quadro jurídico-normativo existente e leva estas questões para os tribunais. O contencioso é, na verdade, muito solicitado na França como um pano de fundo para a questão da reintegração da pessoa que saiu do trabalho e que precisa ser reintegrada. Falar de riscos psicossociais faz, às vezes, com se esqueça o papel positivo do trabalho para a saúde. Leonardo Wandelli nos lembra que Dejours afirma que o trabalho "*não só pode gerar o pior, em termos de degradação da saúde, de alienação, de reprodução de práticas sociais de violência, de degradação do ambiente, mas também pode gerar o melhor, como mediador privilegiado do desenvolvimento da personalidade, da construção da identidade, da conquista da saúde psíquica, do aprendizado ético e político*".[672]

Assim, quando isto é possível, o retorno ao trabalho deve ser encorajado. Trata-se de uma pista para melhorar o sistema francês, no que concerne à sua capacidade de cuidar dos riscos psicossociais, tratando destas questões desde a sua origem. Se isto não for feito, o problema identificado perdura no local de trabalho. Por exemplo, não é porque numa situação em que o autor de um assédio moral tenha sido punido que o assédio está solucionado, especialmente numa situação de assédio institucional como ocorreu na France Télecom. As medidas de correção devem

[672] WANDELLI, Leonardo. Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. *In*: MACEDO, Katia Barbosa *et al.* (Orgs.). *Organização do trabalho e adoecimento:* uma visão interdisciplinar. Goiânia: Ed. Da PUC Goiás, 2016, p.292.

se constituir de ações voltadas para uma prevenção primária que vai muito além de ações secundárias como punição, reparação e indenização.

No que concerne aos atores instituídos, o CHSCT dispõe de uma competência que lhe permite solicitar a perícia de um especialista, a ser financiada pelo empregador. Esta via permite solucionar certos problemas, mas, nas empresas onde o CHSCT é forte, ou seja, onde a correlação de forças é equilibrada. Esta possibilidade não contempla por exemplo as empresas com mais de 50 trabalhadores[673]. O CHSCT possui também o poder de interpelar judicialmente o empregador que não respeite a saúde e segurança no trabalho.

A ação dos sindicatos pode ainda se dar de forma conjunta ao CHSCT. Os sindicatos têm, na verdade, o direito de ingressar na justiça para defender o interesse coletivo de se beneficiar de condições de trabalho aceitáveis. Estas iniciativas fizeram com que questões importantes chegassem ao poder judiciário e que acórdaos judiciais históricos fossem lavrados como por exemplo no caso SNECMA cuja decisão foi emitida em 5 de março de 2008, no qual uma reorganização proposta pela empresa foi anulada pela *Cour de Cassation*.

O juiz, em nome da saúde, se imiscuiu no poder de direção do empregador para lhe obrigar a renunciar a métodos de organização do trabalho suscetíveis de trazer prejuízo à saúde dos trabalhadores. Os sindicatos possuem, neste sentido, um papel de liderança. A confrontação dos riscos psicossociais por parte destas entidades remete à questão da necessária renovação do papel desempenhado pelos sindicatos, tendo em vista que a crise do sindicalismo é um problema que está presente não apenas na França e no Brasil, mas talvez em vários países.

Na França, a maior parte da economia é composta de empresas que possuem menos de cinquenta empregados. Estas pequenas estruturas são pouco conhecidas do movimento sindical e não conhecem o CHSCT. Neste contexto, o delegado dos trabalhadores possui então um papel essencial pelo fato de dispor de um direito de alerta, desde que exista um atentado a direitos das pessoas, à sua saúde física e mental ou às liberdades individuais dentro da empresa que não seria justificada pela natureza da tarefa a ser cumprida, nem proporcional ao fim pretendido. Cabe chamar a atenção para o direito de alerta para os delegados dos trabalhadores, mas também para o CHSCT. Em matéria de prevenção dos riscos psicossociais no trabalho, essas figuras são

[673] As empresas que possuem menos do que 50 empregados não possuem a obrigação de implementar um CHSCT.

responsáveis pelo equilíbrio na correlação de forças no que diz respeito à saúde e à segurança no trabalho.

Ainda não existem muitos exemplos de casos judiciais que fizeram avançar a jurisprudência quando da atuação do CHSCT ou dos Sindicatos. Mas alguns acórdãos publicados após o ajuizamento de ações pelos sindicatos e por atuação dos CHSCTs certamente fizeram avançar a jurisprudência. É o caso do acórdão emitido pela Corte de Apelações de Paris em 13 de dezembro de 2012, o acórdão da FNAC. Os juízes avaliaram no processo que é preciso levarem conta os riscos psicossociais que são gerados pela implementação de um plano de reorganização.

O caso da "Caisse d'Épargne" foi ainda mais longe porque o juiz aceitou a demanda do sindicato SUD para anular a nova organização do trabalho e considerou, baseando-se sobre os relatórios do CHSCT e do médico do trabalho (que possui igualmente um direito de alerta), que uma organização do trabalho que repousa sobre o um *benchmark* é deletéria para a saúde dos trabalhadores.[674] [675] O acórdão destaca que a Caisse d'Epargne de Rhône-Alpes tomou medidas de melhoria tal qual fora preconizado pelo médico do trabalho, mas que estas medidas não permitiam à empresa se certificar de que os riscos graves destacados pelo próprio médico do trabalho teriam desaparecido. Ficou comprovado que importar modos de organização do trabalho implementados em empresas que não possuem a mesma cultura de trabalho da França pode ser muito mais nefasto do que benéfico para as empresas. O acórdão se coaduna com a ideia de que convém adaptar o trabalho aos trabalhadores, e não o inverso.

De toda maneira, é preciso estar atento ao rumo que a jurisprudência irá tomar nos próximos anos. Isto porque, após anos de julgados no sentido de reiterar a obrigação de segurança como sendo de resultado e não de meios, no caso do julgamento que envolveu a empresa Air France, em 2015, os juízes entenderam de forma diversa. É cedo para tecer ilações sobre os rumos que a jurisprudência francesa irá tomar, no entanto, é preciso refletir a respeito do instituto da obrigação de segurança como resultado quando submetido à prova dos riscos psicossociais no trabalho.

---

[674] CHAMPEAUX, Françoise. Le management rattrapé par le droit. Le TGI de Lyon vient de juger que l'organisation collective de travail basée sur le benchmark compromet gravement la santé des salariés. *Semaine Sociale Lamy*, n°1551, 13 set. 2012. Disponível em: <http://goo.gl/I4ilaC>. Acesso em 17 out. 2015.

[675] SAURIN, Patrick. Organisation du travail: Sud BPCE fait condamner la Caisse d'Epargne de Rhône-Alpes et fait interdire son organisation du travail reposant sur le benchmark. Communiqué de presse du Sud BPCE du 4 septembre 2012. *Mediapart*, 5 set. 2012. Disponível em: <http://goo.gl/gcnTYO>. Acesso em 17 out. 2015.

Ainda no que diz respeito ao plano normativo europeu, é importante ressaltar que a Diretiva-Quadro teve papel extremamente importante para o contexto francês. A França finalmente concluiu a transposição deste diploma para o direito interno e consequentemente a filosofia de prevenir "todos os riscos" com a Lei de Modernização Social de 2002, a qual introduziu no Código do Trabalho uma definição jurídica de assédio moral com um dispositivo especial para combatê-lo. Trata-se de um ponto de inflexão, uma vez que se reconheceu a saúde "física e mental" dos trabalhadores no direito do trabalho francês, o que a partir de então passou a gerar debates e discussões. Até então, mesmo se o Código do Trabalho francês abordasse a "saúde" sob um ângulo global, a prática do direito do trabalho privilegiaria uma abordagem voltada para a saúde física.

Com a Lei de 2002 o empregador passou a ter a obrigação de garantir a saúde física, mas também a saúde mental dos trabalhadores (art. L.4121-1 do Código do Trabalho). Foi necessário introduzir o adjetivo "mental" afim de dizer às empresas que elas não podem escapar de proteger esta esfera e que devem de fato tomar em consideração a saúde dos trabalhadores em todas as suas dimensões.

A dimensão física e mental da saúde foi também introduzida no âmbito das competências do CHSCT [676], do médico do trabalho, no direito de alerta dos delegados dos trabalhadores (representantes destes). A obrigação de execução do contrato de boa fé foi consagrada no Código do Trabalho significando também que as partes devem velar para que sejam oferecidas condições de trabalho aceitáveis. Dessa forma, o ano de 2002 marca verdadeiramente a história do direito à saúde e segurança no trabalho na França na medida que se caracteriza como um divisor de águas no que diz respeito ao reconhecimento da saúde mental no trabalho neste país.

Especificamente em relação ao assédio moral, é válido tecer algumas ponderações finais. Em princípio, o assédio moral remete a uma dimensão individual, interpessoal – e falar do assédio moral não seria o mesmo que falar de riscos psicossociais no trabalho (os quais remetem obrigatoriamente a uma escala coletiva e organizacional), em que pese existir uma inegável relação entre os termos. Em todo caso, os dispositivos pensados em 2002 ultrapassaram o objeto para o qual foram criados. A jurisprudência soube ir além desta dimensão, notadamente pelo jogo de interpretação da obrigação de proteção da saúde física e mental. Ao reconhecer a saúde física e mental, alarga-se o campo da prevenção de riscos no meio ambiente do trabalho. A jurisprudência

[676] Comitê de Higiene, de Segurança e de Condições de Trabalho.

soube então aproveitar textos e se apropriar de dispositivos relativos ao assédio moral para ampliar sua interpretação e alcance.

Ainda sobre o assédio moral, é conveniente registrar que na França foi criada uma lei de assédio moral que passou a integrar o *Code du Travail* (Código do Trabalho francês). No Brasil, não existe uma lei federal que trate do tema. Tampouco o texto da CLT foi alterado para contemplar o instituto. A Lei francesa que introduziu a noção de assédio é de 2002. Em 1998, a francesa Marie-France Hirigoyen fala pela primeira vez em "assédio moral" conceituado este como "*toda conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos ou mensagens que possam atingir a personalidade, a dignidade ou a integridade física de uma pessoa colocando em perigo seu emprego ou degradando o clima de trabalho*".[677]

A partir de então, um grande debate público tem início na França em torno do fenômeno que atingia e incomodava os trabalhadores, mas que eles não vinham sendo capazes de qualificar.[678] Assim, incentivado também pela obrigação de transportar a Diretiva-Quadro emitida pelo Conselho da União Europeia em 27 de novembro de 2000 (a respeito da criação de um quadro geral em favor da igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho), o legislador francês passou a se ocupar desta questão. Dois projetos de lei foram apresentados perante a mesa da Assembleia Nacional francesa.[679] Logo depois, o projeto da Lei de Modernização Social, adotado em 17 de janeiro de 2002 irá consagrar o capítulo IV do Código do Trabalho francês à "Luta contra o assédio moral no trabalho".

A adoção deste texto é uma etapa essencial no desenvolvimento de um dispositivo jurídico que leve em consideração o assédio moral, mas também, em termos mais amplos, relaciona-se à proteção contra os riscos psicossociais como um todo, especialmente porque houve o reconhecimento, no âmbito do Código do Trabalho, da prevenção de atentados contra a saúde física e mental. Acrescenta-se ainda que o regime desenvolvido pela Lei de Modernização Social em torno do assédio moral alcançou tantos os servidores públicos franceses quanto os empregados do setor privado.

---

[677] HIRIGOYEN, Marie-France. *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidian*. Pocket. Paris: Éd. La Découverte et Syros, 1998, p.67.

[678] A partir de então um grande número de associações de luta contra o assédio moral no trabalho também foram criadas.

[679] Um projeto do então Deputado Georges Hage, proposto em 1999, e outro projeto apresentado em 2000 pelo então Senador Roland Muzeau.

Assim, tanto os servidores quanto os trabalhadores do setor privado se beneficiam da mesma definição de assédio moral, a qual também é objeto de uma incriminação penal[680]. Desta forma, nenhum trabalhador ou servidor público "*deverá sofrer investidas repetidas que caracterizem assédio moral e que tenham por objeto ou efeito uma degradação das condições de trabalho capaz de trazer prejuízos a seus direitos e à sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional"*[681].

Assim é que a natureza jurídica do sistema francês de enfrentamento aos riscos psicossociais no trabalho em nossa percepção seria de um regime em transição. Isto porque as bases normativas de um regime preventivo estão de certa forma fundadas, mas sua aplicação ainda deixa muito a desejar. Por outro lado, traços típicos de regimes que elegeram como meio principal de enfrentamento a compensação de danos (Québec), estão claramente presentes e ainda se fazem necessários.

Em relação ao sistema brasileiro de enfrentamento dos riscos psicossociais, é preciso dizer que ele tem natureza jurídica repressiva, mas, diferentemente de outros locais como a província do Québec, onde a opção por um regime jurídico voltado para a compensação de danos é clara, no Brasil, a "repressão" não é bem feita. Em outras palavras, não há de fato um regime compensatório ou reparatório, por duas razões: a primeira delas é que muitas das questões relacionadas aos riscos psicossociais não encontram acolhimento na Justiça do Trabalho. Diferentemente do que ocorre na França onde reorganização e mudanças na gestão são discutidas pelo Poder Judiciário, no Brasil o assunto gestão é visto como estranho ao direito e pertencente à esfera potestativa do poder diretivo do empregador.

Em segundo lugar, quando uma questão relacionada aos riscos psicossociais encontra acolhida junto ao Poder Judiciário trabalhista brasileiro (assédio moral, *burnout*), os valores de indenização concedidos são obscenos. Portanto, não se pode afirmar que exista propriamente um regime jurídico voltado para a reparação de danos no Brasil. O que existe, de fato, é uma tentativa, mal sucedida de se estabelecer um regime jurídico repressivo de danos causados pelos riscos psicossociais no trabalho.

Com a promulgação da Constituição de 1988 no Brasil, o Ministério Público tornou-se um dos atores mais significativos da sociedade brasileira. A instituição existe para resguardar a ordem

[680] Código Penal francês, art. 222-22-2.
[681] Código do Trabalho francês, art. L. 1152-1 e art. L. nº 83-634.

jurídica e o cumprimento das leis, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis, tais como o direito ao meio ambiente, ao patrimônio cultural, à saúde e à liberdade de expressão. O órgão desempenha o papel de porta-voz e defensor da sociedade. No caso dos riscos psicossociais, o Ministério Público do Trabalho é o órgão que vem fazendo um trabalho de levar estas questões ao conhecimento do judiciário trabalhista. Nesse sentido, a ação civil pública tem sido talvez o mais importante instrumento de proteção e defesa da saúde mental do trabalhador. É importante celebrar esse diploma legal, mesmo infraconstitucional. É um garantidor dos direitos da sociedade. É a ação civil pública que dá ao MPT, e ao Ministério Público Brasileiro de uma forma geral, as condições para defender a sociedade.

Reforça a ideia de que no Brasil existe tão somente uma tentativa de se forjar um regime de reparação dos danos o fato de que a inspeção do trabalho, além de estar enfraquecida, não está preparada para lidar com estas questões, sendo que os casos relatados se referem tão somente a fiscalizações-piloto realizadas por uma auditora que enfrentou muitas resistências para enfrentar o tema institucionalmente. Adiciona-se ainda a questão do tratamento diferenciado dado a servidores públicos, a dificuldade dos juízes de reconhecer que muitos dos agravos à saúde mental decorrem do trabalho, as perícias médicas sofríveis em saúde mental, além da pouca atividade dos sindicatos de um modo geral nesta seara.

Uma semelhança que ocorre no Brasil em relação à França e que também aqui o tema dos riscos psicossociais ganhou maior repercussão na esteira das discussões sobre assédio moral no trabalho. A França, todavia, está mais avançada sob duas vertentes. A primeira é que já se tem em mente neste país que os riscos psicossociais no trabalho vão muito além do assédio moral. Em segundo lugar, a França conseguiu codificar a questão do assédio – o que não se logrou realizar neste país.

A tradição juspositivista do direito brasileira sugere que uma regulamentação possa ter influência bastante benéfica sobre o sistema jurídico como um todo. Trata-se, pois, de preencher o que John Ruggie denomina “lacuna de governança”. Somente gozando de uma proteção adequada é que, no Brasil, a inspeção do trabalho será capaz de apropriadamente fiscalizar empregadores para verificar a exposição a estes riscos. Do mesmo modo, juízes demonstram todos os dias não conseguirem lidar com o tema da saúde mental do trabalhador apenas com os dispositivos existentes, isto é, apoiando suas decisões em conceitos e normas de conteúdo valorativo e axiológico maios. Por fim, os baixos valores de indenizações talvez estejam associados ao fato de

que o problema dos riscos psicossociais não consta de nenhuma lei, razão pela qual torna-se difícil para o julgador reconhecer o chamado "ato ilícito" que geraria uma indenização.

Pelas razões acima, acredita-se que uma Norma Regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho, longe de ser uma panaceia, pode de fato fazer muito pelo amadurecimento do sistema jurídico brasileiro no qual os direitos ainda precisam ser enunciados. Por mais que se viva uma inflação normativa hodierna, a verdade é que, em se tratando de direito do trabalho e, especificamente, de saúde do trabalhador, a regulamentação constitui tão somente um primeiro passo em direção à prevenção. "*Normas jurídicas, diferentemente das leis da física, não perdem a validade ao não se confirmarem na realidade. Ao contrário, são manifestações da luta social que criam espaços de reivindicação pelo seu cumprimento*". Em outros termos, "*ainda que as normas jurídicas consagrem critérios de (in)justiça não observados na prática, agora essas violações podem ser ditas como injustas, apoiando a luta perante o desrespeito*".[682]

O sistema jurídico francês se mostra naturalmente superior ao brasileiro, pelas razões acima explicitadas. Além de o arcabouço jurídico estar mais avançado na França, as instituições estão mais amadurecidas, existe uma tradição jurisprudencial de se proteger a obrigação de segurança e a participação do CHSCT e dos Sindicatos é bem mais significativa do que o que ocorre no Brasil com as CIPAs e sindicatos locais. Ademais, o Brasil também tem cultura do contencioso individual, tanto quanto na França, mas nunca nem mesmo chegou-se perto por aqui de ter na jurisprudência uma construção tão robusta quanto a da obrigação de segurança resultado ou mesmo a ação sindical mais forte em questões de SST.

Um ponto de comparação sobre o qual é preciso chamar a atenção do leitor é o fato de que o reconhecimento do suicídio como acidente de trabalho (AT) ser uma realidade na França. A experiência deste país com suicídios midiáticos fez com que um histórico tenha sido criado. Isto não significa que todos os suicídios relacionados ao trabalho na França sejam reconhecidos como acidente fatal de trabalho. Na verdade, o que se pretende esclarecer é que o suicídio ocasionado pelo meio ambiente de trabalho não constitui mais um tabu na França. Já no Brasil, o suicídio é sim um tabu, pois não se tem notícia de que a Justiça do Trabalho tenho reconhecido algum suicídio como AT. Em que pese o fato de nesta tese não se adentrar especificamente na forma

[682] WANDELLI, Leonardo. Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. *In*: MACEDO, Katia Barbosa *et al.* (Orgs.). *Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar*. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016, p.288.

como tem se dado o reconhecimento dos suicídios como AT na França, o fato é que este registro se mostra importante.

A pergunta que permeia toda discussão sobre sistemas jurídicos de enfrentamento aos riscos psicossociais no trabalho é: deve-se legislar sobre os riscos psicossociais? Seria esse o melhor rumo a ser tomado com a finalidade de delinear-se um regime jurídico preventivo dos riscos psicossociais no trabalho? Diante do que foi pesquisado e que ora se relata, a resposta para essa pergunta, tendo-se em conta o contexto brasileiro é sim, ao passo que para a França seria "não necessariamente".

A proibição de comportamentos que desconstroem o coletivo e minam a solidariedade entre os trabalhadores parece ser essencial. As avaliações individuais de desempenho são talvez a pior e mais deletéria invenção da gestão. Sob o pretexto da meritocracia, este tipo de avaliação, amplamente utilizado, tornou-se na realidade instrumento de tortura psicológica, trazendo prejuízos para o trabalhador e para o coletivo, única esfera capaz de lhe conferir alguma imunidade frente à inadequação aos objetivos da empresa.

Na prática, em termos de riscos psicossociais no trabalho, não há como manter um ambiente de trabalho saudável sem que no mesmo exista um espaço de escuta para os trabalhadores e sem que suas queixas, frustrações e expectativas sejam levadas em consideração na gestão da empresa e em todas as circunstâncias que os afetam. Nesse sentido, parece ser mais fácil e rápido o desenvolvimento de um sistema jurídico protetivo e, portanto, preventivo, a partir de uma regulamentação que venha a prescrever comportamentos que já se sabe serem positivos ou mesmo essenciais para a manutenção e promoção da saúde mental dos trabalhadores de uma empresa. Todavia, conforme visto nas reflexões de Dejours, nenhuma mudança exterior será capaz de "à força" restaurar problemas que nascem dentro da forma como o trabalho está organizado.

Há muito o que mudar e, infelizmente a lei não alcança todas estas mudanças necessárias. Hábitos, tecnologia, ideologia e cultura, todos incorporados ao mundo do trabalho, fazem atualmente com que se viva uma crise da confiança, e por consequência, uma crise da cooperação. Desse modo, uma regulamentação para os riscos psicossociais pode fazer com que as empresas despertem para o assunto, mas é somente uma mudança sensível da organização do trabalho (o que parece difícil de ocorrer por força de lei) que será capaz de transformar o trabalho.

Reputa-se impossível mensurar os impactos sociais que a ausência de condições adequadas de trabalho causa a uma sociedade. Alguns falam em bilhões de reais por ano, isto sem contar os prejuízos sociais. No universo da Segurança e Saúde no Trabalho, alguns temas, por sua complexidade, são deixados de lado. É triste concluir que muitas doenças e mortes relacionadas ao trabalho poderiam ser evitadas caso a SST fosse tratada de forma mais séria. Precisamos elevar o nível dos debates sobre o assunto e encontrar cada vez mais os espaços para tal. É preciso recuperar o entusiasmo pelo trabalho para que ele possa ser colocado a serviço da emancipação. Sem isso nada vai mudar e seguiremos chorando nossos mortos e doentes, e dividindo as contas.

REFERÊNCIAS

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL. **Accord sur la Santé au Travail et la Prévention des Risques Professionnels**. 13 set. 2000. Disponível em: <http://goo.gl/uQnPPe>. Acesso em 24 abr. 2016.

ADAM, Patrice (Coord.). Le harcèlement moral, cinq ans après la loi de modernisation sociale. **Semaine Sociale Lamy**, Supplément nº 1315, 9 jul. 2007.

ADAM, Patrice. Harcèlement moral: une notion en voie de clarification. **Répertoire Droit du Travail**. Paris: Dalloz, jun. 2006.

_____. Harcèlement moral: pleins feux sur l'obligation patronale de prévention. **Le Droit Ouvrier**, jan., 2007.

_____. Harcèlement moral: une affaire remarquable (ou l'occasion trop rare de mettre en lumière et en discussion l'art. L. 422-1-1 du Code du Travail. **Le Droit Ouvrier**, nº 696, 2006, p. 321-327.

_____. Harcèlement moral. **Répertoire Droit du Travail**. Paris: Dalloz, out. 2005.

_____. L'obligation de sécurité de résultat ne s'épuise pas dans la sanction disciplinaire. **Semaine Sociale Lamy**, Supplément n° 1353, 13 mai. 2008.

_____. La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français. **Le Droit Ouvrier**, nº 719, jun. 2008, p.313-332. Disponível em: <http://goo.gl/eN3C9q>. Acesso em 30 ago. 2015.

_____. Le harcèlement moral, **Répertoire Droit du Travail**. Paris: Dalloz, out. 2005, n° 175.

_____. Petite balade dans le "contentieux prud'homal" du harcèlement moral. *In*: ADAM, Patrice (Coord.). Le harcèlement moral, cinq ans après la loi de modernisation sociale. **Semaine Sociale Lamy**, Supplément nº 1315, 9 jul. 2007, p. 12.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (EU-OSHA). **Inquérito Europeu às Empresas sobre Novos Riscos e Emergentes – ESENER-2**. Disponível em: <https://goo.gl/7rXtPc>. Acesso em 28 out. 2015.

ALMEIDA, Cassia; DOCA, Geralda. Ministério do Trabalho perde estrutura e relevância. **O Globo.** 28 jun. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/hKNeqU>. Acesso em 15 out. 2016.

ÂMBITO JURÍDICO. **Trabalhadora que sofria assédio sexual vai receber R$ 20 mil de indenização por danos morais**, 14 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/ErcomR>. Acesso em 30 out. 2015.

ANDRADE, Paula. **Banco do Brasil é condenado por assédio moral coletivo e deve coibir a prática em todo o país**. Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, 15 jun. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/khmoVR>. Acesso em 16 dez. 2016.

ANTONIAZZI, Adriane Scomazzon; DELL'AGLIO, Débora Dalbosco; BANDEIRA, Denise Ruschel. O conceito de coping: uma revisão teórica. **Estud. psicol.**, Natal, v.3, n.2, Dez. 1998, p.273-294. Disponível em: <https://goo.gl/0a8iF>. Acesso em 17 dez. 2016.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 1995.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000, p. 184.

ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional.** São Paulo: LTr, 2012.

ARRAES, Jarid. O trabalho e a saúde mental em segundo plano. **Revista Fórum**. 7 mai. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/a7DSvg>. Acesso em 27 nov. 2016.

ARRAIS, Luana. Agência de Fomento W (nome fictício) demite cipeira sem justa causa. **Sindicato dos Bancários**. 26 mai. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/VeQoSw>. Acesso em 27 nov. 2016.

_____. Agência de Fomento W (nome fictício) usa catracas como ponto eletrônico. **Sindicato dos Bancários**. 11 mai. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/mO03mV>. Acesso em 27 nov. 2016.

AUGUSTIN, André Coutinho. Gestão das fábricas na URSS: é possível um taylorismo socialista? *In*: Colóquio Internacional Marx e o Marxismo 2015: Insurreições, passado e presente, 2015, Niterói. **Anais do Colóquio Internacional Marx e o Marxismo 2015: Insurreições, passado e presente**, 2015, p.1-26. Disponível em: <https://goo.gl/t78xju>. Acesso em 17 dez. 2016.

AVAAZ.ORG – PETIÇÕES DA COMUNIDADE. **À Presidência da República: Realizem concurso para o aumento do número de Auditores Fiscais do Trabalho**. 17 jun. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/FtGn7B>. Acesso em 15 out. 2016.

AVAAZ.ORG – PETIÇÕES DA COMUNIDADE. **Criminalize o Assédio Moral aprovando a "Lei Regina Célia Leal"**. 30 out. 2014. Disponível em: <https://goo.gl/A8Bqup>. Acesso em 8 out. 2016.

BABIN, Mathieu. Les perspectives de la médecine du travail: réflexions à partir d'une réforme. **Droit Social**, nº 06, jun. 2005, p.653-664.

BADEL, Maryse. Souffrance au travail et risque professionnel: la difficile appropriation du mal-être du salarié par le droit de la sécurité sociale. **Revue de Droit Sanitaire et Social**, Sirey, 2006, 5, p.918-928.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Assédio moral nas relações sociais no âmbito das instituições públicas. *In*: GEDIEL, José Antônio Peres; SILVA, Eduardo Faria; ZANIN, Fernanda; MELLO, Lawrence Estivalet de (Orgs). **Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública**. Curitiba: Kairós Edições, 2015, p.145-162.

BARUKI, Luciana Veloso. O amanhecer da reestruturação produtiva: os programas de metas e o recrudescimento dos riscos psicossociais no setor bancário. *In*: ALVES, Giovanni; VIZZACARO-AMARAL, André Luís; CHAPADEIRO, Bruno. **A Hýbris de Saturno: precarização do trabalho, saúde do trabalhador e invisibilidade social**. Bauru: Canal 6, 2015, p.265-282.

_____. **Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2015.

_____. Uma nova modalidade de riscos no meio ambiente do trabalho: a emergência dos riscos psicossociais. *In*: CONPEDI/UNINOVE. (Org.). **Direito do Trabalho II (Tema: Sociedade Global e seus impactos sobre o estudo e a afetividade do Direito na contemporaneidade)**. 1ª ed. Florianópolis: FUNJAB, 2014, p.487-516.

BAUX, Anne. Concilier devoir de réserve et possibilité pour un agent public de dénoncer les faits de harcèlement moral dont il est victime, concl. sur TA Montpellier, 7 avr. 2009, n° 0704068. **AJDA**, 2009, p.1205.

BÉAL, Stéphane; FERREIRA, Anna; RAULT, Olivia. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail: une instance en devenir. **Journal Social Lamy**, set. 2007, n° 217.

BÉCHAUX, Stéphane; REY, Frédéric. La psymania gagne les entreprises. **Liaisons Sociales**, Paris, nº 38, jun. 2002, p.14-23.

BÉRAUD, Jean-Marc. Entretien annuel d'évaluation des salariés, consultation du CHSCT et déclaration auprès de la CNIL. **Le Droit Ouvrier**, nº 715, 2008, p.49-53.

BISSUEL, Bertrand. Le moule IBM inflige des souffrances au travail. **Le Monde**, 25 out. 2007.

BLATMAN, Michel. L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes. **Semaine Sociale Lamy**, Supplément n° 1295, 19 fev. 2007.

BLOG DO SAKAMOTO. **Chefe da fiscalização do Trabalho reclama de "cabresto político" e pede exoneração**. 11 out. 2012. Disponível em: <https://goo.gl/oLKNhU>. Acesso em 19 dez. 2016.

BONNECHÈRE, Michèle. Le *corps laborieux*: réflexion sur la place du corps humain dans le contrat de travail. **Le Droit Ouvrier**, Confédération Générale du Travail, Paris, 1994.

BONNECHÈRE, Michèle. Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail. **Le Droit Ouvrier**, 2003.

BONNECHÈRE, Michèlle. **Le droit du travail**. Paris: La Découverte, Collection Repères, 1997.

BORGETTO, Michel; LAFORE, Robert; DUPEYROUX, Jean-Jacques. **Droit de la Sécurité Sociale**. Col. Précis. 16ª ed. Paris: Dalloz, 2008.

BOUFFARTIGUE, Paul. **Les risques psychosociaux. Quels enjeux de démocratie et de justice au travail?** Second forum de l'Association Internationale de Sociologie, Ago. 2012, Buenos-Aires, Argentina. Disponível em: <https://goo.gl/nyJ2lo>. Acesso em 25 out. 2015.

BOULANGER, Gerard, TAJO, Yara. La protection juridique des agents publics contre le harcèlement moral. **Les Petites Afiches**, 24 dez. 2003, p.3-9.

BOURDIEU, Pierre. **Sobre o Estado: cursos no Collège de France (1989-92)**. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

BRASIL ECONÔMICO. Empresas mais admiradas no Brasil têm caso até de morte por excesso de trabalho. **IG São Paulo**, 27 out. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/GDgX3k>. Acesso em 28 out. 2015.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992.** Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

BRILLET, Jeanne-Marie. Réflexions sur la souffrance au travail, **Semaine Social Lamy**, 2005, n° 1232.

CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Comissão debate riscos de doenças psicossociais do trabalho bancário**. Brasília, 28 abr. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/h0vJ2Y>. Acesso em 11 dez. 2016.

CARLES, Mélanie. Le recours au droit de retrait par la salariée victime de harcèlement sexuel. Note sur l'arrêté de la Cour d'appel de Riom (4ème Chambre Civile), du 18 juin 2002. **Le Droit Ouvrier**, jan. 2004, p.31-33.

CARON, Vincent. Quel bilan pour le document unique? **Semaine Sociale Lamy**, Supplément nº 1232 (numéro special), nov. 2005.

_____. RPS: une prévention renforcée en cas de restructuration. **Le blog RH et Droit Social**, 24 mai 2013. Disponível em: <http://goo.gl/wvRkL6>. Acesso em 14 abr. 2016.

CARVALHO, Vicente. Por que a Suécia está mudando a jornada de trabalho para 6h diárias. **Inquietaria**, 8 out. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/86HU4o>. Acesso em 26 out. 2015.

CASADO BOLIVAR, Christophe. Harcèlement moral et obligation de sécurité de résultat: une nouvelle "équation infernale?" **Jurisprudence Sociale Lamy**, Supplément n° 215, 10 jul. 2007, p.4-8.

CENTRE CANADIEN D'HYGIÉNE ET DE SECURITÉ DU TRAVAIL. **Santé mentale – Facteurs de risque psychosociaux au travail**. Disponível em : <https://goo.gl/Rt5wgs>. Acesso em 24 jan. 2012.

CERVANTES, Marie-Hélène. La souffrance psychosociale au travail: rôle du médecin de travail face à l'aptitude au travail. **Les cahiers des fps**, n° 4, ago. 2006, p.21-24. Disponível em: <http://goo.gl/5DHeAu>. Acesso em 29 abr. 2016.

CHAMPEAUX, Françoise. Le management rattrapé par le droit. Le TGI de Lyon vient de juger que l'organisation collective de travail basée sur le benchmark compromet gravement la santé des salariés. **Semaine Sociale Lamy**, n°1551, 13 set. 2012. Disponível em: <http://goo.gl/I4ilaC>. Acesso em 17 out. 2015.

CHAPADEIRO, Bruno. Perícias psicológicas em saúde do trabalhador no âmbito da justiça do trabalho. **XIV Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET)**.

GT-10: Condições de trabalho e saúde. Unicamp, Campinas, 15 a 18 set. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/tmst3y>. Acesso em 28 nov. 2016.
CHAUMETTE, Patrick. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le droit de retrait du salarié. **Droit Social**, nº 6, jun. 1983, p.425-433.

CLOT, Yves. A Psicologia do Trabalho na França e a perspectiva da clínica da atividade. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 22, n. 1, jan./abr., 2010, p. 230. Disponível em: <https://goo.gl/oE3vpg>. Acesso em: 15 out. 2016.

CŒURET, Alain; GAURIAU, Bernard; MINÉ, Michel. **Droit du travail**. Paris: Sirey Université, 2006.

COHAN, William D. Mortes escancaram coação de Wall Street. The New York Times International Weekly. **Folha de São Paulo**, 17 out. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/mnhaQO>. Acesso em 26 out. 2015.

COMMISSION EUROPÉENNE. **Manuel d'orientation sur le stress lié au travail**. Bruxelles: Comission européenne, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, Unité D.6, 2000.

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT). **Stress au travail: des négociations s'ouvrent**. 7 de abril de 2008. Disponível em: <http://goo.gl/vz1hav>. Acesso em 7 set. 2015.

CONSEIL D'ÉTAT. Req. n° 298348, **Lebon**, 30 out. 2009. Disponível em: <https://goo.gl/BKB7Mn>. Acesso em 1 jun 2016.

CONSEIL D'ÉTAT. Req. n° 321225, **Lebon**, 11 jul. 2011. Disponível em: <https://goo.gl/9jafqG>. Acesso em 1 jun 2016.

CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL. **L'avenir de la médecine du travail**. Avis présenté par Mme Christian Dellacherie, 2008. Disponível em: <http://goo.gl/s6bxwL>. Acesso em 13 abr. 2016.

CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL. **Organisations du Travail et Nouveaux Risques pour la Santé des Salariés**. Rapport présenté par Mme Elyane Bressol, 2004. Disponível em: <http://goo.gl/it8y52>. Acesso em 7 set. 2015.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES. **Synthèse du Rapport "Le sexisme dans le monde du travail: entre déni et realité" (Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n°2015-01)**. 6 mar. 2015, p.5. Disponível em: <https://goo.gl/0vBclE>. Acesso em 12 dez. 2016.

CORREIA, Mário. Avon é condenada a indenizar empregada que foi submetida a situação estressante e perdeu bebê. **Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 17 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/OmaqJ2>. Acesso em 28 out. 2015.

COURT D'APPEL DE PARIS. Julgamento de 31 de março de 2006, **Semaine Social Lamy**, 24 abr. 2006, n° 1258.

COURT D'APPEL DE VERSAILLES. Julgamento de 24 de novembro de 2004. **Semaine Social Lamy**, fev. 2005, n° 1203.

CROUCH, David. Efficiency up, turnover down: Sweden experiments with six-hour working day. **The Guardian**, 17 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/Lb1zDk>. Acesso em 26 out. 2015.

CRUZ, Fernanda. Pesquisa aponta causas dos transtornos mentais provocados pelo ambiente de trabalho. **Agência Brasil**. 11 mai. 2013. Disponível em: <https://goo.gl/SEpcUh>. Acesso em 13 out. 2016.

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

DANIELLOU, François. **Faire reconnaître un suicide comme accident du travail**. Guide pratique pour les ayants droit. 2 mai. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/ByppxD>. Acesso em 13 dez. 2016.

_____. Les atteintes à la santé au travail, un gâchis humain mais aussi économique. **La revue de la CFDT**, nov/dez. 2004.

DARES. **Premières informations - Premières synthèses**, n° 5-1, fev., 2007.

DAVEZIES, Philippe. Intensification et santé mentale. Les dommages collatéraux des nouvelles organisations du travail. **Santé & Travail**, n° 44, jul. 2003, p.28-30.

DEBOUT, Michel. Le harcèlement moral au travail. Avis et rapports du Conseil Économique et Social. **Journal officiel de la République française**, abr. 2001. Disponível em: <http://goo.gl/nfsKKF>. Acesso em 8 set. 2016.

DEDESSUS-LE-MOUSTIER, Nathalie. La pluridisciplinarité au travail: analyse juridique. **Travail et emploi** n° 103, jul/set. 2005.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELLI, Elisabeth; JAYET, Christien. **Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DEJOURS, Christophe; GERNET, Isabelle. Trabalho, subjetividade e confiança. *In*: SZNELWAR, Laerte. **Saúde dos bancários**. 1ª ed. Publisher Brasil (Editora Gráfica Atitude Ltda), 2011, p.33-43.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

_____. **Sofrimento no trabalho hoje: possibilidades de intervenção e resistência**. Conferência proferida na VII Jornada SEVREST-SANTOS. Instituto Saúde e Sociedade, UNIFESP, Campus Baixada Santista, Santos-SP, 14 ago. 2015.

_____. **Trabalho Vivo, Tomo II, Trabalho e Emancipação**. Brasília: Paralelo 15, 2015.

DEMOGUE, René. **Traité des obligations en general**. Paris: Librairie Arthur Rousseau, 1923.

DERBOULLES, Laurent. Harcèlement moral: une nouvelle contribution du Conseil d'État à la protection des agents publics. **RLCT**, out. 2011, p.14-17.

DESRIAUX, François. Le CES donne son avis sur la médecine du travail. **Santé & Travail**, n° 62, abr. 2008.

_____. Quand le travail perd la tête. **Santé & Travail**, n° 44, jul. 2003.

_____. Rendre le travail soutenable. **Santé & Travail,** n° 57, jan. 2007. Disponível em: <https://goo.gl/Nw5WLD>. Acesso em 29 nov. 2016.

_____. Réorganisations permanentes: les salariés déstabilisés. **Santé & Travail**, n° 55, abr. 2006.

_____. Suicides: le travail en accusation. **Santé & Travail,** n° 60, out. 2007.

DESSORS, Dominique. Ecouter la souffrance, c'est déjà agir. **Santé & Travail**, n° 44, jul. 2003.

DÉVERNOIS, Bruce. **Revitaliser le droit d'expression des salariés pour refonder le dialogue social**. Disponível em: <http://goo.gl/wJelvA>. Acesso em 5 fev. 2016.

DIÁRIO DE PERNAMBUCO. **Ministério Público do Trabalho pede que Justiça retome interdição da Contax na unidade do Recife**. 6 abr. 2015. Disponível em : <https://goo.gl/T3k6LU>. Acesso em 28 nov. 2016.
DOUILLET, Philippe. **Entreprise & Carrières**, n° 843, 6-12 fev. 2007.

DUHAMEL, Corinne. Faire reconnaître l'origine professionnelle des depressions. **Santé & Travail**, n° 44, jul. 2003.

DURAND, Jean-Pierre. Bruno Trentin, La Cité du travail. Le fordisme et la gauche. **La nouvelle revue du travail [online]**, Dossier nº 2, 2013, 30 mar. 2013. Disponível em: <http://nrt.revues.org/700>. Acesso em 17 dez. 2016.

DWORKIN, Ronald. **O império do direito**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

ELLIS, Elisabeth Gaynor; ESLER, Anthony Esler. **Revolution and Civil War in Russia**. World History – The Modern Era. Boston: Pearson Prentice Hall, 2007, p.483.

EPSE (OBSERVATOIRE EXPERTISE ET PRÉVENTION POUR LA SANTÉ DES ETUDIANTS). **Etude sur la santé mentale des étudiants.** Premiers résultats. 2007. Disponível em: <http://goo.gl/gcso6o>. Acesso em 17 set. 2015.

ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. **Membros do MPT já podem se inscrever para curso sobre riscos psicossociais do trabalho**. 10 jul. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/znXhlZ>. Acesso em 16 dez. 2016.

EUROPA. **Coletânea da Jurisprudência da União Européia**. Processo C-84/94, 1996, p.I-05755. Disponível em: <http://goo.gl/azz7lm>. Acesso em 17 set. 2015.
FACAS, Emílio Peres. **Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho**. 193f. Tese (Doutorado) – Universidade de Brasília (UNB). 2013. Disponível em: <https://goo.gl/VpF4e7>. Acesso em 11 dez. 2016.

FISCHER, Frida Marina. Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. **Rev. Saúde Pública**, 2012; v.46, nº 3, p.401-406.

FOCUS RH. **Risques psychosociaux: les dernières évolutions sur le burnout et l'obligation de sécurité de résultat du chef d'entreprise**. 1 fev. 2016. Disponível em: <http://goo.gl/jQSv9q>. Acesso em 30 mar. 2016.

FRANÇA. Accord du 1er octobre 2003 sur les conditions de vie professionnelles à Cegetel. **Liaisons Sociales – Quotidien**, n° 14110, 5 abr. 2004.

_____. **Circular n° 6 DRT de 18 de abril 2002**, adotada por aplicação do Decreto n° 2001-1016 que trata da criação de um documento único de avaliação de riscos profissionais. Ministério do Trabalho, Emprego e Solidariedade. Disponível em: <http://goo.gl/ccc0xn>. Acesso em 23 set. 2015.

_____. **Code du Travail**. Versão consolidada em 19 de agosto de 2015. Disponível em: <http://goo.gl/urph8v>. Acesso em 20 set. 2015.

_____. Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000. Accord du 15 novembre 2006 relatif au phénomène des incivilités et des violences émanant du contact avec la clientèle (étendu par arrêté du 19 mars 2007). **JORF**, 3 abr. 2007. Disponível em: <https://goo.gl/LDCdDp>. Acesso em 27 abr. 2016.

_____. **Cour Administrative d'Appel de Marseille**. Julgamento Público de 14 de dezembro de 2010. N° da apelação: 08MA05048. Disponível em: <https://goo.gl/bgrptb>. Acesso em 1 jun. 2016.

_____. **Cour de Cassation, 2ème Chambre Civile**. Julgamento Público de 8 de nobembro de 2012. N° da apelação: 11-23855. Disponível em: <https://goo.gl/mwBZQK>. Acesso em 18 mai. 2016.

_____. **Cour de Cassation, Chambre Civile**, Julgamento Público de 9 de novembro de 1999. N° da apelação: 98-10010. Disponível em: <http://goo.gl/HKRVqK>. Acesso em 6 de out. 2015.

_____. **Cour de Cassation, Chambre Criminelle**. 7 déc. 1982, Bulletin criminelle n° 278.

_____. **Cour de Cassation, Chambre Sociale**, Julgamento Público de 5 de março de 2008. N° da apelação: 06-45.888. Disponível em: <http://goo.gl/nmkhmb>. Acesso em 5 de out. 2015.

_____. **Cour de Cassation, Chambre Sociale**, Julgamento Público de 15 de novembro de 2006. N° da apelação: 05-41489. Disponível em: <http://goo.gl/82B260>. Acesso em 6 de out. 2015.

_____. **Cour de Cassation, Chambre Sociale**. Julgamento Público de 17 de outubro de 2007. N° da apelação: 06-41444. Disponível em: <http://goo.gl/tqagfk>. Acesso em 23 set. 2015.

_____. **Cour de Cassation, Chambre Sociale**. Julgamento Público de 21 de fevereiro de 2007. N° da apelação: 05-41741. Disponível em: <http://goo.gl/ax1iia>. Acesso em 29 set. 2015.

_____. **Cour de Cassation, Chambre Sociale**. Julgamento Público de 22 de março de 2006. N° da apelação: 03-44750. Disponível em: <http://goo.gl/undwec>. Acesso em 29 set. 2015.

_____. **Cour de Cassation, Chambre Sociale**. Julgamento público de 13 de junho de 2007. N° da apelação: 06-41368. Disponível em: <http://goo.gl/smrwgi>. Acesso em 2 out. 2015.

_____. **Cour de Cassation, Chambre Sociale**. Julgamento Público de 28 de novembro de 2007. N° da apelação: 06-21.96. Disponível em: <http://goo.gl/unBEIW>. Acesso em 15 fev. 2016.

_____. **Cour de Cassation, Chambre Sociale**. Julgamento Público de 28 de fevereiro de 2002. N° da apelação: 00-11793. Disponível em: <https://goo.gl/9FXHoA>. Acesso em 30 mar. 2016.

_____. **Cour de Cassation, Chambre Sociale**. Julgamento Público de 25 de novembro de 2015. N° da apelação: 14-24.444. Disponível em: <https://goo.gl/Lh2gDk>. Acesso em 29 mar. 2016.

_____. **Cour de Cassation**. Rapport Annuel 2007. La Santé au Travail. Disponível em: <https://goo.gl/easduf>. Acesso em 5 de out. 2015.

FREITAS, Maria Ester de. A Gestão contemporânea está doente?. *In*: VILARTA, Roberto; CARVALHO, Teresa Helena Portela Freire; GONÇALVES, Aguinaldo; GUTIERREZ, Gustavo Luís (Orgs.). **Qualidade de Vida e Fadiga Institucional**. Campinas: IPES, 2006, v.1, p.47-72.

FROMONT, Michel. Préface. *In*: COSTA, Thales Morais (Coord.). **Introdução ao Direito Francês – Volume 2**. Curitiba: Juruá, 2009, p.5-14.

FUNDACENTRO. **Trabalho possibilita a transformação de si**. 21 ago. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/6K5E7f>. Aceso em 17 dez. 2016.

GAIGNARD, Lise. Décomposition psychique: Quand le travail va mal... tout va mal. **Santé & Travail**, nº 44, jul. 2003.

GARRIGOU, Alain. D'une approche pluridisciplinaire à une intervention pluridisciplinaire en santé au travail. **Performances**, nº 31, nov./dez. 2006, p.3-8.

GIESEL, Taciana. Brasil Telecom terá que indenizar gerente por fazer pressão psicológica antes de dispensa em massa. **Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 28 set. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/iqQ0n0>. Acesso em 28 out. 2015.

_____. Ex-gerente ganha ação contra Itaú por síndrome do esgotamento profissional causado por estresse. **Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 8 mai. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/yI4H9b>. Acesso em 28 out. 2015.

GINON, Anne-Sophie Ginon; GUIOMARD, Frédéric. Le suicide peut-il constituer un risque professionnel? **Le Droit Ouvrier**, nº 720, 2008, p.367-378.

GINTRAND, Franck. Suicides chez Renault et France Telecom (en 2006-2007 et 2008-2010): la question du juste mot juste à temps – "Mieux comprendre les enjeux de la communication de crise: 12 analyses comparées". **Le fil de l'opinion**. Disponível em: <http://goo.gl/4bmeji>. Acesso em 3 set. 2015.

GLOBO.COM – G1. **Trabalho e danos: MPT em SP abre 3 ações diárias por doenças e acidentes**. 11 mai. 2016. Disponível em: <https://goo.gl/fCXjD0>. Acesso em 11 dez. 2016.

GOLLAC, Michel. Le travail, pour le meilleur et pour le pire. **Informations Sociales**, n° 114, 2004, p.84-95.

GOMES, José Jairo. **Responsabilidade civil e eticidade**. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

GOSSELIN, Hervé. **Aptitude et inaptitude médicale au travail: diagnostic et perspectives**. Ed. Ministère de l'emploi, du travail et de l'insertion professionnelle des jeunes. Jan. 2007. Disponível em: <http://goo.gl/iPH3pg>. Acesso em 29 abr. 2016.

GOSSELIN, Hervé. Entretien. **Semaine Social Lamy**, n° 1299, 19 mar. 2007

GROUPE D'ÉTUDE SUR LE TRAVAIL ET LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL (GESTES). **France et rps, quelle approche juridique de la santé mentale au travail? Entretien avec loïc lerouge.** 27 jan. 2014. Disponível em: <http://goo.gl/hzwpnk>. Acesso em 14 set. 2015.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães *et al*. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v.22, nº 2, p.183-192, 2006.

GUSMÃO, Xerxes. Direito do Trabalho. *In*: COSTA, Thales Morais da. **Introdução ao Direito Francês – Volume 2**. Curitiba: Juruá, 2009, p.419-460.
GUTTE, Martine. Le risque santé mentale au travail. **Bulletin Social Francis Lefebvre**, n° 4, 2001/04.

HAUTEFORT, Marie. Note sous Court de Cassation, Chambre Sociale, jugement du 5 mars 2008. **Journal Sociale Lamy**, Supplément n° 231, 14 abr. 2008.

HÉAS, Franck. Les représentants du personnel et la question de la santé au travail. **Semaine Sociale Lamy**, Supplément n° 1196, 27 dez. 2004.

HELOANI, Roberto. **Gestão e Organização no Capitalismo Globalizado**: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. 1ª Ed. 3ª. reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

HESSE, Philippe-Jean. Le nouveau tarif des *corps laborieux*: la loi du 9 avril 1898 concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes au travail. *In*: LE CROM, Jean-Pierre (Org.). **Deux siècles de droit du travail, l'histoire par les lois**. Paris: Les éditions de l'Ateliers, 1998, p.89-103.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidian**. Pocket. Paris: Éd. La Découverte et Syros, 1998.

INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (INRS). Stress et risques psychosociaux: concept et prévention. **Documents pour le médecin du travail**, n° 106, 2ème trimestre 2006. Disponível em: <http://goo.gl/01u3Ne>. Acesso em: 31 ago. 2015.

JACQUES, Colette. Travail et santé: le point de vue d'un médecin. **Droit Social**, 2002, p. 479-484.

JACQUES, Maria da Graça. Prefacio. *In*: VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. **Assédio: do moral ao psicossocial**. Curitiba: Juruá, 2008, p.11.

JEAMMAUD, Antoine. Le concept d'effectivité du droit. *In*: L'effectivité du droit du travail: à quelles conditions? *In*: AUVERGNON, Philippe (Coord.). **Actes du séminaire international de droit comparé du travail, des relations professionnelles et de la sécurité sociale**. Comptrasec-UMR CNRS, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 2006.

_____. Le pouvoir patronal visé par le droit du travail. **Semaine Sociale Lamy**, Supplément nº 1340, 11 fev. 2008.

JUSBRASIL. **Ação Civil Pública**. Disponível em: <https://goo.gl/8RbgTk>. Acesso em 16 dez. 2016.

KELLER, Marianne. La forme sœur jumelle des libertés dans l'entreprise et devant le Conseil de prud'hommes. **Le Droit Ouvrier**, nº 710, 2007, p.399-408.

KESSLER, Francis; MEYER, Francis. Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire - A propos de la transcription, de la directive CEE 89-391 relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs. **Le Droit Ouvrier**, 1992.

KRUG, François. Suicides à France Télécom: le rapport qui accable la direction. **Le Nouvel Observateur**, 9 abr. 2010. Disponível em: <http://goo.gl/m53yyk>. Acesso em 7 set. 2015.

LE CROM, Jean-Pierre (Org.). **Deux siècles de droit du travail: l'histoire par les lois**. Paris: Editions de l'Atelier, 1998.

LE GOFF, Jacques. **Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail (des années 1830 à nos jours)**. Presses universitaires de Rennes, Coll. L'univers des normes, 2004.

LÉGERON, Patrick. Le stress au travail: de la performance à la souffrance. **Droit Social**, dez. 2004, p.1087. Disponível em: <http://goo.gl/B7pbX8>. Acesso em 13 abr. 2016.

LÉNINE (VLADIMIR ILLITCH). **Oeuvres**. Paris: Éditions Sociales, t.42, oct. 1917, mar. 1923. Moscou Éditions du Progrès, 1977.

LEROUGE, Loïc. **La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail**. Paris: LGDJ, 2005.

_____. Le renouvellement de la définition de l'accident du travail. **Revue de Droit Sanitaire et Social**, Sirey, 2007, p. 696-706.

_____. Les différences de traitement juridique du harcèlement moral dans le secteur privé et la fonction publique: des rapprochements possibles? **Droit Social**, v.5, nº 709, 2012, p.483-490. Disponível em: <http://goo.gl/mjUamr>. Acesso em: 20 mai. 2016.

_____. Les différences de traitement juridique du harcèlement moral dans le secteur privé et la fonction publique: des rapprochements possibles? **Droit Social**, v.5, nº 709, 2012, p.483-490. Disponível em: <http://goo.gl/mjUamr>. Acesso em: 20 mai. 2016.

LIAISONS SOCIALES MAGAZINE. Jun. 2006.

LIBÉRATION. **La Caisse d'Epargne Rhône-Alpes condamnée pour avoir mis ses employés en concurrence**. 5 set. 2012. Disponível em: <http://goo.gl/peFvzX>. Acesso em 14 abr. 2016.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Dificuldades no reconhecimento das doenças do trabalho e a invisibilidade social de trabalhadores. *In*: ALVES, Giovanni; VIZZACARO-AMARAL, André Luís; CHAPADEIRO, Bruno. **A Hýbris de Saturno: precarização do trabalho, saúde do trabalhador e invisibilidade social**. Bauru: Canal 6, 2015, p.111-148.

LIMONGI FRANÇA, Rubens. Enriquecimento sem Causa. **Enciclopédia Saraiva de Direito**. São Paulo: Saraiva, 1987.

MACHADO, Jorge; SORATTO, Lucia; CODO, Wanderley (Orgs.). **Saúde e trabalho no Brasil: uma revolução silenciosa**. Petrópolis: Vozes, 2010, p.8.

MAGGI-GERMAIN, Nicole. Travail et santé: le point de vue d'une juriste. **Droit Social**, nº 05, 2002, p.485-493.

MAHIOU, Isabelle. Des outils psy à l'efficacité douteuse. **Santé & Travail**, n° 60, out. 2007.

_____. L'action ambiguë des psys. **Santé & Travail**, n° 44, jul. 2003, p.41-43.

MAHOUCHE, Bruno. Femmes téléphonistes et employées des chèques postaux aux PTT: une stratégie syndicale de mise en visibilité des atteintes à la santé au travail (1950-1960). **La Nouvelle Revue du Travail** [*online*], nº 4, 2014, mai. 2014. Disponível em: <http://nrt.revues.org/1405>. Acesso em 8 set. 2015.

MAIRE, Edmond. Interrogations sur l'entreprise et l'anticapitalisme, l'individu et l'action syndicale. **CFDT aujourd'hui**, mar./abr. 1986.

MARASCHIN, Joëlle. L'atout d'une présence syndicale. **Santé & Travail**, n° 62, abr., 2008.

MARCELINO, Paula. **Trabalhadores Terceirizados e Luta Sindical**. Curitiba: Appris, 2013.

MARQUES, Filipe. **AGU cobra ressarcimento de 330 auxílios-doença na maior ação regressiva da história**. Advocacia Geral da União. 30 abr. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/bEmbRY>. Acesso em 28 nov. 2016.

MEHROTRA, Nitin. **Business Process Outsourcing – the Indian experience**. Hyderabad: ICFAI University Press, 2005.

MICHAELIS – DICIONÁRIO BRASILEIRO DA LÍNGUA PORTUGUESA. **Verbete: labilidade.** Disponível em: <https://goo.gl/3JFmeF>. Acesso em 9 dez. 2016.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA COHÉSION SOCIALE. **Plan Santé au Travail 2005-2009**, p.65. Disponível em: <http://goo.gl/5uCzan>. Acesso em 6 fev. 2016.

MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT, DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE. **Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique**. Disponível em: <http://goo.gl/xV8Irz>. Acesso em 1 jun 2016.

MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL. **Le harcèlement sexuel**. Informations pratiques. Les fiches pratiques du droit du travail. Santé/Conditions de travail. Disponível em: <http://goo.gl/g53s4p>. Acesso em 20 set. 2015.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES ET DE LA SOLIDARITÉ. Conventions Collectives. **Accord Interprofessionnel du 12 mars 2007 relatif à la prévention, à la tarification et à la réparation des risques professionnels**. Disponível em: <http://goo.gl/b567dx>. Acesso em 1 fev. 2016.

_____. **Dossier de Presse: Conférence sociale tripartite sur les conditions de travail**. 4 out. 2007. Disponível em: <http://goo.gl/Fqd7Zk>. Acesso em: 20 mai. 2016.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Nexo Técnico Epidemiológico**. Disponível em: <https://goo.gl/KlWpLx>. Acesso em 9 dez. 2016.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES - ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. **NTP 702: El trabajo emocional: concepto y prevención**, 2004. Disponível em <https://goo.gl/W8nqLg> Acesso em 20 dez. 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Norma Regulamentadora 05**. Disponível em: <https://goo.gl/4Oae9U>. Acesso em 27 nov. 2016.

_____. **Norma Regulamentadora 17**. Disponível em: <https://goo.gl/cC9nAl>. Acesso em 14 out. 2016.

_____. **Norma Regulamentadora 7**. Disponível em: <https://goo.gl/1xFuZh>. Acesso em 23 nov. 2016.

_____. **Relatório de interdição da Contax**. Brasília, 2015.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Cartilha: Assédio Moral em Estabelecimentos Bancários**. Brasília, 2013. Disponível em: <https://goo.gl/0mlo2U>. Acesso em 15 dez. 2016.

_____. **MPT em quadrinhos nº 10: "Assédio Sexual"**. Brasília. Disponível em: <https://goo.gl/w4hfgi>. Acesso em 15 dez. 2016.

_____. **MPT em quadrinhos nº 6: "Respeito é bom e todos gostam"**. Brasília. Disponível em: <https://goo.gl/8mbt0U>. Acesso em 15 dez. 2016.

_____. **Peça inicial de ajuizamento de Ação Civil Pública**. Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região. Disponível em: <https://goo.gl/wrA8Uc>. Acesso em 21 nov. 2016.

MONTANHANA, Beatriz Cardoso. **Os direitos fundamentais do trabalhador e as estruturas sociais de poder das relações de Trabalho: em busca do consenso sobre a dignidade humana**. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

MONTENEGRO, Antonio Lindbergh. **Ressarcimento de danos**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MOREAU, Marie-Ange. Pour une politique de santé dans l'entreprise. **Droit Social**, nº 09-10, 2002.

MURCIER, Jean Paul. Origine, contenu et avenir de l'obligation générale de sécurité. **Droit Social**, nº 7-8, jul./ago. 1988, p.610-618.

NASSE, Philippe; LÉGERON, Patrick; BERTRAND, Xavier. **Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail.** Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, Rapport public, 2008.

NAU, Jean-Yves. Un lien direct est établi entre stress au travail et affections cardiaques. **Le Monde**, 23 jan. 2008. Disponível em: <http://goo.gl/y6ifxr>. Acesso em 16 set. 2015.

NETO, Laura. Depressão tira 1.210 professores de sala da rede estadual do Rio: afastamento por motivos psiquiátricos foi a segunda maior causa. **O Globo**. 1 mar. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/VaS4QY>. Acesso em 13 out. 2016.

NUNES, César. Estudos afirmam que local de trabalho pode causar problemas psicossociais. Disponível em: <http://goo.gl/R8TFso>. **Jusbrasil**. Acesso em 28 out. 2015.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). **Mal être au travail? Mythes et realités sur la santé mentale au travail**. Dez, 2011. Disponível em: <http://goo.gl/STbbAk>. Acesso em 15 abr. 2016.

_____. **Santé mentale et emploi: Belgique**. 2013. Disponível em: <http://goo.gl/LXUMEL>. Acesso em 15 abr. 2016.

ORGANISATION INTERNATIONAL DU TRAVAIL (OIT). **Projet de recueil de directives pratiques sur la violence et le stress au travail dans le secteur des services: une menace pour la productivité et le travail décent**, 2003.

_____. **Projet de recueil de directives pratiques sur la violence et le stress au travail dans le secteur des services: une menace pour la productivité et le travail décent**. 2003.

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ (OMS). **Santé mentale: relever des défis, trouver des solutions**. Rapport de la Conférence ministérielle européenne de l'OMS. 2006. Disponível em: <http://goo.gl/edeyoq>. Acesso em 14 set. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho**. Genebra, 1981.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)**. Genebra, 1946. Disponível em: <http://goo.gl/ev0bpf>. Acesso em 14 set. 2015.

PARLAMENT EUROPÉEN. **Le harcèlement au travail en Europe**. Communiqué, 27 nov. 2007, JCP, n° 49, act. 582, 2007.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. **Rev. TST**, Brasília, vol. 73, nº 2, abr./jun. 2007, p.28. Disponível em: <http://goo.gl/BXnznf>. Acesso em 27 abr. 2016.

PÉLISSE, Jerôme. L'effet 35 heures à relativiser? **Santé & Travail**, n° 57, jan. 2007.

PENA, Paulo Gilvane Lopes *et al*. Taylorismo cibernético e lesões por esforços repetitivos em operadores de telemarketing em Salvador-Bahia. **Caderno CHR**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 133-152, 2011.

PERU-PIROTTE, Laurence. Court d'Appel de Paris (14e ch. B), julgamento de 3 de novembro de 2006, apelação n° 06-6935. **Le Droit Ouvrier**, nº 708, 2007 p.339-342.

PESKINE, Elsa, WOLMARK, Cyril. **Droit du travail**. 10e Éd. Paris: Hypercours Dalloz, 2016.

POMMIER-GRÉARD, Nathalie. **Liaisons Sociales Magazine**, nº 73, jun. 2006.

PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). **Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015.

PUPPO, Albert. Harcèlement moral et fonction publique: spécificités. **AJFP**, mai. 2002, p.42-48.

QUÉRUEL, Nathalie. La langue française contre le stress des cadres, **Le Monde**, 16 abr. 2008.

_____. Risques psychosociaux: un rapport sur le stress mais sans le travail. **Santé & Travail**, nº 62, abr. 2008.

RADÉ, Christophe. Harcèlement moral et responsabilité au sein de l'entreprise: l'obscur éclaircissement. **Droit Social**, nº 9-10, set./out. 2006, p.826–833.

RAMAUT, Dorothée. **Journal d'un médecin du travail**. Ed. Le Cherche-Midi, 2006.

REPÓRTER BRASIL. **Ação do MPT leva Banco do Brasil a pagar R$ 2 milhões por assédio moral**. 17 jan. 2014. Disponível em: <https://goo.gl/UvS0QZ>. Acesso em 16 dez. 2016.

RESEK, Francisco. Prefácio. *In*: COSTA, Thales Morais da. **Introdução ao Direito Francês – Volume 2**. Curitiba: Juruá, 2009, p.27-28.

REVISTA CIPA. **Mais de 200 mil pessoas no Brasil receberam auxílio-doença por transtornos mentais em 2014**. 9 mar. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/1LB5My>. Acesso em 11 out. 2016.

RIFKIN, Jeremy. **Fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.

RIO, Jean-François. Zoom sur... Renault déroule son plan antistress. **Entreprise et Carrières**. Semana de 16-22 out. 2007. Disponível em: <http://goo.gl/7ukcoh>. Acesso em 18 set. 2015.

ROUILLEAULT, Henri; ROCHEFORT, Thierry. Plaidoyer pour le bien-être au travail. **Liaisons Sociales Magazine**, nov. 2005.
RUGGIE, John. Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights. Innovations: Technology, Governance, Globalization. **MIT Press**, v.3, nº 2, spring/2008, p.189-212. Disponível em: <https://goo.gl/e69ngY>. Acesso em 16 dez. 2016.

SAADA, Rachel. Le CHSCT, acteur de la prévention. **Le Droit Ouvrier**, mar., 2003, p.90.

SAHLER, Benjamin *et al*. **Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail**. Anact, 2007.

SALMON, Bertrand. **Le droit de la santé et de la sécurité au travail – vers un droit au travail sûr**. Thèse Droit, Université de Nantes, 2000, 437p.

SANTANA, Pedro Marques de. **Dependência e Superexploração do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo**. Brasília: IPEA: ABET, 2013, p.108.

SARAMITO, Francis. Note sur le jugement du Tribunal de Grande Instance de Nanterre, 6 out. 2004. Obligation de respecter la procédure d'élaboration du règlement intérieur et l'article L. 120-2 CT. **Le Droit Ouvrier**, 2005, p.219-220.

_____. Responsabilité du salarié auteur du harcèlement pour inobservation de l'obligation de prendre soin de la sécurité et de la santé de ses copréposés (article L. 230-3 CT). Cassation Sociale, 21 juin 2006, Bulletin des arrêts des chambres civiles de la Cour de cassation, V, nº 223. **Le Droit Ouvrier**, 2006, p.535.

SAURIN, Patrick. Organisation du travail: Sud BPCE fait condamner la Caisse d'Epargne de Rhône-Alpes et fait interdire son organisation du travail reposant sur le *benchmark*. Communiqué de presse du Sud BPCE du 4 septembre 2012. **Mediapart**, 5 set. 2012. Disponível em: <http://goo.gl/gcnTYO>. Acesso em 17 out. 2015.

SÉCULO DIÁRIO. **Banco do Brasil é condenado a pagar R$ 5 milhões por assédio moral a gerentes no Piauí**. 13 jul. 2014. Disponível em: <https://goo.gl/ukk5UC>. Acesso em 16 dez. 2016.

SEILLAN, Hubert. **L'obligation de sécurité du chef d'entreprise**. Paris: Dalloz, 1981.

SEILLAN, Hubert. Sécurité du travail et ordre public. **Droit Social**, 1989, p. 369-375.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SERAFIM, Alessandra da Cruz et al. Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: um estudo de caso. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v.32, nº 3, p.686-705, 2012. Disponível em: <https://goo.gl/T36ua2>. Acesso em 9 dez. 2016.

SERRA, Carlos. Introdução: universe de sentidos múltiplos. *In*: JÚNIOR, Boia; MAHUMANA, Narciso; JESUS, Jaqueline de. **O que é saúde mental?** Cardenos de Ciências Sociais. Lisboa: Escolar Editora, 2014.

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE. **Explication thématique concernant la Loi du 4 aout 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de 1'exécution de leur travail**. Bruxelles: Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2003.

SERVICE PUBLIC FEDERAL SÉCURITÉ SOCIALE. **Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur la sécurité sociale**. Bruxelles, Belgique, 2016. Disponível em: <https://goo.gl/Udbgs1>. Acesso em 1 out. 2016.

SILVA JÚNIOR, João Silvestre da. **Afastamento do trabalho por transtornos mentais e fatores associados: um estudo caso-controle entre trabalhadores segurados da Previdência Social**. 110 f. (Doutorado em Saúde Púbica) – Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo. São Paulo. 2012.

SILVA, Airton Marinho & Ada Ávila Assunção. Negociações sociais para melhoria das condições de trabalho no setor de teleatendimento: o descompasso entre a posição das empresas e a realidade do trabalho. **Interface - Comunic, Saúde, Educ**, v.9, n.18, p.553-70, set/dez 2005.

SILVA, Eduardo Faria; STRAPAZZON, Carlos Luiz. Estabilidade e democracia na administração pública: o assédio à luz do direito constitucional. *In:* GEDIEL, José Antônio Peres; SILVA, Eduardo Faria; ZANIN, Fernanda; MELLO, Lawrence Estivalet de (Orgs). **Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública**. Curitiba: Kairós Edições, 2015, p.127-142.

SILVA, Gonçalo Glauco Justino *et al*. Considerações sobre o transtorno depressivo no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.34, nº 119, 2009. p.79-87.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA-DF. **100% não é mais o limite: Riscos Psicossociais do Trabalho Bancário**. Disponível em: <https://goo.gl/D6tUP8>. Acesso em 11 dez. 2016.

_____. **Banco é condenado por usar assédio moral como 'ferramenta de gestão'**. Informativo bancário. Especial Jurídico, Brasília, 16 de julho de 2015, nº 1356.
_____. **Especialistas aprovam pesquisa do Sindicato sobre saúde do bancário**. 30 abr. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/9XMQvr>. Acesso em 11 dez. 2016.

_____. **Pesquisa vai mapear riscos psicossociais do trabalho bancário**. 14 nov. 2013. Disponível em: <https://goo.gl/v667bi>. Acesso em 11 dez. 2016.

_____. **Riscos do Trabalho Bancário é tema do programa do dia 4**. 29 jul. 2014. Disponível em: <https://goo.gl/xXFuA8>. Acesso em 11 dez. 2016.

_____. **Sindicato lança cartilha sobre saúde do bancário na Câmara**. 27 abr. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/FzEw39>. Acesso em 11 dez. 2016.

SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC (SMABC). **Diferenças entre auxílio acidentário e auxílio previdenciário**. 7 out. 2009. Disponível em: <https://goo.gl/JEzQoe>. Acesso em 7 dez. 2016.

SORBARA, Jean-Gabriel. Fonctions publiques: preuve du harcèlement et comportement de la victime. Note de Jurisprudence. **La Semaine Juridique**. Administrations et collectivités territoriales (JCP Adm), v.30, 2011, p.7-8.

SOULA, Marie-Christine. La médecine du travail, acteur de prevention. **Droit Ouvrier**, 2003.

_____. Santé au travail: où en est-on? **Semaine Social Lamy**, n° 1218, 6 jun. 2005.

TAVARES, Lourdes; FEIJÓ, Carmem. **Cotidiano estressante provoca síndrome de *burnout* em operadora de call center**. Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, 30 abr. 2014. Disponível em: <https://goo.gl/CEtjqP>. Acesso em 13 dez. 2016.

THERY, Laurence. Intensification du travail et action syndicale. **La revue de la CFDT**. Jan/Fev. 2006.

_____. Transformer les souffrances individuelles en actions collectives. **Santé & Travail**, n° 57, jan. 2007.

TORRES, Camila; ABRAHÃO, Júlia Issy. A atividade de teleatendimento: uma análise das fontes de prazer e sofrimento no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 31, nº 114, p.113-124, 2006.

TOURNAUX, Sébastien. L'obligation de sécurité de l'employeur, retour à la case départ. **Lexbase Revues**: La lettre juridique nº 636, 10 dez. 2015. Disponível em: <http://goo.gl/nI9MUi>. Acesso em 12 abr. 2016.

TRENTIN, Bruno. **La Cité du travail**. Le fordisme et la gauche, Fayard, Coll. "Poids et mesure du monde", Paris, 2012, 1997.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE LYON (TGI). Julgamento de 28 de abril de 2002. **Le Droit Ouvrier**, 2003.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE MARSEILLE. Julgamento de 3 de fevereiro de 1999. **Le Droit Ouvrier**, 2003.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. **Criação das JCJs e VTs do TRT/RJ**. Disponível em: <https://goo.gl/j6ghtY>. Acesso em 14 dez. 2016.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Recurso Ordinário 20000383150 SP 20000383150**, Relator: Vera Marta Publio Dias, Data de Julgamento: 14/08/2001, 10ª TURMA, Data de Publicação: 31/08/2001. Disponível em: <https://goo.gl/rOygA7>. Acesso em 14 dez. 2016.

TRIGO, Telma Ramos. TENG, Chei Tung. HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de *burnout* ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. Revisão da Literatura. 2007. **Rev. Psiq. Clín**. 34 (5). Scielo. Disponível em: <http://goo.gl/wVcYpv>. Acesso em 24 abr. 2016.

UNIÃO EUROPEIA. **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia – Sumário e Texto**. Disponível em: <http://goo.gl/TgFQHI>. Acesso em 30 mar. 2016.

_____. **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia – Introdução**. Disponível em: <http://goo.gl/sGjBZ0>. Acesso em 30 mar. 2016.

_____. **Diretiva-Quadro nº 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. Disponível** em: <http://goo.gl/gdXqlm>. Acesso em 31 jan. 2016.

UNION EUROPÉENNE. **Accord-cadre du 8 octobre 2004 sur le stress au travail**. Disponível em: <https://goo.gl/J9Iqj5>. Acesso em 31 jan. 2016.

VACARIE, Isabelle. Travail et santé: un tournant. **Les transformations du droit du travail**, Etudes offertes à G. Lyon-Caen, Dalloz, 1989, p. 331-348.

VALETTE, Jean-Claude. L'action syndicale pour la santé mentale au travail. **Performances**, n° 16, mai./jun. 2004, p.29-37. Disponível em: <http://goo.gl/iAJJiN>. Acesso em: 24 abr. 2016.

VENCO, Selma. Quando o trabalho adoece: uma análise sobre o teleatendimento. **INTERFACEHS – Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente** - v.3, nº 3, Artigo 1, ago./ dez 2008. p. 5-6.

_____. **Tempos moderníssimos nas engrenagens do *telemarketing***. 2006. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2006.

VERKINDT, Pierre-Yves. La santé au travail. Quelques repères pour un droit en mouvement. **Le Droit Ouvrier**, mar., 2003.

_____. Travail et santé mentale. **Semaine Sociale Lamy**, Supplément n° 1112, 3 mar. 2003, p.10.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. **Traumas no Trabalho: uma nova leitura do transtorno de estresse pós-traumático**. Curitiba: Juruá, 2014.

VIZZACARO-AMARAL, André Luís. **"(In)capacitados para o trabalho?: trabalho, estranhamento e saúde do trabalhador no Brasil (2000-2010)**. Marília, 2013. 330f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, 2013. Disponível em: <https://goo.gl/kssFyO>. Acesso em 30 nov. 2016.

_____. A invisibilidade dos incapacitados para o trabalho. *In*: ALVES, Giovanni; VIZZACARO-AMARAL, André Luís; CHAPADEIRO, Bruno. **A Hýbris de Saturno: precarização do trabalho, saúde do trabalhador e invisibilidade social**. Bauru: Canal 6, 2015, p.87-110.

_____. Trabalho, saúde e estranhamento na primeira década do século XXI. *In*: ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luis; MOTA, Daniel Pestana. **Trabalho e estranhamento**: saúde e precarização do homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2012, p.68-83.

WANDELLI, Leonardo. Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. *In*: MACEDO, Katia Barbosa *et al*. (Orgs.). **Organização do trabalho e adoecimento**: uma visão interdisciplinar. Goiânia: Ed. Da PUC Goiás, 2016, p.287-314.

WROLLI, Rodolfo. Assédio sexual na Agência de Fomento W (nome fictício). **Sindicato dos Bancários**. 7 ago. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/6zmMJN>. Acesso em 25 nov. 2016.

WÜNSCH, Dolores Sanches; MENDES, Jussara Maria Rosa. A construção social da invisibilidade das doenças e mortes relacionadas ao trabalho. *In*: ALVES, Giovanni; VIZZACARO-AMARAL, André Luís; CHAPADEIRO, Bruno. **A Hýbris de Saturno: precarização do trabalho, saúde do trabalhador e invisibilidade social**. Bauru: Canal 6, 2015, p.61-72.

ZANETTI, Fátima. **A problemática da fixação do valor da reparação por dano moral**. São Paulo, LTr, 2009.

ZH VIDA. **Entenda o que é presenteísmo, problema que causa desânimo e excesso de tensão no trabalho**. 22 jun 2016. Disponível em: <https://goo.gl/SR6FLC>. Acesso em 11 out. 2016.