



**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
“JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE MEDICINA**

José Otávio de Almeida Barros Junior

**(IN)JUSTIÇA DO TRABALHO.
O ADOECIMENTO MENTAL NA PERSPECTIVA DO
JUDICIÁRIO TRABALHISTA BRASILEIRO:
ESTUDO DOCUMENTAL.**

Tese apresentada à Faculdade de Medicina, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Câmpus de Botucatu, para obtenção do título de Doutor(a) em Saúde Coletiva.

Orientador (a): Prof(a). Dr(a). Maria Dionísia do Amaral Dias

**Botucatu
2021**

José Otávio de Almeida Barros Junior

**(IN)JUSTIÇA DO TRABALHO.
O ADOECIMENTO MENTAL NA PERSPECTIVA DO JUDICIÁRIO
TRABALHISTA BRASILEIRO: ESTUDO DOCUMENTAL**

Tese apresentada à Faculdade de Medicina,
Universidade Estadual Paulista “Júlio de
Mesquita Filho”, Campus de Botucatu, para
obtenção do título de Doutor em Saúde
Coletiva.

Orientadora: Maria Dionísia do Amaral Dias

Botucatu

2021

B277(Barros Junior, José Otávio de Almeida
(In)Justiça do Trabalho. : O adoecimento mental na
perspectiva do Judiciário trabalhista brasileiro / José
Otávio de Almeida Barros Junior. -- Botucatu, 2021
270 p.

Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista
(Unesp), Faculdade de Medicina, Botucatu
Orientadora: Maria Dionísia do Amaral Dias

1. transtorno mental relacionado ao trabalho. 2.
condições de trabalho. 3. justiça do trabalho. 4. nexos
causal. 5. saúde do trabalhador. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da
Faculdade de Medicina, Botucatu. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

José Otávio de Almeida Barros Junior

**(IN)JUSTIÇA DO TRABALHO.
O ADOECIMENTO MENTAL NA PERSPECTIVA DO JUDICIÁRIO
TRABALHISTA BRASILEIRO: ESTUDO DOCUMENTAL**

Comissão Examinadora:

Prof.^a Dr.^a Maria Dionísia do Amaral Dias

Prof.^a Dr. André Murilo Parente Nogueira

Prof.^a Dr.^a Maria Maeno

Prof. Dr. Maurício Pereira Simões

Prof.^a. Dr^a Sueli Terezinha Ferreiro Martin

Botucatu/SP, 26 de março de 2021.

DEDICATÓRIA

À Deus, por me dar saúde e forças para alcançar mais esta vitória.

À minha família, meu alicerce de vida. Em especial a minha mãe Cidinha, minha irmã Carol, minha avó Miloquinha e meu tio Guto, este que, além de tio e padrinho, sempre me inspira e me incentiva na caminhada dos estudos.

Ao meu pai Otávio e meu irmão Marcus que, além de meus melhores amigos, são meus sócios e suportaram a sobrecarga de trabalho com a minha ausência para a conclusão desse estudo.

À Bia, meu grande amor, que me ensinou como é boa a vida a dois. Minha vida com você é uma eterna alegria.

À minha amada filha Lívia, que me ensinou a verdadeira razão de viver e ao meu futuro filho(a) que está a caminho e que já amo incondicionalmente.

Aos trabalhadores, cujas lutas e adoecimentos inspiraram este trabalho.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer ao povo brasileiro que garantiu os estudos que resultaram nessa tese através de uma universidade estadual. Educação pública, gratuita e de qualidade que, infelizmente, ainda é restrita a uma minoria.

A minha orientadora Maria Dionísia do Amaral Dias, que me possibilitou elaborar esse trabalho com seus ensinamentos na sala de aula e fora dela, concedendo-me liberdade e oportunidades.

Aos Professores Dr. André Murilo Parente Nogueira, Dr^a Maria Maeno e Dr^a Sueli Terezinha Ferron Martin pelos valiosos apontamentos no exame de qualificação e a todos os demais integrantes da banca examinadora, titulares e suplentes, pelo aceite e disponibilidade de participação, como o Dr^o Maurício Pereira Simões, Dr^a Margareth Aparecida Santini Almeida, Márcia Hespanhol Bernardo e Mara Conti Takahashi.

A todos os professores e colaboradores do Departamento de Saúde Pública da Faculdade de Medicina de Botucatu/SP, na pessoa do Dr. Ildeberto Muniz de Almeida (Pará), pela amigável acolhida desde os tempos de mestrado, bem como na condição de professor substituto. Pessoas incríveis que marcaram minha trajetória nessa instituição.

Aos meus queridos alunos da Faculdade Itana de Botucatu/SP que sempre estão em meus pensamentos e me inspiram a ser melhor a cada dia.

BARROS JUNIOR, J. O. de A. **(IN)JUSTIÇA DO TRABALHO. O ADOECIMENTO MENTAL NA PERSPECTIVA DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA BRASILEIRO: ESTUDO DOCUMENTAL.** Tese para obtenção do título de Doutor em Saúde Coletiva – Faculdade de Medicina de Botucatu, Universidade Estadual Paulista, Botucatu, 2021.

RESUMO

Introdução: O mundo do trabalho está em permanente transformação, trazendo sempre desafios aos trabalhadores. Em sua configuração contemporânea destaca-se a exploração da subjetividade nos modos de organização e gestão dos processos produtivos, crescente precarização das relações e condições de trabalho, com severos impactos na saúde mental da classe trabalhadora. **Objetivo:** Compreender a percepção do transtorno mental relacionado ao trabalho pelo Poder Judiciário Trabalhista. **Método:** Foi realizado um estudo de abordagem qualitativa, com adoção do procedimento documental. A investigação utilizou dados públicos provenientes de decisões do Tribunal Superior do Trabalho. Foram analisados 22 processos publicados entre o período de 01/07/2017 a 30/06/2020. As informações obtidas nas decisões judiciais foram analisadas de acordo com o método de análise temática de conteúdo. **Resultados:** A análise dos dados sintetizou-se em três núcleos temáticos, quais sejam: 1) a meta é enlouquecer? quando as cobranças por resultados atingem a subjetividade obreira; 2) nexos causal: o trabalhador no fogo cruzado; 3) o valor do sofrimento mental no trabalho. Os resultados apontam que os julgadores compreendem as condições de trabalho que geram transtorno mental relacionado ao trabalho como um ato ilícito que precisa ser reparado. Compreendem que condutas como cobranças abusivas por metas e resultados, ofensas vexatórias e humilhantes, limitação ao uso de sanitários, bem como dispensas de trabalhadores incapacitados são práticas que extrapolam o poder empregatício e a boa-fé nas relações de emprego. Trata-se de violências morais que não devem ser toleradas. No tocante ao adoecimento mental, transtornos depressivos e afetivo bipolar emergiram como os principais transtornos mentais apontados pelos trabalhadores como decorrentes das condições de trabalho vivenciadas. Quanto à capacidade laborativa e o nexos causal, observou-se que os peritos acolheram o nexos causal do adoecimento mental com o trabalho em 72% dos casos analisados e na maioria dos casos a sentença de primeira instância acompanhou a conclusão pericial e reconheceu o nexos causal. Os dados apontam uma prevalência de decisões baseadas na prova pericial produzida nos autos. Apurou-se grande discrepância no arbitramento de valores indenizatórios. As indenizações são arbitradas em valores ínfimos, considerando-se o porte econômico do agressor e, principalmente, a necessidade de utilização deste arbitramento como viés preventivo para as ocorrências de violência laboral. Na maioria dos casos analisados o valor arbitrado a título de indenização por dano extrapatrimonial foi alterado no curso do processo e a decisão do TST foi proferida após entrada em vigor da Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista). Os dados apontam que o TST não tem considerado o Art. 223-G da CLT, mantendo a aplicação da legislação civil. **Considerações finais:** A passividade do julgador chancela a gestão por medo, convalidando-a. Há uma visão reducionista, monetizada, que se limita a fixar uma reparação financeira ao trabalhador. Os julgadores não compreendem o adoecimento mental como um processo, desprezando a trajetória de sofrimento. Buscam critérios objetivos para enquadrar os fatos no trinômio conduta-nexo-dano. As decisões judiciais sinalizam para a sociedade os valores civilizatórios que devem ser respeitados. Como protagonista atual do cenário político nacional, cabe ao Judiciário Trabalhista dar resposta efetiva para este mal que assola o mundo do trabalho. Valores ínfimos não atingem o objetivo preventivo e pedagógico e tem contribuído para estimular condições de trabalho degradantes, o que aumenta ao número de casos de adoecimento mental e por consequência, de novas ações no Judiciário trabalhista.

PALAVRAS-CHAVE: transtorno mental relacionado ao trabalho; condições de trabalho; justiça do trabalho; nexos causal; saúde do trabalhador

BARROS JUNIOR, J. O. de A. (IN) LABOR JUSTICE. MENTAL SWEETENING FROM THE PERSPECTIVE OF THE BRAZILIAN LABOR JUDICIARY: DOCUMENTAL STUDY. Thesis to obtain the title of Doctor in Collective Health - Botucatu School of Medicine, Universidade Estadual Paulista, Botucatu, 2021.

ABSTRACT

Introduction: The world of contemporary work is changing. This process has meant an increasing precariousness of social work relationships and severe impacts on the mental health of the working class. **Objective:** Based on the problem of precarious work and the reflexes on mental illness, the present study aims to understand the perception of work-related mental disorders by the Labor Judiciary and how it positions itself in relation to the recognition of the causal link preventing and remedying damage to workers. **Method:** A case study was used, using a qualitative approach. The investigation was carried out through documentary research, with public data from decisions of the Superior Labor Court. 22 processes published between the period from 01/07/2017 to 06/30/2020 were analyzed. The information obtained in the judicial decisions was analyzed according to the case analysis method. **Results:** The data analysis was synthesized in three thematic groups, namely: i. maddening working conditions; ii. causal link and the worker in the crossfire; iii. how much mental suffering at work is worth. The results show that the judges understand the work conditions that generate work-related mental disorders as an illegal act that needs to be repaired. They understand that conduct such as abusive demands for goals and results, vexing and humiliating offenses, limitation on the use of toilets, as well as dismissals of disabled workers are practices that go beyond the power of employment and good faith in employment relationships. These are moral violence that should not be tolerated. With regard to mental illness, depressive episodes and depressive and bipolar affective disorders emerged as the main mental disorders pointed out by workers as resulting from the experienced working conditions. Regarding work capacity and the causal link, it was observed that the experts accepted the causal link of mental illness with work in 72% of the analyzed cases. In 90% of the cases, the first instance ruling followed the expert conclusion and recognized the causal link. The data indicate a prevalence of decisions based on the expert evidence produced in the records. One suggestion is the creation of an own staff of experts by the Labor Court. As for the amounts arbitrated as indemnity, the results showed large discrepancies in arbitration. Indemnities are arbitrated in very small amounts, considering the economic size of the aggressor and, mainly, the need to use this arbitration as a preventive bias for the occurrence of labor violence. The data indicate that there are constant differences between the judges regarding the arbitrated amount. In 95% of the cases, the amount arbitrated as compensation for off-balance-sheet damage was changed in the course of the process. In 90% of the cases analyzed, the TST decision was rendered after Law 13.467 / 17 (Labor Reform) entered into force. The data indicate that the TST has not considered Article 223-G of the CLT, maintaining the application of civil legislation. **Final considerations:** The judge's passivity endorses the management for harassment, validating it. There is a reductionist, monetized view, which is limited to fixing financial compensation to the worker. Judges do not understand mental illness as a process, neglecting the trajectory of suffering. They seek objective criteria to fit the facts in the conduct-nexus-damage trinomial. Judicial decisions signal to society the civilizing values that must be respected. As the current protagonist of the national political scene, it is up to the Labor Judiciary to provide an effective response to this evil that plagues the world of work. Tiny values do not reach the preventive and pedagogical objective and have contributed to stimulate degrading working conditions, which increases the number of cases of mental illness and, consequently, of new actions in the Labor Judiciary.

KEYWORDS: mental disorder; work conditions; work justice; causal link; Worker's health

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Quantidade de Processos Resultantes da Seleção, por descritor e providos.....	150
Tabela 2: Distribuição dos Processos conforme resultado, por Turma do TST.....	161
Tabela 3: Distribuição dos casos analisados por Cargo/ função do trabalhador.....	162
Tabela 4: Distribuição dos casos analisados por atividade econômica da empresa empregadora, conforme CNAE.....	163
Tabela 5: Distribuição dos casos analisados por Transtorno Mental Relacionado ao Trabalho Alegado pelo Trabalhador.....	165
Tabela 6: Distribuição dos Casos Analisados por Situações de Trabalho Alegadas Como Causa de Adoecimento.....	166

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Tempo de afastamento e natureza de benefício previdenciário concedido.....	169
Quadro 2. Casos analisados por reconhecimento do nexo causal nas fases processuais.....	170
Quadro 3. Situações de trabalho alegados pelos trabalhadores como causa de adoecimento x valor das indenizações.....	174
Quadro 4. Posição das partes na fase recursal no TST	175
Quadro 5. Fundamentação adotada pelo TST para afastar o nexo causal.....	208
Quadro 6. Valores arbitrados pelo TST a título de danos extrapatrimoniais.....	219
Quadro 7. Variação de valores indenizatórios arbitrados pelas instâncias da Justiça.....	221
Quadro 8. Comparação entre os valores arbitrados e os parâmetros do Art. 223-G da CLT, com a redação da MP 808/2017.	225
Quadro 9. Análise da teoria da responsabilidade civil adotada por cada turma	241

LISTA DE ABREVIATURAS

AIRR Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
ADI Ação Direta de Inconstitucionalidade
CAT Comunicação de Acidente de Trabalho (documento do INSS)
CC Código Civil (de 2002)
CEREST Centro de Referência em Saúde do Trabalhador
CF Constituição Federal (de 1988)
CIPA Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT Consolidação das Leis do Trabalho
COVID-19 *Corona Virus Disease 19* (Síndrome Respiratória Aguda Grave pelo SARS-Cov-2)
CP Código Penal
CPC Código de Processo Civil
DORT Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho
INSS Instituto Nacional de Seguro Social
LER Lesão por Esforços Repetitivos
NR Norma Regulamentadora (regulamentam capítulo Saúde e Segurança no Trabalho CLT)
NTEP Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
OIT Organização Internacional do Trabalho
RR Recurso de Revista
STF Supremo Tribunal Federal
SUS Sistema Único de Saúde
TJSP Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo
TMRT Transtorno Mental Relacionado ao Trabalho
TRT Tribunal Regional do Trabalho
TST Tribunal Superior do Trabalho
UNESP – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”

SUMÁRIO

SUMÁRIO	11
APRESENTAÇÃO	13
INTRODUÇÃO	15
OBJETIVOS	18
 CAPÍTULO 1 - O MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO	 19
1.1 A organização do trabalho no sistema capitalista de produção	19
1.2 A precarização do trabalho através das novas formas de organização e contratação.....	25
1.3 Características do mercado de trabalho e remuneração dos trabalhadores brasileiros.....	31
 CAPÍTULO 2 – O TRABALHO E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR.....	 35
2.1 Consequências da precarização sobre a saúde mental dos trabalhadores	35
2.1.1 <i>As expressões clínicas da precarização</i>	<i>46</i>
2.2 Os referenciais teóricos para o estudo da saúde mental relacionada ao trabalho.....	52
 CAPÍTULO 3 - O DIREITO E A JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL: FACES DO PODER DIRETIVO, DA SUBORDINAÇÃO E DOS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES	 56
3.1 O poder patronal e a ética nas relações de trabalho	56
3.2 O controle da subjetividade do trabalhador	65
3.3 A reforma trabalhista e o cenário atual da legislação trabalhista no Brasil.....	68
3.3.1 <i>O dano extrapatrimonial nas relações de trabalho.....</i>	<i>72</i>
3.4 O futuro do trabalho e a Convenção nº 190 da OIT.....	92
3.5 A Justiça do Trabalho como guardião da saúde do trabalhador.....	102
3.5.1 <i>A evolução histórica da Justiça do Trabalho.....</i>	<i>102</i>
3.5.6 <i>A perícia médica para constatação de nexo causal entre o adoecimento mental e o trabalho</i>	<i>125</i>
3.5.7 <i>Medidas de aprimoramento da Justiça do Trabalho</i>	<i>132</i>

CAPÍTULO 4. MÉTODO.....	145
4.1 Os dados da pesquisa.....	146
4.2 Procedimentos de tratamento dos dados.....	150
 CAPÍTULO 5 - PANORAMA GERAL DOS CASOS	154
5.1 Caracterização Geral dos Casos.....	160
 CAPÍTULO 6 - TRAJETÓRIAS DO SOFRIMENTO	177
6.1 A meta é enlouquecer? Quando as cobranças por resultados atingem a subjetividade obreira.	177
6.2 <i>Nexo causal: o Trabalhador no ‘Fogo Cruzado’</i>	<i>194</i>
6.2.1 <i>Os parâmetros para estabelecimento de nexos entre o sofrimento mental e a situação de trabalho.....</i>	<i>195</i>
6.2.2 <i>O Nexos técnico epidemiológico previdenciário aplicado nas ações trabalhistas.....</i>	<i>204</i>
6.2.3 <i>As excludentes do nexos causal.....</i>	<i>208</i>
6.3 Quanto vale o sofrimento mental no trabalho?	218
6.3.1 <i>O enriquecimento ilícito do empregador e a ruína do empregado</i>	<i>229</i>
 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	249
 REFERÊNCIAS	259

APRESENTAÇÃO

O presente trabalho é fruto de um desafio que o autor se propôs encarar ao buscar por conhecimentos de ciências diversas de sua formação original.

Como advogado trabalhista e entusiasta dos estudos de direito de trabalho me deparava diariamente com as angústias de trabalhadores que adoeciam no trabalho. Do mesmo modo, enfrentava ao lado do trabalhador a complexa batalha judicial pelo reconhecimento do nexo causal do adoecimento com o trabalho para alcançar os direitos que lhe eram decorrentes.

Por tais razões e buscando adquirir conhecimento para o aprimoramento profissional, em meados de 2013, tomei conhecimento da linha de pesquisa voltada para o estudo da saúde dos trabalhadores existente no Programa de Pós-graduação em Saúde Coletiva da Faculdade de Medicina da Universidade Estadual Paulista (FMB - UNESP), Campus de Botucatu/SP.

Assim, inicialmente ingressei no Programa como aluno especial na disciplina ‘Acidente do Trabalho’ ministrada pela Professora Maria Cecília Binder. Através de informações de meus colegas de turma, tomei conhecimento do grupo de estudos ‘Saúde e Trabalho’ coordenado pela Professora Doutora Maria Dionísia do Amaral Dias, junto ao Departamento de Saúde Pública da FMB.

Ingressei no grupo de estudos e a partir de então minha vida acadêmica se transformou. Fui extremamente bem recebido pela Instituição e por todos os profissionais de renome que compõem o departamento. Assim, aos poucos me encaixei, me senti em casa, acolhido e cada vez mais penetrando nos estudos relacionados à saúde dos trabalhadores.

O ingresso definitivo como aluno regular do programa de mestrado culminou em 2016 com a defesa da dissertação “Assédio Moral Acidentário: a violência no ambiente de trabalho e os reflexos na saúde do trabalhador”. Entre os resultados da dissertação, onde foi adotada a mesma metodologia e base de dados do presente trabalho, eclodiram os impactos da violência moral na saúde mental dos trabalhadores. Assim, a continuidade dos estudos visando o doutoramento decorrem da pesquisa realizada no mestrado.

Os anos de doutorado, sem sombra de dúvidas, estão entre os melhores e mais turbulentos de minha vida. Além de me tornar pai de uma filha maravilhosa, cumulei os desafios da

advocacia trabalhista, da docência em direito do trabalho, bem como da experiência ímpar como docente substituto na disciplina Medicina do Trabalho ofertada aos alunos do quarto ano de medicina da Faculdade de Medicina da Unesp, ao lado de minha orientadora e do prof. Dr. Ildeberto Muniz de Almeida (Prof. Pará).

Assim, este trabalho é fruto do esforço entre compatibilizar as missões assumidas, buscar aproximar o conhecimento e práticas da área de saúde e do direito, bem como contribuir para que trabalhadores e trabalhadoras brasileiros, bem como outros profissionais envolvidos com a temática, possam ter uma melhor compreensão do adoecimento mental relacionado ao trabalho.

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho contemporâneo está em transformação acelerada e infelizmente esse processo tem significado uma crescente precarização das relações sociais de trabalho. A precarização social e do trabalho está na raiz dos danos à saúde geral e em especial da saúde mental dos trabalhadores.

Há uma preocupação mundial com os impactos da organização contemporânea do trabalho na saúde mental dos trabalhadores, como o estresse e as suas consequências. Embora não consista em uma doença, o estresse prolongado pode desencadear danos à saúde física e mental. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2016), na Europa, o estresse ocupa a segunda posição entre os problemas de saúde relacionados ao trabalho, afetando cerca de 40 milhões de pessoas. Entre 50% e 60% de todos os dias de trabalho perdidos no velho continente estariam relacionados a esta condição. No Brasil, os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez pela Previdência Social, no período de 2012 a 2016 (BRASIL, 2017). Nesse contexto, o sofrimento mental no trabalho torna-se cada dia mais presente e seu enfrentamento necessário.

O direito do trabalho, nesta perspectiva, é um importante instrumento de regulação da relação capital-trabalho para a proteção jurídica da saúde do trabalhador. Ocorre que há no Brasil um projeto em curso para esvaziamento dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores consagrados na Constituição Federal de 1988.

Inúmeras reformas e alterações na legislação trabalhista nos últimos anos têm buscado flexibilizar os direitos, no sentido de desregulamentar e desproteger os trabalhadores de patamares mínimos sociais que lhe são assegurados por lei. A reforma trabalhista realizada no ano de 2017 foi vendida como urgente, avassaladora e inegociável, a ponto de o governo federal ter insistido num pacote de cerca de 100 dispositivos de lei que não puderam ser minimamente ajustados ou estudados. O Senado Federal aceitou um acordo para aprovação de artigos cuja maioria dos senadores reprovava, sob promessa de futuro ajuste pelo Presidente da República, através de Medida Provisória.

A reforma trabalhista, portanto, começou com um projeto tímido e se transformou numa grande mudança, não apenas na legislação, mas na estrutura do Direito do Trabalho,

seus princípios e fundamentos. Ao contrário do noticiado pela grande imprensa, desconstruiu o Direito do Trabalho, contrariando princípios, suprimindo regras benéficas aos trabalhadores e priorizando normas menos favoráveis aos mesmos (CASSAR, 2017). A prevalência da negociação coletiva sobre a legislação e mais recentemente a prevalência da negociação individual sobre a lei, durante o período da pandemia do COVID-19 (BRASIL, 2020) demonstram que o direito do trabalho está em ataque e precisa ser repensado para cumprir seu papel social.

Como guardião da legislação trabalhista, dos direitos humanos fundamentais e da proteção jurídica da saúde dos trabalhadores, a Justiça do Trabalho tem papel fundamental nessa missão. Lá chegam os anseios e pedidos de proteção jurídica onde, normalmente trabalhadores desempregados, ex-empregados, buscam a reparação de direitos que foram desrespeitados durante determinada relação de emprego ou trabalho. Em relação à saúde mental os pedidos se concentram em postular a reintegração ao emprego por dispensa discriminatória e indenização por danos extrapatrimoniais decorrentes de situações de trabalho - como assédio moral, sexual, descumprimento de normas básicas como pausas durante a jornada de trabalho - que violam os direitos da personalidade.

Dados do Conselho Nacional de Justiça (BRASIL, 2019) apontam que na Justiça do Trabalho, com 12% do total de processos ingressados, há uma concentração no assunto “verbas rescisórias de rescisão do contrato de trabalho”, o maior quantitativo de casos novos do Poder Judiciário. Esse tema representa 9,03% do total de processos de todos os órgãos do poder judiciário.

Em segundo lugar estão as demandas do assunto “Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização por Dano Moral”, com 1,11%, representando 461.823 novas ações em 2019 (CNJ, 2019, p. 204). Este tema demonstra como a Justiça do Trabalho tem sido acionada para solucionar conflitos envolvendo danos à personalidade dos trabalhadores, o que incluem os temas atinentes à saúde física e mental.

Observa-se, portanto, a relevância da atuação da Justiça do Trabalho no Brasil como órgão de controle, de pacificação e de atuação ativa para a solução dos casos de adoecimento mental no trabalho.

Acontece que, embora haja legislação nacional regulamentando a proteção jurídica da saúde mental dos trabalhadores, é notório que as condições de trabalho, sobretudo

quanto aos modos de organização e gestão e a precarização cada vez mais presente, causam sofrimento mental em larga escala (FRANCO et al, 2010; BRASIL, 2017). Todavia, o reconhecimento desta relação causal não cresce na mesma proporção. Do total de benefícios previdenciários concedidos por incapacidade temporária para o trabalho com diagnósticos de transtornos mentais (7.168,633 no período de 2012 a 2016), os auxílios-doença, apenas 15,8% foram considerados como acidentários, ou seja, relacionados com o trabalho (BRASIL, 2017).

Desse modo, o trabalhador que não obteve o reconhecimento de seu benefício como acidentário não possui outro caminho em relação ao empregador senão recorrer à Justiça laboral para postular o reconhecimento do nexos causal e os direitos decorrentes pelos danos à sua saúde mental.

Diante desse contexto, diversas são as questões que norteiam a presente investigação. Quais as condições de trabalho que influenciam no adoecimento mental dos trabalhadores brasileiros? Qual a importância da Justiça do Trabalho na proteção da saúde mental dos trabalhadores? A Justiça do Trabalho tem conferido respostas à sociedade para o reconhecimento, prevenção e combate ao adoecimento mental no trabalho ou tem se mostrado tolerante, contribuindo para o avanço desse mal que assola os trabalhadores? Há um modelo centrado apenas na reparação de danos já consolidados ou há postura ativa de caráter preventivo? As mudanças na legislação decorrentes da “Reforma Trabalhista” de 2017 alteraram a forma e o modo do Judiciário julgar essas questões?

Assim, o objetivo da pesquisa é compreender a percepção do transtorno mental relacionado ao trabalho pelo Poder Judiciário Trabalhista e de que forma ele posiciona-se em relação ao reconhecimento do nexos causal, a prevenção e reparação dos danos causados aos trabalhadores.

OBJETIVOS

Geral

Compreender a percepção do transtorno mental relacionado ao trabalho pelo Poder Judiciário Trabalhista.

Específicos

- Identificar o posicionamento da Justiça do Trabalho em relação ao reconhecimento do nexo causal entre transtorno mental e atividade laboral.
- Identificar as medidas de prevenção e reparação dos danos causados aos trabalhadores nas decisões judiciais.

CAPÍTULO 1

O MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

No mundo do trabalho contemporâneo há um crescimento das relações digitais, através de tecnologias de informação e comunicação. Esperava-se que o avanço tecnológico e do conhecimento científico traria a superação da dimensão do sofrimento no trabalho. Uma sociedade digitalizada e tecnologizada nos levaria ao paraíso. Todavia, o que se constata no mundo real do trabalho é um distanciamento crescente entre práticas organizacionais e os direitos sociais conquistados. Infelizmente, a evolução tecnológica do mundo do trabalho não se refletiu na mesma proporção em relação à qualidade de vida dos trabalhadores e a conquista de sua dignidade humana (ANTUNES, 2018; FRANCO et al, 2010).

Há um paradoxo, portanto, no mundo contemporâneo do trabalho, ante a combinação de precarização social, adoecimento dos indivíduos e destruição ambiental.

Assim, se faz necessário compreender o mundo do trabalho e sua relação com o adoecimento de trabalhadores, não apenas no âmbito individual, mas como um problema de saúde pública; a degradação e crise ambiental, através dos padrões de produção e de consumo que rompem com os limites temporais, comprometendo gerações futuras; e a precarização social, que compromete gerações, privando-as de educação e trabalho decente, suficiente, digno e envolvido no diálogo social, gerando violência social (FRANCO et al, 2010; SILVA, 2017).

1.1 A organização do trabalho no sistema capitalista de produção

A análise dos transtornos mentais relacionados ao trabalho pressupõe a compreensão do contexto em que ocorre. Assim, inicialmente, torna-se necessário o estudo da organização produtiva do trabalho no sistema capitalista, indicando suas transformações ao longo da história, além de procurar definir a forma pela qual tal organização apresenta impactos na saúde dos trabalhadores.

Investigar as nuances da saúde do trabalhador pressupõe a compreensão do processo produtivo no qual ele está inserido. Historicamente, as formas de organização produtiva do trabalho no sistema capitalista sofreram profundas alterações. Faz-se necessária, portanto, a compreensão das principais fases do sistema, como a taylorista, fordista e toyotista, para compreendermos de que forma a subjetividade do trabalhador foi gradualmente sendo expropriada pelo capital.

O taylorismo, período caracterizado por um sistema de organização industrial baseado na separação das funções de criação e planejamento das atividades e pela fragmentação e especialização das tarefas, decorre dos estudos de Frederick Winslow Taylor. Taylor foi pioneiro no estudo da organização do trabalho para fomentar a produção e o lucro. Nascido na Filadélfia, nos Estados Unidos, viveu de 1856 a 1915, sendo o Fundador da Administração Científica, técnica de racionalização do trabalho do operário, por meio do estudo de tempos e movimentos (CATTANI, 2002; BRAVERMAN, 1981).

Através do controle dos movimentos por cronômetros e da remuneração por produção, sua ênfase recaía no controle e na disciplina, com vistas à eliminação da autonomia dos produtores diretos e do tempo ocioso como forma de fomentar a produtividade do trabalhador. Taylor realizou estudos sistemáticos sobre o tempo e movimentos dos operários, elaborando planilhas e utilizando cronômetros para intensificar a produção, além de excluir os tempos ociosos. Os princípios básicos do Taylorismo eram a separação programada da concepção/planejamento das tarefas de execução; a intensificação da divisão do trabalho, em que cada tarefa correspondia a um posto de trabalho e, graças a um criterioso processo de recrutamento, era possível destacar-se o operário mais adequado para ocupá-lo; e por fim, o controle de tempos e movimentos, objetivando eliminar a porosidade na jornada, ou seja, o tempo ocioso (CATTANI, 2002; BRAVERMAN, 1981).

A administração científica de Taylor transformou o trabalho em atividades fragmentadas, repetitivas e desprovidas de sentido para o trabalhador. Desprovido de autonomia, tornando-se mero repetidor de tarefas pré-estabelecidas, o trabalhador tornou-se alienado do conteúdo do seu esforço produtivo, colocando-o sob o comando da gerência (MATOS e PIRES, 2006).

Posteriormente, apoiado nos conhecimentos de Taylor, Henry Ford promoveu a grande inovação do século XX: a produção em massa.

O fordismo é um termo utilizado para caracterizar o sistema de produção e gestão empregado por Henry Ford em sua fábrica, a Ford Motor Co., em Highland Park, Detroit, fundada em 1903. Segundo Chiavenato (2003, p. 90), “a ideia era popularizar um produto antes artesanal e destinado a milionários, ou seja, vender carros a preços populares, com assistência técnica garantida, revolucionando a estratégia comercial da época”.

O sistema incorporou as práticas de gestão taylorista, mantendo a separação da concepção e da execução, baseando-se em trabalho fragmentado e simplificado, em ciclos curtos, fundamentando-se em linha de montagem acoplada à esteira rolante, que evita o deslocamento dos trabalhadores e mantém um fluxo contínuo e progressivo das peças e partes, permitindo a redução dos tempos ociosos (CHIAVENATO, 2003).

É importante ressaltar que o fordismo não se confunde com taylorismo. Trata-se de processos de trabalho com traços particulares que podem, no entanto, encontrar-se juntos numa mesma empresa. Enquanto o taylorismo caracteriza-se pela intensificação do trabalho através do estudo científico do tempo e dos movimentos para a melhor execução da tarefa em menor tempo, o fordismo é uma estratégia mais abrangente de organização, com extensa mecanização, linha de montagem e esteira rolante para produção em massa (CATTANI, 2002).

“Henry Ford um dia dobrou os salários de seus trabalhadores, explicando que queria que eles comprassem os carros que produzia. Essa explicação era falsa: os carros comprados pelos trabalhadores da Ford eram uma fração mínima das vendas totais, enquanto o aumento dos salários pesava muito nos custos de produção da empresa. A verdadeira razão para o passo heterodoxo era o desejo de Ford de “deter a mobilidade irritantemente alta do trabalho. Ele queria atar seus empregados às empresas Ford de uma vez por todas, fazendo com que o dinheiro gasto em sua preparação e treinamento se pagasse muitas vezes, por toda a duração da vida útil dos trabalhadores. E para alcançar tal efeito tinha que imobilizar sua equipe, para mantê-los onde estavam, de preferência até que sua força de trabalho fosse inteiramente utilizada. Tinha que torná-los tão dependentes do emprego em sua fábrica e vendendo seu trabalho a seu dono como ele mesmo dependia de empregá-los e usar seu trabalho para sua própria riqueza e poder” (BAUMAN, p. 69, 2001).

O fordismo manteve-se forte até o início da década de 1970, porém, após aguda recessão, iniciou-se um processo de transição no interior do processo de acumulação de capital. Na década de 1980, ocorre um salto tecnológico, ocasionando profundas transformações no mundo do trabalho que, além de alterar a materialidade da forma de produção, atingiu de sobremaneira a subjetividade do trabalho, afetando sua própria forma de ser. O cronômetro e a produção em série e massa, características do sistema taylorista/fordista, são substituídos pela ‘flexibilização’ da produção (CLARKE, 1991).

A fragmentação do trabalho, adicionada ao incremento tecnológico, possibilitava ao capital obter maior exploração, maior controle sobre a força de trabalho e, ao mesmo tempo, enfraquecer os sindicatos com a fragmentação das categorias.

Conhecida como terceira Revolução Industrial, a Revolução Tecnológica, trouxe um novo modelo de organização do trabalho: o modelo japonês ou toyotista.

O toyotismo, segundo Antunes (1998), se diferencia do fordismo basicamente por ser uma produção muito vinculada à demanda, para atender às exigências do mercado, diferenciando-se da produção em série e de massa do fordismo. Fundamenta-se no trabalho em equipe, com multivariada de funções, onde o operário opera simultaneamente várias máquinas, rompendo com o caráter parcelado típico do fordismo. Tem como princípio o *just in time*, o melhor aproveitamento possível do tempo de produção. Funciona segundo o sistema de *kanban*, inspirado no método norte americano de reposição do estoque em supermercados, em que o estoque é mínimo e, através de placas ou senhas de comando, ocorre a reposição de peças e de estoque. Rompe-se com a estrutura vertical, concentrada do fordismo, e desenvolve-se a horizontalização, terceirizando a produção para outras empresas subcontratadas. Por derradeiro, organiza os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), onde os trabalhadores laboram e recebem por produtividade atrelada à equipe. Assim, o grupo se autocontrola, assumindo um papel antes da chefia. O próprio colega de trabalho cobra o companheiro da equipe pela produção e absenteísmo.

A acumulação flexível é uma fase da produção marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo, pois apoia-se na flexibilidade do processo de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores descentralizados de produção, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, inovações tecnológicas e organizacionais. A crise do fordismo leva à fragmentação econômica, social e política da qual deve surgir um novo regime "pós-fordista". À medida que a produção fordista se aproxima de seus limites, surgem novos métodos de produção. A saturação dos mercados de massa leva a uma crescente diferenciação dos produtos, com uma nova ênfase no estilo e/ou na qualidade. Produtos mais diferenciados exigem turnos de trabalho mais curtos, e, portanto, unidades de produção menores e mais flexíveis. Novas tecnologias fornecem os meios pelos quais se pode realizar vantajosamente esta produção flexível. Entretanto, estas novas formas de produção têm implicações profundas. Uma produção mais flexível requer máquinas mais flexíveis e de finalidades genéricas, e mais operários "polivalentes", altamente qualificados, para operá-las. Uma maior qualificação e flexibilidade exige que os operários tenham um grau mais alto de responsabilidade e autonomia. Uma produção mais flexível também requer formas mais flexíveis de controle de produção, ao passo que relações de produção mais flexíveis requerem o desmantelamento das burocracias corporativas (CLARKE, 1991, p. 120).

Para substituir a rigidez do taylorismo-fordismo, o toyotismo se difundiu apoiado no discurso da qualidade total, da flexibilidade e da incorporação da inteligência e experiência dos próprios trabalhadores aos processos produtivos. Assim, a mudança organizacional imprimiria um novo capitalismo, com liberdade aos trabalhadores, extinguindo a hierarquia piramidal e o controle autoritário do taylorismo-fordismo (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Diversos autores têm apontado como essa suposta liberdade aos trabalhadores camufla arranjo que permite a exploração do trabalhador como um todo, ou seja, a apropriação da capacidade psicológica do trabalhador, incluindo processos mentais básicos e sua subjetividade, sua experiência.

Tal tendência vem se intensificando ainda mais nos dias atuais, quando a empresa flexível defende e implementa a terceirização não só das atividades-meio, como também das atividades-fim; desenvolve-se a criação de círculos de controle de qualidade (CCQs), visando a melhoria da produtividade das empresas e permitindo que elas se apropriem do *savoir faire* intelectual e cognitivo do trabalho, que o fordismo desprezava (ANTUNES, 2018, p. 155).

Desse modo, inúmeras terminologias são adotadas para demonstrar a nova fase da organização produtiva do trabalho flexível, como a flexibilização, terceirização, subcontratação, círculo de controle de qualidade total, *kanban*, *just-in-time*, *kaizen*, *team work*, entre outras (ANTUNES, 2018).

A alteração organizacional, como visto, continuou a manter o poder centralizado. Elaboraram-se métodos e técnicas que simultaneamente intensificaram e disfarçaram o controle e, ao mesmo tempo, aumentaram a dominação e a superexploração, que logo se estendeu à subjetividade. Dessa forma, as empresas passaram a maximizar a extração das energias, saberes e potenciais físicos e mentais dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que diminuía os custos (SELIGMANN-SILVA, 2011).

A organização do trabalho transforma-se, portanto, através de estratégias de dominação e exploração mais sutis, em fonte de agravos à saúde mental do trabalhador. Aumentaram também as responsabilidades e as exigências. Através do método de produção *just in time*, comandado pela imprevisível demanda dos clientes externos que precisam ser

atendidos com rapidez e eficácia. “Tal urgência também se transmite e contamina a vida cotidiana do trabalhador, tornando-se uma importante fonte de ansiedade e sofrimento psíquico” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 168).

Observa-se, portanto, que a disseminação do sistema toyotista, inicialmente desenvolvido sob a bandeira de uma nova forma de organização em que o trabalhador teria liberdade, nada mais fez do que intensificar a dominação e a exploração da força de trabalho. A ideia de flexibilizar a produção, para otimizar tempo e custo, em verdade, jamais foi constituída para economizar trabalho, mas, mais diretamente, para eliminar trabalhadores.

Por exemplo, se 33% de movimentos desperdiçados são eliminados em três trabalhadores, um deles torna-se desnecessário. A história da racionalização da Toyota é a história da redução de trabalhadores e esse é o segredo de como a Toyota mostra que, sem aumentar trabalhadores, alcança surpreendente aumento na sua produção. Todo tempo livre durante as horas de trabalho tem sido retirado dos trabalhadores da linha de montagem, sendo considerado como desperdício. Todo seu tempo, até o último segundo, é dedicado à produção (ANTUNES, 2002, p. 33).

Ocorre que a acumulação flexível e o surgimento de novas tecnologias geraram um excedente de força de trabalho, sob a organização toyotista. Como consequência disso, registraram-se altos níveis de desemprego, retrocesso da ação sindical e individualismo exacerbado.

A reforma trabalhista, neste particular, corrobora as ideias de racionalização do tempo de trabalho do modelo toyotista. A alteração do art. 443 da CLT pela Lei 13.467/2017, com a inclusão do contrato intermitente é um exemplo claro, senão vejamos:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017).

Nesse contexto, os impactos do modelo toyotista na saúde dos trabalhadores são profundos. Com o enfraquecimento da ação sindical, abriu-se caminho para o aumento da exploração da força de trabalho através das jornadas extenuantes, do controle rigoroso exercido pelos colegas de trabalho ou como autocontrole, da terceirização da produção e da constante ameaça do desemprego.

A terceirização, por sua vez, tem sua origem diretamente ligada à organização produtiva toyotista. Ao adotar a horizontalização do trabalho, o toyotismo concentra na empresa principal apenas as atividades essenciais ao seu produto e transfere a empresas subcontratadas a execução de atividades de apoio. Este processo permite ao empresário principal reduzir custos operacionais, pois o montante de seus recursos (humanos, materiais, organizacionais etc.) necessários à produção encontra-se subdividido em diversas empresas menores que são subcontratadas à medida que a demanda determina.

Inspirada no toyotismo, a terceirização abarca todo o processo de externalização de atividades para outras empresas ou pessoas. A partir da década de 1990, a terceirização se constituiu na principal forma de flexibilização da contratação no Brasil, tornando-se a forma mais evidente de flexibilização da legislação trabalhista (COUTINHO, 2015).

Considerando que a sombra do desemprego, atrelado às novas formas de organização produtiva, é o pano de fundo para o adoecimento mental no trabalho, torna-se necessário observar como as novas formas de contratação de trabalhadores tem ganhado força na atualidade brasileira.

1.2 A precarização do trabalho através das novas formas de organização e contratação

Precário é palavra que evoca fragilização e instabilidade e advém da palavra latina *precarius*. O trabalho precário apresenta dimensões diversas, tanto no tocante à forma de contratação e inserção do trabalhador no mercado, como em relação às condições nas quais o trabalho é realizado, quanto à organização, formas de gestão e materiais. Trabalho precário é o trabalho incerto, imprevisível e no qual os riscos empregatícios são assumidos principalmente pelo trabalhador e não pelos empregadores ou pelo governo. Exemplos são os

trabalhos informais e temporários (SELIGMANN-SILVA e HELOANI, 2017; DRUCK, 2011).

Pode-se afirmar que a precarização social do trabalho é uma característica do capitalismo neoliberal flexível.

Afirmar que a precarização social do trabalho está no centro da dinâmica do capitalismo flexível significa também entendê-la como uma estratégia de dominação. Isto é, força e consentimento são os recursos que o capital se utiliza para viabilizar esse grau de acumulação sem limites materiais e morais. A força se materializa principalmente na imposição de condições de trabalho e de emprego precárias frente à permanente ameaça de desemprego estrutural criado pelo capitalismo. Afinal, ter qualquer emprego é melhor do que não ter nenhum. Aplica-se aqui, de forma generalizada, o que Marx e Engels elaboraram acerca da função política principal do “exército industrial de reserva”, qual seja: a de criar uma profunda concorrência e divisão entre os próprios trabalhadores e, com isso, garantir uma quase absoluta submissão e subordinação do trabalho ao capital, como única via de sobrevivência para os trabalhadores. (DRUCK, 2011, p.43)

A precarização pode ser analisada por diferentes patamares. Em nível macrossocial, ela nasce, intimamente vinculada às correlações de poder econômico e político, diferenciando-se em diferentes países e continentes. Os sistemas de regulamentação do trabalho e de proteção social, por exemplo, estão ao longo dos anos sendo estreitados na maioria dos países. Em contextos de trabalho, tanto na iniciativa privada como na esfera pública, a precarização atinge relações sociais, condições de trabalho, organização e formas de gerenciamento e relacionamento pessoal (SELIGMANN-SILVA e HELOANI, 2017).

Uma das principais dimensões da precarização das relações de trabalho é o fenômeno da terceirização. Trata-se de técnica organizacional empresarial que impactou severamente nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores (COUTINHO, 2015).

Nas últimas décadas, a terceirização se tornou o principal instrumento de estratégias de gestão corporativa. Entre outros aspectos, ao dissimular as relações sociais estabelecidas entre capital e trabalho, convertendo-as em relações inter empresas, viabilizou maior flexibilidade nas relações de trabalho impondo aos trabalhadores contratos por tempo determinado, com ritmo de trabalho intenso e desestruturando a classe trabalhadora. Em relação à contratação direta, há diferenças acentuadas nos níveis salariais, nas jornadas de

trabalho, na intensificação do trabalho, na maior rotatividade, nas condições de segurança e salubridade, bem como nos adoecimentos (ANTUNES, 2018).

A terceirização tem escancarado sua face excludente, o seu exitoso propósito político de encurralar o trabalhador. As precárias condições de trabalho têm contribuído para ampliar a deterioração das condições de saúde (ANTUNES, 2018).

O modo de produção terceirizado fragmenta trabalhadores e sindicatos, reduz os custos com a mão de obra mediante a diminuição dos salários, propicia condições gerais degradantes de trabalho, escraviza, mata e mutila trabalhadores, além de provocar invisibilidade individual e coletiva da classe trabalhadora. Trata-se de verdadeira miséria social imposta pelo modelo econômico em vigor, independentemente da falta de respaldo dessa prática de gestão empresarial no ordenamento jurídico brasileiro (COUTINHO, 2015).

A terceirização é um processo de gestão pelo qual uma empresa contrata terceiro para executar algumas das suas atividades de apoio, ficando a empresa concentrada nas suas atividades principais. As empresas terceirizam alegando necessidade de contratação eventual para atividades temporárias, concentração nas atividades fins e redução de custos.

Contemporâneo método organizacional inspirado no modelo japonês, não possuía regulamentação na legislação nacional até 2017, quando fora aprovada a Lei 13.429/17. Ocorre que, mesmo sem regulamentação legal, tal prática já era adotada há tempos no Brasil.

É fato que as mutações na organização do trabalho, com a globalização, são constantes. Enquanto no Brasil, em 2017, ainda se discutia e regulamentava a terceirização, já avançava no país o fenômeno da ‘uberização’, terminologia alcunhada da empresa Uber para indicar formas de trabalho através de plataformas digitais, surgindo uma nova classe de proletariados na era digital (SLEE, 2017; ANTUNES, 2018).

O neoliberalismo, a financeirização do capital e a sua dominação sob todos os setores da economia real configuram a nova fase de acumulação do sistema capitalista.

As atuais condições de produção se dão em cadeias produtivas globais com milhões de trabalhadoras e trabalhadores subcontratados em condições precárias ou até mesmo excluídos dos mercados de trabalho. Neste cenário em que o capital avança capturando as democracias a favor de seus interesses, defender os direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores não significa estarmos desatentos às mudanças que

as inovações tecnológicas têm imposto e vão impor cada vez mais nas distintas etapas da produção e de serviços [...] No final do século XVIII a primeira revolução industrial marcou a transição da produção manual para a mecanizada com o uso da energia a vapor. A segunda, em meados do século XIX, trouxe a eletricidade e com ela, a manufatura em massa. A terceira ocorreu em meados do século XX com a chegada da eletrônica e da tecnologia da informação. Atualmente a chamada “quarta revolução industrial” é marcada pela automação, robotização e produção das fábricas com grande independência do trabalho humano combinadas com a utilização de serviços através de aplicativos, softwares, plataformas digitais e armazenamentos de dados em massa. (OIT, 2018, p. 19)

Atualmente, basta alguns comandos em aplicativos de *smartphones* e em minutos há um trabalhador lhe entregando um produto na porta da sua residência. Trata-se de um trabalhador ao arrepio da legislação, sem qualquer proteção social. Para buscar algum benefício, deverá se autointitular microempreendedor e se cadastrar perante o governo, conforme Lei Complementar 128/2008 (BRASIL, 2008).

Não há qualquer garantia social ou relação jurídica trabalhista reconhecida no Brasil entre as empresas de plataforma digital e os trabalhadores, muito embora haja regulamentação da atividade de moto-entregador pela Lei 12.009/2009 (BRASIL, 2009). Ao revés, há forte tendência nos tribunais trabalhistas pelo não reconhecimento da relação de emprego entre os envolvidos, conforme recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar ‘off line’, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e.TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto

percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (*TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 5.2.2020 – Informativo TST nº 215*).

Diversamente, Estados Unidos e Europa caminham pelo reconhecimento da relação de emprego.

Nos Estados Unidos, a Justiça americana está demonstrando tendência a reconhecer a relação de emprego, e um projeto de lei no Estado da Califórnia pretende transformar em empregados os motoristas da Uber e da Lift, atualmente contratados como independentes.

No Reino Unido, o Employment Appeals Tribunal (Tribunal de Recursos de Trabalho), situado em Londres, reconheceu, em 2017, dois motoristas da empresa Uber como empregados, garantindo-lhes certos direitos trabalhistas (*Appeal n. UKEAT/0056/17/DA – Uber BV vs. Aslam (2017)*), e, foi retirada a licença para o aplicativo operar devido a “falta de responsabilidade corporativa”. Em Portugal, a Lei 45, de agosto de 2018, cuida de um regime jurídico para a atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículo descaracterizado, através de plataforma eletrônica, prevendo, inclusive, controle de jornada. Na Dinamarca, o Uber decidiu encerrar suas operações após a aprovação de regras mais rígidas, e ações judiciais têm sido ajuizadas contra ele na Espanha, Itália, Grécia e França.

O Tribunal de Justiça da União Europeia, em acórdão de 20.12.2017, apreciando questão prejudicial envolvendo a Asociación Profesional Elite Taxi, Barcelona (Espanha), e a Uber Systems Spain, ligada à Uber Technologies Inc., entendeu que a Uber não é apenas uma empresa de tecnologia, mas sim desenvolve uma atividade indissociavelmente vinculada a um serviço de transporte urbano não coletivo, não se tratando de um serviço de conexão digital. (FRANCO FILHO, 2020, p. 159)

As plataformas digitais e o modelo de gestão são identificados como economia do compartilhamento. Em verdade, esta tecnologia está alterando o modo de vida em sociedade e está propagando um livre mercado inóspito e desregulado em áreas da vida das pessoas que antes estavam protegidas. As companhias dominantes do setor se tornaram forças grandes e esmagadoras e, para ganhar dinheiro e manter suas marcas, desempenham papel invasivo nas trocas que intermedeiam (SLEE, 2017).

Está se criando uma forma de consumo inovadora. A ideia de uma ‘graninha extra’ retoma os mesmos argumentos do início do ingresso da mulher no mercado de trabalho, onde não era visto como um trabalho verdadeiro e que, portanto, não demandaria a mesma remuneração do trabalho masculino (SLEE, 2017).

Dinheiro é um dos muitos pontos de discórdia em muitos empregos, mas a Uber não é apenas mais um empregador. De fato, não é mesmo um empregador: os motoristas da Uber são “parceiros, empresários, autoempregados” que escolhem trabalhar na plataforma. O modelo de “microempreendedores” que escolhem quando trabalhar, de maneira independente, é o que faz da Uber parte da efervescente Economia do Compartilhamento. O que parece à primeira vista um modelo leve e flexível de trabalho transforma-se, nas mãos da Uber, em mais uma maneira de a companhia se dar bem. (SLEE, 2017, p. 129)

Em regra, aqueles que vivem da venda da sua força de trabalho e que são despossuídos dos meios de produção, são os assalariados. Compõem, portanto, um conjunto de trabalhadores produtivos aqueles que produzem mais-valor e que participam do processo de valorização do capital, por meio da interação entre trabalho vivo e morto, entre trabalho humano e maquinário, científico-tecnológico. Todavia, a classe trabalhadora está em constante mutação. Presenciamos uma nova morfologia do trabalho, com novas potencialidades. Vivemos a era do proletariado digital, onde impera o trabalho informal e invisível (ANTUNES, 2018).

Os impactos da tecnologia no mundo do trabalho, portanto, são evidentes. Na ótica do consumidor, não há dúvidas de que os benefícios são extraordinários. Através do próprio celular ou computador, no conforto do lar ou em qualquer local em que haja acesso à internet, é possível acessar os dados bancários de uma conta bancária e realizar transações, como pagamentos, transferências, consulta de saldo, entre outros. Todavia, esse mesmo benefício, conforme conferido ao cidadão-consumidor, está acarretando a eliminação do trabalho deste cidadão-trabalhador. Assim, sem emprego e sem renda, o cidadão, antes consumidor e trabalhador, certamente deixará de ser consumidor, pois não terá recursos financeiros para tanto. Desse modo o ciclo trabalho-produção-consumo estará comprometido e, nessa lógica, o próprio sistema capitalista, o que pode implicar rotinas extenuantes de trabalho, diminuição dos salários e da qualidade de vida dos trabalhadores (MAIOR, 2008).

Nesse cenário, o medo do desemprego impõe ao trabalhador a submissão às práticas abusivas e perversas no trabalho, afetando diretamente sua saúde mental.

O medo de perder o emprego aumenta a dependência em relação à empresa; o trabalhador entrega-se à produção e silencia a própria dor. Seu medo é manipulado pelas chefias, visando à produtividade. O medo imobiliza, deixa-os inseguros. É um medo objetivo, causado por situações vivenciadas no espaço fabril de isolamento, por desqualificações e desmoralizações. Por medo, suportam a dor e se entregam

mais intensamente à produção. Alienados de si próprios, desestruturados emocionalmente e sentindo-se culpados, ficam mutilados e submetidos ao poder de um outro homem (BARRETO, 2013, p. 130)

As novas formas de organização produtiva estão, desse modo, atreladas à ocorrência do adoecimento mental no trabalho. A preocupação com a manutenção do emprego impõe sofrimento e angústia ao trabalhador, que busca estratégias para suportar todas as formas de violência no trabalho, mas nem sempre logrando êxito. Violências que se expressam inclusive nas formas de intensificação do trabalho, na eliminação de pausas no trabalho formal, com os modos de organização do processo produtivo, ou na transferência de todo risco e ônus ao trabalhador, no caso das novas modalidades de ‘contratação’, caracterizando situação de sobrecarga permanente.

Uma vez demonstrada as características da organização do trabalho no sistema capitalista e analisado o contexto em que o trabalhador está inserido neste mundo precarizado, faz-se necessário observar o cenário atual das características do mercado de trabalho brasileiro.

1.3 Características do mercado de trabalho e remuneração dos trabalhadores brasileiros

A realidade das condições de vida da população brasileira retrata as transformações ocorridas no mundo de trabalho e no modo de produção. Dados extraídos da análise de condições de vida da população brasileira (IBGE, 2018) revelam características importantes da classe trabalhadora e das atividades econômicas.

Conhecer a economia brasileira nos auxilia na compreensão de características fundantes do mercado de trabalho, em especial das diferentes remunerações empregadas para cada seguimento.

Segundo os indicadores sociais das condições de vida da população elaborados pelo IBGE (2018), o mercado de trabalho brasileiro possui as seguintes características:

Os resultados da PNAD Contínua, de 2012 a 2017, evidenciam que, até 2014, o mercado de trabalho brasileiro apresentou incremento da ocupação, sobretudo do emprego formal; redução da desocupação, que atingiu sua menor taxa na série; e aumento dos rendimentos do trabalho. Nos três anos seguintes, entretanto, tais resultados positivos foram parcial ou completamente revertidos. Assim, durante os últimos três anos da série, tais resultados trouxeram impactos negativos para o mercado de trabalho brasileiro, como o aumento da desocupação, da subutilização da força de trabalho e da informalidade (...) A menor geração de renda implicou na menor produção de bens e serviços, o que tornou mais difícil a colocação dos trabalhadores no mercado, obrigando-os a buscarem ocupações informais, ou a se tornarem desocupados, ou ainda a se retirarem da força de trabalho. Tal fenômeno ampliou não só as taxas de desocupação e a proporção de trabalhadores informais no total, mas também impactou negativamente os rendimentos dos trabalhadores, assalariados ou autônomos. (IBGE, 2018, p. 13)

A economia brasileira, segundo uma tendência mundial, possui a maior parcela da renda gerada nas atividades do grupo Serviços (comércios, transporte, informação e comunicação, atividades financeiras, imobiliárias e administração pública), seguido por Indústria e, em menor escala, pela Agropecuária (IBGE, 2018).

O incremento da mão de obra no setor de serviços e a redução de pessoal na indústria também se explica como um reflexo da situação econômica do país no período. Há, portanto, uma associação entre a natureza de parte de seus postos de trabalho, em que prevalecem menor formalização e jornadas mais flexíveis.

Em relação aos rendimentos do trabalho observa-se que:

“(...) o rendimento médio habitual mensal da população ocupada elevou-se 2,4%, em termos reais, ao longo do período, passando de R\$ 1.992,00 para R\$ 2.039,00 entre 2012 e 2017. No entanto, esta ascensão não foi contínua, tendo alcançado o auge em 2014 (R\$ 2.132,00). Entre 2012 e 2017, as atividades de Construção, Comércio e reparação e demais serviços, registraram quedas no rendimento médio, que reverteram o crescimento até 2014. Em 2017, trabalhadores com carteira na agropecuária auferiam rendimento médio de R\$ 2.038,00, quanto sem carteira de R\$ 1.158,00; na indústria, com carteira R\$ 2.390,00 e sem carteira R\$ 1.260,00, no comércio, com carteira, R\$ 1.623,00 e sem carteira R\$ 1.037,00; na construção R\$ 1.981,00 com carteira e R\$ 1.086, sem carteira. Nos demais serviços, R\$ 2.218,00 com carteira e R\$ 1.495,00 sem carteira. (IBGE, 2018, p. 13)

Os homens ainda predominam o mercado de trabalho nos setores da agropecuária, indústria, comércio, construção, administração pública e demais serviços. As mulheres predominam nos serviços domésticos e de educação, saúde e serviços sociais (IBGE, 2018).

Já na análise por cor ou raça, tem-se que em 2017 a proporção de brancos era de 45,8% e a de pretos e pardos de 53,2%. Observa-se que esse recorte constitui também uma característica importante na segmentação das ocupações e a persistência, ainda hoje, da segregação racial no mercado de trabalho (IBGE, 2018).

Outra característica relevante do mercado de trabalho brasileiro pode ser apontada como o fenômeno da informalidade. A informalidade é uma característica histórica do mercado de trabalho brasileiro, sendo, portanto, um importante marcador de desigualdades. Como consequência, produz um elevado contingente de trabalhadores sem acesso aos mecanismos de proteção social vinculados à formalização e limita o acesso a direitos básicos como a remuneração pelo salário-mínimo e aposentadoria. O trabalho informal voltou a crescer no País, com a ampliação das ocupações sem carteira de trabalho assinada e por conta própria, relativamente acima das demais. O trabalho informal alcançou 37,3 milhões de pessoas, em 2017, representando 40,8% da população ocupada. Este contingente é superior em 1,2 milhão ao observado em 2014, quando representava 39,1% da força de trabalho ocupada. (IBGE, 2018).

Em 2017, dos mais de 91 milhões de trabalhadores ativos no Brasil, 34,4 milhões eram de empregados com carteira; 6,2 milhões eram de trabalhadores domésticos com carteira; 7,7 milhões eram militares ou funcionários públicos; 13,4 milhões eram empregados sem carteira; 23,1 milhões eram trabalhadores por conta própria; 4,2 milhões eram empregadores e 2,2 milhões eram trabalhadores familiares auxiliares.

Assim, trabalhadores formais eram 54,1 milhões, sendo 42,1 com vínculo, 1,8 milhões de domésticos com carteira; 6,9 milhões de trabalhadores por conta própria contribuintes e 3,1 milhões de empregadores contribuintes (IBGE, 2018).

Informais eram 37,2 milhões, sendo 13,4 milhões de empregados sem carteira; 4,3 milhões de domésticos sem carteira; 16,1 milhões de trabalhadores por conta própria não contribuinte; 1,1 milhão de empregador não contribuinte e 2,2 milhões de trabalhadores familiares auxiliar. Entre os informais, 43,2% trabalham por conta própria e 36,1% são empregados, porém sem o legal reconhecimento do vínculo empregatício (IBGE, 2018).

As atividades que concentram mais trabalhadores informais são os serviços domésticos (70,1%) e a Agropecuária (68,5%), no ano de 2017, ou seja, mais de 2/3 do pessoal ocupado em cada atividade (IBGE, 2018).

Há uma maior participação de mulheres nos serviços domésticos informais (71,2%) e na Agropecuária (75,5%), em 2017. Já os homens no trabalho informal encontram-se em maior proporção também na Agropecuária (66,8%) e na Construção (63,7%), atividades caracterizadas por uma elevada informalidade devido à dinâmica de contratações (sazonalidade, trabalho por empreitada, maior sensibilidade a fatores conjunturais etc.) (IBGE, 2018).

Em relação ao rendimento dos trabalhadores, as atividades econômicas nas quais se verificou a maior desigualdade salarial entre trabalhadores formais e informais foram a Agropecuária e a Indústria. Enquanto na Agropecuária o trabalhador formal recebia R\$ 1.902,00 e na Indústria R\$ 2.521,00, os trabalhadores informais, nestas atividades, recebiam somente R\$ 836,00 e R\$ 1.105,00, respectivamente, valores abaixo da metade dos recebidos em atividade formal. Já os menores rendimentos ficaram a cargo dos trabalhadores informais dos Serviços Domésticos, que receberam, mensalmente, apenas R\$ 688,00, em média em 2017. Por outro lado, a maior média de rendimentos estava entre os trabalhadores formais das atividades da Administração Pública (R\$4.180,00), seguido das atividades de Educação, Saúde e Serviço Social (R\$ 2.954,00) (IBGE, 2018).

A crise econômica nacional parece ter afetado com mais intensidade o rendimento dos trabalhadores informais quando a análise leva em consideração a comparação com o rendimento dos trabalhadores formais no interior de um mesmo grupo. Em 2015, por exemplo, as mulheres em trabalhos informais recebiam 47,3% do rendimento das mulheres em trabalho formais, caindo para 46,5%, em 2017. Entre os homens a queda foi de 52,7% para 49,4%. Tendência similar foi notada na análise por cor ou raça, com a ampliação dos diferenciais de rendimento no interior dos grupos. Em 2015, o rendimento médio dos trabalhadores pretos ou pardos informais era o equivalente a 52,6% do rendimento dos trabalhadores formais, passando para 50,3% em 2017. Entre os brancos a queda foi de 55,8% para 53,3% (IBGE, 2018).

Considerando o cenário alarmante das características precarizantes do mercado de trabalho nacional, passamos a análise dos impactos que a situação de trabalho acarreta na saúde mental dos trabalhadores.

CAPÍTULO 2

O TRABALHO E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

As relações de trabalho contemporâneas estão pautadas por condições precárias e adversas, que culminam com adoecimento mental aos trabalhadores. A precarização social e do trabalho, portanto, está na raiz da precarização da saúde geral e, em especial, da saúde mental dos trabalhadores. Este cenário leva ao sentimento de isolamento e abandono, de desproteção permanente, sem saber quando vai haver demissão ou se e quando encontrará novo trabalho, tornando os trabalhadores vulneráveis (SELIGMANN-SILVA e HELOANI, 2017; DRUCK, 2011).

As transformações no cenário mundial do mundo do trabalho, como o crescimento do desemprego e do subemprego, os processos organizacionais de reestruturação produtiva e a introdução de novas formas de gestão, com redução de mão de obra, bem como as inovações tecnológicas frequentes, são reconhecidos como fatores que estão contribuindo para o crescimento do sofrimento mental e dos distúrbios psicológicos (BERNARDO et al, 2011).

A compreensão do adoecimento mental relacionado ao trabalho impõe, deste modo, a análise dos agravos psíquicos decorrentes, das expressões clínicas, dos custos econômicos e sociais, bem como dos referenciais teóricos sobre a temática. Passamos a abordar estes temas.

2.1 Consequências da precarização sobre a saúde mental dos trabalhadores

A precarização social e do trabalho, conforme mencionado, estão na base do adoecimento mental crescente dos trabalhadores.

Trabalhadores que se encontram empregados, porém submetidos a condições de trabalho adoecedoras, como cobrança abusiva por metas e resultados, pressões, humilhações cotidianas, ritmo de trabalho pesado, violência física e psicológica, entre outros, são classificados como trabalhadores inseridos na dimensão subjetiva da precarização. Assim,

permanecem no trabalho e se submetem ao sofrimento físico e mental pois consideram que é melhor manter um emprego e uma renda do que enfrentar a fila dos desempregados (BERNARDO et al, 2011).

Já os desempregados, pessoas que vivenciam a amargura de não alcançar uma colocação no mercado de trabalho, vivenciam a dimensão objetiva da precarização. Consideram-se trabalhadores, porém encontram dificuldades extremas para o retorno ao mercado de trabalho, seja pela ausência de qualificação, seja pela idade, entre outros fatores. Tanto aqueles que se encontram inseridos no mercado de trabalho como aqueles excluídos, portanto, vivenciam dimensões distintas da precarização, mas que ao final acarretam sofrimento e impactos na saúde mental de similar proporção. O alcoolismo, por exemplo, é uma das manifestações decorrentes do adoecimento mental, tanto para empregados quanto para desempregados (BERNARDO et al, 2011).

Os impactos da precarização sobre a saúde mental se tornaram tema obrigatório no estudo contemporâneo da saúde mental relacionada ao trabalho. Trata-se de um processo impulsionado, basicamente, por duas diretrizes de ideário neoliberal voltado a gerar e acumular o máximo de lucros financeiros no menor tempo possível; alcançar competitividade para vencer os concorrentes e dominar o mercado através da minimização dos custos e maximização do uso de todos os recursos aplicados na produção e adotar flexibilidade, para mudança e inovação continuadas que garantem de modo permanente e estratégico a posição de vantagem em face a concorrentes que também estão na corrida competitiva (SELIGMANN-SILVA e HELOANI, 2017).

O adoecimento mental relacionado ao trabalho é uma preocupação mundial. A OIT atribui o aumento dos casos de estresse relacionado ao trabalho à globalização e fenômenos associados, como: a fragmentação do mercado de trabalho; a demanda por contratos flexíveis; *downsizing* (enxugamento das empresas com corte de empregos) e *outsourcing* (terceirização); maior necessidade por flexibilidade em termos de funções e habilidades; crescente uso de contratos temporários; crescente insegurança de emprego; aumento da pressão e da carga de trabalho; assim como pouco equilíbrio entre vida social e trabalho. Segundo a organização, estes fatores influenciam trabalhadores tanto em países em desenvolvimento quanto em países industrializados (OIT 2016).

Há um aumento generalizado das doenças mentais em decorrência da tensão existente no local de trabalho e em casos mais extremos, trabalhadores podem cometer suicídios. As causas são diversas, como sobrecarga de informações, intensificação do trabalho e pressões de tempo, maiores exigências de mobilidade e flexibilidade, o fato de precisar estar sempre à disposição do empregador, devido às novas tecnologias, e por fim, o medo de perder o emprego (SELIGMANN-SILVA e HELOANI, 2017).

No Brasil há de se considerar também a persistência e agravamento de condições precárias em ambientes de trabalho considerados insalubres e perigosos, que conjugados às pressões por produtividade e formas extremas de controle, atingem a saúde dos trabalhadores de maneira geral e a saúde mental em particular (SELIGMANN-SILVA e HELOANI, 2017).

Há enfraquecimento e ruptura dos laços de confiança e de outros vínculos humanos. Há sentimento de insegurança pela intensificação do trabalho, a instauração de polivalência, rotatividade aumentada e outras expressões da flexibilização que criou inúmeros tipos de insegurança aos assalariados; há temor de perder o emprego, cargo ou função, retrocedendo na carreira; há temor da violência no ambiente de trabalho, onde desaparecem a cordialidade e impera o desrespeito e as ofensas que ferem a dignidade e geram ressentimentos. Há precarização dos vínculos contratuais, com trabalhos informais, a tempo parcial, intermitentes, temporários, o que gera uma percepção de descartabilidade. Há um sentimento de coisificação do ser humano (SELIGMANN-SILVA e HELOANI, 2017).

Os determinantes que afetem o processo saúde-doença se modificam ao longo da história. Os fatores conhecidos como psicossociais são considerados na atualidade como dos principais em termos de riscos à saúde do trabalhador e referem-se a: sobrecarga (excesso de tarefas, pressão de tempo etc.); subcargas (repetitividade e monotonia, baixa demanda, falta de criatividade); falta de controle sobre o trabalho (inexistência ou pouco poder de decisão sobre o que e como irá fazer); distanciamento entre os grupos de mando e de subordinados; isolamento social no ambiente de trabalho; conflitos de papéis; conflitos interpessoais e falta de apoio social (SELIGMANN-SILVA e HELOANI, 2017; SILVA-JUNIOR E FISCHER, 2015; GLINA et al, 2001).

O absenteísmo, a ausência ao trabalho, por exemplo, estão associados ao estresse relacionado ao trabalho e a riscos psicossociais como carga de trabalho excessiva, controle

rigoroso, desequilíbrio de esforço-recompensa, violência no local de trabalho, entre outros fatores (OIT, 2016).

A sobrecarga de trabalho, decorrente da intensificação do trabalho, impondo maior pressão na quantidade e tempo de produção, atinge os trabalhadores formais e informais e agride a saúde do trabalhador. O homem é uma máquina térmica, ativado por extraordinário laboratório bioquímico. Em razão das calorias consumidas na execução do trabalho, mais o dispêndio energético para manter o organismo em equilíbrio homeostático, sobrevêm o cansaço e a necessidade de descanso para recomposição. O prosseguimento das atividades nesse quadro acarretará o agravamento crescente da fadiga, a qual representa uma reação do organismo, sinalizando para a interrupção do trabalho, como mecanismo de conservação da vida (OLIVEIRA, 2011).

A fadiga não ocorre somente nos trabalhos manuais que empregam força física. Os fisiologistas dão conta do aparecimento da fadiga, com intensidade semelhante, nos trabalhos que envolvem esforço mental, especialmente quando executado sob tensão ou mesmo nos trabalhos monótonos e repetitivos (OLIVEIRA, 2011).

Ao empregado que passa todo o dia trabalhando e consome tempo considerável em deslocamento residência-trabalho-residência, resta pouco espaço para descanso, nenhuma possibilidade de lazer e manifesto prejuízo para o convívio familiar e a possibilidade de estabelecer relações familiares e sociais harmoniosas. A continuidade desse quadro leva à insatisfação recorrente, perda da autoestima, apatia, depressão e ao aparecimento de doenças. Não se deve esquecer que, no art. 6º da CF está assegurado, logo após o direito ao trabalho, o direito ao lazer e o exercício daquele não deve impedir a fruição deste (OLIVEIRA, 2011).

Weston et al (2019) apresenta estudo epidemiológico realizado no Reino Unido em que aponta que jornada excessiva e aos finais de semana podem contribuir para sintomas depressivos e causar danos à saúde mental de homens e mulheres.

Exigir cobranças ofensivas por metas e resultados, bem como a prática de jornadas acima do limite legal apontam um claro objetivo, qual seja, extrair a máxima produtividade possível durante o tempo em que o trabalhador está à disposição do empregador, prestando serviços. Portanto, a questão volta-se para a análise da eficiência do tempo enquanto fator basilar do processo produtivo (ANTUNES, 2018).

O tempo, na perspectiva patronal da produção e administração científica, é encarado como um problema. Precisa ser dominado e utilizado com eficiência. Assim, extrair do trabalhador de forma eficiente sua energia em benefício do processo produtivo deve ser a diretriz adotada pelos detentores do capital (DRUCKER, 1966). “Qualquer trabalho é realizado num tempo e usa o tempo. E, contudo, a maioria não dá a devida importância a esse elemento singular, insubstituível e necessário. Nada mais, talvez, identifique melhor os gerentes eficazes do que seu terno e amoroso cuidado com o tempo” (DRUCKER, 1966, p. 24/25).

Observa-se, portanto, que eliminar a porosidade do processo produtivo é o objetivo para se alcançar uma gestão eficaz, há muitas décadas. Todavia, essa forma de organização despreza a condição humana do trabalhador e seus limites fisiológicos e mentais. Não é possível encará-lo como uma máquina, tampouco com uma mercadoria.

Assim, qual a razão, para em pleno século XXI e com o auge da revolução tecnológica e da inteligência artificial, se exigir tanta produção?

A exigência excessiva por mais produção no menor espaço de tempo, extraindo do trabalhador toda sua energia produtiva em prol da organização empresarial, continua sendo uma estratégia de gestão no atual cenário do sistema produtivo capitalista.

A gestão por metas começou a ser disseminada nos ambientes de trabalho como desdobramento das primeiras medidas de reestruturação produtiva, implantadas a partir dos anos 1980. Esse modelo de gestão coincidiu com o fortalecimento de uma lógica de racionalização da economia global, com repercussão no mundo do trabalho, fundada na crescente mensuração de resultados. Baseia-se em características marcantes da década de 1970, quais sejam, a crescente financeirização das grandes corporações e a intensificação do aumento dos indicadores de produtividade, fruto da intensificação da concorrência global (ANTUNES, 2018; SELIGMANN-SILVA e HELOANI, 2017).

Este modelo de gestão implica uma nova organização do trabalho, oferecendo as condições para cada qual desenvolver suas competências a serviço da variedade, da qualidade e da rapidez. Essa disciplina e essa vigilância muitas vezes prescindem da presença direta do chefe. Dessa forma, o gerenciamento por metas opera em diferentes sentidos, transformando o trabalhador em um “colaborador”, que “voluntariamente” assimila as estratégias e metas e busca o resultado, inclusive controlando a produção de seus coletivos, fiscalizando e

reduzindo o tempo de repouso, além de imprimir uma competição interna pela manutenção do próprio posto de trabalho (ANTUNES, 2018; BARRETO, 2003).

Segundo Gaulejac (2007) o modelo contemporâneo de gestão é uma ideologia que traduz as atividades humanas em indicadores de desempenho. Constroem uma representação do humano como um recurso a serviço da empresa, contribuindo, assim, para sua instrumentalização. A imediatidade de respostas constitui uma regra de sobrevivência absoluta. Daí um encurtamento permanente de prazos e uma aceleração contínua de ritmos de trabalho. O desempenho e a rentabilidade são medidos em curto prazo, em tempo real, pondo o conjunto do sistema de produção em uma tensão permanente: zero de atraso, tempo exato, fluxos tensos, gerenciamento imediato etc. Trata-se de fazer sempre mais, sempre melhor, sempre mais rapidamente, com os mesmos meios e até com menos efetivos.

Instala-se, portanto, um cenário de precarização no trabalho no qual os riscos empregatícios são assumidos principalmente pelo trabalhador e não pelos empregadores ou pelo governo (SELIGMANN-SILVA e HELOANI, 2017; DRUCK, 2011).

O cumprimento das metas estabelecidas, que implicam o aumento da intensidade do trabalho e da produtividade, não vem acompanhado de nenhum compromisso, por parte das corporações, para a melhora das condições de trabalho, como limitação da jornada, ritmo de produção ou outros instrumentos que preservem a saúde do trabalhador (ANTUNES, 2018). Ao contrário, as ameaças de demissão são constantes.

A impregnação do conjunto da empresa pela lógica financeira abala os modelos de organização e de gerenciamento construídos sobre lógicas de produção. Outrora era preciso ser bom, lançar produtos de qualidade para ser competitivo em um mercado concebido conforme os termos da oferta e da procura. Hoje, a própria empresa se tornou um produto financeiro cujo valor é diariamente avaliado conforme as medidas do mercado (GAULEJAC, 2007).

Essa lógica do lucro imediato tem múltiplas consequências: publicação de resultados conforme um ritmo muito intenso; políticas de informação junto a analistas financeiros que penaliza as estratégias em longo prazo em favor de uma rentabilidade imediata; procura por ganhos de produtividade em curto prazo etc.; pressão do número e dos instrumentos de medida, em detrimento de uma reflexão sobre os processos, os modos de organização e os problemas humanos. A exigência de uma informação permanente dos

mercados financeiros leva a reviravoltas estratégicas e a ajustes brutais que não são decididos em função de considerações industriais e sim para responder as inquietudes do mercado (GAULEJAC, 2007) e tem repercussões sobre a saúde dos trabalhadores.

As recentes alterações do processo produtivo e as novas formas de organização do trabalho, com maior intensificação da produtividade e do trabalho, ocasionam novos riscos laborais aos trabalhadores, pois exigem maior concentração e sobrecarga física e mental. Ritmos de trabalho acelerado, jornadas prolongadas, tarefas repetitivas, conflitos interpessoais e maior controle da força de trabalho e da subjetividade dos trabalhadores estão repercutindo negativamente na saúde física e mental da população obreira. As exigências do trabalho e a energia mental desprendida para sua elaboração resultam em carga mental de trabalho. O desequilíbrio pode gerar sofrimento e, na ausência de interrupção desse processo, desencadear adoecimento (BAHIA, 2014; SELIGMANN-SILVA e HELOANI, 2017)

No Brasil, os dados da Previdência Social apontam para o aumento dos casos de adoecimento mental. De acordo com o “Primeiro Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade da Previdência Social” (BRASIL, 2017), de 2012 a 2016, os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez.

Foram concedidos no período 7.168.633 auxílios-doença e 283.423 aposentadorias por invalidez. Do total de auxílios-doença concedidos, apenas 15,8% foram considerados acidentários, ou seja, com reconhecimento do nexo causal com o trabalho. Quanto às aposentadorias, apenas 0,5% foram consideradas acidentárias (BRASIL, 2017).

Os transtornos mentais e comportamentais ocupam a terceira posição como motivo para afastamento do trabalho, totalizando 668.927 casos, cerca de 9% do total de auxílios-doença e aposentadorias por invalidez no período, apesar de apresentar queda na quantidade de benefícios: a concessão associada a transtornos mentais e comportamentais passou de 140.208 casos em 2012 para 127.562 casos em 2016, apresentando uma redução de aproximadamente 9% no período, frente a uma queda de 6,74% na concessão total no período. As mulheres representam 57% e os homens 43% dos beneficiários de benefícios por transtornos mentais relacionados ao trabalho. O valor total dos benefícios por transtornos mentais, em média, é superior em relação aos benefícios por outros motivos (R\$14.804,68 e

R\$10.357,65, respectivamente), o que pode indicar que os empregados afastados por transtornos mentais apresentam renda salarial relativamente maior (BRASIL, 2017).

Observando os transtornos mentais e comportamentais (CID 10) associados às maiores frequências de concessão de auxílio-doença previdenciária temos que, quase 98% do total de auxílios não relacionados ao trabalho decorrem de episódios depressivos (F32), outros transtornos ansiosos (F41) e transtorno depressivo recorrente (F33), além de transtornos pelo uso de substâncias psicoativas, álcool e outras drogas (F19, F10 e F14). Já em relação aos benefícios acidentários, chama atenção o peso de ‘reações ao estresse grave e transtornos de adaptação’ (F43), pois enquanto na concessão previdenciária este tipo de adoecimento foi responsável por 5,62% das prestações no período, na concessão relacionada ao trabalho responde por 31% do total (BRASIL, 2017).

Quanto às atividades econômicas em que estes trabalhadores estão vinculados, predominam trabalhos na administração pública em geral (18,05%), bancos múltiplos (12,77%), transporte rodoviário coletivo de passageiros (9,54%), atividades de atendimento hospitalar (7,09%), atividades de correio (6,22%) e comércio varejista de mercadoria (6,22%) (BRASIL, 2017).

Além da preocupação com a expansão dos agravos psíquicos relacionados ao trabalho, que se tornaram um problema de saúde pública, é fato que os custos econômicos e sociais também se tornaram uma problemática institucional.

Em média a duração dos benefícios é de 166 (cento e sessenta e seis) dias para auxílio-doença previdenciário e 183 (cento e oitenta e três) dias para os acidentários. Em média, o valor total pago por benefício é de R\$ 7.948,81 e R\$ 9.059,23, respectivamente, considerando todo o período concedido, o que inclui o benefício mensal e o 13º salário proporcional. Portanto, o valor médio pago por dia equivale a R\$ 47,88 (BRASIL, 2017).

Segundo dados extraídos do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho¹, em 2018 com 206,5 milhões de habitantes, o Brasil, pelo INSS, gastou com despesas previdenciárias 2,5 bilhões apenas com pagamento de auxílio-doença acidentário (B91). Ademais, gastou 4,9 bilhões com o benefício aposentadoria por invalidez (B92) e 2,2 bilhões com o benefício pensão por morte por acidente do trabalho (B93).

¹ <https://smartlabbr.org/sst>.

Já em relação ao benefício auxílio-doença comum (B31), os gastos foram de 20,4 bilhões e com benefício aposentadoria por invalidez comum (B92) 61,5 bilhões.

Ademais, há custos indiretos pelos impactos do adoecimento para a família dos assalariados de um modo geral. Um trabalhador com adoecimento mental não sofre sozinho. Seus familiares e demais pessoas de seu convívio social também são atingidos, acarretando perdas e danos de todo tipo (SELIGMANN-SILVA e HELOANI, 2017).

O medo invadiu a sociedade ao longo dos tempos. Mudanças ocorridas no mercado de trabalho e nos ambientes laborais passaram a gerar competitividade exacerbada, degradação da sociabilidade e o rompimento de laços de confiança e de solidariedade (ANTUNES, 2018). Ao mesmo tempo, o medo da derrota, do desemprego e da violência no ambiente de trabalho geram ansiedade, tensão emocional e sofrimento psíquico. Incertezas e medo são elementos relevantes no processo de adoecimento mental relacionado ao trabalho (SELIGMANN-SILVA e HELOANI, 2017).

Aspectos discriminatórios também são apontados na literatura como fatores relevantes de adoecimento mental. A cidadania incompleta é responsável pelo afloramento da precariedade subjetiva. Pobreza, discriminação racial e de outros tipos afloram a competição do trabalho e pelo trabalho (SELIGMANN-SILVA e HELOANI, 2017).

Ambientes competitivos, estruturados com base em exigências que cada vez mais extrapolam as capacidades física e mental dos trabalhadores, não conseguem se manter senão através de estratégias de gestão por estresse, que se materializam em práticas de assédio moral no trabalho (ANTUNES, 2018).

O assédio moral não é um fenômeno recente e nem mesmo adstrito à determinada região ou país. Práticas associadas ao assédio moral são anteriores aos processos de reorganização do trabalho e da produção vivenciados nas últimas décadas do século XX, todavia, é no contexto da acumulação flexível que elas assumem um papel de destaque no mundo do trabalho (ANTUNES, 2018).

Assédio, segundo o Novo Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa, significa “insistência importuna, junto de alguém com perguntas, propostas, pretensões etc.; perseguir com insistência” (FERREIRA, 1995).

Diversas são as definições de assédio moral encontradas na literatura e em comum elas pontuam: conduta abusiva que humilham e submetem o trabalhador; o caráter sistemático e não eventual; a finalidade de macular a reputação da pessoa interferindo em sua forma de produção a fim de excluí-la do ambiente laboral (LEYMANN, 1996; HIRIGOYEN, 2006; BARRETO, 2015).

Na mesma linha de pensamento, Maurício Godinho Delgado define assédio moral, numa perspectiva jurídica, como:

a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves (2019, p. 670).

No Direito, o que se pune é a conduta, como ocorre nos crimes denominados de mera conduta. Dessa forma, o Assédio Moral é objeto de ações e argumentações na Justiça para caracterizar com materialidade diversos aspectos das formas de organização e gestão do trabalho, conforme tratado anteriormente, que exploram a subjetividade do trabalhador e o atinge mais diretamente em sua saúde mental.

Do ponto de vista jurídico, para caracterizar o assédio moral, basta demonstrar o desvio ou abuso de comportamento do assediador, independentemente de este ter gerado ou não consequências à saúde do trabalhador. Do ponto de vista da Saúde, importa reconhecer a vivência do trabalhador como fonte de sofrimento que pode estar na gênese de muitos adoecimentos, como ocorre também com outros tipos de violências.

Ao lado da construção conceitual do fenômeno, autores classificam o assédio moral a partir da origem das condutas perversas, como vertical (quando a prática das condutas violentas decorre de um superior hierarquicamente em relação à vítima); horizontal, o qual caracteriza-se por condutas agressivas perpetradas por colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico da vítima; organizacional, também nomeado assédio moral institucional. Essa última categoria, trata-se da modalidade mais relevante para o combate e a prevenção do assédio no trabalho. Na concepção de assédio moral organizacional está contida a compreensão de que ele não decorre de uma conduta praticada por um gestor perverso, mas de uma política organizacional da própria instituição, a qual obcecada pelo lucro a qualquer custo, desrespeita qualquer condição de cidadania do trabalhador e ultrapassa preceitos éticos reconhecidos socialmente (CERQUEIRA, 2012; OLIVEIRA, 2013).

Observa-se, portanto, que o assédio moral é um conceito aberto, em construção, e caracterizado por condutas abusivas reiteradas no ambiente de trabalho. Podem haver consequências ao trabalhador-vítima impactando seu contrato de trabalho e sua saúde, física ou psíquica, face à vivência da situação de humilhação e submissão. O assédio moral pode ser causa ou consequência de adoecimentos, visto que muitas vezes ele é decorrente da pressão por produtividade, cuja queda pode estar relacionada a algum processo de adoecimento.

Considerando que as formas contemporâneas de organização do trabalho, caracterizadas por trabalhos em grupo ou células, intensificaram a cobrança pelos resultados e disseminaram a supervisão do trabalho entre os próprios trabalhadores, o ato de adoecer significa demonstrar fraqueza, baixa produtividade, gerando sentimento de exclusão e de impotência perante a própria equipe, pois todos sofrem com o resultado negativo da produtividade.

Os trabalhadores, de uma forma geral, e os adoecidos, em particular, sabem que o caminho para o desemprego fica aberto após algum evento, sobretudo com o adoecer, acontecimento que não só altera valores identificatórios, mas os faz perder a fonte de sobrevivência, a saúde e a própria vida. O indivíduo trabalha doente por medo de ser demitido, de não encontrar novo emprego e para não se sentir inútil. O medo de perder o emprego aumenta a dependência em relação à empresa; o trabalhador entrega-se à produção e silencia a própria dor. Seu medo é manipulado pelas chefias, visando à produtividade (BARRETO, 2013, p. 129).

Quando sentem que estão adoecendo, os trabalhadores aguentam a dor, escondem dos colegas, mas não podem ocultar o desgaste físico quando não conseguem dar conta da tarefa exigida. A permanência no trabalho, mesmo com o adoecimento, tem sido denominada de presenteísmo.

O presenteísmo significa que “pessoas adoecidas estão trabalhando sem manifestar queixas e em geral sem procurar tratamento, ao mesmo tempo em que seus quadros clínicos se agravam e cronificam enquanto, inevitavelmente o desgaste atinge também seu desempenho” (SELIGMANN-SILVA, 2013, p. 52). O presenteísmo muitas vezes se observa em pessoa já acometida pela Síndrome de *Burnout* ou por outros sintomas e que acaba por produzir menos. Seus gerentes gostariam de demiti-la, pois eles também dependem da produtividade dela para responder às exigências do seu setor. Então, esta é a corrente das exigências: corrente de muitos elos formados pelo encadeamento de múltiplas exigências –

algumas de cumprimento realmente impossível para seres humanos (SELIGMANN-SILVA, 2013).

Neste cenário, inicia-se um quadro de extremo sofrimento ao trabalhador adoecido. A recusa em reconhecer sua incapacidade laborativa, por medo do desemprego e por demonstrar fraqueza, agrava seu quadro de saúde, repercute na produtividade e abre as portas do início de uma jornada de humilhações, conforme aponta Barreto (2013). Assim, começam a ser advertidos pela baixa de produtividade. Silva e colaboradores (2011) descrevem os mecanismos segundo os quais a saúde do trabalhador passa a ser deteriorada pela organização do trabalho como a seguir. Devido às dores, o rendimento diminui, o que é percebido pelos colegas de trabalho e pela chefia. Iniciam-se, então, cobranças e advertências contra a baixa produção, enquanto queixas dos operários são repreendidas a partir de chamamentos pejorativos como “moles”, “maricas”, “preguiçosos”

Os trabalhadores sofrem os mais variados tipos de pressão para dar conta da produtividade. Esse fato é claramente agravado quando adoecem. Uma forma de pressão psicológica exercida é a questão de não apresentar atestado médico. Segundo Barreto (2013), os adoecidos, em particular, sabem que o caminho para o desemprego fica aberto após algum evento, principalmente com a apresentação de um atestado de afastamento do trabalho por um período maior. Mais grave ainda, o indivíduo trabalha doente pelo medo de ser demitido, principalmente porque, doente, não encontrará novo emprego.

Restou demonstrado, portanto, que o assédio moral no trabalho pode desencadear inúmeras consequências danosas para a saúde do trabalhador. Vejamos as expressões clínicas destes adoecimentos.

2.1.1 As expressões clínicas da precarização

Em relação às expressões clínicas da precarização, pode-se afirmar que há vários tipos de transtornos psíquicos que podem emergir do desgaste advindo da dupla precarização – social e do trabalho. Os transtornos mentais relacionados ao trabalho (TMRT) não são novidades, mas, como já demonstrado, vêm assumindo maior relevância frente ao contexto atual do mundo do trabalho.

A portaria nº 1.339/99 do Ministério da Saúde lista os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho. São eles: demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F20.8); delirium, não sobreposto à demência, como descrita (F05.0); transtornos cognitivo leve (F06.7); transtorno orgânico de personalidade (F07.0); transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado (F09); alcoolismo crônico (relacionado ao trabalho) (F10.2); episódios depressivos (F32); estado de estresse pós-traumático (F43.1); neurastenia (inclui síndrome de fadiga) (F48.0); outros transtornos neuróticos especificados (inclui neurose profissional) (F48.8); transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não orgânicos (F51.2); sensação de estar acabado (síndrome de Burnout, síndrome do esgotamento) (Z73.0). Essa lista já foi atualizada pelo Ministério da Saúde, com consulta pública, porém a oficialização por meio de Portaria ficou em vigor por apenas um dia, em 2019, tendo sido revogada. Tal fato é lamentável, visto que as mudanças do mundo do trabalho geram também mudanças no perfil de adoecimento dos trabalhadores, sobretudo em relação aos TMRT.

Há, portanto, um grupo de transtornos que podemos reconhecer em sua vinculação atual à precarização e à violência laboral. Embora a precarização do trabalho possa ser considerada, em si mesma, uma violência contra a saúde dos trabalhadores (SELIGMANN-SILVA, 2011).

As principais expressões clínicas do sofrimento mental relacionado ao trabalho, no Brasil, segundo dados da Previdência Social (BRASIL, 2017), são os episódios depressivos, os transtornos ansiosos e depressivos recorrentes e o alcoolismo crônico relacionado ao trabalho. A literatura também inclui a síndrome do esgotamento profissional ou *Burnout* e o estresse pós-traumático. Trata-se de transtornos que possuem uma vinculação atual à precarização e à violência laboral, estão na lista dos transtornos mentais relacionados ao trabalho do Ministério da Saúde e devem ser considerados como um problema de saúde pública (SELIGMANN-SILVA, 2011; SILVA-JUNIOR e FISCHER, 2015; GLINA et al, 2001).

Vejamos as principais características destas patologias.

Os episódios depressivos estão entre os maiores casos de TMRT. O trabalho pode produzir depressão através de sentimento de frustração, com perdas de sentido do trabalho, vivências de fracasso, injustiça e autodesvalorização profissional. A falta de reconhecimento é

uma das principais fontes de frustração. A depressão pode se manifestar em quadros típicos, agudos ou crônicos. Pode se manifestar de forma leve e até mesmo grave, com sintomas psicóticos. Há manifestações de desânimo, tristeza, autodesvalorização, pensamentos mórbidos, vivência de perda ou fracasso e mesmo ideias de total e irremediável ruína de si mesmo. Quadros depressivos associados ao trabalho muitas vezes não são típicos e se revelam com maior sutileza. Postura de desânimo diante da vida e do futuro aparece como sua principal marca. O mais frequente é que a depressão não diagnosticada transpore assumindo outras formas, como expressões somáticas de mal-estar ou doenças, acidentes do trabalho, alcoolismo e absenteísmo. Há também quadros de ansiedade nas depressões. A ansiedade muitas vezes encobre manifestações mais típicas de depressão e induz a erros de diagnósticos. Há ansiedade gerada por missões impossíveis, como metas inatingíveis, que geram também sucessivas frustrações, base dos processos depressivos (SELIGMANN-SILVA, 2011; GLINA et al, 2001).

Decepções sucessivas no ambiente de trabalho, decorrentes de frustrações, perdas acumuladas, cobranças excessivas por metas e resultados, bem como um ambiente cada vez mais competitivo, gerando receio de desemprego, podem contribuir para o surgimento do transtorno. Também estão associados à exposição ocupacional a algumas substâncias químicas tóxicas, como brometo de metila; chumbo e seus compostos tóxicos; manganês e seus compostos tóxicos; mercúrio e seus compostos tóxicos, entre outros (GLINA et al, 2001; BRASIL, 2001).

Em relação ao tratamento, a prescrição dos recursos terapêuticos depende da gravidade e da especificidade de cada caso. Deve envolver psicoterapia e tratamento farmacológico.

Quando há relação com o trabalho, o desânimo para as atividades cotidianas se faz presente com maior frequência. Nestes casos, é fundamental avaliar a indicação de afastamento do trabalho por meio de licença para tratamento, bem como recomendar adequações na organização do trabalho.

O episódio depressivo relacionado ao trabalho se manifesta também pela perda do convívio no trabalho: perda do emprego, perda de posição na hierarquia, frustração de aspirações relacionadas ao trabalho e à carreira, lembrando que a inserção pelo trabalho é uma dimensão humana fundamental na nossa sociedade (BRASIL, 2001, p. 180). Ademais, há

contaminação involuntária do tempo de lazer, comprometimento as relações sociais e familiares dos trabalhadores (GLINA et al, 2001).

Outro TMRT de relevância para o estudo é o Transtorno mental orgânico ou sintomático não-especificado. Uma série de transtornos mentais são agrupados neste termo por terem em comum uma doença cerebral de etiologia demonstrável, uma lesão cerebral ou outro dano que leva a uma disfunção que pode ser primária, como nas doenças, lesões ou danos que afetam direta e seletivamente o cérebro, ou secundária, como nas doenças sistêmicas nas quais o cérebro é um dos múltiplos órgãos envolvidos.

Para o tratamento, recomendam-se fármacos para insônia e ansiedade, antidepressivos para depressão e antipsicóticos para comportamento disruptivo. Geralmente, há a indicação de aposentadoria por invalidez, com as medidas de reabilitação dirigindo-se mais para a socialização do paciente na família e na comunidade (BRASIL, 2001).

Alcoolismo é outro TMRT apontado pela literatura como um dos possíveis desdobramentos do sofrimento mental no trabalho (SELIGMAN-SILVA, 2011; BERNARDO et al, 2011). Refere-se a um modo crônico e continuado de usar bebidas alcoólicas, caracterizado pelo descontrole periódico da ingestão ou por um padrão de consumo de álcool com episódios frequentes de intoxicação e preocupação com o álcool e o seu uso, apesar das consequências adversas desse comportamento para a vida e a saúde do usuário.

O trabalho é considerado um dos fatores psicossociais de risco para a síndrome de dependência do álcool, segundo a OMS. O consumo coletivo de bebidas alcoólicas associado a situações de trabalho pode ser decorrente de prática defensiva, como meio de garantir inclusão no grupo. Está associado a atividades que envolvem trabalho perigoso, altas exigências cognitivas, com densidade de atividade mental, trabalho monótono, situações de isolamento e atividades que envolvem afastamento prolongado do lar (SELIGMAN-SILVA, 2011). Também pode ser uma forma de viabilizar o próprio trabalho, em decorrência dos efeitos farmacológicos próprios do álcool: calmante, euforizante, estimulante, relaxante, indutor do sono, anestésico e antisséptico (BRASIL, 2011). Entretanto, essas situações não são suficientes para caracterizar o uso patológico de bebidas alcoólicas, sendo consideradas as situações de trabalho como fator desencadeador que favorece o início ou intensificação do uso de substâncias químicas.

O tratamento do alcoolismo crônico envolve múltiplas estratégias terapêuticas que implicam, muitas vezes, em mudanças na situação de trabalho. A maioria das pessoas com transtornos relacionados ao álcool busca tratamento pressionada por alguém da família ou por um empregador, chefe ou amigo. Os pacientes que são persuadidos, encorajados ou mesmo coagidos ao tratamento por pessoas significativas para eles estão mais aptos a permanecer em tratamento e têm um prognóstico melhor do que os não-pressionados. O melhor prognóstico está associado à busca voluntária de um profissional de saúde mental em virtude de a pessoa ter concluído que é dependente e que necessita de ajuda. As estratégias de tratamento do alcoolismo crônico incluem psicoterapia, tratamento farmacológico e grupos de mútua ajuda (BRASIL, 2001).

O esgotamento profissional (ou Síndrome de *Burnout*) é um transtorno reconhecidamente relacionado ao trabalho. Caracterizado pela exaustão emocional e sensação de saturação, impossibilitando a continuidade do trabalho, é resultado do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso.

Trata-se de um momento de ruptura, uma fase em que o trabalhador, ao não receber os cuidados necessários, passa para um desdobramento clínico psicopatológico, com reações depressivas ou sob formas psicossomáticas com hipertensão arterial, gastrite ou outras afecções do aparelho digestivo. Para anestesiar o sofrimento mental, muitos partem para uso reiterado de bebidas alcoólicas, drogas ou medicamentos psicotrópicos, o que pode culminar em dependência (SELIGMANN-SILVA, 2017).

A Síndrome tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com os seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se “queima” completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil. A síndrome de esgotamento profissional é composta por três elementos centrais:

exaustão emocional (sentimentos de desgaste emocional e esvaziamento afetivo);
despersonalização (reação negativa, insensibilidade ou afastamento excessivo do público que deveria receber os serviços ou cuidados do paciente);
diminuição do envolvimento pessoal no trabalho (sentimento de diminuição de competência e de sucesso no trabalho). (BRASIL, 2001).

Deve ser feita uma diferenciação entre o *Burnout*, que seria uma resposta ao estresse laboral crônico, de outras formas de resposta ao estresse. A síndrome de *Burnout* envolve atitudes e condutas negativas com relação aos usuários, aos clientes, à organização e ao trabalho, sendo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e para a organização. O quadro tradicional de estresse não envolve tais atitudes e condutas, sendo um esgotamento pessoal que interfere na vida do indivíduo, mas não de modo direto na sua relação com o trabalho. Pode estar associada a uma suscetibilidade aumentada para doenças físicas, uso de álcool ou outras drogas (para obtenção de alívio) e para o suicídio (BRASIL, 2001).

O risco da síndrome de esgotamento profissional é maior para todos aqueles que vivem a ameaça de mudanças compulsórias na jornada de trabalho e declínio significativo na situação econômica. Todos os fatores de insegurança social e econômica aumentam o risco (incidência) de esgotamento profissional em todos os grupos etários. Em geral, os fatores causais estão mais fortemente relacionados ao trabalho em si do que com os fatores biográficos ou pessoais. Os fatores predisponentes mais importantes são: papel conflitante, perda de controle ou autonomia e ausência de suporte social (BRASIL, 2001).

O tratamento da síndrome de esgotamento profissional envolve psicoterapia, tratamento farmacológico e intervenções psicossociais.

Transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) pode estar relacionado com eventos causados por violência física ou mental, como sofrer assalto no trabalho, presenciar ou sofrer acidentes graves, assédio moral, entre outros. É caracterizado quando “uma pessoa experimentou, testemunhou ou foi confrontada com um evento ou eventos que implicaram morte ou ameaça de morte ou lesão grave, ou ameaça da integridade física da paciente ou de outros” (SELIGMAN-SILVA, 2011; WHO, 2019).

O risco de desenvolvimento do transtorno de estresse pós-traumático relacionado ao trabalho parece estar relacionado a trabalhos perigosos que envolvem responsabilidade com vidas humanas, com risco de grandes acidentes, como o trabalho nos sistemas de transporte ferroviário, metroviário e aéreo, o trabalho dos bombeiros etc. É mais comum em adultos e jovens, mas pode surgir em qualquer idade devido à natureza das situações desencadeadoras (BRASIL, 2001).

A caracterização clínica desse transtorno é complexa. Há necessidade de um evento traumático antecedente cumulado com alguns sintomas identificados, como sintomas de rememoração involuntária; fenômenos de evitação, esquiva, na compulsão para evitar ambientes, pessoas e tudo que lembra o evento; hiper vigilância e hiperexcitabilidade, marcada por estado de alerta, insônia ou sono entrecortado (SELIGMANN-SILVA, 2011). A relação com o trabalho é muitas vezes estabelecida de forma óbvia, porém pode ocorrer em vivências indiretas de violência que exponham o trabalhador ao sentimento de ameaça à vida mesmo que tenha participado diretamente como, por exemplo, um assalto com colegas na mesma função, acidente fatal com colega de mesmo setor.

O tratamento do transtorno de estresse pós-traumático envolve psicoterapia, tratamento farmacológico e intervenções psicossociais e pode necessitar de afastamento do trabalho.

Assim, analisados as principais ocorrências de TMRT segundo a literatura e os dados estatísticos da Previdência Social brasileiro, passamos a seguir a compreender abordagens teóricas para o estudo do adoecimento mental no trabalho.

2.2 Os referenciais teóricos para o estudo da saúde mental relacionada ao trabalho

Considerando o caráter interdisciplinar que o tema apresenta, há algumas correntes doutrinárias que procuram compreender a relação entre os aspectos laborais e a constituição de transtornos mentais.

Historicamente, diferentes disciplinas vêm estudando aspectos da saúde mental que podem estar relacionados ao trabalho, tais como a fadiga, o estresse, o embotamento afetivo e os transtornos mentais relacionados ao trabalho. Em sua maioria a relação é mediada pela dominação, pela alienação e muitas vezes pela exposição à violência nos ambientes de trabalho.

Predominam atualmente estudos fundados em três correntes de pensamento, quais sejam, a teoria do estresse, o referencial psicanalítico e o materialismo histórico das cargas e desgastes (SELIGMAN-SILVA *et al*, 2010; GLINA *et al*, 2001).

Os modelos com origem na teoria do estresse têm o referencial básico vinculado à Fisiologia, estando coerentes com a perspectiva positivista dominante nos estudos da Medicina e com a visão comportamental (SELIGMAN-SILVA *et al*, 2010).

As correntes que se referenciam na Psicanálise concentram-se nos processos subjetivos ou intrapsíquicos, mas também examinam "os intersubjetivos e, por conseguinte, as relações interpessoais". Essa perspectiva tem sido bastante utilizada em estudos realizados no Brasil, especialmente com a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida a partir do pensamento de Christophe Dejours, que avança para o estudo de fenômenos de caráter coletivo que têm lugar nos locais de trabalho (SELIGMAN-SILVA *et al*, 2010).

A terceira corrente toma como fundamento teórico o materialismo dialético e a perspectiva histórica. Um modelo associado a essa corrente, que vem sendo adotado no Brasil, é o do desgaste mental, que tem como base as noções de desgaste e cargas de trabalho desenvolvidas por Laurell e Noriega (1989). Essa concepção está vinculada à ideia de consumo do substrato e das energias vitais do trabalhador pelos processos de trabalho. Outra abordagem que tem vínculos importantes com o materialismo histórico é a da Clínica da Atividade, desenvolvida, especialmente, por Yves Clot. Estudos com essa perspectiva têm crescido consideravelmente no Brasil. Clot propõe analisar os impedimentos à mobilização psíquica, que têm como consequência a desvitalização e a submissão passiva dos trabalhadores (SELIGMAN-SILVA *et al*, 2010).

A teoria do estresse é o modelo mais adotado para construção de bases de dados quantitativos e epidemiológicos. Procuram identificar os estressores (fatores de riscos) em diferentes economias e ocupações, bem como a adoção de prevenção, buscando diminuir ou eliminar os fatores de risco constatados no trabalho (SELIGMAN-SILVA, 2011). Definem estresse como um desequilíbrio entre as demandas do trabalho e a capacidade de resposta dos trabalhadores. No âmbito desta vertente, observa-se a preocupação com a determinação dos fatores potencialmente estressantes em uma condição de trabalho. A situação saudável de trabalho seria a que permitisse o desenvolvimento do indivíduo, alternando exigências e períodos de repouso com o controle do trabalhador sobre o processo de trabalho (GLINA, *et al*, 2001).

A análise de reações do organismo diante de situações agudas de ameaça ou de agressão afetam o sistema cardiocirculatório, muscular, o aparelho digestivo, entre outros. Se

há um prolongamento da situação estressante, o organismo apresentará desequilíbrio, apontado como esgotamento profissional (SELIGMAN-SILVA, 2011).

As críticas a esta teoria fundamentam-se no fato da mesma ter uma visão estritamente fisiológica. As pesquisas procuram identificar fatores laborais assumidos como papel de estressores e consideram o apoio social como principal aspecto protetor. Buscam fatores objetivos e desconsideram a vivência subjetiva dos trabalhadores (SELIGMAN-SILVA, 2011).

Já a corrente que adota a perspectiva psicanalítica aborda como os paradigmas de excelência adotados pelas empresas podem ser fontes de desgastes mentais que funcionam como profundas regressões psicológicas, como a infantilização e a dependência. Assim, o ressentimento se inscreve e se desdobra nas vivências subjetivas, nas relações interpessoais e no âmbito coletivo. São sentimentos negativos, como raiva, ódio, cobiça e inveja que nascem e se intensificam em certas situações de trabalho. A psicodinâmica do trabalho, quadro teórico que busca analisar os fenômenos psíquicos e intersubjetivos que se conectam no âmbito microsocial das situações de trabalho, nas dinâmicas de investigação que adotam os conflitos de trabalho como o centro de gravidade do adoecimento, baseia-se nessa corrente (SELIGMAN-SILVA, 2011).

Por derradeiro, há a corrente do desgaste mental. Nesta, o desgaste é visualizado como um produto de correlação desigual de poderes impostos pelo trabalho sobre o trabalhador, onde este se torna perdedor. Construído por Laurell nos anos 1980, o quadro teórico se tornou referência para o estudo do adoecimento na perspectiva da saúde do trabalhador (SELIGMAN-SILVA, 2011).

O desgaste mental pode ser caracterizado em três níveis: 1. Quadros clínicos, como desgaste orgânico, como dano cerebral pela ação de substâncias neurotóxicas; 2. Variações do “mal-estar”: fadiga mental e física – alterações psicológicas e fisiológicas transitórias ou cumulativas; 3. Desgastes que afetam a subjetividade, atingindo a identidade do trabalhador através do ataque à dignidade e ou da corrosão dos valores e do caráter (SELIGMAN-SILVA, 2011; GLINA, et al, 2001).

Deste modo, denota-se que as três correntes, embora com premissas distintas, apresentam pontos de convergência. A questão do reconhecimento pelo trabalhador de suas vivências ao longo da vida laboral e a ausência de um reconhecimento pelo empregador

podem ocupar lugar central nos processos psicossomáticos que atingem o sistema cardiocirculatório na hipertensão arterial e na doença coronariana, inclusive no infarto do miocárdio (SELIGMAN-SILVA, 2011).

Ultrapassada a análise dos elementos da relação de trabalho e saúde mental, necessária se faz a discussão dessa temática sob a ótica da Justiça.

CAPÍTULO 3

DIREITO E A JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL: FACES DO PODER DIRETIVO, DA SUBORDINAÇÃO E DOS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

Uma vez que demonstramos a evolução histórica da organização do trabalho no sistema capitalista, analisamos o contexto em que o trabalhador está inserido e apresentamos a forma como os impactos na saúde mental ocorrem, faz-se agora necessária a análise de dois requisitos fundamentais para a caracterização da relação de emprego que impactam na saúde dos trabalhadores: o poder patronal e a subordinação.

Enquanto o poder patronal caracteriza-se pela autorização legal conferida ao empregador para dirigir a prestação de serviços alheio, a subordinação apresenta-se como a face oposta desta moeda. Ao ingressar na relação de emprego, o trabalhador admite receber ordens de terceiro relacionados à forma de produção. Ocorre que, conforme mencionado, desde a introdução do modelo toyotista, a expropriação da força de trabalho ganhou outros contornos. A mera subordinação jurídica deu espaço ao absoluto controle da subjetividade do trabalhador. Considerando-se que o sofrimento e o desgaste mental eclodem dos abusos decorrentes do exercício do poder patronal, passamos a análise dessa questão.

3.1 O poder patronal e a ética nas relações de trabalho

A relação de emprego caracteriza-se pela prestação pessoal de serviços, de forma habitual e onerosa, mediante subordinação, nos termos dos Artigos 2º e 3º da CLT. A análise deste instituto é crucial para diferenciar os trabalhadores que laboram submetidos a ordens patronais daqueles que atuam com independência.

O estudo da subordinação não alcança êxito senão realizado em conjunto com o poder conferido ao empregador para dirigir a prestação pessoal de serviços, isto é, o poder empregatício. Iniciaremos com o poder patronal.

A literatura diverge quanto à nomenclatura do poder conferido ao empregador na

relação de emprego. Majoritariamente, tem se utilizado as expressões “poder diretivo” e “poder hierárquico”. A expressão “poder hierárquico” tem sido atualmente objeto de críticas, muito embora fosse a denominação conferida por renomados juristas no século passado, como Mesquita (1982).

O poder diretivo define-se como “a capacidade, oriunda do seu direito subjetivo, ou então da organização empresarial, para determinar a estrutura técnica e econômica da empresa e dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando à realização das finalidades daquela”, de acordo com Magano (1982, p. 94). Delgado (2019), prefere utilizar a expressão “poder empregatício”, pois este termo decorre do contrato de trabalho.

Desse modo, é possível afirmar que “poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego” (DELGADO, 2019, p. 631).

O poder empregatício divide-se em poder diretivo, também chamado de poder organizativo, poder regulamentar, poder fiscalizatório/poder de controle e poder disciplinar. Poder diretivo refere-se à organização da estrutura empresarial interna, inclusive o processo de prestação pessoal de trabalho a ser realizado cotidianamente pelo empregado. Poder regulamentar dirige-se à fixação de regras a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa. Não tem o condão de produzir normas jurídicas, mas meras cláusulas contratuais, sujeitando-se ao princípio da aderência contratual. Poder fiscalizatório, ou poder de controle, confere ao empregador o acompanhamento da prestação de serviços, fiscalizando sua produção. Entende a doutrina que este poder também confere o direito de realizar a própria vigilância do ambiente de trabalho. Medidas como o controle de portarias, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, entre outros, seriam manifestações desse poder.

Ainda é possível afirmar que o poder de controle consiste na fiscalização da atividade do empregado para verificar se este se conforma com as ordens dadas. Esse poder se manifesta ao submeter o empregado à revista, espreita o seu comportamento, submetendo-o a inquéritos a respeito de seu procedimento (MAGANO, 1982).

Por fim, o poder empregatício também se manifesta no poder disciplinar. Trata-se de prerrogativas do empregador voltadas à imposição de sanções aos obreiros em face do descumprimento de suas obrigações contratuais.

Quanto ao fundamento do poder empregatício, quatro correntes doutrinárias o justificam. A primeira seria a da propriedade privada, a qual atribui a existência do poder à propriedade dos meios de produção. Essa corrente reduz o fundamento do poder às prerrogativas do titular da propriedade. Maior (2008), por outro lado, discorda dessa corrente que defende o poder de comando como resultado do direito de propriedade, à medida que, na formação da empresa, há uma dissociação entre propriedade e atividade.

A segunda corrente, denominada, institucionalista, fundamenta o direito de punir disciplinarmente na própria necessidade de conservação e direção da empresa para a sua finalidade econômico-social. Maior (2008) defende essa posição, afirmando que o vínculo do empregado com a empresa tem certa conotação institucional. Assim, o poder diretivo fundamenta-se na estrutura hierárquica da empresa. Não decorre do contrato de trabalho, uma vez que a hierarquia é própria da organização empresarial e não do trato negocial, sendo que a própria relação de emprego não se origina de um contrato. O poder diretivo, portanto, fundamenta-se na ideia da empresa como instituição. Constitui o elemento decisivo para a configuração da relação de emprego, pois dele se extrai a subordinação jurídica, ou seja, o estado de sujeição do empregado à hierarquia empresarial (MAIOR, 2008).

A terceira corrente é conhecida como delegação de poder público. “O poder disciplinar teria título e fundamentação jurídica em uma delegação do poder público em favor do empresário” (DELGADO, 2019, p. 643). Trata-se de uma noção cuja origem e legitimidade política repousam exclusivamente no Estado.

Por fim, há a corrente contratualista, em que o pacto de vontades que dá origem à relação de emprego importa em um conjunto complexo de direitos e deveres de ambas as partes, em que se integra o poder empresarial. A teoria contratualista é mais consistente ao fundamentar a existência dos poderes do empregador no contrato de trabalho. O poder de direção decorre da lei e do contrato de trabalho. Estando subordinado ao empregador, o empregado sujeita-se às ordens de trabalho. Assim, o poder de direção, como a subordinação, é decorrente do contrato de trabalho (MARTINS, 2020).

De fato, o poder empregatício fundamenta-se no contrato de trabalho. É através do pacto entre empregado e empregador que emana a possibilidade de o contratante dirigir a prestação pessoal de serviços, à luz do Artigo 2º da CLT. Ocorre que o poder empregatício encontra limitações. Há limites internos e externos. Externos são aqueles estabelecidos pela

lei, pela convenção coletiva e pelo próprio contrato de trabalho. Já os internos guardam relação com o exercício do poder diretivo.

Segundo Magano (1982), os limites externos indicam que o poder diretivo não equivale a qualquer supremacia do empregador sobre o empregado. Ambos como cidadãos se colocam em posição de absoluta igualdade. Apenas na órbita do contrato de trabalho fica o empregador investido do poder de comando sobre a atividade do empregado e este, condicionado ao dever de obediência aos comandos expedidos. Já nos limites internos, a atuação deve pautar-se pela satisfação dos interesses da empresa, e não do empregador, ou seja, ao invés de manifestar-se como direito potestativo, cristaliza-se como direito-função.

Observa-se, nesse contexto, que as condutas perversas caracterizadoras de condições de trabalho que ocasionam adoecimento mental, como o assédio moral, decorrem claramente de um abuso de direito. Abuso, pois, de fato é conferido ao empregador a prerrogativa de dirigir a prestação pessoal de serviços. Todavia, com limites específicos que não devem ser ultrapassados, sob pena de caracterização do abuso de direito.

Ocorre que, em verdade, o abuso de poder é estimulado pela própria legislação laboral, uma vez que incentiva, através da omissão, a prática de condutas tendentes a usurpar alguns direitos dos trabalhadores. A própria sistemática de rescisão dos contratos de trabalho exemplifica essa questão.

Os contratos de trabalho são pactuados, como regra, por prazo indeterminado e a ruptura contratual pode decorrer por iniciativa de ambas as partes. Em cada modalidade de rescisão, há diferentes direitos a serem pagos a título de verbas rescisórias. A legislação atual confere ao empregador a faculdade de dispensar o trabalhador, ou seja, rescindir o contrato de trabalho, sem qualquer justificativa. Isso se torna uma oportunidade para que o empregador, ciente do cenário econômico e do fantasma do desemprego, abuse de seu poder diretivo e controle a subjetividade do trabalhador.

É fato que a Constituição Federal, em seu Artigo 7º, I, veda a despedida arbitrária ou sem justa causa.

CF/1988: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Embora o dispositivo constitucional careça de legislação complementar, ainda ausente no ordenamento, a CLT possui expressa previsão sobre a despedida arbitrária, entendendo-a como aquela que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

CLT: Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

É fato também que o Brasil não ratificou a Convenção nº 158 da OIT, a qual expressamente veda a prática da despedida arbitrária, como se observa a seguir:

Art. 4. Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

A rratificação da Convenção 158 é defendida pelo movimento sindical e pauta no Congresso Nacional. Rerratificação, pois chegou a ser ratificada pelo Brasil, na década de 1990, mas foi denunciada no governo FHC.

Infelizmente, sem a ratificação da Convenção 158 da OIT, o direito unilateral de rescisão do contrato de trabalho de forma imotivada pelo empregador prevalece em vigor. O único encargo conferido ao empregador ao dispensar imotivadamente é a multa de 40% sobre o saldo de FGTS estabelecida pelos Atos das Disposições Transitórias da Constituição de 1988.

Com esse cenário, constata-se a fragilidade de posição do trabalhador na relação de emprego. Ciente que pode perder sua fonte de sustento sem qualquer justificativa, aceitar e submeter-se a condutas perversas torna-se uma clara necessidade de sobrevivência. Na outra face da moeda, ciente da precária situação de fragilidade do trabalhador no mercado

de trabalho, abre-se a porta para as condutas abusivas e aéticas.

O capital e as empresas capitalistas visam o lucro e nada mais. Se encontram liberdade de atuação, destroem tudo e todos em nome da acumulação. Destroem os seres humanos que para as empresas trabalham e colocam outros no lugar, levam países inteiros a entrarem em guerra e se destruírem mutuamente, enriquecem uns poucos e mantem milhões na mais impiedosa miséria (CERQUEIRA, 2012, p. 12).

A atividade bancária é um exemplo clássico. O resultado do negócio não depende apenas do empregado, mas depende fundamentalmente do cliente. É este quem decide o que é melhor para si, qual produto adquirir, qual serviço lhe interessa. Os bancos, por sua vez, desconsideram por completo estas peculiaridades e impõem metas de produtividade aos seus empregados. O bancário, além de conviver com as metas diárias, convive com a sombra do desemprego. O setor bancário é, sem dúvida, o que mais sofreu alteração com os impactos das novas tecnologias. Hoje qualquer cidadão tem acesso ao saldo bancário e realiza transações através de telefones portáteis. Aquilo que, para a população, tornou-se sinônimo de facilidade, para os empregados do setor, tornou-se o caminho para o desemprego.

Vivemos a era da modernidade líquida (BAUMAN, 2001). Nesse cenário, as relações de trabalho cada vez mais se desgastam, com a desregulamentação e a implantação de empregos temporários, jornadas parciais, entre outras formas de precarização. Cresce, desse modo, o desemprego.

As relações pessoais, e a de trabalho em especial, estão predominadas pela conexão. Segundo Bauman, esta envolve a noção de que, além de ser possível estabelecer várias conexões, é igualmente possível conseguir a desconexão sem grandes perdas ou custos. Assim, a relação de emprego fragilizada possibilita a total desconexão do capital com o trabalho, sem qualquer responsabilidade. O trabalhador é transformado em mercadoria que pode ser consumida e descartada a qualquer momento, como vemos no trecho abaixo:

O desemprego, portanto, é tido como um fator estrutural do capitalismo. Nem todos terão emprego. O desemprego, já no pensamento de Marx, era necessário para a formação do exército de reserva de mão de obra. Esse exército é a garantia de que, mesmo sob todas as flutuações do mercado e sob todas as lutas operárias, sempre que necessário, haverá uma legião de trabalhadores aptos a preencher as vagas abertas (BAUMAN, 2001, p. 167).

Ocorre, todavia, algo de novo na globalização. O exército de reserva está se tornando obsoleto, inútil. Isso porque grande parcela de trabalhadores não se adequa à automação flexível do trabalho. Destituídos de formação em tecnologia, curso de graduação ou domínio de um segundo ou terceiro idioma, esses trabalhadores mostram-se inúteis para o capital e estão aumentando a fila dos desempregados não empregáveis. Nesse cenário, buscam “bicos” em trabalhos informais, quando não migram para o trabalho ilegal.

Nesse contexto, as noções de ética e boa-fé que devem nortear as relações são esquecidas. No tocante à apreensão jurídica da questão, a relação contratual expressamente prevê o dever de lealdade, sob pena de caracterização do abuso de poder. Porém, o objetivo comum passa a ser um só: atingir a meta imposta. E para isso, não há limites éticos, conforme ilustra Cerqueira (2012) no que diz respeito à atividade bancária:

O empregado bancário tem metas de vendas de cartões, metas de seguros, metas de previdência, metas de títulos de capitalização, metas de consórcio, metas, metas, metas. Sua avaliação resume-se a um número: o quanto ele produziu. Ou o quanto o banco queria que ele tivesse produzido. Do cumprimento das metas depende o seu salário, a sua promoção, o seu emprego. Ele dorme pensando nas metas, sonha com as metas, acorda pensando nas metas. Em sua jornada diária, será cobrado duas, três, dez vezes pelo que já vendeu e pelo que não vendeu. E cada oportunidade deve ser aproveitada: uma reunião com amigos, um almoço em família, um fim de semana no clube, sempre haverá uma chance de vender um produto ou um serviço. O bancário vive metas. (CERQUEIRA, 2012, p. 12)

Assim, torna-se necessário, para contextualizar a relação das condições de trabalho com o adoecimento mental, uma compreensão da concepção de ética. Comportamentos não aceitáveis passam pela análise da conduta ética e de boa-fé, que são pilares de uma relação contratual.

A palavra “*ethos*” é de etimologia grega e significa comportamento, ação, atividade. É dela que deriva a palavra ética. A ética é, portanto, o estudo do comportamento, das ações, das escolhas e dos valores humanos.

O dicionário Michaelis define ética como:

Ramo da filosofia que tem por objetivo refletir sobre a essência dos princípios, valores e problemas fundamentais da moral, tais como a finalidade e o sentido da vida humana, a natureza do bem e do mal, os fundamentos da obrigação e do dever, tendo como base as normas consideradas universalmente válidas e que norteiam o comportamento humano. 2 (...) Conjunto de princípios, valores e normas morais e de conduta de um indivíduo ou de grupo social ou de uma sociedade (2021).

Prata (2008) ainda discorre sobre o propósito da ética e acrescenta:

O objeto da Ética não é, ingenuamente, separar os homens ou seus atos em duas nítidas categorias: bons e maus. Ao revés, a sua proposta é buscar distinguir o tendencial comportamento negativo do positivo no que toca ao indivíduo e à sociedade (2008, p. 91).

A ética, portanto, tem por finalidade maior o bem comum de forma que é importante que saibamos avaliar se determinado comportamento é preponderantemente positivo ou negativo para a vida social.

Analisar ética necessariamente compreende o resgate da obra de pensadores da filosofia que se imortalizaram com suas reflexões. Desde a antiguidade clássica, já havia muitos modelos de respostas para a ética. Uma delas é a fornecida pelo filósofo Aristóteles.

Nascido em Estágira, Macedônia, em 384 a. C, é um dos referenciais teóricos da questão. Em seu livro “Ética a Nicômaco”, consagrou a tão famosa ética do meio-termo. Procurava o caminho do meio entre vícios e virtudes, a fim de equilibrar a conduta do homem com o seu desenvolvimento material e espiritual. Assim, entendido que a especificidade do homem é a de ser um animal racional, a *felicidade* só poderia se relacionar com o total desenvolvimento dessa capacidade. A felicidade é o estado de espírito a que aspira o homem e para isso é necessário tanto bens materiais como espirituais (MARCONDES, 2010, p. 76).

Esse autor formula a ética da virtude baseada na busca pela felicidade, mas felicidade humana, feita de bens materiais, riquezas que ajudam o homem a se desenvolver e não se tornar mesquinho, bem como bens espirituais, como a ação (política) e a contemplação (a filosofia).

A ética aristotélica é um estudo da virtude. E uma de suas principais contribuições é a famosa tese segundo a qual a virtude está no meio; por exemplo, o corajoso não é aquele que nada teme, nem o que tudo teme, mas aquele que tem a dose certa de temor (cautela), sem, contudo, perder a iniciativa ou praticar o excesso (temeridade). O homem

virtuoso deve, assim, conhecer o ponto médio, a justa medida das coisas, e agir de forma equilibrada de acordo com a prudência ou moderação, que pode ser entendida como a própria caracterização do saber prático (MARCONDES, 2010).

Passagem interessante para ilustrar o pensamento aristotélico de virtude, honra, ética e justiça, envolve a condecoração militar norte americana denominada “Coração Púrpura” (SANDEL, 2014). Além de demonstrar a lógica moral da teoria aristotélica de justiça, confirma a dificuldade de valorização de danos psicológicos, como ocorre com o assédio moral.

O “Coração Púrpura” é uma medalha outorgada desde 1932 pelo Exército dos Estados Unidos da América para soldados feridos ou mortos pelo inimigo durante um combate. Além da homenagem, a medalha permite privilégios especiais nos hospitais para veteranos. Ocorre que após as guerras atuais do Iraque e do Afeganistão, um número cada vez maior de veteranos vem sendo diagnosticado com estresse pós-traumático. Os sintomas incluem pesadelos recorrentes, depressão profunda e suicídio. Os defensores desses veteranos propuseram que também lhes fosse concedido o Coração Púrpura (SANDEL, 2014).

Ocorre que o Pentágono, em 2009, negou a honraria, justificando que problemas de estresse pós-traumático não são causados intencionalmente pela ação inimiga e que são difíceis de diagnosticar de forma objetiva. A decisão do Pentágono demonstra que a verdadeira questão por trás da honraria seria o significado da condecoração e das virtudes que ela homenageia. A medalha condecora o sacrifício e não a bravura. Para um grupo de veteranos chamado Ordem Militar do Coração Púrpura, contrários à condecoração por danos psicológicos, sustentam que haveria um rebaixamento da homenagem, pois o estresse seria um sinal de fraqueza (SANDEL, 2014).

Denota-se, assim, o quão complexa são as relações humanas e como é incessante a busca por justiça daqueles que sofrem danos psicológicos, visto ainda por muitos, como sinônimo de fraqueza. Essa dificuldade de reconhecimento agrava-se com as alterações da sociedade contemporânea.

O adoecimento mental no trabalho, portanto, é um exemplo desta luta por justiça e pelo reconhecimento dos danos psicológicos. É fato que esta perversidade está intrinsicamente relacionada ao abuso do poder patronal. Ao desrespeitar valores morais e éticos na relação de trabalho, o capital aproveita-se da fragilidade da posição do trabalhador

que clama por não ingressar no exército de reserva de trabalho, ou seja, na fila dos desempregados, e acaba submetendo-se e aceitando as violências físicas, morais e psicológicas pela simples manutenção de seu posto de trabalho.

Uma vez realizada a compreensão do poder patronal e da importância da ética nas relações de trabalho, façamos uma análise de um dos requisitos fundamentais para a caracterização da relação de emprego, qual seja, a subordinação. Vejamos como esse requisito, limitado à condição “jurídica” de submissão às ordens de serviço, alterou-se ao longo dos tempos e hoje se caracteriza pela total expropriação da subjetividade do trabalhador, além de como o adoecimento mental no trabalho se insere nessa lógica.

3.2 O controle da subjetividade do trabalhador

A legislação confere ao empregador, conforme mencionado, o poder de dirigir a prestação pessoal de serviços de terceiros. Todavia, esse poder de comando possui sua outra face, que é a subordinação do empregado.

A subordinação, que é estritamente jurídica, estabelece o papel do trabalhador na relação de emprego. Ao ingressar na relação de emprego, o trabalhador submete sua atividade profissional à direção do empregador. Ocorre que, atualmente, o capitalismo selvagem, através de novas técnicas de dominação e expropriação do trabalho alheio, tem extraído e controlado a própria subjetividade do trabalhador, ultrapassando os limites legais impostos à subordinação.

Entre os requisitos que configuram a relação de emprego, certamente a subordinação desempenha um papel central na sua caracterização, bem como para a ocorrência do assédio moral em particular. A palavra subordinação exprime “a ordem estabelecida entre as pessoas e segundo a qual umas dependem das outras, das quais recebem ordens ou incumbências” (SILVA, 2007, p. 13). A subordinação, portanto, é conceitualmente classificada como jurídica. Ao empregador, confere-se o exercício do poder empregatício, a capacidade de adotar métodos e formas de organização da atividade empresarial produtiva. Submetendo-se a uma relação de trabalho subordinada, o empregado aceita que o procedimento a ser utilizado – o método pelo qual irá dispor de sua mão de obra – seja

comandado por outrem.

Oliveira (2008) conceitua a subordinação como o vínculo que une o empregado ao empregador. Trata-se da atividade que se exterioriza na prestação do trabalho. Consiste na “integração do trabalhador na organização da empresa, mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o trabalhador submete sua atividade ao poder diretivo do empregador” (p. 78). E o autor continua afirmando que:

a atividade do trabalhador é o objeto do contrato e sobre ela se exerce o poder diretivo. **Não é uma sujeição pessoal, pois subordinado é o trabalho, não o trabalhador.** O trabalhador é subordinado apenas e enquanto deve conformar sua prestação aos critérios diretivos estabelecidos pelo empregador e, em geral, às exigências técnico-administrativas da empresa (OLIVEIRA, 2008, p. 78; grifo nosso).

Silva, por sua vez, define subordinação jurídica como:

o conjunto de ordens emitidas pelo empregador e que devem ser respeitadas pelo empregado, mantidos os padrões civilizatórios da dignidade e da decência e supondo-se que as ordens digam respeito à organização e aos métodos a serem adotados naquele ambiente de trabalho (2009, p. 28).

O empregado, ao submeter-se a um trabalho subordinado, obriga-se a acatar as ordens patronais especificamente no que se refere à atividade produtiva realizada. Não há qualquer interferência nos direitos da personalidade, ou seja, no complexo de proteção jurídica conferida aos atribuídos da pessoa, como sua integridade física, intelectual, moral e social.

Rodriguez (2000) afirma que o contrato de trabalho não cria apenas direitos e obrigações de ordem patrimonial, mas também pessoal, sendo importantíssimo que ambas as partes atuem com boa-fé. Se nas relações civis os contratantes devem pautar-se pela boa-fé, no tocante à relação de emprego, esta deve mostrar-se ainda mais evidente. Ao admitir um trabalhador, o empregador deve esperar do obreiro uma atuação digna e comprometida com os fins almejados em benefício da empresa. Frise-se que a desídia é passível de ruptura motivada do pacto laboral. O trabalhador subordinado admite prestar serviços estando ciente de que deverá cumprir com as ordens patronais. Todavia, jamais esperará ter seus direitos

como cidadão violados, pois a condição de empregado não se destaca de sua personalidade. Não deixa de ser pessoa humana por estar inserido em uma atividade empresarial dirigida por outrem.

Ao lado da compreensão jurídica da posição do empregado na relação de emprego, cumpre ressaltar a compreensão psicológica deste sujeito que aliena sua força de trabalho mediante remuneração.

Conforme já demonstrado, a ordem industrial taylorista era hierarquizada e implementava rígido controle do tempo e dos movimentos do trabalhador, para canalizar a atividade física do proletariado e o torná-lo mais produtivo. Atualmente, impera o gerencialismo, técnica que procura mobilizar psiquicamente o trabalhador, visando obter o comprometimento deste para com os objetivos da empresa. O poder gerencialista preocupa-se não tanto em controlar os corpos, mas em transformar a energia em força de trabalho. Passa-se do controle minucioso dos corpos para a mobilização psíquica a serviço da empresa. A repressão é substituída pela sedução, a imposição pela adesão, a obediência pelo reconhecimento (CERQUEIRA, 2012).

Agora, impera a mobilização psíquica do trabalhador, tornando-o submisso e ao mesmo tempo produtivo, como se tais fatos lhe acarretassem realização pessoal e enriquecedora. Desaparecem comandos físicos e incidem metas e cobranças psicológicas. Nesse patamar, as inovações tecnológicas contribuem sobremaneira para a pressão pelos resultados, à medida que não há mais direito à desconexão do trabalho. Em qualquer horário e em qualquer lugar, deverá o trabalhador estar pronto e preparado para responder a um *e-mail* ou uma mensagem eletrônica.

Hoje, o controle dos trabalhadores adquire nova dimensão nas políticas de recursos humanos: novas técnicas de adestramento dos corpos foram e são aperfeiçoadas. Há controles mais sutis, implícitos na política do envolvimento narcísico, do “vestir a camisa”, através dos programas de autoestima, afetividade e empatia – ferramentas essas amplamente utilizadas em todos os ramos industriais. Na prática, isso significa afetividade colonizada na conjugação do eu e do nosso, na promessa da satisfação dos desejos individuais submetidos ao “sucesso” empresarial. (BARRETO, 2013, p. 101)

Há, portanto, uma nova forma de organização e controle do trabalho cuja

finalidade central é, de fato, a intensificação do processo laborativo. Impera a ênfase sobre o envolvimento qualitativo dos trabalhadores, em sua dimensão cognitiva, procurando reduzir ou mesmo eliminar os espaços de trabalho improdutivo, que não criam valor. Desse modo, é comum a substituição da expressão “empregado” por termos mais sutis, como “colaborador”, “associado”, “cooperador”, “parceiro”, “financiador”, todos adotados para ocultar a submissão e cooptar os trabalhadores segundo os interesses patronais (BARRETO, 2013; ANTUNES, 2018).

O controle exercido pelo capital sobre o trabalho não é mais focado nos tempos e movimentos do corpo; ao invés, é exercido sobre a subjetividade dos empregados, que se integram e entregam à empresa. A mobilização subjetiva das emoções dos trabalhadores configura as novas técnicas de gestão (CERQUEIRA, 2012).

Demonstrado através deste esboço histórico os pontos basilares da relação de emprego e as raízes da violência moral e psicológica na organização do trabalho – por meio da compreensão do conceito da ética e sua necessária aplicação no mundo do trabalho, passamos agora a analisar os impactos que a reforma trabalhista ocasionou na proteção jurídica da saúde dos trabalhadores.

3.3 A reforma trabalhista e o cenário atual da legislação trabalhista no Brasil

O Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943). Vigente desde 10 de novembro de 1943, até os dias atuais é o diploma legal que regulamenta as relações individuais e coletivas de trabalho no Brasil.

É fato que no mundo houve um processo de constitucionalização do Direito do Trabalho. Ao incluir as regras trabalhistas no principal instrumento jurídico de uma nação, espera-se além de demonstrar sua relevância fundamental para as relações sociais de um povo, tornar o processo de alteração dos direitos mais rígidos (DELGADO, 2019).

A Constituição do México de 1917 e a da Alemanha, de 1919, são apontadas como as pioneiras neste processo de constitucionalização. No Brasil, essa tendência emergiu

com a Constituição de 1934 e se repetiu em todos os textos constitucionais seguintes. Porém, apenas com a Constituição atual, de 1988, é que se pode falar, efetivamente, no surgimento de um real Direito Constitucional do Trabalho (DELGADO, 2019).

O artigo 7º da Constituição de 1988 é expresso em elencar um rol de direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. Inserido no título II, entre os direitos e garantias fundamentais, como direitos sociais, os direitos trabalhistas são considerados cláusulas “pétreas”, pois não se admite emenda à Constituição com a finalidade de abolir direitos e garantias individuais, conforme Art. 60, §4º, IV.

A base legal da proteção jurídica da saúde dos trabalhadores brasileiros pode ser extraída dos seguintes artigos da Constituição Federal vigente: Art. 1, IV, 5º XIII, 7º, XXII, 100, VIII, 170, caput, III e VI, 196 e 225, caput.

Conjugando a previsão do Artigo 7º, XXII com o Artigo 196 da Constituição Federal, pode-se concluir que também a saúde mental é direito do trabalhador e dever do empregador (OLIVEIRA, 2011, p. 246). No texto constitucional o direito à saúde mental está implícito. Porém, na legislação ordinária, está expresso, senão vejamos:

Lei 8.080/90: Art. 3º Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais.

Parágrafo único. Dizem respeito também à saúde as ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social.

No âmbito internacional, a Convenção 155 da OIT é expressa ao prever a adoção pelos Estados membros de medidas necessárias para a promoção da segurança no trabalho, com o objetivo de prevenir acidentes e danos para a saúde.

Ademais, a Norma Regulamentadora² nº 17 (NR-17) estabelece parâmetros para permitir a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. “As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho” (item 17.1.1)

17.6 Organização do trabalho. 17.6.1 A organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado. 17.6.2 A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração, no mínimo: a) as normas de produção; b) o modo operatório; c) a exigência de tempo; d) a determinação do conteúdo de tempo; e) o ritmo de trabalho; f) o conteúdo das tarefas. (BRASIL, 1978)

Em relação aos trabalhadores em atividade de teleatendimento/telemarketing, por exemplo, para prevenir sobrecarga psíquica, as empresas devem permitir a fruição de pausas de descanso e intervalos para repouso e alimentação aos trabalhadores. Ademais, as empresas devem permitir pausas para recuperação psíquica após agressões verbais, além de pausas regulares para satisfação das necessidades fisiológicas:

5.4.5. Devem ser garantidas pausas no trabalho imediatamente após operação onde haja ocorrido ameaças, abuso verbal, agressões ou que tenha sido especialmente desgastante, que permitam ao operador recuperar-se e socializar conflitos e dificuldades com colegas, supervisores ou profissionais de saúde ocupacional especialmente capacitados para tal acolhimento.

5.7. Com o fim de permitir a satisfação das necessidades fisiológicas, as empresas devem permitir que os operadores saiam de seus postos de trabalho a qualquer momento da jornada, sem repercussões sobre suas avaliações e remunerações (NR 17, ANEXO II - TRABALHO EM TELEATENDIMENTO/TELEMARKETING; Portaria nº 09, de 30/03/2007 - DOU 02/04/2007)

Outras importantes determinações sobre a organização do trabalho estão colocadas na NR 17, inclusive com anexos para regulamentação em atividades específicas, acrescentados por portarias posteriores à edição da norma.

² Normas Regulamentadoras são normas técnicas elaborados pelo antigo Ministério do Trabalho (atual Ministério da Economia), que visam regulamentar o Capítulo sobre Segurança e Medicina do Trabalho da CLT, conforme seu Artigo 200.

Em que pese a regulamentação atualmente existente, é importante ressaltar que, a partir da década de 1990, conforme já mencionado, iniciou-se um processo de ataques aos direitos trabalhistas conquistados pelos trabalhadores, através de uma onda neoliberal que clamava por uma flexibilização, no sentido de redução destes direitos.

A Súmula 331 do TST (2011), ao interpretar como lícita a terceirização para algumas atividades, abriu as portas para uma das mudanças mais impactantes na organização do trabalho no Brasil.

Esta onda de ataques aos direitos trabalhistas ganhou protagonismo com o projeto de Reforma Trabalhista apresentado pelo Governo Michel Temer. Sendo uma das bandeiras deste governo após o impeachment da Presidente Dilma Rousseff, o projeto que inicialmente causaria alterações pontuais na legislação tomou corpo no Congresso Nacional e em poucos meses se converteu na Lei 13.467/17 de 13/07/2017 (BRASIL, 2017; CASSAR e BORGES, 2017).

Com mudanças profundas na CLT e com inconsistências e inconstitucionalidades aguardando decisão do STF em inúmeras ações de inconstitucionalidade, mencionada legislação instituiu, entre outros, a prevalência do negociado sobre o legislado, conferindo autonomia ampla às negociações coletivas; extinguiu a obrigatoriedade das contribuições sindicais; criou o contrato de trabalho intermitente; a terceirização ampla e irrestrita, entre outras questões (CASSAR e BORGES, 2017; SILVA, 2017). Ademais, criou sérios embaraços para o acesso do trabalhador ao Judiciário, impondo-lhe restrições discriminatórios, pois inaplicáveis para as demais questões de natureza cíveis, por exemplo. Trata-se da imposição de ônus sucumbenciais, seja para custear honorários periciais e de advogados, ainda que a parte seja beneficiária da Justiça Gratuita (BRASIL, 2017).

A mudança de gestão no Governo Federal não alterou a tendência de alterações na legislação trabalhista, prejudiciais à classe trabalhadora. A Lei nº 13.874/2019 de 20/09/2019 (BRASIL, 2019) ao instituir a Declaração de Direitos da Liberdade Econômica também alterou pontos relevantes na seara trabalhista, como as questões relativas ao controle de jornada e horas extraordinárias. A Medida Provisória (MP) 905/2019 de 11/11/2019 instituiu o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, também apresentando profundas alterações na legislação e criando um regime especial para uma classe jovem de trabalhadores.

É certo que chegamos em 2020 e o mundo foi surpreendido pela Pandemia do COVID-19. De forma abrupta e inesperada todos foram obrigados a manter um isolamento social para frear o índice de contaminação do vírus e impedir que o sistema de saúde entrasse em colapso.

O mundo vive uma pandemia sem precedentes. A Lei 13.979/2020 determinou a adoção de medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus responsável pelo surto de 2019 (BRASIL, 2020). O avanço da Covid-19 e as restrições de circulação impulsionaram o trabalho através de plataformas digitais.

O Direito do Trabalho neste período de Pandemia tem sido novamente atacado e objeto de inúmeras alterações. É certo que a MP 905/2019 acabou perdendo sua vigência pois sequer fora submetida à votação pelo Congresso Nacional, sendo revogada pelo Presidente da República. Porém, inúmeras MP's de discutível constitucionalidade foram publicadas transferindo boa parte do risco da atividade econômica para a classe trabalhadora.

As MP's 927, 928 e 936, esta última já convertida na Lei 14.020/2020 (BRASIL, 2020), principalmente, autorizam o empregador, através de negociação individual com o trabalhador, a flexibilizar o contrato de trabalho, desrespeitando toda a lógica protetiva da legislação laboral, em especial a regra impositiva de inalterabilidade lesiva dos contratos de trabalho, prevista no Art. 468 da CLT.

Não se desconhece a gravidade da Pandemia e a ausência de responsabilidade dos empregadores que tiveram seus estabelecimentos fechados por imposição de Decretos Federais, Estaduais e Municipais. Todavia, em tempos de crise, ainda que como esta, nunca vivenciada pelas últimas gerações, é extremamente grave aceitarmos afrontas à legislação, pois a linha entre a pacificação social e o caos se torna muito tênue.

Tema que afeta diretamente os transtornos mentais relacionados ao trabalho é a regulamentação dos danos extrapatrimoniais relacionados ao trabalho pela Lei 13.467/2017, ao inserir na CLT capítulo específico sobre o tema. Vejamos com mais detalhes como a nova regulamentação impacta na trajetória de sofrimento dos trabalhadores.

3.3.1 O dano extrapatrimonial nas relações de trabalho

As ações que envolvem danos à saúde mental, em geral buscam a reintegração do trabalho por uma dispensa discriminatória, ou uma reparação por perdas e danos, focando em indenização por danos decorrentes de assédio moral, sexual ou outras práticas discriminatórias no ambiente de trabalho aptas a gerar indenizações por danos extrapatrimoniais, também conhecido como morais. Críticas se fazem quanto à nova regulamentação, pois incluiu uma série de critérios legais que dificultam o acesso dos trabalhadores às indenizações postuladas, além de limitar o valor dos pedidos indenizatórios. O tema aguarda posição do STF³ quanto à constitucionalidade da norma.

Até a alteração da legislação trabalhista pela Lei nº 13.467/2017 não havia critérios objetivos na seara trabalhista para o arbitramento de indenização por danos extrapatrimoniais. Assim, adotavam-se as premissas legais previstas na legislação civil comum.

A Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017) inseriu um título específico na CLT (BRASIL, 1943) para disciplinar os danos extrapatrimoniais na relação de trabalho, nos Artigos 223-A ao 223-G.

Vejamos as principais inovações legislativas.

Inicialmente, o Art. 223-A aponta uma clara tentativa do legislador de limitar a incidência das normas de proteção aos direitos da personalidade do trabalhador. Ao utilizar a expressão que apenas os dispositivos deste título seriam aplicados às reparações de danos, o legislador buscou afastar outros regramentos sobre o tema, seja aqueles previstos na legislação infraconstitucional, como Código Civil, seja o próprio texto constitucional. Ocorre que a CLT não pode limitar a incidência de norma hierarquicamente superior. Tal ocorrência colidiria com o princípio da proteção. Neste sentido:

³ Nessa linha e, se insurgindo contra a tarificação, foram ajuizadas três ações diretas de inconstitucionalidade, sendo: A ADI 5870, pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho; a ADI 6082, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI; e, a ADI 6069, pelo Conselho Federal da OAB.

O artigo 223-A da CLT, a nosso sentir, andou mal ao falar que “aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste título”, o que demonstra incorreção ao vedar o uso de outros diplomas legais em caso de lacuna normativa (ausência de norma regra), ontológica (falta de norma regra mais adequada) e axiológica (falta de norma regra mais justa), apresentando, inclusive, contradição interna no próprio diploma celetista (art. 8 da CLT, que se reporta à legislação comum no caso de lacuna). Assim, por meio de interpretação lógica, o dispositivo acima deve ser entendido no sentido de que os novos dispositivos celetistas apenas se aplicam a lesão extrapatrimonial a direitos de trabalhadores, já que são específicos, ou seja, utilizar-se-á do critério da especialidade. (FREITAS e DINIZ, 2021).

O Art. 223-B buscou conceituar o ato ilícito trabalhista. Chama atenção, em confronto com a redação do Art. 186 do Código Civil, o fato de incluírem a expressão dano existencial de pessoa física ou jurídica, bem como a limitação da titularidade do direito exclusiva à vítima.

A inclusão do dano existencial decorre de uma construção doutrinária e jurisprudencial⁴ trabalhista que reconhece esta espécie autônoma de dano nas relações de trabalho. Simão (2021) critica esta construção doutrinária e jurisprudencial. Para o autor, dano existencial é uma espécie de dano moral. O conceito foi importado do Direito Italiano sem qualquer fundamento lógico. Trata-se de conceito adotado no sistema italiano haja vista que naquela sociedade o ordenamento jurídico possui sistema fechado para tipificação dos danos morais, o que difere do sistema brasileiro, onde há ampla possibilidade de sua aplicação. No ordenamento italiano, a reparação de atos ilícitos decorrente apenas de danos processuais, de responsabilidade dos magistrados, de injusta detenção e de violação de normas de tratamento de danos (Simão, 2021). Portanto, seria equivocada sua aplicação no direito nacional.

Além do dano existencial, o legislador inovou ao tentar limitar a titularidade do direito à indenização. Evidente que em casos de morte, os familiares da vítima serão titulares

⁴ "(...) 1. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. O cumprimento de jornada de trabalho extensa pela prestação de horas extras, por si só, não enseja a indenização pretendida quando não demonstrada a efetiva impossibilidade de convívio familiar e social, hipótese dos autos. Com efeito, embora o quadro fático descrito pelo Tribunal a quo demonstre ter havido sobre jornada além do permissivo legal, não consigna, por outro lado, prova de que tal jornada tenha de fato comprometido as relações sociais do reclamante ou seu projeto de vida, fato constitutivo do direito ao dano existencial perseguido. Recurso de revista conhecido e provido. (RRAg-11554-31.2016.5.15.0097, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 18/12/2020).

do direito de reparação, na modalidade danos em ricochete, cuja competência para apreciação da matéria é da Justiça do Trabalho, nos termos da Súmula Vinculante nº 22 do STF⁵.

O art. 223-C apresenta rol de bens jurídicos tutelados à pessoa física e o Art. 223-D em relação às pessoas jurídicas. Evidente que se trata de rol meramente exemplificativo, pois outros bens jurídicos também estão previstos no ordenamento nacional que devem ser respeitados nas relações de trabalho. O próprio Poder Executivo, ciente da existência de outros bens tuteláveis, fez inserir na MP 808/2017 a etnia, a idade, a nacionalidade, a orientação sexual, a autoestima e o gênero.

O Art. 223-E apresenta inovação em relação ao sistema civil de reparações. Segundo o Art. 942 do Código Civil, há responsabilidade solidária, ou seja, todos os responsáveis pela ofensa respondem integralmente pela reparação dos danos. Ao limitar a reparação na proporção da ação ou da omissão, o legislador transformou a responsabilidade trabalhista em divisível. Assim, incumbirá ao trabalhador mais um ônus probatório, qual seja, o de comprovar a extensão da responsabilidade de cada um dos responsáveis pelo dano suportado. Segundo Simões (2021) esta alteração é um retrocesso social em relação aos trabalhadores, pois trata-se de difícil prova a ser produzida. Para minimizar os efeitos, deverão os trabalhadores requererem a inversão do ônus da prova, nos termos do Art. 818, §1º da CLT, para que os responsáveis apresentem as provas da extensão de conduta.

O art. 223-F regulamenta possibilidade de cumulação de danos materiais com danos extrapatrimoniais, fato já reconhecido pela jurisprudência nacional⁶.

O art. 223-G apresenta a principal inovação. Além de elencar doze critérios que obrigatoriamente deverão ser considerados pelo julgador, também apresenta uma tarifação dos valores indenizatórios, classificados entre ofensa de natureza leve, média, grave e gravíssima e com base de cálculo o último salário contratual do ofendido.

⁵ Súmula Vinculante nº 25 STF: A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04

⁶ Súmula 37 STJ: São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato.

Súmula 387 STJ: É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral.

No projeto de lei original da reforma trabalhista (PL 6787/2016) este tema sequer era contemplado. Todavia, após propostas de emendas houve a inserção no projeto de lei dos Arts 223-A a 223-G. Eis os motivos da alteração na legislação que constam no parecer da Comissão Especial destinada para proferir parecer ao Projeto de Lei 6787/2016, da lavra do Deputado Rogério Marinho:

Arts. 223-A a 223-G Vivemos hoje, no Judiciário brasileiro, um fenômeno que cresce dia após dia, que é o ajuizamento de ações visando à indenização por danos morais. E, além do dano moral, temos, ainda, uma nova figura que tem sido pleiteada – e concedida – com razoável constância pelo juízo trabalhista que é o dano existencial. Reconhecemos a importância do tema, mesmo porque o pagamento de indenização quando verificado o dano está previsto na Constituição Federal, nos termos do inciso X do art. 5º. Com o que não podemos concordar, todavia, é a total falta de critério na sua fixação. Na Justiça do Trabalho, segundo dados do próprio TST, em torno de 1% a 2% das ações ajuizadas no ano de 2016 tratavam, exclusivamente, de indenização por dano moral ou existencial. Entretanto esses dados não levam em consideração o fato de que quase todas as ações trabalhistas trazem um pedido acessório de indenização por danos morais, fundada, muitas vezes, em mero descumprimento da legislação trabalhista. Como há um vácuo nas leis do trabalho quanto ao tratamento da matéria, os pedidos são formulados com base na legislação civil, a qual também não oferece critérios objetivos para lidar com o tema. A ausência de critérios objetivos e o alto nível de discricionariedade conferidos ao magistrado na fixação judicial dessas indenizações trazem insegurança jurídica, lesando a isonomia de tratamento que deve ser dada a todos os cidadãos. Não é raro que se fixem indenizações díspares para lesões similares em vítimas diferentes. Do mesmo modo, são comuns indenizações que desconsideram a capacidade econômica do ofensor, seja ele o empregado ou o empregador, situação que se mostra agravada no caso dos empregadores, porquanto ações de prepostos podem gerar valores que dificultem, ou mesmo inviabilizem, a continuidade do empreendimento. Diante desses fatos, estamos propondo a inclusão de um novo Título à CLT para tratar do dano extrapatrimonial, o que contempla o dano moral, o dano existencial e qualquer outro tipo de dano que vier a ser nominado. A inserção desses dispositivos na CLT evitará que tenhamos decisões díspares para situações assemelhadas, como temos visto com alguma frequência em nosso Judiciário. Acreditamos que essa medida facilitará a atuação dos magistrados do trabalho, que terão critérios objetivos para definir o valor da indenização, sem que tenham a sua autonomia decisória ferida. Nesse contexto de necessidade de fixar limites para as indenizações por danos morais, foram acatadas, ao menos parcialmente, as Emendas: 622, do Deputado Paulo Abi-Ackel (PSDB/MG); 399, do Deputado João Gualberto (PSDB/BA) e 430, do Deputado Vitor Lippi (PSDB/SP).

Com a introdução do Art. 223-G na CLT, há expressa previsão legal de que o julgador fixe a indenização entre os parâmetros que enquadram a ofensa como leve, média, grave ou gravíssima, senão vejamos:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
 I - a natureza do bem jurídico tutelado;
 II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
 III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
 IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
 V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;

- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

Podemos classificar os critérios da legislação em: 1. relação ao direito violado e as circunstâncias em que o mesmo ocorreu (a natureza do bem jurídico tutelado; as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; o grau de dolo ou culpa); 2. os efeitos da ofensa para o trabalhador (a intensidade do sofrimento ou da humilhação; os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; o grau de publicidade da ofensa); 3. as circunstâncias que podem agravar o valor da condenação (na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização); 4. as circunstâncias que podem atenuar o valor da condenação (a possibilidade de superação física ou psicológica; a ocorrência de retratação espontânea; o perdão, tácito ou expresso; o esforço efetivo para minimizar a ofensa).

Cumpramos ressaltar que, dias após a vigência da nova legislação, foi publicada a MP 808/2017 que alterava, entre outros pontos da reforma trabalhista, o Art. 223-G da CLT para ampliar o valor base das indenizações, bem como excluir sua limitação para o evento morte, além de permitir a dobra do valor em caso de reincidência.

- I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou
- IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.” (NR)

Conforme se extrai da exposição de motivos da MP 808/2017, a sua publicação decorreu de acordo pactuado entre o Senado Federal e o Executivo. Para não atrasar a tramitação da reformação pela casa legislativa, acordou-se que as ponderações do Senado seriam objeto de alteração pelo Executivo através de MP.

(...)

9. Disto isto, a presente proposta de Medida Provisória tem por objetivo o aprimoramento de dispositivos pontuais, relacionados a aspectos discutidos durante a tramitação do PLC nº 38, de 2017, no Senado Federal. **Se, por um lado, tais aspectos refletem o profundo processo de diálogo e análise realizado pelo Senado Federal, por outro, esta Casa Legislativa observou a desnecessidade de alteração do projeto no momento de sua tramitação, o que implicaria atrasos desnecessários à eficácia deste importante diploma legal. É neste sentido que, como consequência da atuação do Senado Federal, e sem maiores atrasos, aguardamos a entrada em eficácia da Lei nº 13.467, de 2017 em da data de 11 de novembro de 2017.**

10. Feitas estas observações sobre o processo legislativo que ultimou a aprovação da Lei nº 13.467, de 2017, e observados os motivos que nos levam à proposição desta Medida Provisória, cumpre-me destacar os pontos que a presente proposta de Medida Provisória pretende aperfeiçoar. (...) Ronaldo Nogueira de Oliveira.

Quanto aos motivos para alteração do Art. 223-G assim consta na exposição de motivos da MP 808/2017:

Dano extrapatrimonial 10.3 No que se refere ao dano extrapatrimonial, a fixação de limites para as indenizações por danos morais com base em critérios objetivos tem por objetivo evitar que haja decisões judiciais díspares para situações semelhantes, ao mesmo tempo em que busca estabelecer uma gradação de valores a partir da classificação da ofensa por sua gravidade. Para tanto, são realizadas alterações nos §§ 1º e 3º, além de inclusões dos §§ 4º e 5º ao art. 223-G do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, apresentando dosimetria para a fixação da reparação a ser paga aos ofendidos em casos de dano moral ou existencial, estabelecendo o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social – RGPS como parâmetro de reparação. São apresentados limites máximos a depender do grau de gravidade da ofensa variando de ofensa de natureza leve a gravíssima. Os cenários apresentados visam possibilitar que o juízo arbitre a reparação que melhor se adequar ao caso concreto, além de reservar a possibilidade de o Juízo dobrar o valor da indenização nos casos em que haja reincidência de qualquer das partes.

Ocorre que mencionada MP perdeu sua vigência pelo decurso do prazo sem conversão em lei em 23/04/2018. Desde então, permanece em vigor a redação da Lei nº 13.467/17.

Belmonte (2021) afirma que o legislador reformista deixou de inserir no art 223-G da CLT importantes princípios previstos no art. 944 do Código Civil que devem ser adotados como critérios de fixação dos danos extrapatrimoniais, sendo eles o critério de extensão do dano, da proporcionalidade da culpa em relação ao dano e da razoabilidade. A extensão do dano diz respeito à categorização entre os bens ofendidos, além da intensidade da ofensa e dos respectivos efeitos. A proporcionalidade da culpa diz respeito ao poder ofensivo do comportamento, para avaliação do grau de culpa em relação ao dano produzido. Por fim, a mensuração equitativa diz respeito às circunstâncias particulares, agravantes ou atenuantes, para ajuste da indenização à realidade da situação do caso concreto.

Assim, devem informar a fixação dos danos morais:

o princípio da integralidade (a indenização mede-se pela extensão do dano – art. 944 CC); o princípio da proporcionalidade (a indenização deve considerar a proporcionalidade da culpa em relação ao dano – art. 944, parágrafo único, 1ª parte, CC); o princípio da razoabilidade (a indenização deve ser delimitada equitativamente às circunstâncias particulares do caso concreto – art. 944, in fine, CC); o princípio da tripla função do caráter da indenização: compensatório, dissuasório e exemplar. (BELMONTE, 2021, p 336)

Para a fixação pecuniária da indenização por danos extrapatrimoniais, Belmonte (2021) lecionada que se deve observar um roteiro, segundo os parâmetros dos art. 944 do CC e 223-G da CLT, nos seguintes termos.

Inicialmente, deve-se partir do princípio da integralidade. Deve o juiz avaliar a posição de relevância do bem ofendido entre os demais bens extrapatrimoniais, a intensidade da ofensa diante das circunstâncias e dimensionar os seus efeitos. Assim, deve inicialmente considerar a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento ou humilhação, a possibilidade de superação física ou psicológica, os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão e a extensão e a duração dos efeitos da ofensa (art. 223, I, II, III, IV e V).

No segundo momento, deve medir a proporcionalidade da culpa em relação ao dano produzido (art. 944, parágrafo único, 1ª parte, CC). Nesta etapa deve considerar as

condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral, o grau de dolo ou culpa, a concorrência de culpas e eventual concausa (art. 223-G, VI e VII CLT).

Na terceira etapa, deve ajustar equitativamente a indenização a um valor compatível com os aspectos peculiares da situação jurídica (art. 944, parágrafo único, 2ª parte, CC), bem como levar em consideração a situação social e econômica do ofensor e do ofendido, o grau de publicidade da ofensa, a originalidade ou reincidência da conduta e, em havendo e se for pertinente, a ocorrência de retratação espontânea, o esforço efetivo para minimizar a ofensa e eventual existência e eficácia de perdão, tácito ou expresso (art. 223-G, VIII a XII da CLT).

Para Belmonte (2021), a indenização deve ter caráter compensatório, dissuasório e exemplar, no sentido de ser adequado o montante que viabilize a compensação (resposta compensatória e punitiva à ofensa), como medida pedagógica (dissuasória), no contexto da situação jurídica apreciada e como medida exemplar, em relação à sociedade, para inibir situações do gênero.

Os critérios fixados pelo TST para arbitrar o valor da indenização por danos morais também são apontados nas lições de Oliveira (2014). Segundo o autor, a dosimetria da indenização por dano moral deve considerar:

A fixação do valor indenizatório obedece a duas finalidades básicas que devem ser ponderadas conforme as peculiaridades do acidente ou doença ocupacional: compensar a dor, o constrangimento ou sofrimento da vítima e, pedagogicamente, combater a impunidade;
Na função compensatória da indenização, a análise deve estar centrada na pessoa da vítima, enquanto, na finalidade punitiva, a observação estará voltada para a pessoa do causador do dano;
É imprescindível considerar o grau de culpa do empregador e a gravidade dos efeitos para a vítima do acidente ou doença ocupacional;
O valor da indenização pode ser agravado ou atenuado em razão das singularidades da condição pessoal da vítima;
O valor arbitrado não tem como objetivo servir para enriquecimento da vítima, nem de ruína para o empregador.
O arbitramento da indenização deve ser feito com a devida prudência, mas temperado com a necessária coragem, fugindo dos extremos dos valores irrisórios ou dos montantes exagerados, que podem colocar em descrédito o poder judiciário e provocar a banalização do dano moral;
Deve-se ter em conta a situação econômica das partes, especialmente para que a sanção tenha efeito prático com a necessária repercussão pedagógica na política administrativa da empresa;
Ainda que a vítima tenha suportado bem a ofensa, permanece a necessidade da condenação, pois a indenização pelo dano moral também tem uma finalidade educativa, já que demonstra para o infrator e para a sociedade a punição exemplar daquele que desrespeitou as regras básicas da segurança, higiene e saúde do trabalhador.

O TST, em decisão da SDI-1 apresentou parâmetros para fixação da indenização, nos seguintes termos. Utilizando-se os parâmetros do Art. 944 do Código Civil, o montante deve se nortear: 1. Pelos princípios da reparação integral e da dignidade humana; 2. Atentando-se à efetiva repercussão da lesão sobre a vítima, não como classe econômica ou como gênero, mas como pessoa humana, cujas particulares características precisam ser levadas em conta no momento de quantificação do dano; 3. Devendo o valor observar o próprio dano em si e suas consequências na esfera subjetiva do ofendido; 4. A função compensatória; 5; o efeito pedagógico; 6. O princípio da proporcionalidade; 7. A vedação ao enriquecimento sem causa; 8. A gravidade do acidente; 9. A perplexidade que causa na sociedade; 10. A natureza da lesão em si; 11. O comportamento do ofensor (se reiterado ou ocasional); 12. a extensão do dano causado, bem como 11. A capacidade econômica do ofensor. Vejamos trechos deste importante julgado.

(...) **No que tange ao valor da reparação por danos morais**, ainda que se busque criar parâmetros norteadores para a conduta do julgador, certo é que **não se pode elaborar tabela de referência para a referida reparação**. A lesão e a reparação **precisam ser avaliadas caso a caso**, a partir de suas peculiaridades. A reparação tem por **objetivo proporcionar à vítima condições de vida mais adequadas e, com isso, minimizar as consequências do dano que lhe foi causado**. Não se fala em estabelecer preço para a dor ou tarifar o sofrimento, mas possibilitar "remédio" para amenizar os efeitos da lesão, mediante a aquisição de bens e serviços que podem ser custeados pelo dinheiro, **independentemente de qualquer juízo de valor acerca da conduta do autor do dano, mas, ao contrário, levando em consideração as circunstâncias do caso e as condições pessoais do seu destinatário**. E, sendo assim, os **critérios patrimonialistas calcados na condição pessoal da vítima, a fim de não provocar o seu enriquecimento injusto, e na capacidade econômica do ofensor, para servir de desestímulo à repetição da atitude lesiva, não devem compor a quantificação do dano moral**. O que se há de reparar é o próprio dano em si e as repercussões dele decorrentes na esfera da vida do ofendido. (...) **Logo, para compor o juízo da reparação, não há que se trazer à discussão argumentos relacionados ao porte econômico das partes ou circunstâncias outras externas aos fatos em si mesmos**. Isso porque a finalidade da regra insculpida no artigo 944 do Código Civil é tão somente reparar/compensar o dano causado em toda a sua extensão, seja ele material ou moral; limita, assim, os critérios a serem observados pelo julgador e distancia a **responsabilidade civil da responsabilidade penal**. Ademais, a exceção à reparação que contemple toda a extensão do dano está descrita no parágrafo único do citado artigo 944 do CC. Todavia, não constitui autorização legislativa para a majoração da verba indenizatória, mas exclusivamente para a redução equitativa em razão do grau de culpa do ofensor. **Como se vê, o papel do Poder Judiciário consiste em arbitrar valor em patamar voltado à estrita compensação do dano sofrido, pois o dano moral deve ser apenas compensado; qualquer pena a ser infligida, a título de desestímulo, deve ser previamente cominada (artigo 5º, inciso XXXIX, CF: "não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal"), não obra exclusiva da doutrina nem tampouco do Estado-Juiz, sob pena de violação a expressa garantia constitucional**. Arrematando, em consonância com a atual sistemática da reparação civil, em sede de quantificação, **deve o julgador observar o próprio dano em si e suas consequências na esfera**

subjetiva do ofendido (aspectos existenciais, não econômicos) para, então, compor a efetiva extensão dos prejuízos sofridos, tanto mais próximo possível da realidade, e como dito desde o início, sempre norteado pelos princípios da **reparação integral e da dignidade humana - epicentro da proteção constitucional**. Registre-se que a observância dessa sistemática possibilita ao Judiciário exercer a função compensatória, cujo escopo é a proteção integral da vítima em todos os aspectos que compõem a sua personalidade. **Vale destacar, ainda, o importante efeito pedagógico das decisões judiciais nas ações de reparação por danos morais, no sentido de possibilitar a transformação de padrões de comportamento na sociedade, inclusive, para que os cidadãos possam ter seu discernimento desenvolvido com vista a escolhas futuras que realizará no exercício da cidadania. Com efeito, a discussão em torno da reparabilidade e do arbitramento dos danos morais produz consequências que vão muito além do debate entre as partes diretamente envolvidas.** De maneira subjacente, identifica-se até mesmo interesse da comunidade, a fim de que não permaneça o empregador no mesmo comportamento verdadeiramente depreciativo em relação ao valor da vida humana. No caso em análise, é preciso considerar os abalos naturalmente sofridos em razão da morte do marido e pai dos autores, dimensionados inclusive pela gravidade do acidente e a perplexidade que causa na sociedade - seu corpo foi totalmente carbonizado e ficou em pedaços -, o que, de fato, provoca nos familiares um transtorno irreparável. O valor a ser fixado leva em consideração a possibilidade de serem adquiridos bens materiais ou serviços que proporcionem minimizar o sofrimento causado com a morte em tais circunstâncias, ainda que, efetivamente, jamais poderão alcançar patamar próximo à realidade e a dimensão da perda em si. **Por tais elementos, arbitra-se a indenização por danos morais em R\$200.000,00 para cada um dos autores, por considerar que referido valor atende aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Isso porque a reparação por danos morais afasta-se do equivalente econômico, próprio das indenizações - por isso é sempre arbitrada - e se destina a proporcionar à vítima, com os prazeres e o conforto que o dinheiro pode proporcionar, forma de amenizar o sofrimento causado pela perda de ente querido, cujos efeitos são definitivos, como no caso dos autos.** Não se busca indenizar, mesmo porque, em se tratando de lesão de natureza extrapatrimonial, não há como se aferir, efetivamente, o dano. É, simplesmente, permitir tornar a vida mais confortável, menos sofrida. O que se deve levar em conta é a natureza da lesão em si, o comportamento do ofensor (se reiterado ou ocasional), a extensão do dano causado (se gerador de incapacidade permanente, temporária, parcial ou total), enfim, o fato por si mesmo e as repercussões no patrimônio imaterial daqueles que, por ele, foram atingidos. Recurso de embargos de que se conhece e a que se dá provimento parcial (E-ED-RR-32300-85.2006.5.15.0123, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 24/08/2018).

O STJ adota o método bifásico no estabelecimento do montante condenatório, no qual em uma primeira fase é estabelecido um valor básico para a indenização, considerando o interesse jurídico lesado, com base em grupo de precedentes jurisprudenciais que apreciaram casos semelhantes, passando-se à segunda fase, na qual ocorre fixação definitiva da indenização, partindo do valor básico anteriormente determinado, ajustando-se às circunstâncias particulares do caso (FREITAS e DINIZ, 2021). Neste sentido, é o Tema 01 da edição nº 125 da “Jurisprudência em Teses” do STJ:

A fixação do valor devido a título de indenização por danos morais deve considerar o método bifásico, que conjuga os critérios da valorização das circunstâncias do caso e do interesse jurídico lesado, e minimiza eventual arbitrariedade ao se adotar critérios unicamente subjetivos do julgador, além de afastar eventual tarifação do dano.

Quanto à aplicação do art. 223-G da CLT, o TST apresenta divergências. Há três posicionamentos distintos quanto ao tema.

Algumas Turmas enquadram o dispositivo como regra de julgamento, aplicando aos processos pendentes a nova legislação no momento da decisão.

Outras Turmas adotam como parâmetro a data da sentença. Assim, a legislação que foi utilizada pelo Juiz do Trabalho que proferiu a primeira decisão de mérito (sentença) no processo é a que deverá prevalecer.

Também há um terceiro posicionamento, no qual entende-se tratar a lei nova como regra de direito material, afastando a aplicação pela não vigência da regra na época do contrato de trabalho.

Portanto, o debate que se tem instalado nos processos de 2019 é jurídico no sentido de tratar a nova legislação uma regra de direito material ou processual. Tratando-se de regra de direito material, a nova legislação não se aplica para fatos ou relações contratuais ocorridas antes de sua vigência. Se for considerada regra de direito processual, deve ser aplicada imediatamente aos processos em andamento.

A Instrução Normativa nº 41/2018 que dispõe sobre a aplicação das normas processuais da CLT alteradas pela Lei nº 13.467/2017 não menciona sobre o Art. 223-G da CLT, o que indicaria sua natureza de norma de direito material.

A literatura trabalhista também caminha pela incompatibilidade do critério de tarifação da indenização com a Constituição de 1988.

A ideia de juízo de equidade para a aferição do dano e fixação da correspondente reparação consta, em parte, do novo texto legal. Dessa maneira, os 12 elementos a serem considerados pelo Magistrado ao apreciar o pedido (especificados no art. 223-G, caput e incisos I até XII, da CLT) direcionam-se à formação do juízo de equidade próprio ao julgamento desse tipo de litígio e pleito judiciais. (...) o manejo, pelo

Juízo, dos critérios para exame do dano moral e para a fixação da correspondente reparação deve-se fazer mediante o máximo exercício das qualidades inerentes à função do julgador: sensatez, equanimidade, ponderação, imparcialidade.

A nova lei, contudo, não observou na integralidade a noção constitucional de juízo de equidade para a análise dos fatos danosos e da decisão indenizatória, uma vez que preferiu retomar o antigo critério do tarifamento do valor da reparação — critério que é tido como incompatível com o princípio da proporcionalidade sufragado pela Constituição de 1988 (art. 5º, V e X, CF). O tarifamento está explicitado no art. 223-G, § 1º, incisos I, II, III e IV, a par dos §§ 2º e 3º do mesmo art. 223-G. Se não bastasse a incompatibilidade desse critério de fixação da indenização com a Constituição de 1988 — conforme exhaustivamente explicado -, o diploma legal agregou fator adicional de incompatibilidade, ou seja, o parâmetro do salário contratual do ofendido como regra geral para cômputo da indenização. Tal parâmetro propicia injusta diferenciação entre o patrimônio moral de seres humanos com renda diversa - circunstância que acentua o desajuste da lei nova à matriz humanista e social da Constituição e da ordem jurídica internacional regente dos Direitos Humanos no País. (DELGADO, 2019, p. 787)

Para Freitas e Diniz (2021) o art. 223-G, §1º da CLT é totalmente inconstitucional, eis que conforme já decidido não cabe a tarifação de aspectos individuais e inerentes à honra da pessoa, estabelecendo-se patamares distintos de dignidade humana, o que violaria o Art. 1º, III, da CF/88. Ademais, haveria violação ao princípio da igualdade e a busca de uma sociedade livre, justa e igualitária, já que para fins de indenização, adotar-se-ia valores distintos para cada trabalhador ofendido de acordo com o seu último salário contratual. Ademais, fere a finalidade pedagógica da indenização, pois os resultados adotam base de cálculo salarial e limitam os valores a serem arbitrados, não atingindo a finalidade de orientar o causador do dano para que não praticamente novamente aquele ato.

A tentativa de tarifação do dano extrapatrimonial não é recente. A lei de Imprensa (Lei 5.250/1967) já impunha tão limitação. Todavia, o STF considerou que a CF/88 prevê a reparação integral do dano, o que impede sua tarifação. No mesmo sentido é a Súmula 281⁷ do STJ. A Reforma não só apostou na tarifação dos danos extrapatrimoniais como o fez com base no salário contratual do trabalhador, acarretando que aquele que ganha menos, se sofrer um mesmo dano que outro trabalhador que ganha mais, receberá menos por esse dano somente porque sua renda é menor. Nessa linha, será possível pensar que o sofrimento daquele trabalhador de baixa renda tem menos valor do que o sofrimento daquele que tem renda maior: discriminação evidente com base no salário e, ainda por cima, protegida pela lei (FELICIANO, 2018)

⁷ Súmula 281 do STJ: “A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa.

Deste modo, pensamos que o art. 223-G afronta o texto constitucional, violando o princípio da reparação integral e da igualdade, na medida em que tarifa o valor indenizatório com base no salário contratual do trabalho e o limite a um teto máximo, impedindo a reparação completa do dano.

Em recente decisão, no último dia 11/09/2020, em julgamento de ação indenizatória decorrente de assédio moral, o TST aplicou os parâmetros do Art. 223-G da CLT e considerou a natureza da ofensa como gravíssima. Assim, majorou o valor indenizatório fixado pelo TRT em R\$ 2.000,00 para R\$ 20.000,00 considerando, entre outros critérios, o elevado porte econômico da ré, utilizando-se como parâmetro o capital social da empresa.

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA. RITO SUMARÍSSIMO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL COMPROVADO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. MAJORAÇÃO. Demonstrada possível violação do art. 5.º, V, da Constituição Federal, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II - RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA. RITO SUMARÍSSIMO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL COMPROVADO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. MAJORAÇÃO. Na hipótese, o Tribunal Regional consignou que "o assédio comprovado foi de natureza grave", mantendo a sentença que condenou a reclamada por danos morais, diante do assédio moral praticado pelo gerente da ré, que adotava conduta totalmente inapropriada e inconveniente no ambiente de trabalho. Em relação ao quantum indenizatório a título de danos morais, a jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos. In casu, depreende-se dos parâmetros nos quais se baseou o acórdão do Tribunal Regional, bem como das circunstâncias do caso, **que o valor da indenização (R\$ 2.000,00) mostra-se desproporcional à extensão do dano suportado pela reclamante. Com efeito, em casos envolvendo assédio moral, em que houve conduta inadequada praticada pelo superior hierárquico do trabalhador, esta Corte Superior arbitrou o quantum indenizatório em valores consideravelmente superiores, o que demonstra a modicidade do valor da condenação dos autos.** Na hipótese vertente, considerando os parâmetros do art. 223-G, caput, da CLT (introduzido pela Lei 13.467/2017 e aplicável ao caso), especialmente a gravidade dos fatos, a natureza do ilícito e a intensidade do sofrimento da autora, os reflexos pessoais da conduta patronal (que teria levado ao pedido de demissão da reclamante), o grau de dolo por parte do gerente da reclamada e o elevado porte econômico da ré (capital social no importe de R\$ 376.751.741,00), **considero que a ofensa praticada pela reclamada possui natureza gravíssima, nos termos do art. 223-G, § 1.º, IV, da CLT, devendo ser majorado o valor da indenização por danos morais para R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).** Recurso de revista conhecido e provido (RR-10062-58.2019.5.03.0153, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 11/09/2020).

Ademais, em recente decisão, é importante ressaltar que o TST preservou o direito adquirido as *horas in itinere* para os contratos anteriores à reforma trabalhista, mesmo que ativos após alteração legislativa, senão vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI 13.467/2017. HORAS IN ITINERE. TRANSPORTE INTERMUNICIPAL. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE. TRANSCENDÊNCIA. Não há transcendência a ser reconhecida na causa referente à exigibilidade, como horas extraordinárias, das horas gastas pelo empregado em trecho percorrido em transporte fornecido pelo empregador, quando delimitado que o local de trabalho era servido apenas por transporte intermunicipal. Registrou o Tribunal Regional que referido transporte não afasta o direito do reclamante às horas in itinere porque incontroverso que as empresas de transporte intermunicipal cobram tarifas mais elevadas do que as cobradas nos ônibus coletivos urbanos e não foi comprovado que aceitavam vale transporte. Transcendência não reconhecida. Agravo de instrumento não provido. HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. EMPREGADO ADMITIDO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. No caso em tela, o debate circunscreve-se aos contratos de trabalho firmados antes de 11/11/2017 e que se encontram em vigor para efeito de aplicação da Lei 13.467/2017. A causa apresenta transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT, por se tratar de tema novo que não está pacificado no âmbito desta Corte Superior. Transcendência jurídica reconhecida. RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. EMPREGADO ADMITIDO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE. Debate-se acerca dos contratos de trabalho firmados antes de 11/11/2017 e que se encontram em vigor para efeito de aplicação da Lei 13.467/2017. O Tribunal Regional rejeitou a pretensão da reclamada que visava limitar o direito à entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 por entender que a supressão de horas in itinere não alcança os contratos de trabalho em curso. Decidiu, portanto, que, enquanto houver fornecimento de transporte pelo empregador, o empregado admitido antes da vigência da referida lei tem direito às horas in itinere, não havendo que se limitar a condenação até 11/11/2017. **São duas as razões pelas quais deve prevalecer a compreensão - adotada pelo Regional - de ser inadmissível restringir o direito a horas in itinere ao período anterior à Lei n. 13.467/2017: a) a lei não pode incidir sobre relações contratuais em curso, sob pena de violar ato jurídico perfeito, e salvo quando sobrevém norma mais favorável (ao titular de direito fundamental) que comporte, por isso, aplicação imediata (art. 5º, §1º, da Constituição); b) a parcela salarial, porque integra o núcleo de irredutibilidade na contraprestação pecuniária devida em razão do trabalho, não pode ter a sua natureza retributiva modificada por lei, sob pena de violar-se direito adquirido.** É de se manter a decisão do Tribunal Regional que consignou a tese de que a supressão de horas in itinere não alcança os contratos de trabalho em curso. Agravo de instrumento não provido. (AIRR-1102-52.2016.5.22.0101, 6ª Turma, Redator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 05/06/2020).

Importante ressaltar que o TST já possui entendimento consolidado quanto ao direito de indenização por danos morais em relação a inúmeras ocorrências no ambiente de trabalho.

Em relação à fixação do valor (*quantum*) indenizatório é pacífico o entendimento da Corte de que somente haverá intervenção do TST sobre o valor arbitrado pelos Tribunais

de origem nas hipóteses de arbitramento de valor manifestação irrisório ou, por outro lado, exorbitante.

Dano Moral. Indenização. Fixação do “quantum” indenizatório.

[...] A excepcional intervenção do Tribunal Superior do Trabalho sobre o valor arbitrado somente é concebível nas hipóteses de arbitramento de valor manifestamente irrisório, ou, por outro lado, exorbitante. Unicamente em tais casos extremos, em tese, reconhece-se violação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade insculpidos no art. 5º, V e/ou X, da Constituição da República. [...]. TST-E-RR-159400-36.2008.5.01.0222, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 10.9.2015.

Dano moral. Revisão do quantum indenizatório em sede de embargos. Limitação a casos teratológicos.

[...] Tendo em conta a função uniformizadora da SBDI-I, não cabe à Subseção, em sede de recurso de embargos, fazer a dosimetria do valor fixado a título de indenização por dano moral, com exceção das hipóteses em que constatada a ocorrência de teratologia na decisão atacada. [...] TST-E-RR-34500-52.2007.5.17.0001, SBDI-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, red. p/acórdão Min. José Roberto Freire Pimenta, 23.8.2012

Em relação à possibilidade de realização de revistas a pessoas no ambiente de trabalho, inúmeros são os julgados definindo critérios para compatibilizar os direitos fundamentais da intimidade do trabalhador e da propriedade do empregador.

Quando as revistas são praticadas sem contato físico e de forma indiscriminada, apenas visualmente, o TST tem admitido a fiscalização e não reconhecendo violação da intimidade do trabalhador.

Revista em pertences de empregados. Esvaziamento de bolsas e sacolas.

Impessoalidade. Ausência de contato físico. [...] A imposição patronal de esvaziamento do conteúdo de bolsas, sacolas e demais pertences de empregados, por si só, não acarreta dano moral, desde que efetuada de maneira impessoal e respeitosa e derive de imposição da natureza da atividade empresarial. No caso, empresa do ramo de comercialização de medicamentos (drogaria), impunha a seus empregados, indistintamente, no início e ao final do expediente, a abertura e o esvaziamento de bolsas e sacolas, sem qualquer contato físico por parte de outros trabalhadores. Concluiu-se que o interesse público justifica o rigor no controle, em prol da segurança da coletividade, ante a potencialidade de grave risco decorrente de eventual desvio dos produtos comercializados. Assim, a conduta patronal é legítima e inerente ao poder-dever de fiscalização do empregador, logo não rende ensejo ao pagamento de indenização por dano moral. [...]. TST-E-RR-2111-32.2012.5.12.0048, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 25.6.2015.

Dano moral. Indenização indevida. Revista visual de bolsas, sacolas ou mochilas. Inexistência de ofensa à honra e à dignidade do empregado. Poder diretivo e de fiscalização do empregador. A revista visual em bolsas, sacolas ou mochilas, realizada de modo impessoal e indiscriminado, sem contato físico ou exposição do trabalhador a situação constrangedora, decorre do poder diretivo e fiscalizador do empregador e, por isso, não possui caráter ilícito e não gera, por si

só, violação à intimidade, à dignidade e à honra, a ponto de ensejar o pagamento de indenização a título de dano moral ao empregado. [...]. TST-E-RR-306140-53.2003.5.09.0015, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 22.3.2012.

Revista impessoal e indiscriminada de bolsas dos empregados. Dano moral. Não configuração. Indenização indevida. A inspeção de bolsas, sacolas e outros pertences de empregados, desde que realizada de maneira generalizada e sem a adoção de qualquer procedimento que denote abuso do direito do empregador de zelar pelo próprio patrimônio, é lícita, pois não importa em ofensa à intimidade, à vida privada, à honra ou à imagem dos trabalhadores. Na espécie, não obstante a revista em bolsa da reclamante, muitas vezes, fosse realizada por seguranças do sexo masculino, restou consignada a inexistência de contato físico, e que a inspeção era impessoal, englobando todos os empregados, não se podendo presumir, portanto, dano ou abalo moral apto a ensejar o pagamento de indenização. [...]. TST-E-ED-RR-477040- 40.2001.5.09.0015, SBDI-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 9.8.2012

Por outro lado, quando há contato físico, como apalpamento de partes do corpo, como na cintura, entende o TST que há violação da intimidade, ainda que o contato ocorra sem excesso ou exagero. Na hipótese, entende como configura a revista íntima, o que acarreta ato ilícito e dever de reparação pelo empregador.

Dano moral. Indenização. Revista pessoal de controle. Apalpamento de partes do corpo do empregado. Toques na cintura. O controle exercido pelo empregador com o intuito de fiscalizar o seu patrimônio deve observar os ditames do ordenamento jurídico, dentre os quais figura como essencial a estabilidade nas relações laborais e o respeito à intimidade e à dignidade do trabalhador. Caracteriza revista pessoal de controle e, portanto, ofende o direito à intimidade e à dignidade do empregado, a conduta do empregador que, excedendo os limites do poder diretivo e fiscalizador, impõe a realização de vistoria íntima consistente no apalpamento de partes do corpo do empregado – “toques na cintura”. Devida, portanto, a indenização por dano moral, ainda que o contato físico se dê sem “excesso ou exagero” - o que não afastaria o reconhecimento da lesão ao patrimônio moral do empregado. [...]. TST-E-RR-22800-62.2013.5.13.0007, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 29.10.2015.

No mesmo sentido, entendendo pelo abuso patronal e o dever de indenização, são as hipóteses de monitoramento por câmera que extrapolam as áreas comuns e são instaladas em vestiários dos trabalhadores.

(...)INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. MONITORAMENTO POR CÂMERA NO VESTIÁRIO. ABUSO DO PODER DE DIREÇÃO DA EMPREGADORA. Trata-se de pedido de indenização por dano moral, sob a alegação de violação da privacidade da empregada por monitoramento do vestiário por meio de câmera. [...] No caso dos autos, consta da decisão recorrida que houve a instalação de câmeras nos vestiários dos empregados. O dano, nesses casos, é in re ipsa, ou seja, advém do simples fato de violar a privacidade da reclamante no momento em que necessita utilizar o vestiário, causando-lhe, inequivocamente,

constrangimento e intimidação, e ferindo o seu direito constitucionalmente garantido. Não há perquirir acerca de prejuízos ou mesmo de comprovação para configurar dano moral, derivando a lesão, inexoravelmente, do próprio fato ofensivo. Presente, pois, o dano moral, consistente na violação da privacidade da autora, causando-lhe constrangimento e intimidação ao utilizar o vestiário sob a supervisão de câmeras de filmagem. Por outro lado, a conduta da empregadora revela-se abusiva, pois o seu poder diretivo não autoriza a instalação de câmera de segurança no vestiário dos empregados. Verifica-se, então, que a reclamada, ao instalar câmera de segurança no vestiário dos empregados, agiu com abuso do seu poder diretivo, configurando essa conduta um ato ilícito, nos termos do disposto no artigo 187 do Código Civil. [...]. (TST-RR-24457-06.2017.5.24.0003, 2ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 23.10.2019)

Em relação às doenças relacionadas ao trabalho, há entendimento sedimentado que, mesmo ausente incapacidade laborativa, faz jus o trabalhador à indenização se há nexo causal do adoecimento com o trabalho.

Dano moral. Configuração. Doença adquirida em razão das atividades desempenhadas. Moléstia não incapacitante. Indenização devida.

A SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento para manter a decisão turmária que condenara a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 15.000.00. Na hipótese, restou incontroverso que a patologia adquirida pelo empregado (tendinopatia do supraespinhoso/síndrome do impacto) teve origem na atividade desempenhada para a empresa reclamada (desossa na área de dianteiro e traseiro), **sendo irrelevante, para a configuração do dano moral, o fato de a doença adquirida não ter causado incapacidade laborativa para as funções exercidas.** A responsabilidade civil do empregador por dano moral em casos de doença deve resultar da análise independente entre a legislação civil e a previdenciária. **Segundo o art. 186 do Código Civil, aquele que por conduta ativa, omissiva, negligente ou imprudente viole direito e cause danos a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito e, por conseguinte, tem o dever de indenizar.** Assim, a despeito do art. 20 da Lei nº 8.213/1991 equiparar as moléstias profissionais ao acidente de trabalho apenas quando houver incapacidade laborativa, tal conclusão não afasta a caracterização do dano moral, pois patente a lesão à saúde do empregado advinda do exercício da atividade profissional. Vencidos os Ministros Márcio Eurico Vitral Amaro, relator, Ives Gandra Martins Filho e Aloysio Corrêa da Veiga, os quais conheciam e proviam os embargos ao fundamento de que a ausência de incapacidade laborativa afasta o direito à indenização por dano moral. TST-E-ED-RR-641-74.2012.5.24.0001, SBDI-I, rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, red. p/ acórdão Min. José Roberto Freire Pimenta, 23.3.2017

No tocante ao caráter punitivo do valor da indenização, não há no Brasil a aplicação da *punitive damages*, instituto comumente encontrado no sistema anglo-saxão. Tal instituto busca punir o ofensor (caráter punitivo, *punishment*) e desestimular a prática de atos semelhantes (caráter preventivo-pedagógico, o *deterrence*), ressaltando assim a função social da responsabilidade civil.

Neste caso reclama-se que a conduta revele extrema reprovação social – uma malícia, evidenciada pelo dolo ou grave negligência do agente -, cumulada ao

desestímulo, no sentido de direcionar a pena e afligir o transgressor, induzindo-o a não reiterar comportamentos antissociais e ultrajantes análogos, gerando condenações em valores bem altos para que não mais se repitam. O *punitive damages*, vale, então, como verdadeira pena civil, não sendo atualmente aplicado no sistema brasileiro por motivos relevantes, eis que ao adotar sem restrições o caráter punitivo, deixando-o ao arbítrio unicamente do Juiz, corre-se o risco de violar o multissecular princípio da legalidade, segundo o qual não há crime sem pena anterior que o defina, além de, em sede civil, não se colocar à disposição do ofensor as garantias substanciais e processuais, como por exemplo, a maior acuidade quanto ao ônus da prova – tradicionalmente prescritas ao imputado no juízo criminal. (FREITAS e DINIZ, 2021, p. 401).

Aspecto relevante também para o estudo do adoecimento mental no trabalho são os casos de reconhecimento do dano moral coletivo e do *dumping* social.

Dano moral coletivo se apresenta como a violação intolerável a direitos coletivos e difusos por meio de ação ou omissão reprováveis pelo sistema de justiça social do ordenamento jurídico brasileiro, perfazendo conduta antijurídica capaz de lesar a esfera de interesses da coletividade, cuja essência é tipicamente extrapatrimonial. A condenação nesta espécie de dano deve ser pleiteada em ações de cunho coletivo “lato sensu”, direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos, na forma do art. 81, parágrafo único, da Lei 8.078/90 – CDC, cujos legitimados estão no art. 5º da Lei 7.347/1985). Já o *dumping* social, no ramo empresarial e concorrencial, é prática de empresas na busca de conquista de novos mercados e na qual ocorre venda temporária de produtos com valores extremamente abaixo do mercado, inclusive do custo de produção, no intuito de eliminar a concorrência para, alcançando tal intuito, passar o cobrar preço mais alto para compensar a perda inicial. Trata-se de prática desleal e proibida comercialmente. O *dumping* social trabalhista é a prática reincidente, reiterada, de descumprimento da legislação trabalhista, como forma de possibilitar a majoração do lucro e obtenção de vantagens sobre a concorrência, gerando grave desajuste em todo o modo de produção, com sérios prejuízos para os trabalhadores e para a sociedade em geral. Também se faz necessário o pedido expresso, em ações de cunho coletivo. Condenação de ofício gera decisão extra petita. (FREITAS e DINIZ, 2021, p. 402)

Para o TST, há jurisprudência sedimentada no sentido de reconhecer com um dano coletivo o desrespeito às normas trabalhistas que tratam de limitação de jornada e concessão de intervalos legais para repouso e alimentação, pois afetam diretamente a saúde dos trabalhadores.

(...) Este Tribunal Superior já firmou o entendimento de que é devido o pagamento de indenização por danos morais coletivos nas hipóteses em que há o descumprimento da legislação trabalhista concernente aos limites da jornada

de trabalho e à concessão do repouso e dos intervalos previstos em lei, uma vez que tal desrespeito atenta contra a saúde, a dignidade, a integridade física e psíquica, e o bem-estar do trabalhador, - bens imateriais protegidos pelo artigo 5º, X, da Constituição Federal. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. (RR-11302-58.2014.5.18.0018, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 30/08/2019).

Todavia, o TST entende não ser possível a condenação cumulativa de indenizações por danos morais coletivos e *dumping* social, muito embora práticas de descumprimento reiterado da legislação causem desequilíbrio econômico e concorrência desleal na sociedade, prestigiando empregadores infratores.

(...) DUMPING SOCIAL. VIOLAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS. DANO MORAL COLETIVO. BIS IN IDEM . PROVIMENTO. Na presente hipótese, a egrégia Corte Regional condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, no valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), bem como em indenização por *dumping* social, no valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), em razão do descumprimento de normas trabalhistas, porquanto exigiu de seus trabalhadores labor em sobrejornada, bem como em domingos e feriados, e não concedeu intervalos intra e entrejornadas. Ademais, entendeu que a transgressão reiterada dos direitos sociais dos trabalhadores pela empregadora caracteriza-se como *dumping* social, porquanto leva à concorrência desleal. Com efeito, entendo que a condenação ao pagamento de danos morais coletivos e *dumping* social decorrentes de um mesmo fato - o desrespeito à legislação trabalhista-, configura bis in idem. Isto **porque o ato ilícito praticado pela empresa ao exigir trabalho excessivo de seus empregados e não lhes assegurar os direitos previstos nas normas relativas à saúde, proteção e segurança do trabalho, enseja o pagamento da correspondente indenização, diante da ofensa ao bem imaterial de um grande número de trabalhadores, ocasionando o dano moral coletivo. Incabível, portanto, se mostra a acumulação de indenizações por dano moral coletivo e por *dumping* social em razão do inadimplemento de direitos trabalhistas, tendo em vista que a conduta ilícita praticada pela reclamada foi única, ao descumprir as leis trabalhistas em relação a seus empregados.** Precedente. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (...). (RR-11302-58.2014.5.18.0018, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 30/08/2019).

Ultrapassado o cenário contemporâneo da legislação trabalhista brasileira, vejamos algumas considerações sobre o futuro do trabalho e a Convenção nº 190 da OIT, referente à eliminação da violência moral no trabalho.

3.4 O futuro do trabalho e a Convenção nº 190 da OIT

Conforme mencionado, os Arts 2º e 3º da CLT apresentam as bases da relação empregatícia no sistema brasileiro. O poder patronal e a subordinação formam as características básicas desta relação. Ocorre que mencionados dispositivos legais não mencionam sobre a subordinação, mas sim sobre o trabalho pessoal de serviços realização sobre dependência e remuneração. Portanto, o requisito da subordinação é uma construção da doutrina, da literatura trabalhista.

É preciso, deste modo, que o direito do trabalho seja reinterpretado. Não há que se falar em subordinação apenas jurídica, mas também econômica (ANDRADE, 2019). Todo aquele que transfere sua energia para terceiros, realizando uma prestação de serviços remunerada, dependendo desta prestação para sua sobrevivência, deve ser acobertado pelo manto do direito do trabalho. Somente desta forma será possível dar respostas à nova classe de proletariados da era digital de serviços.

A OIT (2018) publicou recentemente um informe sobre as plataformas digitais e o futuro do Direito do Trabalho em busca do trabalho decente no mundo *online*, apontando as seguintes características do segmento:

Eis as conclusões obtidas dos trabalhadores envolvidos nas plataformas, segundo o informe, após pesquisa com 3.500 trabalhadores em 75 países:
 Trabalhadores de várias idades estão envolvidos nesse negócio (embora a média de idade entre os participantes da pesquisa fosse de 33.2 anos);
 Há 01 mulher a cada 03 homens, sendo que tal percentual vai de 01 para 05 nos países em desenvolvimento;
 Os trabalhadores, de modo geral, possuem bom grau de educação (37% com graduação e 20% com pós-graduação);
 Os principais motivos que levaram os trabalhadores a usarem as plataformas: “renda complementar com outros empregos” (32%) e “preferência por trabalharem de casa” (22%);
 Média de recebimentos – US\$ 2,16 por hora. (OIT, 2018, p. 19)

Ademais, desenhou 18 (dezoito) critérios para a construção de trabalho decente nas plataformas digitais:

1. Relação de emprego: trabalhadores que preencham os requisitos da relação de emprego não deverão ser tratados como autônomos;
2. Os trabalhadores deverão ter um direito legal de levar suas reivindicações às plataformas por intermédio de algum órgão de defesa, como os sindicatos;
3. Mínimo legal remuneratório para os autônomos (sugerido como 1,5 vezes o salário mínimo local);
4. Os trabalhadores devem receber o valor cheio pago pelos clientes das plataformas, sem qualquer desconto por parte destas;
5. Flexibilidade: os trabalhadores não poderão ser penalizados caso declinem de algum trabalho ou de trabalhar em determinados horários;
6. Em caso de algum problema técnico na plataforma, os trabalhadores não deverão pagar o custo pela perda do tempo ou do serviço;
7. Ausência de pagamento: adoção de regras rígidas para tanto;
8. Termos contratuais: termos de uso e demais termos das plataformas devem ser redigidos em formato claro e conciso;
9. Avaliações: Não deve existir avaliações em situações de não pagamento pelo cliente (campanhas promovidas pelas plataformas, por exemplo) e justificativas devem ser dadas ao trabalhador em caso de avaliação negativa;
10. Código de conduta: Na ausência de acordos coletivos, plataformas devem estabelecer códigos de conduta claros para os membros, incluindo providências para que os trabalhadores levantem preocupações; e as plataformas devem demonstrar aplicação desses códigos;
11. Impugnações dos trabalhadores: os trabalhadores devem poder contestar o não pagamento, avaliações negativas, resultados de testes de qualificação, acusações de código de conduta e fechamentos de contas;
12. Avaliações de clientes e histórico: os motoristas devem possuir algum mecanismo de avaliar os clientes;
13. Instruções da tarefa: as plataformas devem revisar as instruções da tarefa antes da publicação;
14. Histórico de trabalho: os trabalhadores devem ser capazes de visualizar e exportar as informações do sistema a qualquer tempo;
15. Os trabalhadores devem ter o direito de continuar um relacionamento comercial com o cliente offline da plataforma;
16. Os clientes e operadores de plataforma devem responder às comunicações do trabalhador prontamente, educadamente e substantivamente;
17. Os trabalhadores devem conhecer os clientes e o propósito do seu trabalho;
18. Tarefas que podem ser psicologicamente estressantes ou prejudiciais (por exemplo, revisão de conteúdo de mídia social para incitação ao ódio, violência ou pornografia) deve ser claramente marcado por operadores de plataforma de uma maneira padrão. (OIT, 2018, p. 105)

Portanto, há um longo caminho a seguir para se pensar em efetividade aos princípios da declaração universal dos direitos humanos e das recomendações da OIT por um trabalho decente, livre e sem discriminação, reconhecendo a dignidade da pessoa que trabalha.

A Agenda do Trabalho Decente, tem como parâmetros: a) o respeito aos seus direitos fundamentais; b) um salário-mínimo adequado, seja por via legal ou negocial; c) um limite máximo de duração da jornada; e d) a segurança e saúde no trabalho (KEMMELMEIER e CAVALCANTE, 2019).

Há uma estreita interface entre a sustentabilidade e o trabalho decente. Essas categorias foram adotadas pelas organizações internacionais que têm em seus mandatos a

missão de fomentar a paz entre nações por meio da construção de políticas públicas e quadros normativos compatíveis com o desenvolvimento econômico e social.

Desde o final dos anos 1990, observa-se no âmbito da OIT uma atuação voltada para a atualização do sentido da justiça social e para a integração desta com a sustentabilidade e com a globalização justa. O conceito de trabalho decente compõe essa processualidade e indica para os Estados, agentes econômicos, gestores e trabalhadores as diretrizes centrais que integram o princípio da não mercantilização do trabalho presentes na Declaração de Filadélfia, se constituindo em uma aspiração básica universal a qual foi incorporada na Agenda para o Desenvolvimento Sustentável de 2030.

Trabalho decente assume a posição de elemento central a ser considerado na construção das políticas econômicas e sociais dos Membros da OIT e deve se basear em quatro pilares estratégicos conforme a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa: a) promover o emprego criando um entorno institucional e econômico sustentável; b) adotar e ampliar medidas de proteção social (seguridade social e proteção dos trabalhadores); c) promover o diálogo social e tripartismo; d) respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho (OIT, 2008).

A ideia chave na origem da expressão trabalho decente é a dimensão qualitativa, mais precisamente contrapor-se a uma racionalidade de mercado total em que a ocupação da força de trabalho por si só seria suficiente, enfatizando a necessidade de criação e manutenção de postos de trabalho que atendam a um patamar civilizatório de proteção como condição necessária para o combate à pobreza, para o desenvolvimento sustentável e para a paz mundial (KEMMELMEIER e CAVALCANTE, 2019).

O contrato de trabalho nada mais é do que uma ficção jurídica, um liame existente entre sujeitos onde um oferta sua mão de obra e o outro o remunera pelos serviços prestados. Esta concepção aniquilária, portanto, teses de ausência de responsabilidade e relação jurídica trabalhista entre as empresas que adotam o método da “uberização”.

Segundo a OIT (2018), para uma efetiva concretização do trabalho decente, se faz necessário uma garantia laboral universal.

A proposta de garantia universal laboral e, conseqüentemente, de extensão a todos os trabalhadores, independentemente da sua situação de emprego ou de sua modalidade

contratual, dos parâmetros expressos na Declaração do Centenário consiste em instrumental favorável para a construção de instituições de mercado inclusivas, em conformidade com o referencial da sustentabilidade. Isso porque a ampliação do alcance da proteção laboral, notadamente em matéria de direitos fundamentais do trabalho; salário-mínimo, duração máxima da jornada laboral e proteção da saúde e segurança, favoreceria a transição do trabalho informal ou precarizado para o formal, bem como asseguraria direitos básicos a todos os trabalhadores que estão sob o controle de outrem. Essa proposta, portanto, amplia o alcance da proteção de direitos fundamentais do trabalho para além dos termos estritos da relação de emprego (KEMMELMEIER e CAVALCANTE, 2019).

Vale observar que esse viés expansionista da garantia laboral universal, notadamente em matéria de segurança e saúde do trabalho, já se encontra presente na Convenção 190 da OIT.

Em 10 de junho de 2019, na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em comemoração ao centenário da Organização Internacional do Trabalho – OIT, foi aprovada a Convenção 190, que versa sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

A Convenção 190 baseia-se nas obrigações essenciais da Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 1988, quais sejam: (a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a efetiva abolição do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Desse modo, ainda que os Estados Membros da OIT não tenham ratificado as Convenções relativas às referidas obrigações (Convenções 29, 87, 98, 100, 111, 105, 138 e 182), pelo simples fato de pertencer à Organização, nasce o compromisso de respeitar, promover e tornar realidade os respectivos princípios e direitos fundamentais.

Uruguai foi o primeiro país a ratificar a Convenção nº 190 da OIT⁸. Argentina, Finlândia e Espanha também já se comprometeram formalmente a ratificar⁹. Ela entrará em vigor após dois Estados membros ratificarem. Não há notícias de intenção do Governo brasileiro ratificar.

⁸ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_760866/lang--en/index.htm, acesso em 10/01/2021.

⁹ https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_737676/lang--pt/index.htm, acesso em 10/01/2021.

Importante ressaltar que o texto da Convenção de nº 190 foi aprovado por 439 votos a favor e sete contra, sendo os países que votaram contra seu texto: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Malásia, República Dominicana e Singapura. Estes números são relevantes e demonstram o consenso da maioria dos países membros da importância que esta convenção conseguiu obter na OIT e no mundo. Houve 30 abstenções da votação da Convenção, incluindo de um representante empresarial brasileiro, o presidente da Federação Brasileira dos Bancos – Febraban (CALVO, 2020). Infelizmente, trata-se de uma mancha na imagem do Brasil em âmbito internacional, especialmente pelo fato de existirem na Justiça Trabalhista brasileira milhares de processos envolvendo pedidos de indenização por assédio moral em relação às instituições financeiras, que figuram entre as principais litigantes desta justiça especializada.

Dados estatísticos do TST¹⁰ apontam que as instituições financeiras figuram entre as principais litigantes do Judiciário trabalhista. Dados de outubro de 2020 apontam que, no ranking das dez principais partes que possuem processos no TST, quatro são instituições financeiras. Banco do Brasil S.A. está em 2º lugar, com 5.375 processos; Banco Bradesco S.A, em 3º, com 5.246 processos; Caixa Econômica Federal, em 6º com 4.362 processos; Itaú Unibanco S.A em 8º lugar, com 3.571 processos e Banco Santander S.A. em 12º, com 2.685 processos.

No tocante ao conteúdo da Convenção 190 da OIT, assim estabelece o Artigo 1º:

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados. (OIT, 2019)

A partir da conceituação constante da Convenção 190 da OIT, convém observar, inicialmente, que violência e assédio são tratados de forma conjunta; que se adota a expressão “mundo del trabajo”, na versão em inglês *world of work* ao invés de *workplace* (local de

¹⁰ <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/ranking-das-partes>, acesso em 20/11/2020.

trabalho), possibilitando um maior alcance da norma; que há possibilidade de enquadramento da violência e assédio através de um ato único; e que há preocupação com o assédio em razão de gênero.

Quanto ao conceito único, trata-se de evolução protetiva aos trabalhadores, pois abarca qualquer comportamento e prática intolerável no ambiente de trabalho que cause danos psicológicos, físicos, sexuais ou econômicos ao trabalhador.

Há ressalva no artigo 1º que os países membros podem adotar conceitos diferentes. No Brasil, há diversas normas que versam sobre violência e assédio, em diferentes âmbitos. Na esfera penal, o Art. 216-A do Código Penal define o crime de assédio sexual¹¹. Para combater o *bullying* nas escolas, foram aprovadas as Leis nº 13.663/2018 e 13.185/2015¹². A Lei 11.948/09¹³, por sua vez, veda a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES para empresas cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual.

Seguindo a tradição brasileira, que costuma adotar conceitos distintos para diferenciar fatos com repercussões jurídicas similares, acredita-se que não haverá adoção de conceito único. De toda forma, espera-se que o Governo brasileiro ratifique a Convenção e estabeleça um conceito abrangente para violência e assédio no trabalho. O legislador reformista, ao incluir o Artigo 223-B¹⁴ na CLT adotou regramento abrangente, o qual pode ser adotado para proteção dos trabalhadores que sofrem violência e assédio no trabalho, em que pese legislação específica trouxesse mais relevância e proteção ao tema.

Em relação ao ato único, a Convenção da OIT apresenta-se como progressista, haja vista que a literatura e a jurisprudência historicamente defenderam a necessidade de uma

¹¹ Código Penal. Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. § 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

¹² Lei nº 13.185/2015. Art. 1º Fica instituído o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying) em todo o território nacional. § 1º No contexto e para os fins desta Lei, considera-se intimidação sistemática (bullying) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.

¹³ Lei nº 11.948/2009. Art. 4º Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

¹⁴ CLT: Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

reiteração de condutas para o reconhecimento do assédio moral no trabalho, conforme já apontado no capítulo 2.

A Convenção deixa clara a intenção de ampliação quanto aos locais onde a violência e o assédio podem ser considerados relacionados ao trabalho.

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. (OIT, 2019)

Esta ampliação da incidência da norma visa ampliar a proteção dos trabalhadores contra práticas de violência e assédio no trabalho. Trata-se de um progresso social. Em sentido oposto, infelizmente, a reforma trabalhista no Brasil implementou medidas restritivas, buscando enfatizar que inúmeras situações cotidianas da relação de trabalho não devem ser consideradas tempo à disposição do empregador, justamente para excluir sua eventual responsabilidade. Neste sentido o Art. 4º da CLT¹⁵ e a tentativa frustrada de revogar, através da MP 955/2020 (que perdeu vigência em 18/08/2020 por não ter sido convertida em lei) o Art. 21, IV, d, da Lei nº 8.213/91, que equipara ao acidente do trabalho o acidente sofrido

¹⁵ Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. §1. (...) § 2º- **por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal**, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no 1º o art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: **I - práticas religiosas; II – descanso; III - lazer; V - estudo; – alimentação; - atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal; II - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.**

pelo trabalhador segurado ainda que fora do local e horário de trabalho, no percurso de ida e retorno ao trabalho.

Outro importante avanço da Convenção nº 190 da OIT foi a ampliação da abrangência da norma para trabalhadores formais e informais, do setor público e privado, bem como urbanos e rural.

A preocupação com a proteção da violência por razões de gênero também merece aplausos. A Convenção nº 190 enaltece a importância da proteção contra estas práticas discriminatórias. No Brasil, há regramento neste sentido na Lei 11.340/2006, conhecida com Lei “Maria da Penha”, que protege o vínculo de emprego nas situações de violência doméstica e familiar¹⁶ e na Lei nº 9.029/95 que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória no trabalho¹⁷. Neste sentido, a reforma trabalhista incluiu a proteção da sexualidade como bem jurídico tutelável (Art. 223-C na CLT). Frise-se que a MP 808/2017 alterou a redação do texto para excluir a expressão “sexualidade” e incluir as expressões “gênero” e “orientação sexual”. Todavia, mencionada MP não foi convertida em Lei, mantendo-se a redação original da Lei 13.467/17¹⁸.

No tocante às normas de proteção, a Convenção 190 da OIT aponta que cabe aos Estados Membros aprovarem leis e regulamentos que definam e proíbam a violência e o assédio no trabalho, com adoção de estratégias que incluam a relevância do papel das autoridades públicas no caso de trabalhadores informais e a identificação de setores e ocupações que mais exponham os trabalhos a violências para que se tomem medidas para proteger eficazmente. Revela-se, portanto, de extrema importância a atuação da Justiça do Trabalho como órgão que pode atuar não apenas como aplicador de sanções indenizatórias posteriores à ocorrência dos fatos, mas sim como um importante órgão de promoção de prevenção, identificando os setores com maior ocorrência de assédio e adotando medidas

¹⁶ Art. 9º, II, da Lei nº 11340/2006: Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso. § 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica: **II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.**

¹⁷ Lei nº 9.029/95. 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.

¹⁸ Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, **a sexualidade**, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

preventivas, seja com a realização de audiências públicas, com a comunicação a órgão estatais com prerrogativas para ajuizar ações preventivas, seja para ressarcir os cofres públicos dos prejuízos causados com o pagamento de benefícios por incapacidade e com despesas médicas e hospitalares custeadas pelo SUS.

Em síntese, a Convenção nº 190 da OIT trouxe as seguintes recomendações ao mundo do trabalho:

Define violência e assédio laboral como “o conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, seja aqueles que se manifestam única ou repetidamente, que tenham por objeto, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio por razão de gênero (art. 1, item 1, “a”).

Os países membros podem adotar em suas legislações conceitos únicos ou separados para violência e assédio. A proteção oferecida pela Convenção dirige-se a empregados e outros trabalhadores, dos setores público e privado, tanto na econômica formal como informal, seja na área urbana ou rural (art. 2).

As situações de violência e assédio podem ocorrer não apenas no local e horário de trabalho, como em outros lugares e situações, como nas acomodações fornecidas pelo empregador, no trajeto de ida e volta para o trabalho, incluindo o ambiente de comunicação habilitadas por tecnologias de informação.

Os Estados-membro deverão proibir legalmente a violência e o assédio, estabelecendo mecanismos de aplicação, sanção, reparação e educação sobre o tema (art. 4, 6, 8, 10 e 11), incluindo medidas que obriguem empregadores a tomarem medidas apropriadas (art. 9). Deverão reconhecer o importante papel das autoridades públicas no caso de trabalhadores informais, bem como identificar os setores ou ocupações e arranjos de trabalho em que os trabalhadores estão mais expostos à violência e ao assédio e tomar medidas para proteger eficazmente essas pessoas (art. 8).

Cada Membro deve adotar leis e regulamentos exigindo que os empregadores tomem as medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controle para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, inclusive com base no gênero violência e assédio e, em

particular, na medida do razoável praticável, para adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e seus representantes, uma política de trabalho sobre violência e assédio.

Cada membro deve levar em consideração a violência e o assédio e os aspectos psicossociais associados riscos na gestão da segurança e saúde ocupacional, identificar perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e levar medidas para preveni-los e controlá-los.

Deve-se fornecer aos trabalhadores e outras pessoas interessadas informações e treinamento, em formatos acessíveis, conforme apropriado, na identificação perigos e riscos de violência e assédio e os associados medidas de prevenção e proteção, inclusive sobre os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e outras pessoas envolvidas e combater à violência e ao assédio laboral através do reconhecimento de normas coletivas, abolição de trabalho forçado e infantil (art. 5 e 12).

Os Estados aderentes adotarão legislações e políticas garantidoras do direito à igualdade e a não discriminação (art. 6);

São necessárias garantias para que todo trabalhador possa afastar-se de situação de trabalho, sem sofrer represálias ou outras consequências indevidas, caso tenha motivos razoáveis para considerar que apresenta perigo grave e iminente para sua vida, saúde ou segurança (art. 10, “g”), bem como que as autoridades públicas possam ter autonomia para lidar com a violência e assédio, inclusive emitindo ordens que exigem medidas de força executória imediata para interromper o trabalho em caso de um perigo iminente à vida, saúde ou segurança.

Deste modo, a ratificação da Convenção nº 190 da OIT pelo Brasil será um importante passo na proteção da saúde mental dos trabalhadores. Espera-se que o Governo brasileiro adote as medidas necessárias para tal ratificação, considerando a urgência diante do quadro de crescente número de transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil, conforme apontam dados da Previdência Social (BRASIL, 2017).

É tempo, portanto, de repensarmos o papel social do Direito do Trabalho no Brasil e o modelo de sociedade e organização social que se pretende para o futuro. No caminhar atual, a previsão constitucional de direitos sociais trabalhistas se tornará meramente programática, pois todo seu conteúdo será esvaziado por negociação entre as partes e

alterações legislativas. Como guardião da legislação trabalhista no Brasil, a Justiça do Trabalho possui um papel primordial na sociedade. Assim, passamos a análise deste importante órgão do Poder Judiciário nacional.

3.5 A Justiça do Trabalho como guardião da saúde do trabalhador

A atividade jurisdicional, ou seja, a atuação da Justiça do Trabalho, como dos demais órgãos do Poder Judiciário, depende de provocação da parte interessada. A jurisdição, portanto, é inerte, dependendo de iniciativa da parte cujo direito entende ter sido violado, nos termos do Art. 2º do Código de Processo Civil (CPC). Ademais, nos termos do Art. 141 do CPC o juiz decidirá o mérito nos limites propostos pelas partes, sendo-lhe vedado conhecer de questões não suscitadas a cujo respeito a lei exige iniciativa da parte.

Como guardião da legislação trabalhista, a Justiça do Trabalho tem papel fundamental no Brasil. Lá chegam os anseios e pedidos de proteção jurídica onde, trabalhadores, normalmente desempregados, ex-empregados, buscam a reparação de direitos que foram desrespeitados durante determinada relação de emprego.

Em relação à saúde mental os pedidos se concentram em postular a reintegração ao emprego por dispensa discriminatória e indenização por danos extrapatrimoniais decorrentes de assédio moral, sexual ou outros danos à personalidade, como à saúde física ou mental.

Em verdade, trata-se de uma competência jurisdicional recente, pois somente após a Emenda Constitucional nº 45/2004, a Constituição Federal passou a estabelecer, em seu Artigo 114, VI, a competência material para processar e julgar ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho à Justiça do Trabalho. Antes, a competência jurisdicional ficava a cargo da Justiça Estadual.

Assim, torna-se relevante compreender o desenvolvimento histórico da Justiça do Trabalho no Brasil e no Mundo, considerando ser a fonte material da presente pesquisa.

3.5.1 A evolução histórica da Justiça do Trabalho

O primeiro órgão que se tem notícia, especializado para solução de conflitos entre patrões e empregados surgiu na França, com o “Conseils de Pru’Hommes”, em 1806. Diante da experiência bem-sucedida, outros países europeus seguiram o exemplo, como em 1893 – Itália, *Proviviri*; 1919 – Inglaterra – *Industrial Tribunals*; 1926 – Alemanha, *Arbeitsgerichts*; 1926 – Espanha – *Comites Paritários para Conciliación y Regulamentación del trabajo*; 1931 – *Tribunais de Árbitros Avindores* (FERRARI *et al*, 2011).

Originariamente, os órgãos eram compostos por juízos monocráticos. Posteriormente, passaram-se a adotar o sistema de representação paritária, com representantes patronais e de trabalhadores, indicados por entidades sindicais. Em seguida, surgiram os modelos tripartites, onde o juiz proferia decisão em caso de empate entre as decisões dos representantes classistas. Atualmente, a maioria dos países adota o retorno ao modelo de juízo monocrático, como na Espanha e Itália (FERRARI *et al*, 2011).

A criação de uma justiça especializada decorre da necessidade de uma solução rápida, simples e barata para a solução do conflito laboral, com métodos de solução simplificados, tanto nos dissídios individuais como coletivos, cujo núcleo central são verbas de natureza alimentar, bem como sistema recursal mais simples e concentrado e outorga ou não de poder normativo para os tribunais para composição dos conflitos coletivos de trabalho (FERRARI *et al*, 2011).

Países como Estados Unidos, México, Suíça e Índia julgam as demandas trabalhistas na Justiça Comum. Outros adotam a Justiça do Trabalho como um ramo especializado, porém compondo a Justiça Comum, como Argentina, Austrália, Itália, Chile, Espanha, Paraguai, Peru, Uruguai, entre outros. Há também países que adotam a Justiça do Trabalho como um órgão especial da Poder Judiciário, como o Brasil, Alemanha, Grã-Bretanha, Egito, Nova Zelândia, Venezuela, entre outros (FERRARI *et al*, 2011).

No Brasil, a Justiça do Trabalho emergiu para funcionar como um órgão aliviador da efervescência, um amortecedor dos conflitos de classes existentes no início do Século XX.

Nos tempos do Império, as demandas relativas às prestações de serviços eram apreciadas pelos juízes comuns. As primeiras experiências de instituição de organismos para

solucionar conflitos trabalhistas ocorreram, no âmbito do Estado de São Paulo, com a instituição em 1911 do Patronato Agrícola, inspirado nos Conseils de Proud'hommes (precursores, na França, dos organismos com jurisdição especial para solucionar questões trabalhistas, com composição paritária), através da Lei Estadual n. 1.299-A e o funcionamento dos Tribunais Rurais, criados em 1922 pelo Presidente do Estado de São Paulo Washington Luiz Pereira de Souza (que governaria o Brasil de 1926 a 1930, como último presidente da “República Velha” e cuja plataforma de campanha contemplou, entre outros itens, o de implementar órgãos jurisdicionais trabalhistas técnicos e céleres) através da Lei Estadual 1.869, com a finalidade específica de julgar as questões originárias da interpretação e execução de contratos de locação de serviços agrícolas com colonos estrangeiros, fixando-se a alçada em 500 mil réis, equivalente a 2 salários mínimos (o 1º salário mínimo fixado no Brasil foi em 1940, de 240 mil réis) (FERRARI, 2011).

Em 1923, surge o Conselho Nacional do Trabalho, instituído pelo Decreto n. 16.027, com tríplice finalidade: a) ser órgão consultivo do Ministério em matéria trabalhista; b) funcionar como instância recursal em matéria previdenciária; e c) atuar como órgão autorizador das demissões dos empregados que, no serviço público, gozavam de estabilidade, através de inquérito administrativo (FERRARI, 2011).

O Conselho era vinculado ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. A função de autorizar demissões limitava-se, na prática, aos ferroviários, cuja Caixa de Previdência havia sido criada pela Lei Elói Chaves (Lei n. 4.682/23).

Entre 1906 e 1932 numerosas eram as greves e os movimentos sociais e sindicais no Rio de Janeiro e em São Paulo, nas quais preponderavam anarquistas e socialistas, imigrados da Europa, especialmente da Itália. Havia reivindicações por redução da jornada de trabalho, aumento salariais e melhoria das condições degradantes de trabalho (BOMFIM, 2013).

A questão trabalhista era vista e combatida como uma questão de polícia. Com Getúlio Vargas no poder, se torna uma questão social. Com a Revolução de 1930, subia ao poder Getúlio Vargas, que se notabilizaria por sua tutela paternalista ao trabalhador. Já de início, criou, através do Decreto n. 19.433, de 26 de novembro de 1930, o Ministério do Trabalho, separando-o do Ministério da Agricultura, mas mantendo-o ainda unido ao da

Indústria e Comércio. Sua organização se deu através do Decreto n. 19.667, de 4 de fevereiro de 1931, que criou o Departamento Nacional do Trabalho (FERRARI, 2011).

Objetivando reduzir os conflitos trabalhistas e sociais editou leis, normas e atos de organização e proteção do trabalho. Mediante este processo engenhoso de conciliação e pacificação, buscou criar um ambiente de acomodação e satisfação da maioria do operariado e ao mesmo tempo, tranquilizar boa parte dos empresários industriais e da burguesia, canalizando uma via institucional para dirimir os conflitos. Nascia, assim, o embrião da Justiça do Trabalho brasileira que, a par de sua função predominantemente conciliadora, absorve os conflitos trabalhistas, cujas pretensões são diluídas ao longo do tempo de duração da tramitação dos respectivos processos (BOMFIM, 2013).

A criação da Justiça do Trabalho no Brasil marcou a mudança de posição abstencionista do Estado e o início da intervenção deste nos conflitos sociais. Assinalava, do mesmo modo, a passagem de uma economia agrícola, baseada na exploração do café, para um processo de industrialização (BOMFIM, 2013).

Assim, necessário se faz analisar a competência, estrutura e função do órgão responsável por zelar pelo cumprimento na legislação trabalhista, a Justiça do Trabalho.

3.5.2 A organização da Justiça do Trabalho no Brasil

A organização da Justiça do Trabalho no Brasil foi inspirada no sistema dito “paritário” da Itália fascista, que mantinha um ramo especializado do Judiciário na solução de conflitos trabalhistas, em cuja composição figuravam representantes do Estado (juízes togados), da classe empresarial e da classe trabalhadora (juízes classistas). Embora a Itália tivesse abandonado esse sistema paritário no período “pós-guerra”, o Brasil manteve a estrutura da Justiça do Trabalho desde a Constituição de 1934 (art. 122) até a Emenda Constitucional n. 24, de 9 de dezembro de 1999, que extinguiu a chamada representação classista (LEITE, 2019).

Desde a sua criação, a Justiça do Trabalho está estruturada em três graus de jurisdição. No primeiro grau, funcionam as Varas do Trabalho (antes, EC n. 24/99, Juntas de

Conciliação e Julgamento). No segundo grau, funcionam os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs). No terceiro grau, funciona o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Com a entrada em vigor da Emenda Constitucional n. 45, de 31 de dezembro de 2004, houve algumas alterações na organização da Justiça do Trabalho. O art. 111-A da CF, posteriormente alterado pela EC n. 92/2016, o TST passou a ser integrado por vinte e sete Ministros. Com base na autonomia conferida aos tribunais pela Constituição (art. 96, I, *a*), o TST possui um Regimento Interno (RITST) aprovado pela Resolução Administrativa n. 1937, de 20-11-2017, cujo art. 64 dispõe que aquela Corte funciona em sua plenitude ou dividida em Órgão Especial, Seções e Subseções Especializadas e Turmas (LEITE, 2019).

Atualmente, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo/SP, é o maior Tribunal Trabalhista do país. No ano-base de 2018, sua despesa total foi de R\$ 2.553.426.422, com 585.248 novos casos e 940.696 pendentes, 533 magistrados e 6.447 servidores e auxiliares. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – Campinas/SP é o segundo maior: despesas de R\$ 1.655.362.470, 465.859 casos novos, 612.399 pendentes, 401 magistrados e 4856 servidores e auxiliares, em 2018 (CNJ, 2019).

O tempo médio de tramitação de um processo trabalhista é de (um ano e um mês no primeiro grau, nove meses no segundo grau e dois anos e dez meses na fase de execução. A média total é de mais de quatro anos de tramitação (CNJ, 2019, p. 43).

O Tribunal Superior do Trabalho, sediado na Capital Federal, tem jurisdição em todo o território nacional e compete a ele processar, conciliar e julgar, na forma da lei, em grau originário ou recursal ordinário ou extraordinário, as demandas individuais e os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais, os conflitos de direito sindical, assim como outras controvérsias decorrentes de relação de trabalho, e os litígios relativos ao cumprimento de suas próprias decisões, de laudos arbitrais e de convenções e acordos coletivos (BRASIL, 2017). É composto por 27 (vinte e sete) Ministros e está organizado em Tribunal Pleno, Órgão Especial, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Seção Especializada em Dissídios Individuais, dividida em duas subseções, e Turmas (BRASIL, 2017).

O Tribunal Pleno é constituído pela totalidade dos Ministros que integram a corte. O Órgão Especial é composto por 14 membros, sendo sete por antiguidade e sete por eleição, e três suplentes. Suas competências estão previstas no Art. 75 do Regimento Interno e, entre

elas, consta a eleição da diretoria do Tribunal, dar posse aos membros do Tribunal, estabelecer ou alterar súmulas de jurisprudência, julgar os incidentes de assunção de competência e os incidentes de recursos repetitivos, afetados ao órgão; decidir sobre a declaração de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo, quando aprovada a arguição pelas Seções Especializadas ou Turmas; entre outras (BRASIL, 2017).

Ao Órgão Especial compete, nos termos do Art. 76 do Regimento, em matéria judiciária, processar e julgar as reclamações destinadas à preservação da competência; julgar mandado de segurança; entre outros (BRASIL, 2017).

Integram a Seção Especializada de Dissídios Coletivos o Presidente e o Vice, o Corregedor Geral da Justiça do Trabalho e mais seis Ministros. À Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC), nos termos do Art. 77 do Regimento Interno, compete julgar originariamente ou em última instância, demandas que envolvam dissídios coletivos de natureza econômica e jurídica, entre outras (BRASIL, 2017).

A Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI) é composta por 21 Ministros e funciona em composição plena ou dividida em duas subseções para julgamento dos processos de sua competência. Há, pelo menos um e no máximo dois integrantes de cada Turma para composição da SDI. Nos termos do Art. 78 do Regimento Interno, compete à SDI: julgar os embargos interpostos contra decisões divergentes das Turmas, ou destas que diverjam de decisão da SDI, súmula ou de orientação jurisprudencial, entre outras (BRASIL, 2017).

As Turmas são constituídas, cada uma, por três Ministros. Para julgamento, é necessária a presença de três Magistrados. Conforme Art. 79 do Regimento Interno, compete às Turmas julgar: os recursos de revistas interpostos contra decisão dos Tribunais Regionais do Trabalho, nos casos previstos em lei; os agravos de instrumento das decisões de Presidente de Tribunal Regional que denegarem seguimento a recurso de revista, entre outras (BRASIL, 2017).

Deste modo, considerando a composição do TST, observa-se que a “porta de entrada” dos recursos contra decisões proferidas pelos Tribunais Regionais são as Turmas. Estes órgãos são competentes para apreciar os Recursos de Revista e os Agravos de Instrumento em Recursos de Revista. Na eventualidade de discordância da decisão, a parte

vencida poderá apresentar o recurso denominado “Embargos de Divergência” que será encaminhado para apreciação por uma das Seções de Dissídios Individuais.

Recursos são meios dos quais se vale a parte, inconformada com a decisão judicial, que lhe foi desfavorável, para vê-la reexaminada na mesma ou na instância superior. Constituem instrumento assegurado ao interessado para que, sempre que vencido, possam pedir aos órgãos jurisdicionais um novo pronunciamento sobre a questão decidida (LEITE, 2019).

Os recursos, de modo geral, são submetidos a dois juízos de admissibilidade, ou seja, em dois momentos processuais são verificados se os recursos preenchem os requisitos legais necessários para que a pretensão, o pedido da parte recorrente seja analisado. Quando não preenchem os requisitos legais, não são admitidos e o termo adotado é que o recurso não foi ‘conhecido’. Quando o recurso preenche os requisitos legais para sua admissibilidade, o resultado do julgamento é no sentido de “conhecer” do recurso e no mérito “dar provimento”, acatando as teses da parte recorrente reformando a decisão recorrida, ou “negar provimento”, não acatando as teses da parte recorrente e mantendo a decisão recorrida (LEITE, 2019).

Compreendida a estrutura organizacional da Justiça do Trabalho, passamos à análise dos impactos da reforma trabalhista no tocante ao acesso das partes ao TST, órgão de cúpula da justiça laboral, considerando que fora a fonte da base de dados para a investigação do presente estudo.

3.5.3 Os entraves para o acesso ao TST após a Reforma Trabalhista

O TST, como órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, não reexamina fatos e provas. Sua função é pacificar a jurisprudência trabalhista no país.

O acesso ao TST, conforme já mencionado, ocorre através da via recursal com a apresentação do denominado Recurso de Revista, prevista no Artigo 896 da CLT. Trata-se de recurso interposto contra decisão proferida por Tribunal Regional do Trabalho – TRT, em segunda instância.

Considerando que a finalidade do recurso de revista repousa na supremacia do direito objetivo e na uniformização acerca da interpretação dada à lei e à Constituição pelos tribunais regionais do trabalho esta modalidade de recurso extraordinário não se presta a reexame de fatos e provas. Portanto, o principal óbice para o acesso ao TST é demonstrar ao Tribunal que a decisão do TRT fora proferida com a qualificação jurídica dos fatos equivocada (LEITE, 2019). Somente assim o recurso terá prosseguimento, ultrapassando o entendimento da Súmula 126 do TST:

Súmula 126: RECURSO. CABIMENTO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003: Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas.

O exame ou reexame de provas significa, na verdade, apreciar ou reapreciar questões de fato, o que se mostra incabível em sede de instância extraordinária. Daí a afirmação corrente de que os recursos de natureza extraordinária são eminentemente técnicos e não se prestam a corrigir eventual justiça ou injustiça da decisão recorrida (LEITE, 2019). Ocorre, porém, que:

Não constituem matéria de fato, todavia, admitindo apreciação em recurso de revista, a interpretação da norma aplicável, a definição de seu alcance ou conteúdo, bem como o problema de sua aplicação ou não à situação sob julgamento. Tampouco é matéria de fato a qualificação jurídica dos fatos apurados ou mesmo controvérsia em torno do ônus da prova. Já a valoração concreta da prova colhida, se não existe, no caso, regra de prova legal (p. ex. art. 464, da CLT), é matéria tipicamente de fato, insuscetível de viabilizar recurso de revista. (LEITE, 2019, p. 1512)

No mesmo sentido são as lições de Correia e Miessa (2016)

Os recursos classificam-se em ordinários e extraordinários. O que os diferencia é o direito que buscam tutelar. Os recursos ordinários visam à tutela do direito subjetivo, de modo que permitem a rediscussão ampla da matéria, seja de direito ou de fato. Tais recursos podem estar fundamentados no mero inconformismo com a decisão judicial (injustiça da decisão), citando-se como exemplo, na seara trabalhista, os recursos: ordinário, agravo e petição, embargos de declaração, agravo interno, revisão e agravo de instrumento. Por outro lado, os recursos de natureza extraordinária fundam-se na tutela do direito objetivo, buscando sua exata aplicação. Por visar à exata aplicação do direito, tais recursos impedem a verificação fática, inclusive o reexame de provas, ficando restritos à análise do direito. É o que ocorre com recursos de natureza extraordinária que, no processo do trabalho, são os recursos de revista e embargos para a SDI. (...) Contudo, é necessário registrar que, nesses recursos, o direito subjetivo pode ser tutelado, mas apenas de modo indireto, ou seja, a tutela do direito objetivo pode provocar benefícios para o direito subjetivo. Isso ocorre, porque o TST poderá fazer a qualificação jurídica dos fatos. Esses fatos,

porém, somente podem ser qualificados se forem incontroversos ou se constarem do acórdão regional. Desse modo, se a parte pretende aduzi-los no recurso de revista e eles não são incontroversos, incumbe-lhe interpor os embargos de declaração para que todos os fatos importantes constem expressamente no acórdão regional, levando-os ao TST para sua qualificação jurídica. (2015, p. 1084)

Assim, a errônea qualificação jurídica acerca da matéria fática contida no acórdão recorrido autoriza a interposição do recurso de revista para que o TST dê a correta interpretação sobre a referida qualificação jurídica.

Além do entrave da Súmula 126 do TST, é importante ressaltar que a Reforma Trabalhista trouxe outros pontos que dificultarão o acesso dos trabalhadores ao TST.

O primeiro deles foi a regulamentação do pressuposto processual da transcendência. Este requisito já era previsto o Artigo 896-A da CLT, senão vejamos:

Art. 896-A. O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.

A Lei n. 13.467/2017 acrescentou os parágrafos 1º a 6º ao art. 896-A da CLT, dispondo sobre os indicadores e o procedimento que deverá ser adotado a respeito do pressuposto intrínseco da transcendência para a admissibilidade do recurso de revista, *in verbis*:

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:
 I – econômica, o elevado valor da causa;
 II – política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;
 III – social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;
 IV – jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

Certamente, o vocábulo “transcendência”, que é qualidade de transcendente, comporta multifários significados. Trata-se de um tema que ultrapassa os interesses das partes diretamente envolvidas no processo. Transcende, pois o resultado terá relevância e repercussão econômica, social, política ou jurídica. “Parece-nos que a *mens legislatoris*

aponta no sentido de algo muito relevante, de extrema importância, a ponto de merecer um julgamento completo por parte do TST. De toda sorte, evidencia-se a marca da subjetividade conceitual” (LEITE, 2019, p. 1515). Assim, muitos recursos não serão analisados pelo TST por ausência de indicadores de transcendência.

O segundo entrave é a imposição de ônus sucumbenciais para o trabalhador vencido na ação. A sucumbência é a obrigação da parte derrotada custear despesas processuais, como custas e honorários periciais, bem como honorários para o advogado da parte contrária. De fato, este entrave já se observa no próprio acesso do trabalhador ao Poder Judiciário. Neste ponto, não há dúvidas que a grande imprensa contribuiu para que os trabalhadores tivessem receio em ajuizar ação pois, casos derrotados, saíam devedores. Muita propaganda se fez sobre a reforma trabalhista enaltecendo resultados negativos aos trabalhadores, com condenações impostas aos trabalhadores derrotados. Isto contribuiu para como uma clara mensagem aos trabalhadores para que não buscassem por seus direitos.

Esta é a redação do Artigo 791-A inserida pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I – o grau de zelo do profissional;

II – o lugar de prestação do serviço;

III – a natureza e a importância da causa;

IV – o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrar honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

No tocante à eficácia temporal desse dispositivo consolidado, o art. 6º da IN n. 41/2018 do TST prevê que “a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais,

prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei n. 13.467/2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei n. 5.584/1970 e das Súmulas 219 e 329 do TST” (LEITE, 2019).

É importante lembrar que o STF, em acórdão, entendeu que o direito aos honorários advocatícios sucumbenciais previstos no novel art. 791-A da CLT surge no instante da prolação da sentença, e não do ajuizamento da ação, como entendeu o TST (art. 6º da IN n. 41/2018 do TST)

AGRAVO INTERNO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NO PROCESSO DO TRABALHO. ART. 791-A DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, INTRODUZIDO PELA LEI 13.467/2017. INAPLICABILIDADE A PROCESSO JÁ SENTENCIADO. 1. A parte vencedora pede a fixação de honorários advocatícios na causa com base em direito superveniente – a Lei 13.467/2017, que promoveu a cognominada “Reforma Trabalhista”. 2. O direito aos honorários advocatícios sucumbenciais surge no instante da prolação da sentença. Se tal crédito não era previsto no ordenamento jurídico nesse momento processual, não cabe sua estipulação com base em lei posterior, sob pena de ofensa ao princípio da irretroatividade da lei. 3. Agravo interno a que se nega provimento (STF-ARE1014675 AgR, Rel. Min. Alexandre de Moraes, Primeira Turma, julgado em 23-3- 2018, processo eletrônico *DJe-070* divulg. 11-04-2018, public. 12-4-2018).

Além os honorários advocatícios, a Lei n. 13.467/2017 alterou o art. 790-B da CLT, que passou a ter a seguinte redação:

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.
 § 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.
 § 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.
 § 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.
 § 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no *caput*, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.

Este ponto também impacta direto nos pedidos judiciais amparados em causa de adoecimento mental relacionados ao trabalho. Conforme a seguir mencionado, estas pretensões dependem da realização de provas periciais. Assim, imputar ao trabalhador o ônus de custear os honorários periciais, ainda que seja beneficiário da justiça gratuita, é um grande óbice para o acesso dos trabalhadores ao Judiciário trabalhista. O receito de uma derrota

muitas vezes inviabiliza a pretensão e, assim, trabalhadores não irão buscar o judiciário para postular por seus direitos violados.

Passamos agora a compreender as decisões judiciais trabalhistas, os meios de prova existentes para demonstração do adoecimento mental e de que forma o Judiciário trabalhista pode responder aos conflitos deste tema e corroborar com a pacificação social e com a proteção jurídica da saúde mental dos trabalhadores.

3.5.4 As decisões judiciais como forma de proteção jurídica da saúde dos trabalhadores

Os juízes se pronunciam através de sentenças, decisões interlocutórias e despachos, conforme o Art. 203 do Código de Processo Civil. Os Tribunais se pronunciam através de um documento denominado “Acórdão”. Segundo o art. 204 do Código de Processo civil, acórdão é o julgamento colegiado proferido pelos tribunais. O Acórdão é o instrumento adotado nesta pesquisa como fonte para a análise da resposta do Judiciário trabalhista às demandas envolvendo adoecimento mental de trabalhadores.

São elementos essenciais da sentença o relatório, os fundamentos, em que analisará as questões de fato e de direito e o dispositivo, onde resolverá as questões principais que as partes lhe submeterem (Art. 489 do CPC).

Nos países de vertente romano-germânica, como é o Brasil, predomina o direito posto, repousando-se na norma legal, ou seja, há um costume de fixar os comportamentos sociais que devem ser seguidos pela sociedade através de leis elaboradas pelo Poder Legislativo. No entanto, com a globalização imposta no mundo moderno, tal vertente começou a se aproximar da corrente *common law*, baseada na jurisprudência dos Tribunais, de modo que a jurisprudência passou a ter um papel primordial na pacificação da sociedade (CORREIA, 2016).

“A dicotomia entre as famílias jurídicas *civil law/ common law* hoje não é tão nítida e radical como o foi outrora, sendo visível uma *gradativa e constante aproximação* entre aqueles regimes: o direito legislado vai num *crescendo*, nos países tradicionalmente ligados à regra do precedente judicial e, em sentido inverso, é a

jurisprudência que vai ganhando espaço nos países onde o primado recai na norma legal”. E isso ocorre, porque, de certo modo, a Constituição e as leis são aquilo que os juízes afirmam. (CORREIA, 2016)

Nessa afirmação jurisdicional, vários acórdãos são proferidos de forma reiterada acerca de determinada matéria, formando-se a chamada jurisprudência em seu sentido técnico. Da jurisprudência surgem as súmulas (de *summula*), que expressam o diminutivo, o resumo, a menor parte de *summa*, que significa soma. A soma é a jurisprudência, no sentido do *civil law*. O Código de Processo Civil (Lei 13.105/15) passa a dar papel de destaque aos precedentes judiciais em seu art. 927 (CORREIA, 2016). Esse dispositivo, guardadas as devidas ponderações, aproxima o direito brasileiro do *common law*, dando prevalência às decisões judiciais, além de reconhecer a força normativa dos precedentes, caracterizando-a com fonte de direito (CORREIA, 2016).

Diante do exposto, é de se concluir a importância que as súmulas e as orientações possuem atualmente no direito brasileiro, inclusive no âmbito trabalhista, no qual elas são mais numerosas do que os artigos da CLT, servindo como mecanismo de efetivação da tutela jurisdicional, assim como de pacificação da sociedade, devendo, portanto, serem estudadas por todos os operadores do direito, sejam procuradores, magistrados, advogados e acadêmicos (CORREIA, 2016).

Todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, nos termos do Art. 93, IX da Constituição Federal e Art. 489 do CPC. Portanto, para proferir a decisão, o julgador deverá fundamentar sua decisão.

Atualmente, com efeito, há nítida tendência à socialização do processo, o que permite ao juiz libertar-se do legalismo (forma deturpada do princípio da legalidade) e buscar a promoção da justiça social. Nessa sua nova função promocional, o juiz deixa de ser “escravo da lei” para se transformar em autêntico agente político de transformação social. Político com “P” maiúsculo, isto é, o juiz passa a ser o principal ator estatal cuja missão precípua repousa na promoção da justiça social. É preciso deixar claro que essa nova função política do magistrado não deve ser exercida de forma aleatória, o que poderia implicar decisões arbitrárias. Ao revés, a atuação do juiz há de ser pautada na fiel aplicação dos princípios (e objetivos) constitucionais nos casos que lhe são submetidos à cognição e julgamento. Esses princípios, pois, servirão de alicerce não apenas para a solução da lide (função normativa dos princípios), mas também para a nova hermenêutica das normas que compõem o direito positivo (função interpretativa dos princípios). § 1º do art. 203 do CPC, sentença “é o pronunciamento por meio do qual o juiz, com fundamento nos arts. 485 e 487, põe fim à fase cognitiva do procedimento comum, bem como

extingue a execução”. Sentença, porém, deixou de ser ato do juiz que põe termo ao processo, com ou sem julgamento do mérito, e passou a ser o ato do juiz que, com ou sem resolução do mérito, extingue a fase cognitiva do procedimento em primeiro grau de jurisdição ou a execução. Corrigiu-se, assim, uma tautologia, pois, na verdade, a extinção do processo não ocorre com a sentença (ou acórdão), e sim com o esgotamento do prazo para eventual recurso destinado à sua reforma ou anulação. (LEITE, 2019, p. 1182)

A fundamentação baseia-se nas provas produzidas nos autos. Prova é todo meio retórico, regulado pela lei, dirigido a, dentro dos parâmetros fixados pelo direito e de critérios racionais, convencer o Estado-juiz da validade das proposições, objeto de impugnação, feitas no processo (LEITE, 2019). São meios de prova todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz, nos termos do Art. 369 do CPC.

Há um entendimento contemporâneo de que as provas não buscam reconstruir os fatos, mas sim o convencimento do juízo acerca da veracidade das alegações a respeito do fato.

Sabe-se, porém, que, no atual modelo constitucional do direito processual, há uma nova proposta doutrinária para conceituar a prova fundada não mais na busca da verdade e, sim, na argumentação dos sujeitos que participam do processo, isto é, “um meio retórico, indispensável ao debate jurídico”. Isso porque, na atual concepção de direito processual à luz do Estado Democrático de Direito, o processo deve ser visto como palco de discussões, figurando a tópica como o método de atuação do magistrado e dos outros participantes do processo. Logo, o objetivo da prova não é mais a reconstrução do fato, mas o convencimento do juiz e dos demais sujeitos do processo acerca da veracidade das alegações a respeito do fato. (LEITE, 2019, p. 1050)

Para as questões relacionadas ao adoecimento mental dos trabalhadores, a principal prova processual é a prova pericial, nos termos do art. 156 do Código de Processo Civil, pois o juiz não possui conhecimento técnico ou científico da área médica para auferir se houve impactos à saúde mental dos trabalhadores.

Neste ponto, cabe a seguinte indagação: estaria a Justiça do Trabalho preparada para enfrentar o reconhecimento dos Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho? Conforme a seguir demonstraremos, há estudos que apontam falhas estruturais nos quadros de peritos da justiça laboral.

É fato também que o TMRT pode acometer qualquer trabalhador, independentemente de seu cargo, função ou vinculação jurídica com o empregador. Assim, até mesmo os juízes do trabalho podem ser acometidos com tais agravos. Também recebe metas para produzir, também possuem cargas de trabalho e podem sofrer com a perda do convívio familiar. Deste modo, mais próximos da questão, podem desenvolver empatia com o tema e se colocar no lugar do trabalhador adoecido ao julgar.

A Justiça do Trabalho deve ter um papel ativo na prevenção e na precaução de adoecimentos mentais no trabalho (GEMIGNANI e GEMINGNANI, 2012). Observando a questão pela ótica dos danos ambientais, deve ter em mente que a extensão dos danos e seus efeitos muitas vezes são irreversíveis.

Assim, deve utilizar de mecanismos processuais, como as tutelas inibitórias previstas no Código de Processo Civil para coibir práticas adoecedoras, evitando danos à futuros trabalhadores. Constatada em ação individual a ocorrência de TMRT, é prudente a comunicação ao Ministério Público do Trabalho para que ele promova ações coletivas neste sentido.¹⁹

Feliciano (2017) cita exemplos de condutas preventivas que poderiam ser adotadas pela Justiça do Trabalho, como a possibilidade, nos assédios individuais, de afastar o agressor do ambiente de trabalho para proteger futuras vítimas, adotando por analogia a Lei Maria da Penha, Lei 11.340/06, em seu Artigo 22, II. Também cogita a possibilidade de tutela inibitória para suspender ou modificar modelos de organização do trabalho que preordene adoecimento psíquico, como gestão por estresse, injúria etc. Como terceira sugestão, defende o estabelecimento de condições de readaptação laboral associada a submissão de assediadores a cursos de reciclagem comportamental, prática que vem sendo adotada em projeto do Tribunal de Justiça de São Paulo – TJSP²⁰.

Conforme julgados do TST a seguir colacionados, o Poder Judiciário deve valer-se de instrumentos processuais para ser efetiva e concretizar os direitos sociais fundamentais

¹⁹ Art. 139. O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe:

X - quando se deparar com diversas demandas individuais repetitivas, oficiar o Ministério Público, a Defensoria Pública e, na medida do possível, outros legitimados a que se referem o art. 5º da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, e o art. 82 da Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990, para, se for o caso, promover a propositura da ação coletiva respectiva.

²⁰ <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2017/08/29/condenados-por-assedio-em-transporte-publico-de-sp-passarao-por-curso-contra-machismo.htm>

dos trabalhadores. Antecipar a ocorrência de práticas adoecedoras deve ser umas das missões da Justiça do Trabalho.

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2004. 1. TUTELA INIBITÓRIA. CONTUMÁCIA DA EMPRESA NO DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SEGURANÇA. É dever do Estado-Juiz valer-se de instrumentos processuais idôneos à prevenção de dano aos direitos fundamentais. Não há dúvidas de que a tutela inibitória consiste em um desses aparatos processuais, porquanto possui natureza preventiva e tem por escopo evitar a prática, repetição ou continuação do ilícito, do qual, potencialmente, surgirá o dano. Ressalte-se que o ordenamento jurídico não alberga direitos de natureza absoluta, tampouco assegura a quem quer que seja o direito de lesar a outrem ou a coletividade. Daí porque a concessão de tutela inibitória não significa a vulneração da presunção de inocência. Aliás, o microsistema de tutela coletiva do Brasil prevê expressamente a possibilidade de o Estado-Juiz antecipar-se à prática do ilícito e pôr a salvo o direito a ser tutelado. É o que se depreende do art. 84, §5º, do CDC e 4º da 7.347/85. Não é necessária nova infração do reclamado para, somente então, buscar-se a sua reparação, que nem sempre - ou quase nunca - restitui o "status quo ante" dos trabalhadores lesados. Diante do exposto, entende-se que é procedente a tutela inibitória pleiteada, ainda que a ré não seja ofensora contumaz. Recurso de revista conhecido e provido. [...]" (RR-1231-94.2013.5.03.0035, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 18/09/2015).

"RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMINAÇÃO DE MULTA DIÁRIA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER E DE NÃO FAZER. CONDUTA ILÍCITA REGULARIZADA. Discute-se a aplicação da multa diária, prevista no art. 11 da Lei 7.347/85, pelo descumprimento futuro de obrigações de fazer e de não fazer, relativas a ilícitos praticados pela empresa (submissão de trabalhadores a revistas íntimas e outras irregularidades referentes ao ambiente de trabalho), quando regularizada a conduta no curso do processo. A previsão normativa da tutela inibitória encontra lastro no art. 84 da Lei 8.078/90, sendo posteriormente introduzida de uma forma geral como instrumento de efetividade do processo civil no art. 461, § 4º do CPC. Trata-se de medida colocada à disposição do julgador para conferir efetividade às decisões judiciais e, sobretudo, à respeitabilidade da própria ordem jurídica, prevenindo não somente a ofensa a direitos fundamentais como também e, principalmente, aos fundamentos da República Federativa do Brasil, entre eles a dignidade humana do trabalhador. Evidenciado o interesse público pela erradicação de trabalhos sujeitos às condições aviltantes da dignidade do trabalhador e ofensivos às normas de segurança e saúde previstas no ordenamento jurídico brasileiro, mostra-se necessário e útil a tutela inibitória buscada pelo Ministério Público do Trabalho. A situação constatada pela fiscalização promovida pelo Parquet na empresa ré impõe a utilização dos mecanismos processuais adequados para a efetiva prevenção de novos danos à dignidade, à segurança e saúde do trabalhador. Por essas razões, ainda que constatada a reparação e satisfação das recomendações levadas a efeito pelo Ministério Público, convém não afastar a aplicação da tutela inibitória imposta com o intuito de prevenir o descumprimento da determinação judicial e a violação à lei, porque a partir da reparação do ilícito pela empresa a tutela reparatória converte-se em tutela inibitória, preventiva de eventual descumprimento, não dependendo de existência efetiva de dano. Recurso de

embargos conhecido e provido" (E-ED-RR-656-73.2010.5.05.0023, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 23/05/2014).

Ademais, quando uma empresa pratica condutas ilícitas, desrespeitando a legislação laboral, acaba se beneficiando em detrimento de sua concorrência, de forma desleal. Assim, adotar práticas que violam as normas de proteção jurídica da saúde dos trabalhadores constitui *dumping* social, o que deve ser combatido pela justiça laboral. O *dumping* social é a “situação de profundo, generalizado e diversificado descumprimento contínuo da legislação trabalhista, traduzindo-se, por seu conjunto, em estratégia de barateamento forçado do valor trabalho, como mecanismo de atuação na realidade social e econômica, com nítido prejuízo à comunidade circundante” (DELGADO, 2019, p. 785).

Ultrapassada a compreensão da relevância do papel da Justiça do Trabalho como órgão guardião da efetividade dos direitos da saúde mental dos trabalhadores, passamos a análise de algumas diretrizes para a produção da prova pericial visando o reconhecimento do nexos causal do adoecimento mental com o trabalho, a partir da fundamentação jurídica existente no ordenamento brasileiro e as diretrizes para a produção da prova.

3.5.5 A fundamentação jurídica para o reconhecimento do nexos causal

Na esfera jurídica, o reconhecimento do nexos causal é fundamental para fins de indenização civil, bem como para responsabilização penal²¹. Os artigos 186 e 927 do Código Civil apresentam os pressupostos necessários para que o lesado alcance sua indenização. Há necessidade de uma conduta que cause um dano. Assim, na clássica teoria da responsabilidade civil, ação ou omissão culposa, nexos de causalidade e dano são pressupostos necessários para a reparação (OLIVEIRA, 2014). Há possibilidade de indenização sem culpa, nas hipóteses de responsabilidade civil decorrentes de atividades de risco, nos termos do parágrafo único do Art. 927 do Código Civil.

A necessidade de estabelecer o liame causal como requisito da indenização funda-se, portanto, na conclusão lógica de que ninguém deve responder por dano a que não tenha

²¹ Código Penal. Artigo 13: O resultado, de que depende a existência do crime, somente é imputável a quem lhe deu causa. Considera-se causa a ação ou omissão a qual o resultado não teria ocorrido.

dado causa. É um conceito jurídico-normativo através do qual se conclui quem foi o causador do dano (OLIVEIRA, 2014).

Em relação à proteção jurídica da saúde do trabalhador, o nexo causal é o vínculo que se estabelece entre a causa, ou seja, a execução do serviço e o acidente de trabalho ou doença ocupacional, ou seja, o efeito danoso. Se não houver relação entre o trabalho e o dano, o adoecimento não guarda relação trabalhista e foge da esfera de atuação da área. Trata-se, portanto, de um pressuposto indispensável tanto para a concessão dos benefícios da lei do seguro acidentário, quanto para a condenação do empregador por responsabilidade civil (OLIVEIRA, 2014).

A diversidade de tratamento do nexo causal decorrente, desde modo, da diferença dos bens jurídicos e dos interesses tutelados. Há um enfoque, para um lado, para fins de benefícios acidentários e por outro para fins de reparação dos danos causados aos trabalhadores (OLIVEIRA, 2014).

A Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, inseriu os seguintes dispositivos legais na CLT que tratam do tema:

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Observa-se que a reforma trabalhista regulamentou, na esfera jurídico trabalhista, tema antes inexistente. Anteriormente, adotava para solução das controvérsias a previsão do Código Civil supracitada (BRASIL, 2002), bem como o embasamento constitucional que estabelece como direito fundamental dos trabalhadores a proteção contra os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, bem como o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, além de indenização, na hipótese de dolo ou culpa (BRASIL, 1988).

Em recente decisão, o STF fixou tese de repercussão geral nº 932 reconhecendo que a responsabilidade civil subjetiva é a regra no Direito Brasileiro, bem como que é

constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade.

EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. TEMA 932. EFETIVA PROTEÇÃO AOS DIREITOS SOCIAIS. POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA DO EMPREGADOR POR DANOS DECORRENTES DE ACIDENTES DE TRABALHO. COMPATIBILIDADE DO ART. 7, XXVIII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL COM O ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. APLICABILIDADE PELA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. **A responsabilidade civil subjetiva é a regra no Direito brasileiro, exigindo-se a comprovação de dolo ou culpa.** Possibilidade, entretanto, de previsões excepcionais de responsabilidade objetiva pelo legislador ordinário em face da necessidade de justiça plena de se indenizar as vítimas em situações perigosas e de risco como acidentes nucleares e desastres ambientais. 2. O legislador constituinte estabeleceu um mínimo protetivo ao trabalhador no art. 7º, XXVIII, do texto constitucional, que não impede sua ampliação razoável por meio de legislação ordinária. Rol exemplificativo de direitos sociais nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal. 3. Plena compatibilidade do art. 927, parágrafo único, do Código Civil com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, ao permitir hipótese excepcional de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, outros riscos, extraordinários e especiais. Possibilidade de aplicação pela Justiça do Trabalho. 4. Recurso Extraordinário desprovido. TEMA 932. Tese de repercussão geral: "O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade". (RE 828040, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 12/03/2020, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-161 DIVULG 25-06-2020 PUBLIC 26-06-2020)

O reconhecimento do nexo de causalidade é complexo. Duas teorias jurídicas explicam esta relação da causa com o dano. Trata-se da teoria da equivalência das condições e a teoria da causalidade adequada e imediata (DALLEGRAVE NETO, 2014; OLIVEIRA, 2014).

Para a teoria da equivalência das condições, a causa de um evento é cada uma das condições, positivas ou negativas, que concorrem para a sua produção. Todas as condições se equivalem como essenciais ao resultado, por isso tal teoria é denominada de *conditio sine qua non* ou teoria da equivalência das condições. Aplicada na responsabilidade penal (art. 13 do código penal e na lei previdenciária) essa noção é descartada na responsabilidade civil (DALLEGRAVE NETO, 2014).

Já a teoria da causalidade adequada e imediata, também conhecida como teoria da interrupção do nexo causal é a que melhor traduz a responsabilidade civil em nosso ordenamento jurídico, vez que considera como causa não só o precedente necessário, mas também o adequado e imediato à ultimação concreta do resultado (DALLEGRAVE NETO, 2014; OLIVEIRA, 2014). Nesse sentido é a regra do Art. 403 do Código Civil, que assim dispõe: “ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direito e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual.”

A legislação acidentária (BRASIL, 1991) caracteriza o nexo causal para fins previdenciários em três modalidades: causalidade direta, concausalidade e causalidade indireta.

Na causalidade direta, o nexo fica caracterizado quando o acidente ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa. Há uma vinculação imediata entre a execução das tarefas e o acidente ou doença que afetou o trabalhador. Nas hipóteses de concausalidade, o acidente continua relacionado ao trabalho, mas ocorre por múltiplos fatores, conjugando causas relacionadas ao trabalho com outras extralaborais. Para esta constatação, basta que o trabalho tenha contribuído diretamente para o acidente ou doença. Na causalidade indireta, o fato gerador do acidente não está ligado à execução do serviço num sentido estrito, mas para conferir maior proteção ao trabalhador, a legislação estendeu a cobertura do seguro. São hipóteses de ocorrência de agressões por terceiros no local de trabalho, acidentes de trajeto, entre outros (OLIVEIRA, 2014).

No Brasil, para fins previdenciários a Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991) distingue doença profissional de doença do trabalho²². Portanto, para o reconhecimento da espécie

²² Lei 8.213/91: Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:
I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

acidentária do benefício, fixando o nexo técnico previdenciário NTP, há três espécies: Nexo Técnico Profissional, Nexo Técnico do Trabalho e o Nexo Técnico Individual.

O Nexo Técnico Profissional é aquele decorrente da constatação de uma doença profissional, isto é, aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade cujos trabalhadores tenham sido expostos, ainda que parcial ou indiretamente;

O Nexo Técnico do Trabalho é aquele decorrente da constatação de uma doença do trabalho, isto é, aquela adquirida em função das condições especiais em que o trabalho é realizado;

Nexo Técnico Individual é aquele que decorre de acidentes do trabalho típicos ou de trajeto, bem como de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele relacionado diretamente, nos termos do § 2º do art. 20 da Lei nº 8.213, de 1991. Engloba três situações: acidente típico, acidente de trajeto e doença equiparada a acidente do trabalho (agravo decorrente das condições especiais em que o trabalho é realizado e que não esteja previsto nas Listas A e B do Regulamento da Previdência Social RPS (BRASIL, 2016).

Por derradeiro, há o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário NTEP²³, expresso na Lei nº 8.213/91, evolução legislativa que buscou facilitar o reconhecimento do nexo causal, reforçando a técnica de inversão do ônus da prova em favor do trabalhador, pois incorpora o nexo epidemiológico, baseado em dados estatísticos das doenças ocupacionais em determinadas empresas, a partir de benefícios efetivamente concedidos, correlacionado com o setor de atividade econômica (OLIVEIRA, 2014).

Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento. (BRASIL, 1991)

Cumprе ressaltar que o Supremo Tribunal Federal (STF), em recente decisão proferida em 20 de abril de 2020 reconheceu a constitucionalidade do nexo técnico epidemiológico.

EMENTA : AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 21-A DA

²³ “Aplicado pela significância estatística da associação entre a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionadas à Saúde – CID – 10 e a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE. NTEP é o reconhecimento, no âmbito do INSS, das incapacidades decorrentes de significância estatística entre diversos tipos de doenças e uma determinada atividade econômica, significando o excesso de risco em cada área econômica, constituindo-se em uma presunção do tipo relativa, uma vez que admite prova em sentido contrário”. (BRASIL, 2016, p. 14)

LEI N. 8.213/1991 E §§ 3º E 5º A 13 DO ART. 337 DO REGULAMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. ACIDENTE DE TRABALHO. ESTABELECIMENTO DE NEXO ENTRE O TRABALHO E O AGRAVO PELA CONSTATAÇÃO DE RELEVÂNCIA ESTATÍSTICA ENTRE A ATIVIDADE DA EMPRESA E A DOENÇA. PRESUNÇÃO DA NATUREZA ACIDENTÁRIA DA INCAPACIDADE. AUSÊNCIA DE OFENSA AO INC. XIII DO ART. 5º, AO INC. XXVIII DO ART. 7º, AO INC. I E AO § 1º DO ART. 201 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE JULGADA IMPROCEDENTE. 1. **É constitucional a previsão legal de presunção de vínculo entre a incapacidade do segurado e suas atividades profissionais quando constatada pela Previdência Social a presença do nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo**, podendo ser elidida pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social se demonstrada a inexistência. 2. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente. (STF, ADI 3931/DF, Ministra Relatora Carmen Lúcia).

Na área da Saúde, porém, essa distinção não tem praticidade e o Ministério da Saúde (BRASIL, 2001) assumiu como diretriz a Classificação de Schilling, na qual a relação das doenças com o trabalho pode ser classificada em três grupos, a saber:

GRUPO I: doenças em que o trabalho é causa necessária, tipificadas pelas doenças profissionais, *stricto sensu*, e pelas intoxicações agudas de origem ocupacional.

GRUPO II: doenças em que o trabalho pode ser um fator de risco, contributivo, mas não necessário, exemplificadas pelas doenças comuns, mais frequentes ou mais precoces em determinados grupos ocupacionais e para as quais o nexo causal é de natureza eminentemente epidemiológica. A hipertensão arterial e as neoplasias malignas (cânceres), em determinados grupos ocupacionais ou profissões, constituem exemplo típico.

GRUPO III: doenças em que o trabalho é provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida ou preexistente, ou seja, concausa, tipificadas pelas doenças alérgicas de pele e respiratórias e pelos distúrbios mentais, em determinados grupos ocupacionais ou profissões. (BRASIL, 2001, p. 28)

Classicamente, os fatores de risco para a saúde e segurança dos trabalhadores, presentes ou relacionados ao trabalho, podem ser classificados em cinco grandes grupos:

FÍSICOS: ruído, vibração, radiação ionizante e não-ionizante, temperaturas extremas (frio e calor), pressão atmosférica anormal, entre outros;

QUÍMICOS: agentes e substâncias químicas, sob a forma líquida, gasosa ou de partículas e poeiras minerais e vegetais, comuns nos processos de trabalho (ver a coluna de agentes etiológicos ou fatores de risco na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho);

BIOLÓGICOS: vírus, bactérias, parasitas, geralmente associados ao trabalho em hospitais, laboratórios e na agricultura e pecuária (ver a coluna de agentes etiológicos ou fatores de risco na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho);

ERGONÔMICOS E PSICOSSOCIAIS: decorrem da organização e gestão do trabalho, como, por exemplo: da utilização de equipamentos, máquinas e mobiliário inadequados, levando a posturas e posições incorretas; locais adaptados com más

condições de iluminação, ventilação e de conforto para os trabalhadores; trabalho em turnos e noturno; monotonia ou ritmo de trabalho excessivo, exigências de produtividade, relações de trabalho autoritárias, falhas no treinamento e supervisão dos trabalhadores, entre outros;

MECÂNICOS E DE ACIDENTES: ligados à proteção das máquinas, arranjo físico, ordem e limpeza do ambiente de trabalho, sinalização, rotulagem de produtos e outros que podem levar a acidentes do trabalho. (BRASIL, 2001, p. 28).

Observa-se, portanto, a complexidade do estabelecimento do nexo causal com o trabalho. Todavia, há regulamentação e instrumentos aptos para esta fundamental constatação, haja vista os resultados benéficos que o nexo acarreta para a concretização de direitos sociais aos trabalhadores e a toda a sociedade.

Um dos maiores problemas atuais continua sendo a busca pelo reconhecimento da relação doença-trabalho e o limbo previdenciário ao qual milhares de trabalhadores são submetidos diariamente.

O problema dessa questão é que, na ausência de reconhecimento do nexo causal pela Previdência Social, o trabalhador necessariamente deverá buscar o Poder Judiciário para obter seu direito. Entendendo de fato estar incapacitado, deverá voltar-se contra a Previdência Social, através de uma ação acidentária, cuja competência jurisdicional é a Justiça Estadual Comum, nos termos do Art. 109²⁴ da Constituição Federal. Entendendo estar apto ao trabalho, deverá voltar-se contra seu empregador para postular sua reintegração no emprego e/ou indenização, através de ação trabalhista, cuja competência jurisdicional é a Justiça do Trabalho, nos termos do Art. 114²⁵ da Constituição Federal.

O agravamento da questão decorre do fato de que a decisão da perícia médica do INSS é uma decisão oficial, um ato administrativo cuja anulação depende de uma revisão judicial. Essa revisão delonga tempo, pois o procedimento processual é moroso. Raramente, mesmo com os instrumentos de tutela de urgência e evidência da legislação processual civil, obtém-se decisão para restabelecimento ou concessão de benefício previdenciário sem que ocorra o parecer do perito judicial.

²⁴ Constituição Federal de 1988: Art. 109. Aos juízes federais compete processar e julgar: I - as causas em que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal forem interessadas na condição de autoras, rés, assistentes ou oponentes, exceto as de falência, as de acidentes de trabalho e as sujeitas à Justiça Eleitoral e à Justiça do Trabalho.

²⁵ Constituição Federal de 1988: Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

Esse cenário de dificuldades decorrentes do próprio sistema legal, muitas vezes agrava o quadro de saúde do trabalhador, especialmente no que se refere à saúde mental.

O reconhecimento do papel do trabalho na determinação e evolução do processo saúde-doença dos trabalhadores tem implicações éticas, técnicas e legais. Portanto, torna-se fundamental compreender a origem e a relação do adoecimento com o trabalho.

Considerando os fundamentos jurídicos para análise do nexo causal, tanto para escopo indenizatório, como para fins de concessão de benefícios pela Previdência Social, cabe refletir sobre os procedimentos adotados nas perícias médicas para tal finalidade.

3.5.6 A perícia médica para constatação de nexo causal entre o adoecimento mental e o trabalho

Para a caracterização da natureza acidentária visando a concessão de um benefício pela Previdência Social, de acordo com normas do INSS a perícia médica realizará uma análise técnica que deverá se basear na história clínica, ocupacional e no exame físico do segurado. Ademais, poderá o perito se utilizar de outros elementos como:

a) Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP/Análise de função; b) Atestados de Saúde Ocupacional – ASO; c) Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA; d) Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO; e) vínculos empregatícios anteriores; f) exames complementares; g) atestado médico; h) dados epidemiológicos; i) literatura atualizada; j) depoimento e experiência dos trabalhadores; k) vistoria no local de trabalho; l) conhecimentos e práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde; e m) Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção Civil – PCMAT. (BRASIL, 2016, p. 17)

Especificamente em relação às perícias em psiquiatria, o Manual de Procedimentos em Benefícios por Incapacidade do INSS (2010) estabelece as seguintes diretrizes de apoio à decisão do médico-perito:

Para a avaliação de transtornos mentais, deve-se sempre considerar sua gênese biopsicossocial. Há que se considerar 2 eixos de observação: o longitudinal (que

corresponde à linha da vida, com início desde o período pré-natal até o momento presente) e o transversal (que corresponde ao exame do estado mental na ocasião da avaliação). Existe o predomínio de elementos abstratos para a análise das funções psíquicas. Há ausência de exames complementares comprobatórios na maioria dos casos. Pode haver, na avaliação, a presença de julgamento de valores e preconceitos com relação a um possível portador de transtorno mental. Há dificuldades na entrevista, quanto à colaboração para o fornecimento de informações e na credibilidade da descrição sintomática. Há maior rejeição por parte da população em questão, por ser mais sujeita às dificuldades do mercado de trabalho, o que leva a risco de desemprego e danos socioeconômicos. Há dificuldade na validação dos informes técnicos fornecidos por profissionais diversos, trazidos para a perícia. A avaliação, visto as características já citadas, exige atenção diferenciada por parte do perito. (BRASIL, 2010, p. 17).

Tema de relevância para o enquadramento do nexo causal é o conceito de incapacidade. Para o INSS incapacidade para o trabalho

é a impossibilidade de desempenho das funções específicas de uma atividade, função ou ocupação habitualmente exercida pelo segurado, em consequência de alterações morfofisiológicas provocadas por doença ou acidente. Deverá estar implicitamente incluído no conceito de incapacidade, desde que palpável e indiscutível no caso concreto, o risco para si ou para terceiros, ou o agravamento da patologia sob análise, que a permanência em atividade possa acarretar. (BRASIL, 2018, p. 26)

O conceito de incapacidade deve ser analisado quanto ao grau, à duração e à profissão desempenhada. Quanto ao grau, a incapacidade laborativa pode ser:

I - parcial: limita o desempenho das atribuições do cargo, sem risco de morte ou de agravamento, embora não permita atingir a meta de rendimento alcançada em condições normais; ou
II - total: gera impossibilidade de desempenhar as atribuições do cargo, função ou emprego (BRASIL, 2018, p.26).

Quanto à duração, a incapacidade laborativa pode ser:

I - temporária: para a qual se pode esperar recuperação dentro de prazo previsível; ou
II - indefinida: é aquela insuscetível de alteração em prazo previsível com os recursos da terapêutica e reabilitação disponíveis à época (BRASIL, 2018, p. 26).

Quanto à profissão, a incapacidade laborativa pode ser:

I - uniprofissional: aquela que alcança apenas uma atividade, função ou ocupação específica;
II - multiprofissional: aquela que abrange diversas atividades, funções ou ocupações profissionais; ou

III - omniprofissional: aquela que implica na impossibilidade do desempenho de toda e qualquer atividade função ou ocupação laborativa, sendo conceito essencialmente teórico, salvo quando em caráter transitório (BRASIL, 2018, p. 26).

Em relação à invalidez, esta pode ser conceituada como “uma incapacidade laborativa total, permanente ou com prazo indefinido, omniprofissional/multiprofissional e insuscetível de recuperação ou reabilitação profissional, em consequência de doença ou acidente” (BRASIL, p. 2018, p. 27). Para indicação de aposentadoria por invalidez, o perito médico do INSS deverá considerar gravidade e irreversibilidade da doença/lesão, a impossibilidade de se determinar um prazo de recuperação, sua repercussão sobre a capacidade laborativa, bem como a insuscetibilidade à reabilitação profissional.

No laudo médico pericial previdenciário deve constar os seguintes elementos: identificação do requerente, forma de filiação, histórico previdenciário, anamnese (histórico ocupacional, queixa principal, história da doença atual, incluindo o registro de documentação médica apresentada e tratamento realizado/proposto, história patológica pregressa, história psicossocial e familiar), exame físico, diagnóstico (CID), considerações médico periciais, fixação das datas de início da doença e da incapacidade, verificação da isenção de carência, caracterização dos nexos técnicos previdenciários e conclusão médico pericial (BRASIL, 2018).

Em relação ao histórico ocupacional, o perito necessita:

investigar cuidadosamente o tipo de atividade, as condições em que é exercida, se em pé, se sentado, por quanto tempo, com qual grau de esforço físico e mental, atenção continuada, a mímica profissional (movimentos e gestos para realizar a atividade, etc.). As condições do ambiente em que o trabalho é exercido podem, também, fornecer subsídios importantes à avaliação. No caso de o segurado estar desempregado, essa situação também deverá ser mencionada, bem como seu histórico laboral anterior. (BRASIL, 2018, p. 33)

A queixa principal, ou seja, a causa relatava do afastamento do trabalho, como doença ou acidente, deve ser descrita com as próprias palavras/termos do requerente.

Sintomas ou doenças informados como sendo a causa do afastamento do trabalho devem ser caracterizados de forma minuciosa, quanto à localização, intensidade da dor, frequência e fatores de exacerbação ou atenuantes.

Situações pessoais, familiares e psicossociais devem ser considerados, como:

Situações que possam ter relação ou agravar a doença atual: condições da habitação (atual e anteriores), saneamento básico, acessibilidade, mobilidade urbana, grau de instrução, relacionamento interpessoal, vida familiar e social, situação econômica (salário, orçamento familiar, quantas pessoas trabalham e contribuem, responsabilidade do paciente, dificuldades e limitações) (BRASIL, 2018, p. 36).

Por derradeiro, há necessidade do exame físico para verificação se as queixas guardam relação com o motivo do afastamento e a atividade laborativa.

Na abordagem da área da Saúde, para a investigação das relações saúde-trabalho-doença, é imprescindível considerar o relato dos trabalhadores, tanto individual quanto coletivo. O principal instrumento para a investigação e, portanto, para o diagnóstico correto do dano para a saúde e da relação etiológica com o trabalho, é representado pela anamnese ocupacional.

A anamnese ocupacional faz parte da entrevista médica, que compreende a história clínica atual, a investigação sobre os diversos sistemas ou aparelhos, os antecedentes pessoais e familiares, a história ocupacional, hábitos e estilo de vida, o exame físico e a propedêutica complementar (BRASIL, 2001).

Para complementar a investigação, se faz necessário a exploração das condições de trabalho e dos fatores de risco para a saúde presentes no ambiente laboral, inclusive através de vistoria no local de trabalho. Essas informações poderão ser complementadas com documentos do empregador, como os registros de estudos e levantamentos ambientais, qualitativos ou quantitativos, contidos no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)²⁶, bem como os resultados de avaliações clínicas e laboratoriais realizadas para o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Também podem ser verificados registros de fiscalizações realizadas pelo poder público.

De acordo com o Manual de doenças relacionadas ao trabalho do Ministério da Saúde (BRASIL, 2001), como diretriz básica, a resposta positiva à maioria das questões

²⁶ PPRA e PCMSO são responsabilidade do empregador, conforme NR 9 e 7, respectivamente, da Portaria/MTb n.º 3.214/1978.

apresentadas a seguir auxilia no estabelecimento de relação etiológica ounexo causal entre doença e trabalho:

Natureza da exposição: o agente patogênico pode ser identificado pela história ocupacional e/ou pelas informações colhidas no local de trabalho e/ou de pessoas familiarizadas com o ambiente ou local de trabalho do trabalhador?

Especificidade da relação causal e a força da associação causal: o agente patogênico ou o fator de risco pode estar contribuindo significativamente entre os fatores causais da doença?

Tipo de relação causal com o trabalho: de acordo com a Classificação de Schilling, o trabalho é considerado causa necessária (Tipo I)? Fator de risco contributivo de doença de etiologia multicausal (Tipo II)? Fator desencadeante ou agravante de doença preexistente (Tipo III)? No caso de doenças relacionadas ao trabalho, do tipo II, as outras causas, não-ocupacionais, foram devidamente analisadas e hierarquicamente consideradas em relação às causas de natureza ocupacional?

Grau ou intensidade da exposição: é compatível com a produção da doença?

tempo de exposição: é suficiente para produzir a doença?

Tempo de latência: é suficiente para que a doença se instale e manifeste?

Registros anteriores: existem registros quanto ao estado anterior de saúde do trabalhador? Em caso positivo, esses contribuem para o estabelecimento da relação causal entre o estado atual e o trabalho?

Evidências epidemiológicas: existem evidências epidemiológicas que reforçam a hipótese de relação causal entre a doença e o trabalho presente ou pregresso do trabalhador? (BRASIL, 2001, p. 28)

Entretanto, na grande maioria dos casos, o médico ou o profissional de saúde que atende ao trabalhador tem muita dificuldade para conseguir as informações necessárias para completar o diagnóstico com estabelecimento de nexos, porque o empregador não cumpre a legislação ou as informações não existem, perderam-se ou não são confiáveis.

Entre as principais dificuldades para o estabelecimento do nexos ou da relação trabalho-doença estão:

Ausência ou imprecisão na identificação de fatores de risco e/ou situações a que o trabalhador está ou esteve exposto, potencialmente lesivas para sua saúde;
ausência ou imprecisão na caracterização do potencial de risco da exposição;
conhecimento insuficiente quanto aos efeitos para a saúde associados com a exposição em questão;
desconhecimento ou não-valorização de aspectos da história de exposição e da clínica, já descritos como associados ou sugestivos de doença ocupacional ou relacionada ao trabalho;
necessidade de métodos propedêuticos e abordagens por equipes multiprofissionais, nem sempre disponíveis nos serviços de saúde. (BRASIL, 2001, p. 33)

É importante lembrar que, apesar da importância da abordagem multiprofissional para a atenção à saúde do trabalhador, o estabelecimento da relação causal ou nexos técnico entre a doença e o trabalho é de responsabilidade do médico, que deverá estar capacitado para fazê-lo. Essa atribuição está disciplinada na Resolução/CFM n.º 2.183/2018.

De acordo com o artigo 2.º dessa Resolução, para o estabelecimento da relação (nexo) causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e exames complementares, quando necessário, deve o médico considerar:

a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; estudo do local de trabalho; estudo da organização do trabalho; os dados epidemiológicos; a literatura atualizada; a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, de acidentes e outros; o depoimento e a experiência dos trabalhadores; os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área de saúde.

O parágrafo único do mencionado artigo é expresso em vedar que o médico assistente determine o nexo causal entre doença e trabalho sem observar o contido no dispositivo.

Ademais, a Resolução/CFM n.º 2.183/2018 sofreu severas críticas ao autorizar o médico do trabalho a utilizar de dados existentes no prontuário do trabalhador para contestar o nexo causal estabelecido pela perícia médica previdenciária. Assim, por decisão judicial (Ação Civil Pública. Nº 0000571-49.2019.5.10.0018), o Art. 9º da mencionada norma teve seu efeito suspenso.

Além da perícia médica previdenciária, realizada na esfera administrativa do órgão securitário, para fins de concessão de benefícios por incapacidade, temos a perícia médica realizada em juízo. Trata-se de meio de prova fundamental para a solução de litígios que envolvem a saúde dos trabalhadores.

Conforme já mencionado, a fundamentação das decisões judiciais baseia-se nas provas produzidas nos autos. Para as questões relacionadas ao adoecimento mental dos trabalhadores, a principal prova processual é a prova pericial, nos termos do art. 156 do Código de Processo Civil, pois o juiz não possui conhecimento técnico ou científico da área médica para auferir se houve impactos à saúde mental dos trabalhadores.

Ocorre que a prova pericial judicial, infelizmente, não tem sido realizada com a eficiência que exige. O judiciário não possui quadro de peritos, razão pela qual “terceiriza” a atividade para profissionais autônomos que são remunerados pelos atos praticados. Estes manifestam interesse em atuar como auxiliares da justiça e são remunerados pelas próprias

partes, de acordo com o resultado do pedido objeto da perícia, nos termos do Art. 790-B da CLT (BRASIL, 1943). Na hipótese da parte receber os benefícios da justiça gratuita, a remuneração do perito fica a cargo da União. A título de exemplo, o valor máximo dos honorários periciais para casos de justiça gratuita no âmbito da Justiça do Trabalho é de R\$ 1.000,00²⁷.

Interessante ressaltar que a legislação anterior estabelecia como competência privativa aos ocupantes do cargo de perito médico previdenciário a emissão de parecer conclusivo quanto à capacidade laboral. Agora, trata-se de atribuição exclusiva. Isto dificulta o acesso de trabalhadores a pareceres médicos pois muitos profissionais se recusam a se manifestar sobre a capacidade laborativa do paciente alegando impedimento legal.

O trabalho pericial está voltado essencialmente para uma análise diagnóstica, ou seja, para a verificação acerca da existência ou não de um transtorno mental no trabalhador, não havendo uma investigação aprofundada das condições de trabalho e da relação destas com a subjetividade do indivíduo. Tal constatação também foi observada por Ambrózio (2019).

Para Ambrózio (2019), a compreensão do vínculo entre o transtorno mental do trabalhador e as condições de trabalho demanda que o perito judicial averigue como se deu a relação entre a subjetividade do indivíduo e o contexto de trabalho. Caberia ao perito avaliar o limite subjetivo de cada trabalhador para as pressões sofridas no ambiente de trabalho, quais foram suas ações adaptativas e em que momento se operou a ruptura, instalando-se o adoecimento mental. Para isso, a formação em saúde mental e trabalho seria fundamental para que o perito adquirisse competências técnicas para melhor investigar como o modo operativo do trabalho afeta os processos subjetivos dos trabalhadores.

Estudos de Maria Maeno (2018) apontam para a fragilidade da prova pericial em processos trabalhistas:

Os laudos periciais foram elaborados, na sua quase totalidade por médicos, dentre os quais 56 (67,47%) médicos do trabalho, 13 (15,66%) médicos sem especificação de especialidade, 9 (10,84%) médicos com especialização em perícia ou legistas e 4 ortopedistas (4,82%). Um deles (1,21%) foi elaborado por fisioterapeuta. Do total de laudos, 25 (30,12%) não tinham quaisquer informações sobre o processo de adoecimento e apenas 23 (27,71%) contemplaram uma história clínica abrangente. Em 34(40,96%) não havia qualquer informação sobre as características da atividade de trabalho e em 30 (36,15%) havia a citação de alguns aspectos biomecânicos. Apenas 19 (22,89%) apresentaram uma análise da atividade de trabalho, incluindo

²⁷ Art. 21 da Resolução CSJT nº 247 de 25/10/2019.

aspectos biomecânicos e organizacionais. Nenhum laudo continha uma análise da incapacidade para o trabalho de forma ampla, sendo que em 50 laudos (60,24%), o perito considerou apenas o diagnóstico para se pronunciar sobre a incapacidade. Do total dos laudos, apenas 13 (15,66%) utilizaram o conceito de multicausalidade e 12 (14,46%) o de concausalidade. Dos 15 laudos com nexos causais presumidos pelo critério epidemiológico, descritos no caráter ocupacional na perícia, nenhum continha uma análise da atividade de trabalho, embora 9 deles tenham utilizado argumentos biomecânicos, 8 tenham utilizado o argumento de que se tratava de doença degenerativa e 3 de que o quadro era de fibromialgia não ocupacional. Foram discutidos conceitos de adoecimento ocupacional, nexos causais e incapacidade, além da relação de desigualdade, presenteísmo, individualização do adoecimento e culpabilização. Conclusão: A maioria dos laudos periciais peca pela falta de consistência conceitual, metodológica e argumentos fundamentados, deixando lacunas na área clínica, na análise da atividade de trabalho e na avaliação de incapacidade. (MAENO, 2018, p. 7)

Segundo a pesquisadora, a descrição do trabalho real foi constatada como grande ausência nos laudos periciais judiciais analisados em estudo realizado no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Notou-se nos laudos a ausência de qualquer consideração da reestruturação produtiva e seus impactos sobre a organização e gestão do trabalho, que regem o modo de trabalhar nas diferentes atividades econômicas, embora sejam determinantes da intensificação do trabalho, da diminuição do contingente de trabalhadores nas empresas, da estipulação de metas crescentes e aumento das atribuições a eles conferidas, processo facilitado pela disseminação da informatização e dos sistemas virtuais. Contribuem para a oscilação de produção e do aumento da carga de trabalho a sazonalidade, as exigências específicas de clientes da cadeia produtiva, o aumento da rigidez de procedimentos, as formas de gestão, que prima pela pressão explícita ou implícita para o aumento da produção, instituem o sistema de premiação por produtividade e o aumento da parcela flutuante dos vencimentos, impingem situações de constrangimentos, humilhações e assédio moral, a perseguição por certificações de qualidade, o trabalho à distância etc. Do ponto de vista genérico, faltaram algumas perguntas básicas por parte da maioria dos peritos sobre a atividade do trabalho: O que você faz? Como faz? Por que faz assim? Faz sempre assim? E se não fizer assim? (MAENO, 2018, p. 304)

Vejamos alguns aprimoramentos necessários para a efetividade da prestação jurisdicional pela Justiça do Trabalho.

3.5.7 Medidas de aprimoramento da Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho, através de seus dirigentes, tem consciência do papel fundamental que possui na concretização dos direitos sociais e da proteção jurídica da saúde dos trabalhadores brasileiros. Aos poucos, está abrindo os olhos para a problemática da submissão subjetiva no trabalho. Isso se constata pela eleição do tema “Transtornos Mentais

Relacionados ao Trabalho” como pauta para o biênio 2016/2017 do Programa Trabalho Seguro do TST²⁸, bem como do tema “Violência no trabalho: enfrentamento e superação para o biênio 2018/2019.

Dados do Conselho Nacional de Justiça publicados no anuário “Justiça em Números 2019 (CNJ, 2019), apontam que na Justiça do Trabalho, com 12% do total de processos ingressados, há uma concentração no assunto “verbas rescisórias de rescisão do contrato de trabalho”, o maior quantitativo de casos novos do Poder Judiciário. Este tema representa 9,03% do total de processo de todos os órgãos do poder judiciário, com números de 3.750.967 novas ações em 2019.

Em segundo lugar estão as demandas do assunto “Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização por Dano Moral”, com 1,11%, representando 461.823 novas ações em 2019 (CNJ, 2019, p. 204). Este tema demonstra como a Justiça do Trabalho tem sido acionada para solucionar conflitos envolvendo danos à personalidade dos trabalhadores, o que incluem os temas atinentes à saúde física e mental.

Importante ressaltar que o agrupamento da temática em torno do assunto responsabilidade civil e indenização por dano moral demonstra que, em verdade, ainda há uma associação para os operadores do direito entre saúde mental relacionada ao trabalho - SMRT e assédio moral.

Para Souza et al (2018) que estudou a percepção do adoecimento mental por Procuradores do Trabalho, membros do Ministério Público do Trabalho, há uma explicação para essa tendência em associar os casos de adoecimento mental com assédio moral.

²⁸ A Resolução nº 96 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, aprovada em sessão realizada em 24 março de 2012, institucionalizou, no âmbito da Justiça do Trabalho, o Programa Trabalho Seguro, estabelecendo 7 diretrizes fundamentais:

- I - políticas públicas: colaborar na implementação de políticas públicas de defesa do meio ambiente, da segurança e da saúde no trabalho e de assistência social as vítimas de acidentes de trabalho;
- II - diálogo social e institucional: incentivo ao diálogo com a sociedade e com instituições públicas e privadas, notadamente por meio de parcerias voltadas ao cumprimento dos objetivos do Programa;
- III - educação para a prevenção: desenvolvimento de ações educativas, pedagógicas e de capacitação profissional em todos os níveis de ensino, diretamente a estudantes, trabalhadores e empresários;
- IV - compartilhamento de dados e informações: incentivo ao compartilhamento e a divulgação de dados e informações sobre saúde e segurança no trabalho entre as instituições parceiras, prioritariamente por meio eletrônico;
- V - estudos e pesquisas: promoção de estudos e pesquisas sobre causas e consequências dos acidentes de trabalho no Brasil, e temas conexos, a fim de auxiliar no diagnóstico e no desenvolvimento de ações de prevenção e de redução dos custos sociais, previdenciários, trabalhistas e econômicos decorrentes;
- VI - efetividade normativa: adoção de ações e medidas necessárias ao efetivo cumprimento das normas internas e internacionais ratificadas pelo Brasil sobre saúde, segurança e meio ambiente de trabalho, assim como ao aperfeiçoamento da legislação vigente;
- VII - eficiência jurisdicional: incentivo à tramitação prioritária dos processos relativos a acidentes de trabalho e ao ajuizamento de ações regressivas nas hipóteses de culpa ou dolo do empregador.

uma hipótese para essa tendência de associar os casos de SMRT com o assédio moral pode estar relacionada ao fato deste último ter uma delimitação clara (frequência das ações, delimitação do assediador e do assediado etc.), possibilitando um parâmetro para o estabelecimento de “provas objetivas”, que atendem aos princípios positivistas do Direito. Já as situações de violência psicológica associadas à organização do trabalho e as suas consequências para a integridade mental dos trabalhadores são muito mais complexas e difíceis de delimitar; [...] Outro fator que pode influenciar o foco dos procuradores no conceito de “assédio moral” é sua proximidade semântica com a noção de “dano moral”, bastante utilizada no Direito. (SOUZA et al, 2018, p. 25)

Essa percepção equivocada e restritiva de associar o assédio moral com o adoecimento mental, como se fossem sinônimos, prejudica a atuação preventiva, tanto do MPT, quanto da Justiça do Trabalho, pois reduz a atuação ao aspecto monetário da indenização reparatória de danos já vivenciados por trabalhadores (SOUZA et al, 2018).

Observar-se, portanto, a necessidade de ampliação do tema para que a relevância da atuação da Justiça do Trabalho no Brasil como órgão de controle, de pacificação e de atuação ativa para a solução dos casos de adoecimento mental no trabalho se consolide.

Cumprе ressaltar, por fim, que o Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro do TST publicou em 2014 diretrizes²⁹ e propostas de enunciados³⁰ sobre periciais judiciais em acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Vejamos as principais considerações:

Art. 1º - Nas perícias em matéria de acidente do trabalho e doenças ocupacionais deverão ser nomeados peritos que atendam as normas legais e ético-profissionais para análise do objeto de prova, tais como médicos, psicólogos, fisioterapeutas, fonoaudiólogos, terapeutas ocupacionais, engenheiros, dentre outros, sem prejuízo da nomeação de mais de um profissional, ainda que não se trate de perícia complexa, nos moldes do art. 431-B do Código de Processo Civil.

Art. 2º - Deverão ser viabilizados, quando possível, cursos e outros meios de aperfeiçoamento para peritos, servidores e magistrados da Justiça do Trabalho.

Art. 3º – A nomeação de peritos em processos judiciais priorizará, sempre que possível, os profissionais que participem dos cursos e outros meios de aperfeiçoamento oferecidos pelos órgãos da Justiça do Trabalho ou entidade parceiras.

Art. 4º A fundamentação a ser utilizada pelo perito para avaliação do nexo causal e da incapacidade deverá pautar-se em critérios técnicos adequados, devendo levar em consideração, especialmente, em relação aos:

²⁹ <http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2015/08/diretrizes.pdf>, acesso em 21/02/2021.

³⁰ <http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2015/08/enunciados.pdf>., acesso em 21/02/2021

- a) acidentes típicos, a Instrução Normativa nº 88/2010 e o Guia de Análise – Acidentes de Trabalho, ambos do Ministério do Trabalho e Emprego;
- b) distúrbios osteomusculares, a Instrução Normativa nº 98/2003 do INSS e as normas regulamentadoras do MTE, notadamente a NR 17 e seu Manual de Aplicação;
- c) transtornos mentais, o Manual de Procedimento para Serviços de Saúde do Ministério da Saúde e a Enciclopédia da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Art. 5º O perito deverá mencionar no laudo pericial apresentado ao juízo se o agravo à saúde ou a incapacidade possuem natureza acidentária diante da constatação do nexó técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade econômica preponderante da empresa segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE e a entidade motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças – CID, com referências nos termos do art. 21-A da Lei 8.213/91, conforme a redação da Lei nº 11.430/06 e Decreto nº 6.042/07.

Parágrafo único - A perícia poderá deixar de considerar o nexó técnico epidemiológico quando dispuser de informações ou elementos circunstanciados e contemporâneos ao exercício da atividade que evidenciem a inexistência de nexó técnico entre o agravo à saúde e as condições de trabalho, tomando como referência os termos da Lei nº 11.430/06 e art. 6º da IN nº 31/2008 do INSS.

Art. 6º Em seu relatório, o perito apresentará conclusões técnicas pertinentes à sua investigação que possam subsidiar o Juiz, nos limites legais de sua atuação profissional, sem adentrar no mérito das decisões, que são exclusivas às atribuições dos magistrados.

Art. 7º A perícia judicial realizada nas ações indenizatórias ajuizadas perante a Justiça do Trabalho contemplará, para a avaliação do nexó causal entre os agravos à saúde e as condições de trabalho, além do exame clínico físico e mental e dos exames complementares, quando necessários:

- I - a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexó causal;
- II - o estudo do local de trabalho;
- III - o estudo da organização do trabalho;
- IV - os dados epidemiológicos;
- V - a literatura técnica específica atualizada;
- VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas à saúde;
- VII - a identificação dos riscos existentes no meio ambiente do trabalho;
- VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde;
- X - A capacitação dos trabalhadores ou outros aspectos de gestão de segurança e saúde do trabalho que influenciaram a ocorrência do evento.
- XI - relatar se havia medidas de prevenção que poderiam ter evitado a agressão e/ou lesão ao trabalhador, bem como as medidas de proteção que poderiam ter reduzido as suas consequências;

Parágrafo único. Havendo necessidade de realização de exames complementares, o perito poderá solicitá-los, nos termos do artigo 429 do Código de Processo Civil.

Art. 8º Para fins de investigação das causas dos acidentes de trabalho típicos e das doenças ocupacionais, devem ser analisados os fatores subjacentes e latentes, nos termos da Instrução Normativa nº 88/2010 e o Guia de Análise – Acidentes de Trabalho, ambos do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º - Entende-se como fatores imediatos as razões óbvias da ocorrência de um evento adverso, evidenciadas na proximidade das consequências;

§ 2º - Por fatores subjacentes compreendem-se razões sistêmicas ou organizacionais menos evidentes, porém necessárias para que ocorra um evento adverso;

§ 3º - Por fatores latentes, têm-se as condições iniciadoras que possibilitam o surgimento de todos os outros fatores relacionados ao evento adverso. Frequentemente são remotas no tempo e no que se refere à hierarquia dos envolvidos, quando consideradas em relação ao evento. Geralmente envolvem concepção, gestão, planejamento ou organização.

Art. 9º A omissão do perito em proceder à vistoria do local de trabalho, a avaliação e descrição da organização do trabalho, das incapacidades e funcionalidades, dentre outras matérias constantes das normas regulamentadoras e dos documentos técnicos aplicáveis, notadamente os termos da NR 17 e do seu Manual de Aplicação em se tratando de doenças osteomusculares, poderá acarretar a designação de segunda perícia, nos termos do art. 337 e seguintes do CPC.

Art. 10 - Durante a análise de acidentes, as informações prestadas pelas partes devem ser cotejadas com as demais circunstâncias que envolvem o evento, sempre que estiverem presentes, isolada ou conjuntamente, as seguintes situações:

I - ausência de testemunhas;

II - falta de preservação do local da ocorrência;

III - ocorrência em locais onde não existam postos de trabalho fixos, tais como estradas e áreas rurais;

IV - participação determinante de fatores socioambientais, tais como violência urbana ou fenômenos meteorológicos.

Art. 11 - Considera-se agravo à saúde: a lesão, a doença, o transtorno de saúde, o distúrbio, a disfunção ou a síndrome de evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, inclusive morte, independentemente do tempo de latência.

Art. 12 - Na avaliação da incapacidade poderão ser utilizados, de forma conjugada, a Classificação Internacional de Doenças (CID-10) e outros documentos nacionais ou internacionais de reconhecida idoneidade e qualificação técnico-científica para este fim, devendo o perito definir se a incapacidade é parcial ou total, permanente ou provisória.

Parágrafo Único - Se o perito constatar a presença de fator não ocupacional, deverá detalhar o grau e intensidade da contribuição desta para a incapacidade laboral.

Art. 13 Caso pertinente, o magistrado poderá enviar ofícios aos órgãos responsáveis pelo sistema legal de segurança e saúde do trabalhador, para que seja garantida, integralmente, a dignidade da pessoa, o que inclui a sua reabilitação física e profissional, bem como o reordenamento do ambiente do trabalho, de modo a eliminar os agentes agressivos e, quando isto se revelar inviável, a neutralizá-los, além de outras medidas. (BRASIL, 2014, p1)

Ademais, foram elaboradas as seguintes propostas de enunciados sobre perícias judiciais em acidente do trabalho e doenças ocupacionais, com enfoque especial para o adoecimento mental.

PERÍCIA EM ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS. VISTORIA NO LOCAL E NO POSTO DE TRABALHO. ANÁLISE DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO. I - Nas perícias para avaliação do nexo causal em acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, é necessária a vistoria no local e no posto de trabalho, a análise da organização do trabalho, a verificação dos dados epidemiológicos, os agentes de risco aos quais se encontram submetido o trabalhador, consoante estabelece a Resolução nº 1.488/1998 do Conselho Federal de Medicina e demais resoluções dos conselhos profissionais. II – Consideram-se

agentes de risco decorrentes da organização do trabalho, também, horas extras habituais, ritmo intenso, metas abusivas, trabalho penoso, pagamento por produtividade, trabalho noturno, trabalho em turno de revezamento, pressão psicológica, monotonia, dentre outros. III -A omissão do perito em vistoriar o local e o posto de trabalho atrai a aplicação do art. 437 do CPC, podendo ensejar a realização de segunda perícia, nos termos do art. 438 do CPC.

PATOLOGIA OCUPACIONAL. PERÍCIA. PROFISSIONAL COMPETENTE. NEXO CAUSAL E DIAGNÓSTICOS POR PROFISSIONAIS DA ÁREA DA SAÚDE. POSSIBILIDADE. I - A perícia deve ser realizada por profissional que detenha conhecimento técnico ou científico exigível ao caso concreto (art. 145, do CPC). II - Os diversos profissionais da área da saúde, tem competência para realizar distintos diagnósticos, cada um em sua esfera de atuação, bem como para estabelecer o nexo causal.

AÇÕES DE ACIDENTES DE TRABALHO. PROVA DOCUMENTAL. DETERMINAÇÃO DE APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS PELO EMPREGADOR, INSS/SUS E MTE. I - O órgão julgador poderá determinar sejam apresentados documentos pelo empregador, INSS/SUS e MTE, conforme especificidades do pedido e observado o anexo I, sendo admitida a inversão do ônus da prova, inclusive quanto aos encargos e despesas daí decorrentes. II - Os documentos a que se refere o Enunciado acima, serão juntados pelo empregador ou entidade depositária, conforme relação não exaustiva abaixo: pela empresa: I - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, previstos na NR-9 da Portaria n 3214/78 do MTE; II - Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho – LTCAT, previstos na NR-9 da Portaria n 3214/78 do MTE; III - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, nos termos da NR-7 da Portaria n. 3214/78, acompanhado dos respectivos relatórios; IV- Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP; V - exames médicos admissional, periódicos e demissional, de que tratam o art. 168 da CLT e a NR-7 da Portaria 3214/78; VI - cópia do Livro de Registro de Fiscalizações realizadas pelo MTE; VII - certificados de treinamento do autor da ação; VIII - AET – Análise Ergonômica do Trabalho (NR 17); IX - CAT; X - Prontuário médico (cópia integral); XI -Relação de afastamentos inferiores a 15 dias relativos aos últimos 5 anos; XII - Cartão de ponto e recibos de férias do período da contratualidade do autor da ação; XIII - Atas das CIPAS do período da contratualidade. Pelo INSS/SUS: I - FAP – Fator Acidentário de Prevenção referente à empresa; II - Códigos de afastamento referentes aos benefícios previdenciários concedidos ao autor; III - laudos periciais produzidos; IV - CATs expedidas nos últimos cinco anos; V - Cópia integral do procedimento administrativo de concessão de benefícios previdenciários. Pelo MTE: I - autos de infração dos últimos 5 anos II – GFIP (número de afastamentos da empresa)

PARÂMETROS PARA QUANTIFICAÇÃO DA PERDA DA CAPACIDADE LABORATIVA. CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE FUNCIONALIDADE, INCAPACIDADE E SAÚDE – CIF, ELABORADA PELA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. Decreto-Lei nº 352, de 23 de outubro de 2007, do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal. Direito Comparado. A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) e o Decreto-Lei nº 352, de 23 de outubro de 2007, do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal são plenamente compatíveis com os princípios norteadores do direito laboral.

CONCAUSALIDADE. MULTIPLICIDADE DE CAUSAS. I – o agravo à saúde que se origina de múltiplos fatores não deixa de ser enquadrado como patologia

ocupacional se o exercício da atividade laborativa houver contribuído, direta, mas não decisivamente, para a sua origem ou agravamento, nos termos do art. 21, I da Lei nº 8.213/91. II – A identificação de enfermidade de natureza não-ocupacional e/ou degenerativa não deve limitar a investigação do perito na busca pela existência de outros fatores concomitantes de natureza ocupacional que possam ter contribuído.

ACIDENTE DO TRABALHO. SUPERAÇÃO DO ATO INSEGURO. RECONHECIMENTO DA CONDIÇÃO INSEGURA DE TRABALHO. A análise da ocorrência de acidente laboral deve ter enfoque na multiplicidade de elementos próprios da condição de trabalho, relacionadas à exposição do trabalhador a riscos laborais, restando superada a visão tradicional do ato inseguro em face da alteração da NR 1 com a nova redação dada ao item 1.7, alínea "b", pela Portaria nº 84, de 04 de março de 2009, da Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE.

NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. IMPLICAÇÃO. LIMITES. I – O perito deverá relatar se o fato de o agravo à saúde ou a incapacidade possui natureza acidentária diante da constatação do Nexo Técnico Epidemiológico – NTEP entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa (CNAE) e a entidade motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças – CID, nos termos do art. 21-A da Lei nº 8.213/91 com a redação da Lei nº 11.430/06 e Decreto nº 6.042/07. II – A perícia poderá judicial negar a existência de nexo técnico epidemiológico quando dispuser de informações ou elementos circunstanciados e contemporâneos ao exercício da atividade que evidenciem a inexistência do nexo técnico entre o agravo à saúde e as condições de trabalho, nos termos da Lei nº 11.430/06 e art. 6º da IN nº 31/2008 do INSS, consignando a devida motivação técnica adequada para a não aplicação do NTEP. III – A fundamentação a ser utilizada pelo perito para avaliação do nexo causal e da incapacidade deverá pautar-se em critérios técnicos adequados, notadamente a IN nº 98/2008.

PERÍCIA. SAÚDE MENTAL. ANÁLISE DO CONTEXTO SÓCIO-ECONÔMICO-FAMILIAR. I -Considerando que a definição de saúde pela Organização Mundial de Saúde envolve o completo bem-estar físico, mental e social, inclusive, nos caso específico da saúde mental, o art. 2º, caput, e, parágrafo único, inciso II, da Lei n. 10.216/2001, estabelece que nos atendimentos atinentes à saúde mental deve-se englobar o plexo sócio-econômico-familiar como forma de garantir o tratamento com humanidade e respeito dignidade do paciente, deve o expert, quando da realização de perícia judicial envolvendo adoecimento mental, realizar ampla investigação do periciado, inclusive considerando o contexto de inserção na família, no trabalho e na comunidade, considerados os riscos referentes à organização do trabalho previsto na NR 17.6.2. II – Em razão das peculiaridades que envolvem a perícia judicial referente ao adoecimento mental, especialmente no que se refere a análise percutiente do contexto sócio-econômico-familiar na qual está inserido o periciado, torna-se legítimo o requerimento pelo senhor perito de ampliação do prazo concedido para elaboração do Laudo Pericial, ficando a critério do magistrado, dentro da análise do caso concreto, fixação de prazo que harmonize a efetividade da produção probatória e o princípio constitucional da razoável duração do processo (art. 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal). (BRASIL, 2014, p1.)

Observa-se que há uma preocupação do Judiciário Trabalhista com a temática da saúde mental dos trabalhadores. Ante a complexidade do estabelecimento do nexo causal e o

crescente número de demandas que envolvem indenizações decorrentes deste tema, é fundamental o respeito às diretrizes e enunciados supracitados, de tal forma que o magistrado possa decidir com fundamentos suficientes para aplicação do melhor direito às partes.

No tocante às perícias em saúde mental, a análise do contexto sócio econômico familiar, a efetiva fundamentação das implicações do nexo técnico epidemiológico e a compreensão da patologia como ocupacional ainda que decorrente de concausalidade e de múltiplas causas são fatores que corroboram para uma melhor análise dos pedidos fundados nesta temática.

Outros enunciados do Comitê Gestor do Programa Trabalho Seguro (BRASIL, 2014) enaltecem a importância de uma participação ativa dos magistrados, para que de forma colaborativa, possa informar aos órgãos responsáveis pelo sistema de saúde e segurança do trabalho e o MPT para que tomem medidas cabíveis, conforme suas competências.

PRINCÍPIO DA PARTICIPAÇÃO DO MAGISTRADO. ATUAÇÃO COLABORATIVA. Tendo em vista os termos do artigo 225 da Constituição Federal, que impõe ao Poder Público e à coletividade a defesa do meio ambiente e a sua preservação para as gerações presentes e futuras, assim como o caráter público do processo judicial, deve o magistrado trabalhista tomar todas as medidas necessárias para informar os órgãos administrativos participantes do sistema de saúde e segurança do trabalho e o Ministério Público de decisões judiciais proferidas envolvendo o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, para que estes órgãos possam tomar as medidas cabíveis conforme suas competências.

DANO COLETIVO. EFEITOS METAINDIVIDUAIS DAS LESÕES DERIVADAS DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS. AUDIÊNCIA PÚBLICA. Havendo reiteração de demandas judiciais que evidenciem a inadequação do meio ambiente do trabalho, nele também entendido a organização do trabalho, com potencialidade de dano coletiva, o órgão julgador poderá analisar a conveniência de realização de audiência pública, com participação do Ministério Público do Trabalho.

RESTABELECIMENTO DA SAÚDE, REABILITAÇÃO PROFISSIONAL E READEQUAÇÃO DO AMBIENTE LABORAL. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS AO SUS, AO INSS E AO MTE. O magistrado deverá enviar ofícios aos órgãos responsáveis pelo sistema legal de segurança e saúde do trabalhador, para que seja garantida, integralmente, a dignidade da pessoa, o que inclui a sua reabilitação à saúde e profissional, bem como a reordenação do ambiente do trabalho, de modo a eliminar os agentes agressivos e, quando isto se revelar inviável, a neutralizá-los, além de outras medidas.

A participação do Judiciário, em demandas dessa complexidade, não deveria se pautar em meras informações aos órgãos responsáveis, para que estes possam tomar as providências cabíveis. O Judiciário trabalhista possui importante papel também como agente de transformação social e pode contribuir para a redução e eliminação dos casos de adoecimento mental no trabalho.

Edilson Vitorelli (2020) apresenta relevante proposta de atuação ativa dos julgadores através do processo civil estrutural.

Para o autor, o processo foi pensado para solucionar conflitos pretéritos, entre sujeitos específicos, provendo a mais simples das soluções: transferir o patrimônio de um sujeito para outro. Se o conflito é pretérito, ele não pode ser desfeito. Logo, cabe ao juiz, um terceiro, estranho às partes, apreciar apenas as provas da sua ocorrência. Se o conflito vai ser resolvido por uma transferência patrimonial, não há preocupação em modificar o comportamento dos litigantes, nem de projetar, para o futuro, como será a relação entre eles. Tudo isso pertence ao futuro, a outro universo, que não é do processo (Vitorelli, 2020).

Infelizmente este cenário se repete diariamente nas lides trabalhistas. Inúmeras ações com causa de pedir idênticas formuladas por trabalhadores que laboram para o mesmo empregador. Raramente um único trabalhador realiza horas extraordinárias e não as recebe. Se tal prática ocorre no ambiente laboral, ocorre de forma coletiva, pois atinge um grupo de trabalhadores.

Atualmente, como o avanço da tecnologia de transportes e comunicação, o mundo se tornou global. Com a intensificação das relações sociais, das comunicações em tempo real, do mercado de consumo, das ameaças globais representadas por governos e por entidades privadas, é ilusório imaginar que o Poder Judiciário continue se ocupando apenas das proterbias controvérsias entre sujeitos particulares. Cada vez mais, as decisões judiciais moldarão as instituições sociais, públicas e privadas, as quais, por sua vez, moldam a vida do cidadão (VITORELLI, 2020). Assim, resolução individual de questões coletivas não solucionam o problema na origem. Atacam os sintomas, mas a causa permanece sem cura.

O estereótipo do juiz salomônico, cuja imagem é a de um velho sábio, que ouve ambas as partes e profere uma decisão que interessa apenas a elas, precisa ser superado.” Isso significa que o cidadão e o jurista devem reconceitualizar o que fazem os juizes, e também que os próprios juizes precisam compreender de outro modo suas atividades. Essa não é uma questão de ser progressista ou conservador. O Poder Judiciário vem sendo, cada vez mais, provocado para solucionar assuntos que tangem à estrutura da sociedade. Como ele não pode se omitir de decidir, a questão

passa a ser relativa à forma como os pedidos serão resolvidos. A rigor, não foi o judiciário que optou por intervir em controvérsias políticas, valorativas ou estruturais. Foi o aumento de normas, de tessituras cada vez mais abertas, combinadas com a garantia de acesso universal à jurisdição, que alterou o papel dos juízes. O Judiciário pode conceder ou negar esses pedidos, mas não pode, à semelhança de um avestruz, pretender que eles não existem. (VITORELLI, 2020, p. 20)

A realidade social, portanto, não se resolve com conflitos individuais contidos judicialmente. Se faz necessário que o processo seja utilizado para promover grandes alterações de estruturas sociais, públicas ou privadas, como ferramenta para a promoção de resultados sociais significativos (VITORELLI, 2020).

Todo processo trabalhista, em sua essência, é um litígio coletivo. Ainda que denunciado individualmente, relata fatos ocorridos em ambiente de trabalho onde, em regra, possuem outros sujeitos envolvidos. As determinações do empregador atingem uma coletividade de trabalhadores. Raramente em um grupo de operários, apenas um realizará hora extraordinária, terá limitação ao uso de sanitários ou não receberá adicionais legais. Raramente apenas um trabalhador sofrerá exigências de metas de produção e resultados. Deste modo, o litígio é coletivo, na medida em que atinge um grupo de pessoas.

Conceituando litígio coletivo e o diferenciando de litígios estruturais, Vitorelli (2020) afirma que litígios são conflitos relativos a interesses juridicamente relevantes. Litígio coletivo é o conflito de interesses que se instala envolvendo um grupo de pessoas, mais ou menos amplo, sendo que essas pessoas são tratadas pela parte contrária como um conjunto, sem que haja relevância significativa em qualquer de suas características estritamente pessoais. É isso que distingue os litígios coletivos dos individuais. No litígio coletivo um grupo de pessoas sofre lesão, enquanto sociedade, não havendo relevância na sua identificação pessoal.

Litígios coletivos de difusão local abarcam os litígios relativos ao direito do trabalho. Trabalhadores não compõem uma comunidade, mas têm um inegável posicionamento social comum em cada uma das categorias profissionais, que lhes atribui perspectiva social relativamente uniforme, da qual decorre certa identidade de reivindicações, e um peculiar modo de ver a relação laboral. Por essa razão, é possível que, se houver litígios quanto aos direitos trabalhistas, eles pertencem à sociedade de trabalhadores atingidos por sua lesão ou ameaça de lesão (VITORELLI, 2020).

Vitorelli (2020) alerta que conceitos de litígios coletivos não devem ser confundidos com aqueles do Código de Defesa do Consumidor para o procedimento das demandas de direitos coletivos, difusos e individuais homogêneos. Para o CDC, como para a Lei de Ação Civil pública, a diferença entre os institutos é relevante para fins de legitimidade ativa, bem como de efeitos da coisa julgada. A tramitação do feito, neste particular, não se altera, pois os procedimentos independem do direito material supostamente violado.

Já os litígios estruturais, são litígios coletivos decorrentes do modo como uma estrutura burocrática, usualmente de natureza pública, opera.

O funcionamento da estrutura é que causa, permite ou perpetua a violação que dá origem ao litígio coletivo. Assim, se a violação for apenas removida, o problema poderá ser resolvido de modo aparente, sem resultados empiricamente significativos ou momentaneamente, voltando a se repetir no futuro. É mais comum que os litígios estruturais envolvam estruturas públicas, porque estas afetam a vida de um número considerável de pessoas e seu funcionamento não pode ser simplesmente eliminado, como ocorre com uma estrutura privada, submetida à lógica de mercado. Estrutura, nesse conceito, pode ser uma instituição, um conjunto de instituições, uma política ou um programa público. Todavia, litígios estruturais podem visar a mudança de comportamento de estruturas privadas, tanto aquelas que prestam serviços públicos, ou de utilidade pública, como aquelas que possuem estruturas integralmente privadas, mas que são essenciais para a sociedade que as circundam, não podendo ser apenas eliminadas e substituídas por outras, segundo as regras do livre mercado. No século XXI, a vida das pessoas é talvez mais impactada por conglomerados empresariais do que pelo Estado. Não se pode imaginar que a tutela adequada contra os atos ilícitos dessas entidades possa se resumir a sanções pecuniárias ou imposições de reparações por condutas pretéritas. Em muitos casos, a reestruturação do comportamento futuro das empresas é mais importante para a sociedade do que a reparação pela conduta pretérita. (VITORELLI, 2020, p. 53)

O processo estrutural, segundo Vitorelli (2020) é um sub-ramo do processo coletivo. É um processo coletivo no qual se pretende, pela atuação jurisdicional, a reorganização de uma estrutura, pública ou privada, que causa, fomenta ou viabiliza a ocorrência de uma violação a direitos, pelo modo como funciona, originando um litígio estrutural. Essencialmente, o percurso do processo estrutural tem como fases de desenvolvimento:

1. A apreensão das características do litígio, em toda a sua complexidade e conflituosidade, permitindo que os diferentes grupos de interesses sejam ouvidos, em respeito ao caráter policêntrico do litígio.
2. A elaboração de um plano de alteração do funcionamento da estrutura, em um documento ou a partir de diversos acordos ou ordens judiciais, cujo objetivo é fazer com que ela deixe de se comportar da maneira reputada indesejável.
3. A implementação desse plano, de modo compulsório ou negociado;
4. A avaliação dos resultados da implementação, de forma a garantir o resultado social pretendido no início do processo, que é a correção da violação e a obtenção de condições que impeçam sua reiteração futura;

5. A reelaboração do plano, a partir dos resultados avaliados, no intuito de abordar aspectos inicialmente não percebidos, ou minorar efeitos colaterais imprevistos;
6. A implementação do plano revisto, que reinicia o ciclo, o qual se perpetua indefinidamente, até que o litígio seja solucionado, com a obtenção do resultado social desejado, que é a reorganização da estrutura. (VITORELLI, 2020, p. 81)

Esquemáticamente, a representação desse procedimento seria a seguinte:

“diagnóstico da situação da estrutura; elaboração do plano; implementação do plano; avaliação dos resultados do plano; revisão do plano e implementação do plano revisto”; Esse mecanismo de reestruturação institucional constitui o que os norte-americanos denominam *structural injunction*, uma ordem judicial que impõe não uma conduta isolada, a uma parte específica, mas um conjunto de medidas para ajustar comportamentos futuros, em vez de compensar erros pretéritos. O processo estrutural funciona mais como um meio de realocação de poder do que como mecanismo de imposição de um resultado específico, coercitivamente. Em vez de promover uma alteração isolada na estrutura, o processo se converte em um componente duradouro do processo de negociação política, que determina a forma e o conteúdo das políticas públicas. O juiz atua mais como um agente de negociação e de troca, não mediante decisão e imposição (VITORELLI, 2020, p. 81).

Se a judicialização é inevitável, a melhor forma de fazê-la, segundo Vitorelli (2020) é pela via estrutural.

A atuação do sistema de justiça pode alcançar resultados sociais significativos. É ingênuo imaginar que o Judiciário seja capaz de resolver problemas que estão imersos em complexas questões políticas e econômicas que os outros poderes não solucionaram. Mas também é inegável que, em algumas situações, os tribunais foram capazes de atuar na promoção de mudanças sociais significativas. (Vitorelli, 2020, p. 474)

A implantação de processos estruturais para solução de litígios estruturais, como os casos de adoecimento mental no trabalho decorrentes de condições de trabalho impostas pela organização patronal, poderia ser apontada como uma tentativa de transformação social, reduzindo as ocorrências, incluindo o Judiciário trabalhista como um ator social de relevo na solução deste conflito social. Ademais, seria uma importante estratégia que seguiria a recomendação da Convenção 190 da OIT para prevenção e eliminação das formas de violência e assédio no trabalho.

Neste sentido, é imperioso que se estabeleçam normas protetivas para os trabalhadores, haja vista o cenário de desigualdades e baixa remuneração existente no mercado de trabalho brasileiro. Ademais, sequer há regulamentação para a nova classe de trabalhadores da era digital.

Todavia, infelizmente o cenário caminha no sentido inverso, pois os trabalhadores em geral estão sendo afetados negativamente pelas reformas legislativas na área trabalhista, como se observa na análise da recente evolução do direito do trabalho no Brasil.

Deste modo, analisado o cenário atual e as perspectivas para o futuro do direito do trabalho, bem como as características gerais da Justiça do Trabalho e seu papel de guardião da legislação laboral, além da discussão travada sobre os meandres do nexos causal e da prova pericial, passamos a seguir a apresentar os caminhos metodológicos adotados para o desenvolvimento do presente estudo.

CAPÍTULO 4

MÉTODO

Para alcançar os objetivos propostos realizou-se um estudo de abordagem qualitativa, com adoção do procedimento documental.

A abordagem qualitativa de investigação mostrou-se adequada ao objetivo proposto considerando-se que, segundo Minayo (2014), um fenômeno pode ser melhor compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte, devendo ser analisado numa perspectiva integrada, para compreender a lógica interna de grupo, instituições e atores sociais quanto aos valores e representações culturais de sua história, as relações entre os indivíduos, as instituições e os movimentos sociais, bem como os processos históricos, sociais e de implementação de políticas públicas e sociais.

A pesquisa qualitativa é capaz de incorporar a questão do significado e da intencionalidade como inerentes aos atos, às relações e às estruturas sociais, sendo essas últimas tomadas tanto no seu advento quanto na sua transformação, como construções humanas significativas. “Trata-se de método que se aplica ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções e das opiniões, produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmo, sentem e pensam” (MINYAIO, 2014, p. 57).

Além disso, optou-se por proceder uma pesquisa documental como base de conhecimento e reflexão. Os dados da investigação são provenientes de documentos públicos extraídos do sítio do Tribunal Superior do Trabalho e estão disponíveis para consulta pública. Acreditamos que documentos oficiais podem representar um campo valioso para o acúmulo científico nas áreas jurídicas e da saúde. Optou-se por analisar documentos públicos oficiais, para garantir sua autenticidade, credibilidade, representatividade e significação (FLICK, 2009).

A pesquisa documental, segundo Vergara,

[...] é realizada em documentos conservados no interior de órgãos públicos e privados de qualquer natureza, ou com pessoas: registros, anais, regulamentos, circulares, ofícios, memorandos, balancetes, comunicações informais, filmes, microfilmes, fotografias, videoteipe, informações em disquete, diários, cartas pessoais e outros. (VERGARA, 2007, p. 48).

Para May (2002), esse tipo de pesquisa permite “fazer comparações entre as interpretações dos eventos feitas pelo observador e aquelas registradas nos documentos relacionados aos mesmos. Ao mesmo tempo essas fontes podem ser utilizadas por seu próprio mérito” (p. 205).

Como optou-se por analisar casos presentes em processos jurídicos, julgou-se ser adequado adotar a análise temática de conteúdo.

Assim, considerando que as narrativas constantes nas decisões analisadas eram provenientes de diferentes atores sociais, como partes, advogados, testemunhas, peritos e o próprio julgador, a análise propiciou compreender as relações e os contextos sociais envolvidos, bem como a perspectiva dos julgadores nas propostas presentes nas fundamentações para decidir.

4.1 Os dados da pesquisa

Quanto à fonte de pesquisa, os dados da investigação são provenientes de documentos públicos extraídos do sítio do Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão máximo e instância final do Poder Judiciário Trabalhista, competente para pacificar as decisões divergentes dos Tribunais Regionais de todo o país.

Em singela síntese, o procedimento de um processo trabalhista ocorre em três etapas, também conhecidas como instâncias do Poder Judiciário Trabalhista, órgão jurisdicional de âmbito federal. O processo inicia-se em uma Vara do Trabalho que deve corresponder, como regra, ao local de prestação de serviços do trabalhador. Após a decisão (sentença) proferida pelo Juiz da Vara do Trabalho, as partes que não se conformarem podem recorrer para a 2ª instância, que são os Tribunais Regionais do Trabalho. O recurso que autoriza o prosseguimento do processo para a 2ª instância denomina-se Recurso Ordinário. Da decisão proferida pela 2ª instância em sede de Recurso Ordinário, não se conformando as partes, poderão recorrer para a 3ª instância, que seria o Tribunal Superior do

Trabalho. O recurso que autoriza o prosseguimento do processo para a 3ª instância denomina-se Recurso de Revista. O Recurso de Revista é um recurso técnico, que necessariamente deve ser elaborado por um advogado, uma vez que somente é admitido se comprovar que a decisão do TRT violou expressamente a Constituição Federal, a Legislação Federal ou apresentar divergência com decisão proferida por outro TRT, entre outros requisitos legais.

Desse modo, o TST tem a função de pacificar o entendimento do Poder Judiciário Trabalhista e, por isso, analisa apenas processos que tratem de tema de relevância. Além disso, o TST não faz reanálise de fatos; apenas profere julgamento jurídico com base na análise do respeito à legislação vigente.

O Recurso de Revista, portanto, passa por dois juízos de admissibilidade, ou seja, passa por duas etapas em que se decide se o Recurso deve chegar ao TST e ser apreciado ou não.

Numa fase exploratória da pesquisa, como o Estado de São Paulo é o que concentra o maior número de ações trabalhistas, sendo o único estado brasileiro a possuir dois Tribunais, foram realizadas pesquisas no sítio do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, sediado em São Paulo/SP - segunda instância do Poder Judiciário Trabalhista, competente para julgar as ações no território da capital do estado de São Paulo/SP e cidades litorâneas, bem como no sítio do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – sediado em Campinas/SP, competente para julgar as ações trabalhistas no território do interior do estado de São Paulo/SP, nos municípios não abrangidos pelo Tribunal de São Paulo/SP.

Nessa fase, foi possível testar palavras de busca e tomar contato com os dados existentes nos documentos, bem como com o volume de dados. Posteriormente, tomou-se a decisão de restringir a investigação aos documentos do TST, com os quais seria possível uma melhor e mais ampla visão da problemática, sem prejuízo da compreensão da perspectiva do fenômeno pelos Tribunais Regionais, haja vista que o conteúdo do acórdão do TST apresenta em seu bojo as inúmeras passagens das decisões dos Tribunais Regionais.

A opção pelas bases de dados do TST justifica-se pela pertinência temática e pela relevância decisória, pois apresenta um panorama amplo de decisões de processos oriundos de todo o país, bem como é a instância final do Poder Judiciário Trabalhista.

Os dados processuais são públicos e de livre acesso eletrônico, decorrentes de ações trabalhistas ajuizadas em todo o território nacional.

Utilizou-se os seguintes parâmetros no sistema de busca de jurisprudência do sítio do TST: 1. Pesquisa livre de acórdãos; palavras chaves e descritores na ementa dos acórdãos; assuntos pesquisados (direito do trabalho, responsabilidade civil do empregador, responsabilidade de outras relações de trabalho, direito civil, responsabilidade civil).

Os termos de busca adotados foram: "episódios depressivos"; "outros transtornos ansiosos"; "transtorno depressivo recorrente"; "transtorno afetivo bipolar"; "transtornos mentais e comportamentais relativo ao uso de múltiplas drogas"; "reações ao stress grave e transtornos de adaptação"; "transtorno mental", "síndrome de Burnout", "depressão" e "art. 223-G da CLT"

Os termos adotados foram escolhidos pelo critério da conveniência, optando-se por termos gerais referentes à saúde mental (transtornos mentais, síndrome de Burnout, depressão), de possível impacto no julgamento decorrente de alterações da legislação trabalhista (Art. 223-G da CLT)³¹ e de principais agravos relacionados à saúde mental, utilizando-se o parâmetro de concessão de benefício previdenciário, conforme constante no Boletim Quadrimestral de Concessão de Benefícios Auxílio Doença³² por Adoecimento Mental publicado pela Previdência Social (Brasil, 2017).

O corte temporal da pesquisa sofreu alteração ao longo do estudo.

Inicialmente optou-se por limitar às decisões proferidas com data de publicação entre 01/01/2017 e 30/06/2017, considerando-se a atualidade, abordando as decisões mais

³¹ Artigo da CLT inserido na reforma trabalhista que estabelece critérios ao julgador para análise de danos extrapatrimoniais: Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - a natureza do bem jurídico tutelado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - a possibilidade de superação física ou psicológica; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - o grau de dolo ou culpa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VIII - a ocorrência de retratação espontânea; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

X - o perdão, tácito ou expresso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - o grau de publicidade da ofensa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

³² O benefício auxílio doença teve seu nome alterado para "auxílio por incapacidade temporária" pelo Decreto 10.410 de 30 de Junho de 2020 alterou o Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3048 e 06 de maio de 1999).

recentes na data da coleta de dados. Todavia, com a alteração da legislação trabalhista³³, que alterou profundamente a CLT, optou-se por incluir também decisões posteriores ao ano de 2017 até o ano de 2020, para atualidade de dados.

Assim, os dados de pesquisa referem-se a julgamentos com data de publicação no período de três anos, de 01/07/2017 a 30/06/2020.

Após a coleta de dados no sítio do TST com as palavras de busca foi realizada a seleção dos processos para análise, optando-se por delimitar a pesquisa apenas aos processos que foram conhecidos e providos pelo TST em relação a temas relacionados ao adoecimento mental.

Os processos chegam ao TST, conforme já mencionado, após a interposição de um recurso denominado “Recurso de Revista”. Ocorre que para que o TST conheça o recurso, ele deve preencher todos os requisitos legais do Artigo 896 e 896-A da CLT. A ausência de algum pressuposto recursal impede o conhecimento do recurso pelo TST.

Quando o recurso preenche todos os pressupostos legais ele é conhecido pelo TST. Ultrapassado o aspecto formal, o TST analisa o mérito do recurso, concedendo provimento ou não ao mesmo. Ou seja, o TST acolherá ou não as teses apresentadas pela parte recorrente.

Assim, dos 161 processos encontrados na busca, restaram 22 processos conhecidos e providos, os quais são objeto de análise da pesquisa.

³³ Lei ° 13.467/2017

Tabela 1: Quantidade de processos resultantes da seleção, por descritor e providos.

Descritores	Busca no Sítio	Providos
Episódios depressivos	7 (4,3%)	1 (14,2%)
Outros transtornos ansiosos	1 (0,6%)	0
Transtorno depressivo recorrente	7 (4,3%)	0
Transtorno afetivo bipolar	7 (4,3%)	3 (42,85%)
Transtornos mentais uso de múltiplas drogas	0	0
Reações ao stress grave e transtornos de adaptação	1 (0,62%)	0
Transtornos Mentais	7 (4,3%)	2 (28,5%)
Síndrome de Burnout	6 (3,7%)	1 (16,6%)
Depressão	113 (70,0%)	14 (12,38%)
Art. 223-G da CLT	12 (7,4%)	1 (4,5%)
Total	161 (100%)	22 (8,33%)

4.2 Procedimentos de tratamento dos dados

Realizada a busca com os descritores e delimitação do período de ocorrência, todos os acórdãos resultantes foram extraídos da base online do sítio do Tribunal e realizado o *download*, transformando os arquivos em formato PDF para consulta *offline*, para posteriormente formar banco de dados para análise, esse processo denominamos como Etapa 01.

O tratamento dos dados iniciou-se através da leitura dos Acórdãos, visando uma primeira classificação, denominada de Etapa 02. As categorias foram pré-definidas e os dados foram trabalhados em planilha do *Microsoft Excel*.

1. N° do processo no TST;
2. Turma e Ministro Relator do Julgamento;

3. Nome da parte recorrente e da parte recorrida;
4. Atividade econômica principal do empregador;
5. Cargo/ocupação/categoria profissional do trabalhador;
6. Transtorno Mental Relacionado ao Trabalho e CID-10 alegado pelo trabalhador;
7. Causa alegada (condições/situações de trabalho/fatores psicossociais alegados);
8. Laudo pericial (resultado quanto à incapacidade; nexos causal; acolhimento da conclusão pericial pelo Julgador);
9. Resultado final do processo em relação aos pedidos relacionados ao TMRT e valor das indenizações arbitradas.

Nesta etapa observou-se que algumas informações fundamentais para o objeto do estudo não constavam no acórdão expressamente, como o cargo ou função exercida pelo trabalhador, o transtorno mental relacionado ao trabalho alegado pelo obreiro e a classificação do transtorno na CID-10.

Desse modo, em relação aos acórdãos que não apresentavam estas informações, realizou-se pesquisa individual de cada um dos processos no Tribunal de sua origem, para obter acesso a outros documentos de acesso público, como Ata de Audiência, Laudo Pericial, Sentença e Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho.

Os acórdãos encontrados no TST foram classificados inicialmente pelo título dos recursos. Ao classificá-los, observamos tratar-se de recursos denominados “recurso de revista” e “agravo de instrumento em recurso de revista”. Não foram localizados recurso de “embargos à seção de dissídios individuais do TST”.

Importante ressaltar que, após a definição dos casos a serem analisados, procedeu-se pesquisa na base de dados do TST para constatação da ocorrência do trânsito em julgado³⁴ das decisões. Alguns casos julgados no ano de 2020 ainda não haviam transitado até

³⁴ Trânsito em julgado é uma expressão adotada para uma decisão (sentença ou acórdão) judicial da qual não caiba mais recurso, seja por já haver passado por todos os recursos possíveis, seja por término de prazo para recorrer.

a data de 30/06/2020.

Definidos os processos a serem analisados, na etapa seguinte (Etapa 3), procedeu-se à pesquisa do CNPJ de todas as empresas que figuravam como partes no processo através do sítio da Receita Federal do Brasil (consulta pública) para obtenção da atividade econômica das mesmas, já que esta informação não constava na maioria dos processos e seriam úteis para análise do nexo de causalidade com os adoecimentos alegados pelos trabalhadores.

Concluídas as etapas acima descritas, restaram definidos os processos a serem analisados, bem como uma pré-classificação dos mesmos para posterior etapa de análise.

A análise qualitativa dos dados seguiu a técnica de análise temática de conteúdo, (BLANCHET; GOTMAN, 1992; MINAYO, 2014). Nessa técnica a unidade de análise é o tema, conforme um recorte transversal entre o conjunto dos dados, provenientes de entrevistas ou documentos. O tema é um núcleo de sentido passível de recuperação em função do problema de estudo.

Para tanto, foi realizada a leitura de todo o material documental. Trata-se de uma leitura orientada que abrangeu o conjunto dos dados e permitiu o conhecimento do *corpus* e identificação dos temas, buscando uma coerência inter-documental. Posteriormente os temas foram colocados em relação, em um processo de comparação e reformulação, com os objetivos e problematização do objeto da investigação. A partir daí elaborou-se a organização dos núcleos temáticos.

Por fim, em cada núcleo temático a análise apresenta comparação das falas³⁵ dos trabalhadores e as apreensões pelo Poder Judiciário, relacionando-as no contexto social e histórico, bem como seus efeitos na saúde mental dos trabalhadores.

Os documentos analisados apresentaram conteúdos distintos, fato que apresentou algumas dificuldades para a classificação e análise do material. Em alguns documentos, há riqueza de detalhes fáticos. Em outros, há resumos ou sínteses do próprio julgador.

No contexto ético, a pesquisa desenvolveu-se respeitando as normas

³⁵Optou-se pela utilização do termo “fala” para referir-se ao conteúdo relativo aos registros de depoimentos ou aos textos de petições ou do julgador, existente nos documentos, que expressassem concepções e posicionamento dos mesmos.

estabelecidas pelo Conselho Nacional de Saúde (Resolução de 466/2012), envolvendo pesquisas com seres humanos. Todos os procedimentos de investigação foram iniciados após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina da UNESP, com parecer número 2.206.221.

CAPÍTULO 5 -

PANORAMA GERAL DOS CASOS

Como primeiro resultado da análise dos dados apresenta-se neste capítulo uma caracterização geral dos processos analisados em seu conjunto.

Inicialmente, apresenta-se um resumo de cada um dos 22 casos analisados, para melhor acompanhamento e compreensão do leitor. Ementa oficial dos processos, conforme publicada pelo TST, encontram-se em anexo.

Caso 1	<u>Processo</u>: nº ARR 470-05.2010.5.15.0045; 3ª Turma; julgamento em 26/09/2018; Ministro Relator Maurício Godinho Delgado. <u>Trabalhador</u>: Mulher; chapeadora. <u>Atividade Econômica do Empregador</u>: fabricação de aeronaves. <u>Transtorno mental referido no processo</u>: Transtorno depressivo recorrente (CID-10 F33.0). <u>Condições de trabalho alegadas</u>: Apelidos pejorativos, ofensas verbais, jornada excessiva e cobrança por metas e resultados. <u>Laudo pericial</u>: acolheu nexo causal, o qual restou mantido pelo TST. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental</u>: em primeira instância foi fixado o valor de R\$ 20.000,00. O TRT acolheu o recurso da empresa e reduziu para R\$ 10.000,00. O TST manteve a indenização em R\$ 10.000,00.
Caso 2	<u>Processo</u>: nº ARR 1691-19.2016.5.08.0009; 8ª turma; julgamento em 22/08/2018; Ministra Relatora Dora Maria da Costa. <u>Trabalhador</u>: Homem, gerente de vendas. <u>Atividade econômica do empregador</u>: agenciamento marítimo. <u>Transtorno mental referido no processo</u>: Transtorno misto ansioso e depressivo (CID-10: F41.2). <u>Condições de trabalho alegadas</u>: transferência para trabalho no exterior e abandono material, com ausência de envio de documentação, deixando o trabalhador irregular no país. <u>Laudo pericial</u>: acolheu nexo causal, o qual restou mantido pelo TST. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental</u>: em primeiro grau o pedido foi improcedente. O TRT acolheu o recurso do trabalhador e reformou a sentença para fixar em R\$ 200.000,00. O TST acolheu recurso da empresa e reduziu para R\$ 50.000,00
Caso 3	<u>Processo</u>: nº ARR 20675-67.2014.5.04.0030; 8ª turma; julgamento em 05/02/2020; Ministro Relator José Roberto Freire Pimenta. <u>Trabalhador</u>: Mulher, supervisora administrativa; <u>Atividade econômica do empregador</u>: condomínios prediais.

	<u>Transtorno mental referido no processo:</u> F31.0 Transtorno afetivo bipolar <u>Condições de trabalho alegadas:</u> ofensas verbais <u>Laudo pericial:</u> não acolheu nexo causal, o qual restou mantido pelo TST. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental:</u> pedido foi julgado improcedente em todas as instâncias.
Caso 4	<u>Processo:</u> nº ARR 107900-38.2009.5.20.0004; 4ª turma; julgamento em 13/03/2019. Min. Relator: Alexandre Luiz Ramos; <u>Trabalhador:</u> Mulher, serviços gerais; <u>Atividade econômica do empregador:</u> fabricação de papel; <u>Transtorno mental referido no processo:</u> F33.4 – Transtorno depressivo recorrente, atualmente em remissão <u>Condições de trabalho alegadas:</u> assédio sexual e pressões de encarregados por metas e resultados <u>Laudo pericial:</u> acolheu nexo causal, o qual restou mantido pelo TST. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental:</u> primeira instância fixou em R\$ 15.000,00. TRT majorou a condenação para R\$ 25.000,00, valor que foi mantido pelo TST.
Caso 5	<u>Processo:</u> nº 1001418-60.2016.5.02.0471; 3ª turma; Min. Relator Alexandre Agra Belmonte; julgamento em 14/08/2019. <u>Trabalhador:</u> Homem, vendedor. <u>Atividade econômica do empregador:</u> comércio varejista especializado em eletrodomésticos. <u>Transtorno mental referido no processo:</u> F43.1 – Estado de “stress” pós-traumático <u>Condições de trabalho alegadas:</u> acidente de trabalho ao ser vítima de assalto a mão armada, feito refém, com agressões físicas. <u>Laudo pericial:</u> acolheu nexo causal, porém não foi acolhido pelo TST. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental:</u> primeira instância fixou em R\$ 70.000,00 o valor da indenização. TRT acolheu o recurso da empresa e julgou improcedente o pedido. TST manteve a decisão do TRT.
Caso 6	<u>Processo:</u> nº RR 133-62.2015.5.02.0089, 2ª turma, julgamento em 12/06/2019. Min Relator: José Roberto Freire Pimenta. <u>Trabalhador:</u> Homem, vendedor. <u>Atividade econômica do empregador:</u> comércio atacadista de cerveja; <u>Transtorno mental referido no processo:</u> F32.0 – Episódio depressivo leve <u>Condições de trabalho alegadas:</u> acusação infundada de roubo de carga. <u>Laudo pericial:</u> acolheu nexo causal, o qual restou mantido pelo TST. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental:</u> primeira instância fixou em R\$ 20.000,00. TRT acolheu recurso da empresa e reduziu para R\$ 10.000,00. TST acolheu recurso do trabalhador e majorou novamente para R\$ 20.000,00
Caso 7	<u>Processo:</u> nº RR 220-43.2014.5.02.0481, 8ª turma, julgamento em 08/05/2019,

	Min. Relator: Dora Maria da Costa <u>Trabalhador</u>: Homem, carteiro. <u>Atividade econômica do empregador</u>: atividades do correio nacional. <u>Transtorno mental referido no processo</u>: F32.0 – Episódio depressivo leve <u>Condições de trabalho alegadas</u>: cobranças excessivas e vexatória por metas e resultados; <u>Laudo pericial</u>: acolheu nexos causal, o qual restou mantido pelo TST. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental</u>: primeira instância fixou em R\$ 11.646,25. TRT majorou para R\$ 47.000,00, porém TST acolheu recurso do empregador e reduziu para R\$ 11.646,25.
Caso 8	<u>Processo</u>: nº RR 455-58.2011.5.09.0242, 3ª turma, julgamento em 13/12/2017, Min. Relator: Alexandre Agra Belmonte <u>Trabalhador</u>: Mulher, recepcionista. <u>Atividade econômica do empregador</u>: comércio atacadista de produtos alimentícios em geral. <u>Transtorno mental referido no processo</u>: F31.0 – Transtorno afetivo bipolar <u>Condições de trabalho alegadas</u>: assédio sexual <u>Laudo pericial</u>: não acolheu nexos causal, porém TST desconsiderou o laudo e reconheceu. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental</u>: primeira instância fixou a indenização em R\$ 10.000,00. TRT reduziu para R\$ 5.000,00, porém TST majorou para R\$ 20.000,00.
Caso 9	<u>Processo</u>: nº RR 752-89.2013.5.04.0030, 5ª turma, julgamento em 22/08/2018, Min. Relator: Breno Medeiros <u>Trabalhador</u>: Homem, bancário. <u>Atividade econômica do empregador</u>: atividade financeira. <u>Transtorno mental referido no processo</u>: F33.0 - Transtorno depressivo recorrente <u>Condições de trabalho alegadas</u>: cobrança excessiva por metas e resultados <u>Laudo pericial</u>: não acolheu nexos causal, o que restou mantido pelo TST. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental</u>: primeira instância julgou improcedente o pedido. TRT acolheu recurso do trabalhador e reformou para condenar em R\$ 30.000,00. TST acolheu recurso do empregador e manteve a improcedência da primeira instância.
Caso 10	<u>Processo</u>: nº RR 943-93.2012.5.09.0010, 2ª turma, julgamento em 13/02/2019, Min. Relator: Maria Helena Mallmann <u>Trabalhador</u>: Homem, bancário. <u>Atividade econômica do empregador</u>: atividade financeira. <u>Transtorno mental referido no processo</u>: F32.0 – Episódio depressivo leve <u>Condições de trabalho alegadas</u>: cobranças excessivas por metas e resultados e limitação do uso de sanitários <u>Laudo pericial</u>: acolheu nexos causal, o qual restou mantido pelo TST.

	<u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental:</u> primeira instância fixou em R\$ 3.000,00. TRT reformou, julgando o pedido improcedente. TST reformou, majorando para R\$ 10.000,00.
Caso 11	<u>Processo:</u> nº RR 1050-33.2015.5.02.0203, 2ª turma, julgamento em 06/05/2020. <u>Min. Relator:</u> Maria Helena Mallann <u>Trabalhador:</u> Homem, bancário. <u>Atividade econômica do empregador:</u> atividade financeira. <u>Transtorno mental referido no processo:</u> Z73.0 – Esgotamento – problemas relacionados com a organização de seu modo de vida <u>Condições de trabalho alegadas:</u> cobrança excessiva por metas e resultados <u>Laudo pericial:</u> acolheu nexos causal, o qual restou mantido pelo TST. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental:</u> primeira e segunda instâncias julgaram o pedido improcedente. TST entendeu que havia nexos causal e portanto anulou a decisão do TRT, determinando o retorno dos autos para a segunda instância analisar o mérito do pedido.
Caso 12	<u>Processo:</u> nº RR 1093-41.2013.5.12.0015, 3ª turma, julgamento em 22/11/2017, Min. Relator: Maurício Godinho Delgado <u>Trabalhador:</u> Homem, pintor. <u>Atividade econômica do empregador:</u> fabricação de produtos de carne <u>Transtorno mental referido no processo:</u> F31.4, – Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo sem sintomas psicóticos <u>Condições de trabalho alegadas:</u> contato com substâncias voláteis <u>Laudo pericial:</u> acolheu nexos causal, o qual restou mantido pelo TST. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental:</u> primeira instância julgou pedido improcedente. TRT reformou, condenando em R\$ 15.000,00. TST reformou novamente, majorando para R\$ 30.000,00.
Caso 13	<u>Processo:</u> nº RR 1199-77.2013.5.04.0030, 4ª turma, julgamento em 22/11/2017, Min. Relator: Maria de Assis Calsing <u>Trabalhador e empregador:</u> Mulher, gerente de loja <u>Atividade econômica do empregador:</u> loja de departamentos ou magazines. <u>Transtorno mental referido no processo:</u> F31.0 Transtorno afetivo bipolar <u>Condições de trabalho alegadas:</u> cobrança excessiva de metas <u>Laudo pericial:</u> não acolheu nexos causal, conclusão que restou mantida pelo TST. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental:</u> primeira instância julgou o pedido improcedente. TRT reformou, condenando o empregador a indenizar em R\$ 10.000,00. O TST, ao apreciar recurso da empresa, novamente manteve a improcedência.
Caso 14	<u>Processo:</u> nº RR 1199-77.2013.5.04.0030, 3ª turma, julgamento em 26/09/2018, Min. Relator: Maurício Godinho Delgado

	<u>Trabalhador:</u> Mulher, recepcionista, <u>Atividade econômica do empregador:</u> comércio varejista de mercadorias em geral. <u>Transtorno mental referido no processo:</u> F32.0 Episódio depressivo leve <u>Condições de trabalho alegadas:</u> apelidos vexatórios e tratamento desrespeito e humilhante por parte dos superiores <u>Laudo pericial:</u> acolheu nexos causal, o qual restou mantido pelo TST. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental:</u> primeira instância fixou em R\$ 15.000,00. TRT reduziu o valor para R\$ 10.000,00 e TST manteve o valor fixado pelo TRT.
Caso 15	<u>Processo:</u> nº RR 10125-83.2015.5.03.0069, 5ª turma, julgamento em 26/09/2018, Min Relator: Breno Medeiros <u>Trabalhador:</u> Homem, técnico mecânico, <u>Atividade econômica do empregador:</u> extração de minério de ferro <u>Transtorno mental referido no processo:</u> F32.0 Episódio depressivo leve <u>Condições de trabalho alegadas:</u> dispensa discriminatória por depressão e psoríase <u>Laudo pericial:</u> não acolheu nexos causal, conclusão que restou mantida pelo TST. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental:</u> primeira e segunda instâncias fixaram o valor em R\$ 20.000,00. Porém, acolhendo recurso do empregador, TST julgou o pedido improcedente.
Caso 16	<u>Processo:</u> nº RR 37500-54.2012.5.17.0011, 6ª turma, julgamento em 11/04/2018, Min. Relator: Kátia Magalhães Arruda <u>Trabalhador:</u> Homem, vigilante, <u>Atividade econômica do empregador:</u> atividades de vigilância e segurança privada <u>Transtorno mental referido no processo:</u> F43.0 Reação aguda ao “stress” <u>Condições de trabalho alegadas:</u> dispensa discriminatória por doença <u>Laudo pericial:</u> acolheu nexos causal, o qual restou mantido pelo TST. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental:</u> primeira e segunda instâncias julgaram o pedido improcedente. TST entendeu que havia nexos causal e portanto anulou a decisão do TRT, determinando o retorno dos autos para a segunda instância analisar o mérito do pedido.
Caso 17	<u>Processo nº</u> RR 55700-87.2010.5.21.0005, 1ª turma, julgamento em 20/06/2018, Min. Relator: Waldir Oliveira da Costa <u>Trabalhador e empregador:</u> Homem, bancário, <u>Atividade econômica do empregador:</u> CNAE de atividade financeira. <u>Transtorno mental referido no processo:</u> F32.0 Episódio depressivo leve <u>Condições de trabalho alegadas:</u> retaliações, constrangimentos, humilhações e dispensa discriminatória por participar de ação coletiva com a entidade sindical. <u>Laudo pericial:</u> acolheu nexos causal, o qual restou mantido pelo TST. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental:</u> primeira instância fixou a condenação em R\$ 300.000,00. TRT fixou em R\$ 600.000,00, porém TST reduziu a condenação para

	R\$ 200.000,00.
Caso 18	<u>Processo</u>: nº RR 64200-78.2012.5.17.0011, 3ª turma, julgamento em 13/12/2017, Min. Relator: Alexandre Agra Belmonte <u>Trabalhador</u>: Homem, bancário, <u>Atividade econômica do empregador</u>: CNAE de atividade financeira. <u>Transtorno mental referido no processo</u>: F32.0 Episódio depressivo leve <u>Condições de trabalho alegadas</u>: cobrança abusiva por metas e resultados <u>Laudo pericial</u>: acolheu nexo causal, o qual restou mantido pelo TST. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental</u>: primeira instância fixou em R\$ 80.000,00. TRT manteve a condenação, porém o TST reduziu para R\$ 30.000,00.
Caso 19	<u>Processo</u>: nº RR 94100-23.2009.5.02.0301, 7ª turma, julgamento em 08/11/2017, Min Relator: Cláudio Brandão <u>Trabalhador</u>: Homem, vigilante, <u>Atividade econômica do empregador</u>: administração pública em geral. <u>Transtorno mental referido no processo</u>: F32.0 Episódio depressivo leve <u>Condições de trabalho alegadas</u>: sequelas após assalto em posto de trabalho, onde sofreu ameaças e agressões <u>Laudo pericial</u>: acolheu nexo causal, o qual restou mantido pelo TST. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental</u>: primeira e segunda instâncias julgaram o pedido improcedente. TST, ao analisar recurso do trabalhador, concedeu provimento e fixou o pedido em R\$ 130.000,00.
Caso 20	<u>Processo</u>: nº: RR 296300-17.2009.5.09.0659, 8ª turma, julgamento 22/08/2018, Min. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro <u>Trabalhador</u>: Mulher, auxiliar de serviços gerais, <u>Atividade econômica do empregador</u>: fabricação de chapas e embalagens de papelão ondulado. <u>Transtorno mental referido no processo</u>: F41.2 Transtorno misto ansioso e depressivo <u>Condições de trabalho alegadas</u>: sequelas psiquiátricas decorrentes de quadro doloroso de doença ocupacional <u>Laudo pericial</u>: acolheu nexo causal, o qual restou mantido pelo TST. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental</u>: primeira instância julgou o pedido improcedente. TRT reformou decisão e fixou em R\$ 30.000,00. TST acolheu recurso do empregador e reduziu condenação para R\$ 3.000,00.
Caso 21	<u>Processo</u>: nº: ARR 666-86.2011.5.18.0002, 2ª turma, julgamento em 27/09/2017, Min. Relator: Maria Helena Mallmann <u>Trabalhador</u>: Mulher, operadora de telemarketing, <u>Atividade econômica do empregador</u>: serviços de telefonia. <u>Transtorno mental referido no processo</u>: F41.2 Transtorno misto ansioso e depressivo

	<u>Condições de trabalho alegadas:</u> cobrança excessiva por metas e resultados <u>Laudo pericial:</u> acolheu nexo causal, o qual restou mantido pelo TST. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental:</u> primeira instância fixou em R\$ 25.000,00. TRT reformou decisão, julgando improcedente o pedido. TST, ao acolher recurso do trabalhador, restabeleceu a sentença e manteve os R\$ 25.000,00.
Caso 22	<u>Processo:</u> nº RR-1485-42.2010.5.09.0088, 3ª turma, Min. Relator Maurício Godinho Delgado, julgamento em 13/09/2017. <u>Trabalhador:</u> Homem, bancário, <u>Atividade econômica do empregador:</u> atividade financeira. <u>Transtorno mental referido no processo:</u> F33.2 Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos <u>Condições de trabalho alegadas:</u> cobrança excessiva por metas e resultados <u>Laudo pericial:</u> não acolheu nexo causal, porém o TST afastou a conclusão e reconheceu o nexo. <u>Resultado do processo em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes do adoecimento mental:</u> primeira instância fixou em R\$ 30.000,00. TRT reformou decisão e julgou improcedente o pedido. TST restabeleceu a sentença e majorou o valor da indenização para R\$ 50.000,00

5.1 Caracterização Geral dos Casos

O contexto em que os fatos são analisados é conflituoso. Trabalhadores verbalizam fatos almejando alcançar êxito nos pedidos que postulam em juízo. Em oposição, os empregadores buscam desqualificar os fatos alegados pelos trabalhadores, visando convencer os julgadores que a narrativa obreira não retrata a realidade dos fatos, mas que estão construídas com viés de interesse meramente financeiro, buscando vantagens supostamente indevidas.

Neste palco de retóricas encontram-se os julgadores, cuja missão seria reconstruir os fatos narrados pelas partes na busca da verdade real para fundamentar a decisão que aplicará o direito posto no caso concreto.

É importante ressaltar que os acórdãos são redigidos de forma similar, com narrativas fáticas e busca por provas que confirmem as alegações das partes. Há um fluxograma concatenado de análise que visa enquadrar os fatos narrados na norma jurídica. Como os pedidos analisados no estudo se limitam a indenização por danos morais, principal pleito dos trabalhadores relacionados ao adoecimento mental, os julgadores trilham a decisão

pela busca dos elementos que caracterizam o ato ilícito civil e o dever decorrente de reparação. Assim, buscam uma conduta do empregador ou preposto, seja ela ativa ou omissiva; a vontade deliberada de causar o dano (dolo) ou sua ocorrência por negligência, imprudência ou imperícia (culpa); um dano indenizável (adoecimento mental); e por fim, uma relação de causa e efeito entre a conduta do agente causador do dano e o dano suportado pelo trabalhador. Em alguns casos, como serão apresentados, o dano é presumido. Em outros, a análise da culpa também é presumida, por tratar-se de atividade de risco.

Vejamos as características gerais dos processos analisados.

Quanto aos órgãos julgadores, os dados da presente pesquisa reúnem decisões oriundas de todas as Turmas do Tribunal. Não foram localizados processos das Subseções de Dissídios Individuais. Quanto às espécies de recursos encontrados foram localizados os seguintes recursos: Agravo de Instrumento em Recurso de Revista e Recurso de Revista.

Vejamos a seguir o resultado em relação a cada Turma de Julgamento do TST, conforme apresentado na Tabela 2.

Tabela 2: Distribuição dos processos conforme resultado, por turma do TST

Turmas do TST	Quantidade de processos	Procedentes	Improcedentes	Anulados
Turma 1	1 (4,5%)	1 (100%)	0	0
Turma 2	5 (22,7%)	3 (60%)	1 (20%)	1 (20%)
Turma 3	7 (31,8%)	6 (85,7%)	1 (14,3%)	0
Turma 4	2 (9,0%)	1 (50%)	1 (50%)	0
Turma 5	2 (9,0%)	0	2 (100%)	0
Turma 6	1 (4,5%)	0	0	1 (100%)
Turma 7	1 (4,5%)	1 (100%)	0	0
Turma 8	3 (13,6%)	3 (100%)	0	0
Total	22 (100%)	15 (68,1%)	5 (22,7%)	2 (9,0%)

Dos vinte e dois processos analisados, quinze (68%) foram procedentes, cinco (22%) foram improcedentes e dois (10%) foram anulados em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes de adoecimento mental.

Além da classificação quanto aos órgãos julgadores e o resultado dos pedidos, importante ressaltar a análise dos sujeitos, das partes envolvidas nos processos.

A identificação dos cargos e funções exercidas pelos trabalhadores, bem como as atividades econômicas desenvolvidas pelos empregadores é dimensão fundamental para a análise dos adoecimentos mentais e sua relação com o trabalho. Foram constatados o maior número de ocorrências com os trabalhadores bancários, seguidos por vendedores, vigilantes, recepcionistas e gerentes de vendas. Chamou atenção que todos os bancários exerciam cargo de gerente (Tabela 3).

Tabela 3: Distribuição dos casos analisados, por cargo/função do trabalhador

Cargo/Função do trabalhador	Quantidade de casos
Gerente Bancário	6 (27,2%)
Vendedor	2 (9,0%)
Vigilante	2 (9,0%)
Gerente de vendas	2 (9,0%)
Recepcionista	2 (9,0%)
Auxiliar de serviços gerais	2 (9,0%)
Operador de Telemarketing	1 (4,5%)
Chapeadora industrial	1 (4,5%)
Carteiro	1 (4,5%)
Supervisor administrativo	1 (4,5%)
Técnico Mecânico	1 (4,5%)
Pintor	1 (4,5%)
TOTAL	22 (100%)

Observa-se que a categoria mais presentes entre os trabalhadores adoecidos são os bancários. O sofrimento desses profissionais é relatado na literatura, uma vez que a categoria tem sido alvo de mudanças decorrentes da reestruturação produtiva, em especial pela ampliação das ferramentas tecnológicas que ocasionam cada vez mais a redução dos postos de trabalho no setor (PERRONE, SANTOS e DIAS, 2018; CALVO, 2014; SOARES e VILLELA, 2012) e como resultado, sofrem e adoecem mentalmente (CERQUEIRA, 2012; PAPARELLI et al, 2019; e PAPARELLI, 2011).

Operadores de teleatendimento, professores, trabalhadores de saúde e metalúrgicos também são apontados na literatura científica como trabalhadores em destaque no tocante ao adoecimento mental. Trata-se de categorias que sofrem impactos diretos da reorganização produtiva do trabalho e da inovação tecnológica como relatam estudos de Ziliotto e Oliveira (2014); Bárbaro et al (2009) e Fernandes et al (2018).

Quanto à atividade econômica dos empregadores, a atividade financeira apresenta maior incidência, seguida pelas atividades comerciais, em atacado e varejo (Tabela 4).

Tabela 4: Distribuição dos casos analisados, por atividade econômica da empresa empregadora, conforme CNAE

Atividade econômica (conforme CNAE)	Quantidade de Casos
Atividades Financeiras	6 (27,2%)
Comércio Varejista e Atacadista	5 (22,7%)
Indústria (Fabricação de Aeronaves; papel e celulose; produtos de carne; chapas e embalagens de papelão)	4 (18,1%)
Serviços de Telefonia	1 (4,5%)
Atividades de agenciamento marítimo	1 (4,5%)
Condomínios prediais	1 (4,5%)
Atividades do correio nacional	1 (4,5%)
Extração de minério de ferro	1 (4,5%)
Atividades de vigilância e segurança privada	1 (4,5%)
Administração pública em geral	1 (4,5%)
TOTAL	22 (100%)

Os dados são compatíveis com os números apresentados no 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade (BRASIL, 2017). Segundo a publicação da Previdência Social, a classe CNAE ‘Administração Pública em Geral’ representa 18,05% dos benefícios concedidos para segurados empregados por transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho entre os anos de 2012 e 2016. Em segundo lugar estão os Banco Múltiplos, com carteira comercial, que representam 12,77% dos benefícios. Em terceiro lugar está o transporte rodoviário coletivo de passageiros, com 9,54% dos casos; também figuram entre os primeiros lugares: atendimento hospitalar (7,09%); atividades de correio (6,22%); comércio varejista (4,12%); vigilância e segurança privada (2,46%) e atividades de teleatendimento (2,46%).

Ademais, dados estatísticos do TST³⁶ apontam que as instituições financeiras figuram entre as principais litigantes do Judiciário trabalhista. Dados de outubro de 2020 apontam que, no ranking das dez principais partes que possuem processos no TST, quatro são instituições financeiras. Banco do Brasil S.A. está em 2º lugar, com 5.375 processos; Banco Bradesco S.A. em 3º, com 5.246 processos; Caixa Econômica Federal, em 6º com 4.362 processos; Itaú Unibanco S.A. em 8º lugar, com 3.571 processos e Banco Santander S.A. em 12º, com 2.685 processos.

Estes dados são retratados nos resultados da pesquisa, pois instituições financeiras, comércios varejistas e serviços de telefonia foram identificados como partes nos processos analisados e também possuem empresas no ranking das principais partes litigantes no TST.

A expressiva atuação das instituições financeiras como partes nos processos que chegam ao TST pode ser decorrente da postura litigiosa que mantêm nas demandas judiciais, recorrendo até as últimas instâncias do Judiciário nacional. Também pode-se supor que seja pela consciência dos trabalhadores sobre seus direitos, visto tratar-se de categoria profissional com sólida estrutura sindical e histórico de luta.

³⁶ <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/ranking-das-partes>, acesso em 20/11/2020.

Em relação ao TMRT alegado pelos trabalhadores, observa-se uma pluralidade de transtornos, sendo que os episódios depressivos são apresentados como a principal ocorrência de adoecimento relacionado ao trabalho (Tabela 5).

Tabela 5: Distribuição dos casos analisados, por Transtorno Mental Relacionado ao Trabalho alegado pelo trabalhador

TRMT alegado*	Quantidade de casos
Episódios depressivos (F32)	8 (36,3%)
Outros transtornos ansiosos (F41.0)	3 (13,6%)
Transtorno depressivo recorrente (F33.0)	4 (18,1%)
Transtorno afetivo bipolar (F31.0)	4 (18,1%)
Reações ao stress grave e transtornos de adaptação (F43)	2 (9,0%)
Síndrome de Burnout – Esgotamento Profissional (Z73.0)	1 (4,5%)
Total	22 (100%)

*denominação conforme CID 10 indicada nos casos.

As principais expressões clínicas da violência psicossocial no trabalho encontradas no presente estudo são corroboradas com a literatura sobre o tema a qual aponta o estresse pós-traumático, o esgotamento profissional (Burnout), quadros depressivos, alcoolismo e paranoia como principais transtornos mentais relacionados com o trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2011; FERNANDES et al, 2018; SILVA-JUNIOR e FISCHER, 2015).

Já em relação às situações de trabalho alegadas como precursoras do sofrimento e adoecimento mental, sobressaem as cobranças excessivas e realizadas de formas humilhantes, bem como as estratégias de redução de pausas. Cumpre ressaltar que algumas queixas são apresentadas nos casos pelos trabalhadores de forma cumulativa, como por exemplo, cobrança excessiva por metas e resultados, jornadas de trabalho excessiva e limitação ao uso de sanitários, bem como apelidos pejorativos. Optou-se por classificar de acordo com a relevância dos fatos reconhecidas pelo julgador ao fundamentar a decisão.

Tabela 6: Distribuição dos casos analisados por situações de trabalho alegadas como causa de adoecimento

Situações de trabalho	Quantidade de Casos
Cobrança excessiva por metas e resultados	6 (27,2%)
Dispensa discriminatória por doença	3 (13,6%)
Ofensas Vexatórias/ Apelidos pejorativos	3 (13,6%)
Jornadas de trabalho excessiva e limitação ao uso de sanitário	2 (9,0%)
Assédio sexual	2 (9,0%)
Agressões físicas e assaltos no local de trabalho	2 (9,0%)
Acidente do trabalho típico/doença ocupacional	1 (4,5%)
Manuseio de substâncias voláteis	1 (4,5%)
Acusação de furto	1 (4,5%)
Abandono material no exterior	1 (4,5%)
<i>TOTAL</i>	<i>22 (100%)</i>

Caracterizam-se como fatores psicossociais, expressos da seguinte forma: sobrecargas de trabalho - cobranças por metas e resultados; jornadas de trabalho excessiva; limitação ao uso de sanitários; conflitos interpessoais - ofensas verbais vexatórias; ameaças de demissão; dispensa discriminatória por doença. A maioria pode estar relacionada ao assédio moral no trabalho.

Esses resultados estão em sintonia com a literatura sobre o tema. Segundo a OIT (2011), os principais estressores psicossociais no trabalho podem ser classificados em sobrecarga quantitativa (pressão de tempo, cobrança excessiva e fluxo de trabalho repetitivo); subcarga qualitativa (falta de variação de estímulo, demandas sem criatividade ou resolução de problemas e poucas oportunidades de interação social); conflitos de função (ocupação de vários papéis simultaneamente); falta de controle sobre a própria situação (em relação ao ritmo de trabalho e aos métodos de trabalho, quando o trabalhador não tem influência, controle ou opinião); falta de apoio social (em casa ou do chefe ou colegas de trabalho).

Altas exigências, com cobranças excessivas e desproporcionais, que geram missões impossíveis como metas inatingíveis, atreladas ao baixo apoio social são apontadas na literatura como fatores psicossociais que geram sofrimento mental no trabalho (SILVA-JUNIOR e FISCHER, 2015; SELIGMANN-SILVA, 2011).

Ademais, o TST já firmou entendimento pacífico em sua jurisprudência quanto ao direito de reparação por dano moral por afronta ao princípio da dignidade da pessoa nas hipóteses de limitação ao uso de banheiros.

Dano moral. Princípio da dignidade humana. Limitação ao uso do banheiro. Empregada que labora na “linha de produção” de empresa de processamento de carnes e derivados. Ininterruptividade de atividade laboral. NR-36 da Portaria MTE nº 555/2013. A limitação ao uso do banheiro por determinação do empregador, ainda que a atividade laboral se dê nas denominadas “linhas de produção”, acarreta constrangimento e exposição a risco de lesão à saúde do empregado, ao comprometer-lhe o atendimento de necessidades fisiológicas impostergáveis. A simples sujeição do empregado à obtenção de autorização expressa da chefia, para uso do banheiro, em certas circunstâncias, em si mesma já constitui intolerável constrangimento e menoscabo à dignidade humana. Tal conduta do empregador viola o princípio da dignidade humana e assegura o direito à indenização por dano moral, com fundamento no artigo 5º, X, da Constituição Federal e no artigo 186 do código Civil. No caso, entendeu-se, em sintonia com a NR-36 da Portaria MTE nº 555/2013, que a ininterruptividade do labor da empregada em “linha de produção” de empresa de processamento de carnes e derivados, não autoriza a restrição do acesso ao toalete a apenas duas vezes ao longo da jornada de labor, dependendo as demais do controle e autorização expressa da chefia. Sob esse entendimento, a SBDI-1, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, vencido o Ministro Renato de Lacerda Paiva, deu-lhes provimento para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, que ora se fixa em R\$ 30.000,00. TST-E-RR-3524-55.2011.5.12.0003, SBDI-1, rel. Min. João Oreste Dalazen, 8.10.2015. (Informativo TST nº 120).

No mesmo sentido, há entendimento sedimentado na jurisprudência do TST que a atribuição de apelidos pejorativos fere a proteção à honra e à imagem do trabalhador, violando padrões aceitáveis de boa conduta nos ambientes de trabalho, o que gera o dever de indenização.

Dano moral. Configuração. Atribuição de apelidos pejorativos. Indenização. Devida. A utilização de apelidos pejorativos em ambiente profissional é prática a ser coibida, porque viola os padrões aceitáveis de urbanidade e boa-conduta que devem imperar no ambiente de trabalho e fere a proteção à honra e à imagem, conferida pelo art. 5º, X, da CF. Assim, na hipótese em que ficou consignado que o reclamante era chamado por seu superior hierárquico por apelido pejorativo como forma de humilhar e chamar atenção a algo que considerava errado mostra-se indubitável a ocorrência de ato ilícito a ensejar indenização por danos morais, os quais não exigem prova do dano efetivo, pois trata-se de lesão de ordem psíquica que prescinde de comprovação. Com esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pelo reclamado, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 1.500,00, reformando a decisão turmária que não vislumbrou ato ilícito capaz de ensejar a reparação por dano moral por entender que o uso do apelido, por si só, não atingiu a honra e a imagem do empregado, especialmente no contexto brasileiro, em que o uso de apelidos é prática comum. Ressalvou entendimento o Ministro Ives Gandra Martins Filho. TST-E-RR-1198000-97.2006.5.09.0015, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 13.11.2014. (Informativo TST nº 95).

Outro posicionamento consolidado do TST refere-se aos danos suportados pelos trabalhadores que laboravam em atividade bancária e são vítimas de assalto. Para a jurisprudência trata-se de uma atividade de risco, pois coloca o trabalhador em condições sujeitas a frequentes assaltos.

Dano moral. Indenização. Bancário. Assalto a instituição bancária. Responsabilidade objetiva. Atividade de risco. Art. 927, parágrafo único, do CC. A SBDI-I, em sua composição plena, confirmando decisão da Turma, entendeu devida a indenização por danos morais a empregado bancário que foi vítima de três assaltos na agência em que trabalhava. Na hipótese, restou configurada a responsabilidade objetiva do empregador, na forma do parágrafo único do art. 927 do CC, pois a atividade bancária, por envolver contato com expressivas quantias de dinheiro, está sujeita à ação frequente de assaltantes, sendo considerada, portanto, como atividade de risco a atrair a obrigação de indenizar os danos sofridos pelo trabalhador. Com esse entendimento, a Subseção, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos do reclamado, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Ives Gandra Martins Filho e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, que entendiam indevida a indenização por não enquadrarem como de risco a atividade exercida pelo reclamante. *TST-E-RR-94440-11.2007.5.19.0059, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 18.4.2013 (Informativos TST nº 43)*

Quanto ao tempo de afastamento, este variou entre 2 meses e 6 anos e quatro meses. Afastamentos de até 6 meses representam 5 casos (45% dos casos em que há informações sobre afastamento); acima de 6 meses até 4 anos representam 10% dos casos e acima de 4 anos representam 45% dos casos (Quadro 1).

Quadro 1: Tempo de afastamento e natureza de benefício previdenciário concedido

Caso	CNAE empregador	CID-10 TM do trabalhador	NTEP conforme Anexo do Dec 3.048/99	Nexo Causal Reconhecido nos casos	Benefício INSS*	Tempo de Afastamento
Caso 01	3041	F33.0	Não	Sim	S/ informação	
Caso 02	5232	F41.2	Não	Sim	S/ informação	
Caso 03	8112	F31.0	Não	Não	B31	3 meses
Caso 04	1710	F33.4	Não	Sim	S/ informação	
Caso 05	4753	F43.1	Sim	Não	S/ informação	
Caso 06	4635	F32.0	Não	Sim	S/ informação	
Caso 07	5310	F32.0	Sim	Sim	S/ informação	
Caso 08	4693	F31.0	Não	Sim	S/ informação	
Caso 09	6422	F33.0	Sim	Não	B91	4 anos
Caso 10	6422	F32.0	Sim	Sim	S/ informação	
Caso 11	6422	Z73.0	Não	Sim	B91	6 anos e 4 meses
Caso 12	1013	F31.4	Sim	Sim	B31	5 anos e 8 meses
Caso 13	4713	F31.0	Não	Não	B31	4 anos
Caso 14	4711	F32.0	Sim	Sim	B91	2 meses
Caso 15	0710	F32.0	Sim	Não	B31	4 meses
Caso 16	8011	F43.0	Sim	Sim	B91	2 meses
Caso 17	6422	F32.0	Sim	Sim	B91	S/ informação
Caso 18	6422	F32.0	Sim	Sim	S/ informação	
Caso 19	8411	F32.0	Sim	Sim	B91	4 anos
Caso 20	1733	F41.2	Não	Sim	B31	1 ano e 2 meses
Caso 21	6120	F41.2	Sim	Sim	B31	4 meses
Caso 22	6422	F33.2	Sim	Sim	s/ afastamento	aposentado

*B31 = auxílio doença ‘comum’; B91 = auxílio doença acidentário (conforme codificação do INSS)

As informações alcançadas nos casos não permitem uma conclusão quanto ao tempo médio de afastamento dos casos e os custos efetivos desse afastamento para a sociedade, em comparação com os dados do boletim da Previdência Social (BRASIL, 2017). Segundo os dados divulgados pela Previdência em 2017, em média a duração dos benefícios é de 166 (cento e sessenta e seis) dias para auxílio-doença previdenciário e 183 (cento e oitenta e três) dias para os acidentários (BRASIL, 2017).

Quanto à capacidade laborativa e ao nexo causal, observa-se que os peritos acolheram o nexo causal do adoecimento mental com o trabalho em 77% dos casos analisados (17 casos). Em 90% dos casos (20 casos) a sentença de primeira instância acompanhou a conclusão pericial e reconheceu o nexo causal. Em 7 casos o Tribunal Regional reformou a decisão de origem, alterando o enquadramento do nexo causal fixado pelo julgador. Já no TST, apenas em 4 casos houve alteração do enquadramento do nexo causal fixado pelo Tribunal Regional.

No Quadro 2 apresenta-se o reconhecimento ou não de nexo causal em cada caso.

Quadro 2: Casos analisados por reconhecimento do nexo causal nas fases processuais

Caso	Laudo Pericial	Sentença	Acórdão TRT	Acórdão TST
Caso 01	Sim	Sim	Não	Sim
Caso 02	Sim	Sim	Sim	Sim
Caso 03	Sim	Não	Não	Não
Caso 04	Sim	Sim	Sim	Sim
Caso 05	Sim	Sim	Não	Não
Caso 06	Sim	Sim	Sim	Sim
Caso 07	Sim	Sim	Sim	Sim
Caso 08	Não	Sim	Sim	Sim
Caso 09	Não	Não	Sim	Não
Caso 10	Sim	Sim	Sim	Sim
Caso 11	Sim	Sim	Não	Sim

Caso 12	Sim	Sim	Sim	Sim
Caso 13	Não	Não	Sim	Não
Caso 14	Sim	Sim	Sim	Sim
Caso 15	Não	Não	Não	Não
Caso 16	Sim	Sim	Sim	Sim
Caso 17	Sim	Sim	Sim	Sim
Caso 18	Sim	Sim	Sim	Sim
Caso 19	Sim	Sim	Sim	Sim
Caso 20	Sim	Não	Sim	Sim
Caso 21	Sim	Sim	Não	Sim
Caso 22	Não	Não	Sim	Sim

Em dez dos casos analisados houve divergência de entendimento quanto ao nexo causal entre as instâncias do Poder Judiciário, com reforma de decisão quanto ao tema. Em apenas três casos a conclusão do perito judicial não foi acolhida pela decisão final proferida pelo TST.

Observa-se que os peritos acolheram o nexo causal do adoecimento mental com o trabalho em 77% dos casos analisados. Em 90% dos casos a sentença de primeira instância acompanhou a conclusão pericial e reconheceu o nexo causal. Em apenas 31% dos casos o Tribunal Regional reformou a decisão de origem, alterando o enquadramento do nexo causal fixado pelo julgador. Já no TST, apenas em 18% dos casos houve alteração do enquadramento do nexo causal fixado pelo Tribunal Regional.

Observa-se, portanto, uma prevalência de decisões baseadas na prova pericial produzida nos autos, muito embora o julgador não esteja vinculado ao resultado do laudo, por previsão legal (artigo 479 do CPC).

O reconhecimento do nexo de causalidade é um grande problema a ser enfrentado no campo da Saúde do Trabalhador, o que muitas vezes leva o trabalhador a recorrer à Justiça para garantia de direitos, por exemplo os benefícios previdenciários e direitos a eles vinculados. Na ocorrência de doença relacionada ao trabalho, nasce o direito à estabilidade acidentária, garantia provisória de emprego, pelo prazo mínimo de doze meses, após a cessação do benefício auxílio-doença acidentário. Ademais, deve o empregador

recolher os depósitos de FGTS no período de afastamento.

O critério legal, portanto, para aquisição da estabilidade, é o afastamento por incapacidade e o gozo do benefício auxílio-doença acidentário. Assim, desde a constatação pelo médico do trabalhador, seja ele do âmbito público ou privado, passando pelas perícias para concessão de benefício por incapacidade no INSS, até as perícias judiciais, designadas em ações trabalhistas, é árdua a caminhada do trabalhador para obter o reconhecimento de que seu adoecimento tem origem no trabalho, situação que gera aumento de sofrimento. Esta constatação é relatada na literatura por Lima *et al* (2014) ao afirmar que trabalhadores verbalizam a sensação de humilhação em relação aos serviços do INSS e da empresa, durante os processos de encaminhamento dos benefícios, perícias, afastamentos e retornos às atividades laborativas.

Quanto aos direitos postulados, os pedidos relacionados ao adoecimento mental se concentraram em indenização por dano moral decorrente de doença ocupacional, indenização por assédio moral e reintegração no emprego por dispensa discriminatória. O principal pedido postulado pelos trabalhadores que adoecem mentalmente no trabalho é o direito à indenização por dano moral (também conhecido como extrapatrimonial) e por dano material. O objetivo é um ressarcimento, uma reparação, por danos à personalidade suportados no ambiente de trabalho.

Nenhum caso aponta existência de tutelas de prevenção, como pedidos que visassem eliminar ou impedir uma violência em curso. Ademais, não foi localizada ação coletiva ajuizada por entidade sindical ou pelo Ministério Público do Trabalho. Todas as ações encontradas são individuais, ajuizadas por trabalhadores.

Em que pese a jurisdição seja inerte e dependa de provocação das partes, estando limitada aos pedidos existentes no processo, a comunicação entre órgãos governamentais é fundamental para a concretização de direitos. É possível, portanto, a comunicação à Procuradoria da Previdência Social para análise de ação regressiva, nos termos do Art. 120 da Lei 8.213/91³⁷. Esta, inclusive, é a recomendação do Conselho da Justiça do Trabalho³⁸ aos

³⁷ Art. 120. A Previdência Social ajuizará ação regressiva contra os responsáveis nos casos de: I - negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva; II - violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

magistrados do trabalho para que enviem cópia de sentença e/ou acórdãos que reconheçam conduta culposa do empregador em acidente de trabalho, a fim de subsidiar eventual ajuizamento de ação regressiva pelo órgão previdenciário em relação aos valores pagos a título de benefícios acidentários.

Foram também analisados os valores arbitrados a título de indenização por dano extrapatrimonial (moral) em relação a cada situação de trabalho alegada pelo trabalhador como causa relacionada ao adoecimento mental (Quadro 3).

Art. 121. O pagamento de prestações pela Previdência Social em decorrência dos casos previstos nos incisos I e II do caput do art. 120 desta Lei não exclui a responsabilidade civil da empresa, no caso do inciso I, ou do responsável pela violência doméstica e familiar, no caso do inciso II.

³⁸ Recomendação Conjunta GP. CGJT, nº 2/2011

Quadro 3 - Situações de trabalho alegadas pelos trabalhadores como causa de adoecimento e valor das indenizações

Situações de trabalho (causa principal)	Caso	Valor das Indenizações por dano extrapatrimonial		
		Sentença	TRT	TST
Cobrança excessiva por metas e resultado	Caso 07	R\$ 11.646,25	R\$ 47.000,00	R\$ 11.646,25
	Caso 09	Improcedente	R\$ 30.000,00	Improcedente
	Caso 11	Improcedente	Improcedente	Anulou
	Caso 13	Improcedente	R\$ 10.000,00	Improcedente
	Caso 18	R\$ 80.000,00	R\$ 80.000,00	R\$ 30.000,00
	Caso 22	R\$ 30.000,00	Improcedente	R\$ 50.000,00
Limitação ao uso de sanitários	Caso 10	R\$ 3.000,00	Improcedente	R\$ 10.000,00
	Caso 21	R\$ 25.000,00	Improcedente	R\$ 25.000,00
Ofensas verbais vexatórias/apelidos pejorativos	Caso 01	R\$ 20.000,00	R\$ 10.000,00	R\$ 10.000,00
	Caso 03	Improcedente	Improcedente	Improcedente
	Caso 14	R\$ 15.000,00	R\$ 10.000,00	R\$ 10.000,00
Dispensa discriminatória por doença	Caso 15	R\$ 20.000,00	R\$ 20.000,00	Improcedente
	Caso 16	Improcedente	Improcedente	Anulou
	Caso 17	R\$ 300.000,00	R\$ 600.000,00	R\$ 200.000,00
Agressões físicas e assaltos no local de trabalho	Caso 05	R\$ 70.000,00	Improcedente	Improcedente
	Caso 19	Improcedente	Improcedente	R\$ 130.000,00
Assédio Sexual	Caso 04	R\$ 15.000,00	R\$ 25.000,00	R\$ 25.000,00
	Caso 08	R\$ 10.000,00	R\$ 5.000,00	R\$ 20.000,00
Acidente do trabalho típico/doença ocupacional	Caso 20	Improcedente	R\$ 30.000,00	R\$ 3.000,00
Manuseio de substâncias voláteis	Caso 12	Improcedente	R\$ 15.000,00	R\$ 30.000,00
Acusação de furto	Caso 06	R\$ 20.000,00	R\$ 10.000,00	R\$ 20.000,00
Abandono material no exterior	Caso 02	Improcedente	R\$ 200.000,00	R\$ 50.000,00

Não é possível extrair critérios objetivos ou padrões de julgamento nas decisões analisadas. Ainda que o pedido se refira a fatos similares, como assédio sexual, limitação ao uso de sanitário e cobranças excessivas por metas e resultados, os valores arbitrados variam de caso para caso, bem como em um mesmo caso julgadores das diferentes instâncias possuem entendimentos diversos, ora majorando, ora reduzido e ora excluindo as indenizações.

Outro ponto é o resultado alcançado pelas partes que figuram no processo. Os resultados apontam que os empregados figuraram isoladamente como recorrentes em 10 casos (45%) e os empregadores em oito casos (36%). Com recurso de ambas as partes foram localizados quatro casos (Quadro 4).

Quadro 4: Posição das partes na fase recursal no TST

Caso	Acórdão TRT	Acórdão TST	Recorrente
Caso 01	R\$ 10.000,00	R\$ 10.000,00	Ambos
Caso 02	R\$ 200.000,00	R\$ 50.000,00	Empregador
Caso 03	Improcedente	Improcedente	Empregado
Caso 04	R\$ 25.000,00	R\$ 25.000,00	Ambos
Caso 05	Improcedente	Improcedente	Empregado
Caso 06	R\$ 10.000,00	R\$ 20.000,00	Empregado
Caso 07	R\$ 47.000,00	R\$ 11.646,25	Empregador
Caso 08	R\$ 5.000,00	R\$ 20.000,00	Empregado
Caso 09	R\$ 30.000,00	Improcedente	Empregador
Caso 10	Improcedente	R\$ 10.000,00	Empregado
Caso 11	Improcedente	Anulou	Empregado
Caso 12	R\$ 15.000,00	R\$ 30.000,00	Empregado
Caso 13	R\$10.000,00	Improcedente	Empregador
Caso 14	R\$ 10.000,00	R\$ 10.000,00	Empregado
Caso 15	R\$ 20.000,00	Improcedente	Empregador
Caso 16	Improcedente	Anulou	Ambos
Caso 17	R\$ 600.000,00	R\$ 200.000,00	Empregador

Caso 18	R\$ 80.000,00	R\$ 30.000,00	Empregador
Caso 19	Improcedente	R\$ 130.000,00	Empregado
Caso 20	R\$ 30.000,00	R\$ 3.000,00	Empregador
Caso 21	Improcedente	R\$ 25.000,00	Ambos
Caso 22	Improcedente	R\$ 50.000,00	Empregado

Os trabalhadores alcançaram 70% de êxito nos recursos interpostos. Os empregadores alcançaram 100% de êxito nos recursos interpostos. Nos casos em que ambas as partes recorreram, em 50% dos casos a decisão do TRT foi mantida e em 50% dos casos o trabalhador logrou-se vitorioso.

Verificado o panorama geral dos processos e suas principais características observadas, vejamos de que maneira as condições de trabalho têm sido reconhecidas pelos julgadores como fatores que contribuem para o adoecimento mental, quais os critérios para o estabelecimento desta relação causal, bem como quais as respostas conferidas pelos julgadores para a sociedade brasileira, conforme análise qualitativa dos casos que será apresentada no capítulo a seguir.

CAPÍTULO 6

TRAJETÓRIAS DO SOFRIMENTO

Da análise dos dados emergiram três núcleos temáticos, quais sejam: *1) a meta é enlouquecer? quando as cobranças por resultados atingem a subjetividade obreira; 2) nexos causal: o trabalhador no 'fogo cruzado'; 3) quanto vale o adoecimento mental no trabalho?*

O primeiro núcleo enfoca os fatores determinantes para o adoecimento mental relatado pelos trabalhadores e sua percepção pelos julgadores.

No segundo apresenta-se a discussão sobre o reconhecimento do nexos causal do transtorno mental com o trabalho. Analisa-se os critérios adotados pelos julgadores para se estabelecer a relação de causalidade.

No terceiro núcleo abordam-se os critérios adotados pelos julgadores e os impactos das condenações na prevenção e reparação dos danos suportados pelos trabalhadores.

6.1 A meta é enlouquecer? Quando as cobranças por resultados atingem a subjetividade obreira.

A análise dos dados nos remete às condições de trabalho enlouquecedoras. Trabalhadores relatam as situações vivenciadas no trabalho que geram sofrimento e adoecimento mental. Cobrança excessiva por metas e resultados, combinado com ofensas vexatórias, jornadas de trabalho prolongadas e limitação ao uso de sanitário são apontados pelos trabalhadores como fatores determinantes para o processo de desgaste psíquico no trabalho.

Assim, em síntese as condições enlouquecedoras de trabalho traduzem-se em situações de abuso e agressividade com a finalidade de alcançar a máxima produtividade em evidente desrespeito aos limites humanos.

Vejamos inicialmente como a exigência da produção através do estabelecimento

de metas e resultados são apresentadas nos casos analisados.

As cobranças por resultados na produção são manifestações do poder empregatício patronal. Como o empregador dirige a prestação de serviços realizada pelo empregado, é sua prerrogativa determinar as tarefas a serem executadas. Ocorre que ao estabelecer metas excessivas buscam extrair o máximo desempenho do trabalhador durante a jornada de trabalho, o que ocasiona uma intensificação do ritmo da produção, culminando até mesmo com a necessidade de ultrapassar a jornada, com labores extraordinários.

*(...) Noticiou que era submetida a **jornada excessiva de trabalho** e a um **ritmo “alucinante”** na produção **para cumprir as metas estipuladas**. Sofria **pressões e cobranças exageradas** pela chefia, além de contato com produtos químicos, situações que contribuíram para o desenvolvimento de depressão (...). (Caso 1; Ministro Julgador³⁹).*

*“(...) que a **cobrança de metas era bastante agressiva**; que a cobrança era feita pelo gerente geral; que ele chamava individualmente e fazia cobrança de forma agressiva (...) (Caso 9; depoimento pessoal do trabalhador).*

A forma que as cobranças são realizadas são compreendidas pelos trabalhadores como algo excessivo, que extrapola os limites da razoabilidade. Além da imposição de limites assimilados como exagerados, excessivos, as cobranças são realizadas de forma agressiva, através de chamadas individuais, grosseiras, que geram sentimento de pressão, de intensificação indevida do poder diretivo.

Além do abuso realizado na cobrança pelas metas, que se manifestam de forma agressiva e desarrazoada, há relatos que verbalizam sanções em caso de descumprimento dos parâmetros pré-estabelecidos pelo empregador. As cobranças, portanto, vem expressamente atreladas a ameaças de demissão.

*“(...)que **quando não se conseguia cumprir as metas, era ameaçado de demissão**; que dizia que **“havia estagiários esperando oportunidades”**; (...) que o depoente nem sempre conseguia manter os seus clientes (...) (Caso 9; depoimento pessoal do trabalhador)*

*(...)... o gerente geral, **nas reuniões, costuma dizer que se os funcionários não cumprirem a meta existem outras pessoas querendo a vaga**, sendo que a pressão é constante para o cumprimento de metas’... (Caso 18; depoimento pessoal do trabalhador)*

A rescisão contratual sem motivação por iniciativa do empregador é um direito que lhe é conferido pelo ordenamento jurídico nacional. Portanto, afirmar que exercerá um

³⁹ As citações apresentadas são extraídas dos acórdãos analisados. Adotou-se para fins de identificação das falas nº do Caso e o autor da fala (bem como acórdão manifestado pelo trabalhador, empregador, pelas partes, peritos, juízes de primeira instância, desembargadores dos Tribunais Regionais ou Ministros do TST). Para melhores informações de cada caso observar o capítulo 5.

direito, por si só, não deveria ser considerado algo ilegal. Ocorre que a forma como a afirmativa se manifesta, através de pressões agressivas e excessivas pela realização de resultados na produção gera um abuso do direito patronal.

A ameaça de demissão é compreendida pelos trabalhadores como um dano, um prejuízo, algo que deve ser evitado. Em que pese tenham ciência de que se trata de um direito conferido a ambas as partes para rescindirem o contrato quando bem entenderem, é fato que os trabalhadores compreendem o contexto social em que vivem e que a permanência no mercado de trabalho, em uma sociedade em que impera a competitividade e há um elevado número de desempregados e desalentados é algo fundamental. Da mesma forma os empregadores utilizam desta condição como estratégia para exigirem a máxima produção e com isso controlam a subjetividade obreira.

Tamanho é o receio de perder o emprego que os trabalhadores adotam estratégia de adquirir produtos do empregador, como se consumidores fossem, para alcançar as metas impostas. Assim, abdicam do próprio salário, prejudicam diretamente seu seio familiar e social, em prol da manutenção do emprego. Indiretamente, sofrem redução salarial pois preferem comprar produtos que não necessitam ao invés de sofrerem ameaças, perseguições e serem dispensados.

(...) Aduz, também, que tanto ela ‘quanto o reclamante já chegaram a adquirir produtos do banco para cumprir metas’... (Caso 18; testemunha do trabalhador).

Atingir as metas se torna um objetivo de vida. O trabalho se torna mecanizado e a cobrança excessiva se naturaliza na relação de emprego. Ocorre que as estratégias defensivas, como adquirir produtos do próprio empregador, muitas vezes não são suficientes para atingir o resultado esperado. Assim, não alcançar a produção estabelecida, especialmente quando o sofrimento mental já se instala, gera sentimento de frustração pois aproxima o obreiro de sua demissão.

“(...) que a cobrança excessiva de metas sempre esteve presente, mas no final, como o depoente já tinha tido problemas, não estava conseguindo cumprir as metas; que a agência quase foi fechada em razão do déficit. (Caso 9; depoimento pessoal do trabalhador)

As metas estabelecidas pelos empregadores muitas vezes não são claras. Todavia, são impostos trabalhos e cobranças acima das forças do obreiro, o que gera sentimentos de injustiça. Verbalizam que as cobranças extrapolam a razoabilidade, gerando uma intensificação do ritmo da produção e capturando a própria subjetividade do trabalhador, pois

esse passa a compreender que o poder patronal o avalia através de seu desempenho, o que lhe ocasiona adoecimento mental.

*(...)que não haviam metas a serem cumpridas, mas sim **muito trabalho** o que gerava a **cobrança de desempenho**; que entende que a **cobrança era excessiva** (...); que tal fato provocou tensão e stress na reclamante” (...) (Caso 11; depoimento pessoal do trabalhador).*

*(...) que atualmente o depoente se sente bastante frustrado, deprimido; que completa 45 anos esta semana e certamente não gostaria de estar nesta audiência; que continua fazendo tratamento e a dosagem da medicação foi aumentada; que o depoente toma Ácido Valpróico (4 cápsulas de 500mg por dia, sendo duas pela manhã e duas à noite), Sertralina (3 comprimidos por dia, não recordando a dosagem), Rivotril sublingual para crises de ansiedade e Ketros 25mg, para dormir que o depoente lembra de ter falado da área comercial ao perito do INSS, **que não se sentia mais capaz de voltar em razão da cobrança de metas**; que quanto à fl. 227, diz que não tinha retornado ao trabalho naquela data; **que disse que não teria condições de voltar a trabalhar a um setor com cobranças**; que atualmente não se sente em condições de voltar ao trabalho; que não se sente melhor, tanto que teve a dosagem das medicações aumentada. (...) (Caso 9; depoimento pessoal do trabalhador).*

A organização da produção através de metas de resultados facilita ao empregador utilizar como estratégia para perseguições individuais. Trabalhadores que não são mais desejados no ambiente de trabalho, ao invés de serem dispensados, são massacrados, perseguidos e discriminados no ambiente de trabalho. Uma das razões para tal conduta pode ser explicada pelo custo da rescisão contratual. Tenta-se excluir o trabalhador pelas formas de rompimento contratual que geram menor custo ao empregador, seja pelo pedido de demissão do obreiro, seja pela rescisão por justa causa.

*No caso, o Regional concluiu ter ficado provado o assédio moral, com base nas provas dos autos. Conforme se constata do acórdão recorrido, segundo o TRT, “... havia uma **cobrança mais acentuada quanto ao cumprimento das metas em relação ao reclamante... o referido gerente pediu ao autor a execução de uma tarefa imediatamente, mesmo que ele estivesse ocupado com outras atividades... A testemunha patronal assevera ‘que não vinha de algum setor do banco orientação para que Sr. [...] agisse da forma como agia com o reclamante’, apontando que a relação com este era ‘problemática’.** (...)”; o gerente [...] ‘ameaçava constantemente o reclamante, dizendo que ou o reclamante ou o Sr. [...] ficaria na agência, chegando a indagar se o reclamante não era homem, o que foi dito na presença da depoente’... o reclamante era submetido a uma constante pressão para cumprimento de metas, o que lhe desencadeou sérios e graves problemas de saúde de ordem psíquica e emocional, que se refletem em incapacidade física”. (...) (Caso 18; Ministro Julgador).*

*(...) A Corte Regional assentou que **ficou efetivamente comprovada nos autos “a existência de maior pressão sobre a autora por parte do superintendente [...]. Isto porque, mesmo tendo retirado um gerente de contas do grupo coordenado pela reclamante, houve a manutenção do nível das metas, fator este que teria auxiliado no agravamento dos problemas psicológicos”.** Registrou que “em relação à autora - parecia existir uma segunda intenção, uma cobrança a mais. Também confirmou a informação acerca da **retirada de um gerente de contas do grupo da reclamante, o que ocasionou problemas para o atingimento de metas**”. Ponderou que, “além da redução do desempenho da autora ter decorrido, conforme exposto, em função da retirada de um gerente de contas de seu grupo sem a correlata reposição”, também restou demonstrada a*

“existência de uma ‘política de melhoria dos resultados’ por parte da empresa, a qual não foi observada em favor da reclamante”. A Corte de origem destacou, ainda, que “a própria testemunha ouvida a pedido do banco reclamado, sr. [...], expôs que sabia da existência de problemas de saúde da reclamante decorrentes da pressão e cobrança do banco, ressaltando que as metas eram muito intensificadas”. (Caso 22; Ministro Julgador)

Os efeitos degradantes desta forma de gestão do trabalho não se limitam ao ambiente de trabalho. Além de gerar sentimento de frustração, adoecimento mental, receio de demissão e situações constrangedoras no trabalho, tornam o local de trabalho um ambiente hostil, onde impera a competitividade e é minada qualquer possibilidade de construção de laços de solidariedade. Dirigir-se ao trabalho torna-se um sofrimento pois os colegas de trabalho converteram-se em concorrentes ou inimigos. Não há tempo e ambiente para socializar.

*" (...) que teve um estresse grande desencadeado em outubro de 2010; que **não tinha muito tempo para se relacionar com os colegas de trabalho** porque haviam muitas cobranças (...)." (Caso 21; depoimento pessoal da trabalhadora).*

O ambiente de competição fica evidenciado quando, entre as estratégias patronais para organização do trabalho, estão a imposição de cobranças públicas através da implementação de rankings de metas e resultados. Além de acirrar a competição dos empregados pela própria sobrevivência no mercado de trabalho, ocasiona exposição vexatória àqueles que não alcançam os resultados esperados, gerando conflitos e animosidades.

*“que a cobrança de metas era desgastante; que havia um **painel visível com o nome de todos constando as metas e quem havia batido ou não**; que nas reuniões o supervisor lia o nome do primeiro que alcançava as metas e do último; que havia um **informativo com o nome de todos e as metas alcançadas que era passado de posição em posição**; que no painel e no informativo os últimos lugares eram pintados de vermelho;” (Caso 10; depoimento pessoal do trabalhador).*

Observa-se, deste modo, que as cobranças excessivas e vexatórias por metas e resultados são verbalizadas pelos trabalhadores como fatores determinantes para o adoecimento mental. Os empregados identificam esta forma de gestão no trabalho como algo abusivo, que extrapola os limites da razoabilidade. Entendem que são explorados, que o ritmo de trabalho imposto gera adoecimento mental, bem como identificam conflitos interpessoais decorrentes da competição imposta pelo empregador, claramente aflorada em alguns ambientes de trabalho através de *ranking*, onde o resultado de cada trabalhador é publicizado.

As cobranças por metas e resultados que eclodiram os casos analisados não eram os únicos fatores determinantes para o adoecimento mental dos trabalhadores. Em conjunto

com as cobranças haviam relatos de ofensas vexatórias e até mesmo de limitação ao uso de sanitários para realização de necessidades fisiológicas

*(...) “que o intervalo era de 30 minutos; que havia mais um intervalo de 15 minutos para ginástica laboral; **que além desse havia outro intervalo de 15 minutos para banheiro, mas eles induziam a depoente a não usar** (...) (Caso 10; depoimento pessoal do trabalhador).*

*" (...) que já teve problemas com a supervisora [...] e ela gritava perguntando porque ela queria ir ao banheiro; que havia 02 intervalos de 10 minutos para lanche; **que se houvesse necessidade de ir ao banheiro tinha que pedir autorização ao supervisor, que seria concedido dependendo o tamanho da fila** (...)." (Caso 21; depoimento pessoal da trabalhadora)*

A obrigatoriedade de autorizações para acesso aos sanitários são estratégias empresariais para eliminar a porosidade do tempo de trabalho. O período em que o trabalhador está à disposição do empregador deve ser utilizado da forma mais eficiente possível, extraindo do obreiro suas energias para a máxima produtividade. Trata-se da estratégia de gestão por resultados, por medo, buscando eliminar os poros da jornada de trabalho e diminuindo os tempos de repouso.

A limitação ao uso de sanitários para evitar o dispêndio desnecessário de tempo e fomentar a produtividade provocam sentimentos de constrangimento e abalo psicológico. A limitação de uso de banheiros é uma argumentação inserida dentre as vertentes do poder empregatício como simples gestão de tempo, situada nos limites do poder de controle e das necessidades de produtividade do trabalho.

Ao lado das cobranças abusivas e da limitação ao uso dos sanitários havia ofensas vexatórias.

Estar inserido em um ambiente onde se torna alvo de chacota, de humilhação, gera sentimento de frustração e despertencimento ao grupo de trabalho. Uma trajetória de vida, um projeto de carreira profissional pode se desmoronar em decorrência de um ambiente onde impera a intolerância e o desrespeito pela figura humana do próximo.

Esse comportamento de violência psicológica no trabalho está, muitas vezes, associado à postura machista. Infelizmente, em que pese a evolução social e o ingresso cada vez mais presente das mulheres no mercado de trabalho, em todos os ramos, profissões e categorias, ainda há espaços a serem combatidos em que prevalece atos discriminatórios por questões de gênero, cor e idade.

Narra a inicial que a autora era constantemente maltratada pelo preposto da ré sr. [...], que chegou a empurrá-la em determinada ocasião, aos gritos de "sai daqui". Disse que era menosprezada e tratada de forma pejorativa pelo preposto sr. [...], que a ofendia com piadas relativas a mulheres loiras. (...) Revela-se ofensiva a atitude do gerente sr. [...], ao tratar a reclamante aos gritos e formular piadas relacionadas às suas características físicas, as quais, por certo, não dizem respeito ao trabalho. A característica pessoal do empregado de forma alguma pode ser alvo de deboche ou piada. (...) (Caso 14; depoimento pessoal da trabalhadora e relato Ministro Julgador)

(...) quando a depoente foi admitida, em 2004, trabalhava num setor com 58 homens, a maioria deles mais jovens, e somente a depoente de mulher; logo iniciaram brincadeiras com a depoente, dizendo os colegas que ela era lerdá, que deveria ficar em casa, fazendo bolo para as crianças, que deveria molhar a barriga no tanque e secar no fogão; essas brincadeiras eram feitas na presença de monitores e líderes que riam da situação; acredita que o supervisor não tenha tomado conhecimento delas; de início, a depoente acreditava que superaria a situação e que "tiraria de letra" as brincadeiras que com ela eram feitas, mesmo porque, o fato de trabalhar na reclamada era a realização de um sonho alcançado depois de buscar formação para se habilitar à função que exercia; porém, a situação passou a se tornar para a depoente muito difícil e o local de trabalho deixou de ter o encanto inicial ou esperado; uma das frases mais repetidas e que entristecia a depoente era a de que ela "não tinha o perfil" [...], além das afirmações de que ela era velha. (Caso 1; Ministro Julgador).

(...) como havia muitos homens no setor, alguns não muito "maduros", quase que diariamente dirigiam comentários às mulheres da equipe, perguntando se não estavam suportando o peso da caixa de ferramentas, dizendo que deveriam ir para a cozinha esquentar a barriga no fogão e esfriar no tanque; a depoente observava que, pelo fato da reclamante ser a mais velha delas, a ela eram dirigidos mais comentários e ela se ressentia mais das brincadeiras que as outras colegas mais jovens; a depoente viu colegas se referindo à reclamante, dirigindo-se a ela, usando a expressão "Gardenal" e chamando-a de lerdá; quando a depoente percebia que a reclamante estava mais calada ou com ar triste, perguntava o que estava acontecendo, respondendo-lhe a reclamante que ela não estava mais aguentando aquele tipo de tratamento (...) (Caso 1; Ministro Julgador).

Felizmente, estas condutas reprováveis são compreendidas, em regra, pelos julgadores como algo ilegal, que gera o dever de reparação uma vez que configuram abuso de direito e extrapolam o poder empregatício conferido pela legislação aos empregadores.

(...) A reclamante sustenta, em síntese, que faz jus ao pagamento de indenização por dano moral, decorrente de assédio moral. Aduz que a reclamada divulgava um ranking de metas, com avaliações de desempenho e nome dos empregados, o que gerava medo e constrangimento. Com efeito, entende que o só fato de o Banco instituir um ranking de metas abusivas já seria suficiente para a configuração da prática de assédio moral. (...) (Caso 10; Ministra Julgadora).

No caso, o Regional concluiu ter ficado provado o assédio moral, com base nas provas dos autos. Conforme se constata do acórdão recorrido, segundo o TRT, "... havia uma cobrança mais acentuada quanto ao cumprimento das metas em relação ao reclamante...; (...) Aduz, também, que tanto ela 'quanto o reclamante já chegaram a adquirir produtos do banco para cumprir metas'... o gerente geral, nas reuniões, costuma dizer que se os funcionários não cumprirem a meta existem outras pessoas querendo a vaga, sendo que a pressão é constante para o cumprimento de metas'... o gerente [...] 'ameaçava constantemente o reclamante, dizendo que ou o reclamante ou o Sr. [...] ficaria na agência, chegando a indagar se o reclamante não era homem, o que foi dito na presença da depoente'... o reclamante era submetido a uma constante pressão para cumprimento de metas, o que lhe desencadeou sérios e graves problemas de saúde de ordem psíquica e emocional, que se refletem em incapacidade física". Conforme se constata do quadro fático, os três elementos configuradores da responsabilidade do Banco pelo acidente de trabalho estão presentes: o dano, a culpa e o nexo causal. Condutas como estas extrapolam os limites

aceitáveis no exercício do poder potestativo (diretivo do trabalho dos empregados), pelo empregador, gerando ao trabalhador apreensão, insegurança e angústia. Nesse contexto, reconhecido no acórdão regional o ato assediante, é desnecessária a prova do prejuízo imaterial, porquanto o dano moral, na espécie, é presumido (in re ipsa), pressupondo apenas a prova dos fatos, mas não do dano em si. (Caso 18; Ministro Julgador)

Esta Corte Superior entende que tais hipóteses traduzem ofensa à dignidade da pessoa do trabalhador (CF, art. 5º, X), configurando ato ilícito do empregador (CC, arts. 186 e 187), e o consequente dever de indenizar, na medida em que a exigência (de forma excessiva) no cumprimento de metas configura abuso do poder diretivo do empregador, impondo ao empregado um constrangimento direto, além de submetê-lo à constante pressão psicológica e ameaças, situação que submete o trabalhador a um desgaste de cunho emocional, afetando coletivamente a saúde mental dos trabalhadores. Ainda, a situação se afigura como conduta lesiva a bem integrante da personalidade da reclamante, sendo pertinente a condenação por danos morais. Incontestável, na hipótese, a violação aos valores protegidos no art. 5º, X, da CF/88 (honra, imagem e dignidade), sendo desnecessária a comprovação explícita de sua ocorrência, tendo em vista o quadro apresentado (dano in re ipsa). (Caso 10; Ministra Julgadora)

Com efeito, o exercício do poder empregatício deve se amoldar aos princípios e regras constitucionais que estabelecem o respeito à dignidade da pessoa humana, ao bem-estar individual e social e à subordinação da propriedade à sua função socioambiental – o que não se verificou no caso dos autos. (Caso 22; Ministro Julgador)

É fato que não há unanimidade de posicionamento entre os julgadores. No Caso 21, a seguir apresentado, é possível observar que o Tribunal Regional ao apreciar o pedido do trabalhador compreendeu que a ameaça de demissão estava dentro dos limites do poder diretivo do empregador. Somente após recurso ao TST o trabalhador obteve êxito no reconhecimento da conduta abusiva patronal e no direito de ser indenizado.

Extrai-se da decisão recorrida que o pedido de indenização concedido em primeira instância decorreu não só da dispensa arbitrária reconhecida em juízo, mas também do fato de a empresa ter contribuído para o agravamento da doença (transtorno de ansiedade e depressão) ante a exigência excessiva do cumprimento de metas, além do desgaste decorrente do atendimento a clientes. No entanto, o TRT excluiu a indenização ao fundamento de que: “O poder diretivo do empregador permite a dispensa do empregado sem justa causa, arcando com as verbas correspondentes. No presente caso não restou comprovada discriminação (ato ilícito) alegada”. No caso, do quadro fático consignado pelo TRT constata-se que o empregador tinha conhecimento das doenças psicológicas da empregada, na medida em que os sintomas da enfermidade poderiam ser inferidos pelos próprios afastamentos para tratamento de saúde na modalidade auxílio doença. In casu, a dispensa caracterizou-se como abuso de direito do empregador, que mesmo amparado pela lei para demitir sem justa causa, tinha ciência da moléstia que acometia a autora, o que se faz concluir que houve excesso na aplicação da lei. Acrescente-se que a atividade em debate refere-se ao trabalho em Call Center, que é notoriamente caracterizado pelo excesso de pressão no atendimento a clientes e pelo excesso de cobrança no cumprimento de metas.

Logo, seja pela tese do abuso do direito, seja pela constatação da dispensa arbitrária no momento em que a empregada adoecida mais precisava de seu emprego, deve a empresa ser condenada pelo pagamento de indenização por danos morais. (Caso 21; Ministra Julgadora).

No Caso nº 13 imperou a decisão pela improcedência do pedido. Compreendeu o julgador que não havia nexo causal entre o adoecimento mental e as condições de trabalho.

Assim, desconsiderou a possibilidade de concausa, inclusive enaltecendo a postura patronal de ter promovido a trabalhadora durante a relação contratual.

(...) Na hipótese, data vênua do acórdão revisando, não vejo como responsabilizar o empregador pelo agravamento da doença da Reclamante, que, se muito fez, foi empregá-la na função de gerente comercial. Com efeito, a prova técnica, segundo o Regional, fora contundente ao demonstrar que não existiu causalidade entre a patologia e o trabalho de gerente desempenhado pela Reclamante. Ademais, observa-se que os sintomas da enfermidade se manifestaram antes mesmo do início do contrato de emprego, visto que ela já havia iniciado tratamento em 2007, foi contratada como “trainee” em 1.º/12/2007 e promovida a gerente de loja em 1.º/3/2008. Conforme destaca o laudo pericial transcrito no acórdão, a fls. 759-e, o problema de saúde da Obreira é “endógeno com forte componente familiar” e “se comprovadas as situações de trabalho relatadas pela reclamante à época dos fatos poderíamos pensar em que o trabalho seria responsável apenas pela eclosão dos sintomas em patologia preexistente e que não tem a gênese no trabalho. Neste caso as condições laborais serviriam como ‘gatilho’ para o desencadeamento de um episódio sintomático”, o que leva à conclusão de que qualquer atividade que a submeta a cobranças e ao cumprimento de metas favorece o agravamento da doença. (Caso 13; Ministra Julgadora).

Dos casos analisados é possível extrair que o TST possui entendimento quanto às condições de trabalho no seguinte sentido:

- A instituição de ranking de metas abusivas é suficiente para configurar a prática como assédio moral (*Caso 10*);
- O poder empregatício deve ser exercido respeitando os princípios e regras constitucionais que estabelecem o respeito à dignidade humana, ao bem estar individual e social, bem como as funções sociais da propriedade (*Caso 22*);
- A exigência de metas de forma excessiva configura abuso do poder diretivo do empregador, impondo ao empregado um constrangimento direto, além de submetê-lo à constante pressão psicológica e ameaças, situação que submete o trabalhador a um desgaste de cunho emocional, afetando coletivamente a saúde mental dos trabalhadores. Tais condutas violam a integridade da personalidade do trabalhador, gerando o dever de reparação por danos morais (*Caso 10 e Caso 18*);
- A utilização de apelidos pejorativos em ambiente profissional é prática abusiva inaceitável, pois fere direitos da personalidade do trabalhador (*Caso 01 e 14*);
- A limitação ao uso dos sanitários acarreta constrangimentos ao trabalhador ao impedir que realize suas necessidades fisiológicas. A sujeição à obtenção de autorização do

superior também é apontada como uma ofensa à dignidade do trabalhador, passíveis de indenização por danos morais (*Caso 10*).

Os resultados acima apresentados encontram respaldo na literatura, tanto nas áreas relativas à saúde do trabalhador, quanto jurídicas. Vejamos em que medida dialogam.

Os trabalhadores inseridos na relação de emprego compreendem que um dos principais efeitos e características do contrato de trabalho é o poder conferido ao empregador para determinar e conduzir a organização do trabalho e ao mesmo tempo é dever do trabalhador acatar e realizar as ordens emanadas. Trata-se do confronto entre o poder empregatício e a subordinação jurídica, conforme aponta lições de Godinho (2019).

Um dos principais efeitos do contrato de trabalho é o poder empregatício. “Trata-se de um conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços” (Godinho, 2019, p. 790). Extraí-se, assim, como um dos efeitos do contrato de trabalho, a prerrogativa do empregador direcionar e organizar a prestação de serviços. Legalmente, portanto, o empregador possui o poder empregatício e a prerrogativa de organizar e estabelecer a forma como o serviço será prestado, conforme se extrai dos Artigos 2º e 3º da CLT (BRASIL, 1943).

Assim, entre as atribuições do empregador que são conferidas pelo poder empregatício, estaria a possibilidade de estabelecer metas e resultados de produção? Não há dúvidas que sim. Todavia, há limites para o estabelecimento destas metas. O empregador não pode, para alcançar os resultados almejados, exigir jornadas de trabalho extenuantes e limitar até mesmo o acesso do trabalhador aos sanitários.

As ordens de serviço e a forma de sua prestação encontram limites. Quando o empregador abusa de seu direito e viola direitos da personalidade do trabalhador, estará praticando ato ilícito, na modalidade abuso de direito nos termos do art. 187 do Código Civil e Art. 223-G da CLT. Ademais, extrapolará sua prerrogativa constitucional de livre iniciativa ao violar o valor social do trabalho e a própria dignidade da pessoa do trabalhador.

A livre iniciativa é reconhecida pela Constituição Federal.⁴⁰ Todavia, os instrumentos para alcance de melhor e maior produtividade do trabalho tem como limites os

⁴⁰ Constituição Federal art. 1º, IV; art. 5º, XXIII; art. 170, caput, II e IV, CF/88, 1998.

princípios e regras constitucionais tutelares da dignidade da pessoa humana⁴¹, da valorização do trabalho e do emprego⁴², da segurança e do bem-estar⁴³ e da saúde de trabalhadores⁴⁴.

A adoção de métodos, técnicas e práticas de fixação de desempenho e de realização de cobranças tem de se compatibilizar com os princípios e regras constitucionais prevalecentes, sob pena de causar dano, que se torna reparável na forma prevista pela ordem jurídica⁴⁵. Há, deste modo, regramento no ordenamento jurídico nacional apto para combater essas violências no trabalho.

As cobranças para o cumprimento de tarefas, são assimiladas pelos trabalhadores como atitudes ofensivas e abusivas, que provocam sentimentos de apreensão e abalo psicológico, pois atreladas a ameaças de demissão. Segundo as lições de Hirigoyen (2006), esses sentimentos trata-se de uma autodefesa do organismo à hiper estimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação. Contudo, o estresse decorrente de situação de assédio no trabalho acarreta o sentimento de impotência, de humilhação e a concepção de que aquilo não é normal. O reconhecimento da violência e o pedido de desculpas pelo agressor pode acarretar uma rápida recuperação. O não reconhecimento e a permanência do assédio por mais tempo pode instalar no trabalhador um estado depressivo mais forte que pode se solidificar.

As cobranças públicas, expondo a produtividade dos trabalhadores e gerando sentimentos de competição e rivalidade entre os trabalhadores causam repercussões na saúde dos trabalhadores. Tais fatos foram observados por Almeida et al (2018) e Paparelli (2011). Trata-se de uma estratégia de gestão por medo, buscando eliminar os poros da jornada de trabalho e diminuindo os tempos de repouso. Ademais busca estabelecer um sistema disciplinador dissimulado, impondo aos próprios trabalhadores a cobrança e fiscalização dos resultados.

A instituição de *ranking* de metas excessivas, com exposição vexatória de trabalhadores, gera clima de competição e é considerada uma prática ilícita, configurando assédio moral no trabalho, conforme lições de Antunes (2018) e Barreto (2013). A competitividade imposta pelas metas gera uma inversão do poder empregatício, dissimulando uma suposta ausência de controle patronal, imputando ao trabalhador a própria fiscalização,

⁴¹ art. 1º III; art. 170, caput, CF/88

⁴² art. 1º IV; art. 170, caput e VIII, CF/88

⁴³ Preâmbulo da Constituição; art. 3º, IV; art. 5º, caput; art. 5º, III; art. 6º; art. 193, CF/88

⁴⁴ art. 5º caput; art. 6º; art. 7º, XXII, CF/88

⁴⁵ art. 5º V e X, CF; art. 186, CC; Art. 223-A CLT (BRASI, 1988; 2002; 1943; GODINHO, 2019)

bem como de seus pares. Para Antunes (2018) essa prática é uma forma de apreensão da subjetividade do trabalhador.

Não há tempo para socialização, tampouco desenvolvimento de sentimento de solidariedade entre os colegas. A falta de apoio, de cuidado entre os pares torna o trabalhador um ser isolado, sem rede de apoio psicossocial no trabalho. Não há com quem compartilhar suas angustias e aflições. A quebra da solidariedade social e o cenário cada vez mais competitivo no mercado de trabalho é apontado por Antunes (2018) como um reflexo da alteração do modelo econômico e uma das características do modelo organizacional conhecido como toyotismo.

A organização do trabalho transforma-se, portanto, através de estratégias de dominação e exploração mais sutis, em fonte de agravos à saúde mental do trabalhador. Aumentaram também as responsabilidades e as exigências.

O medo do desemprego, extraído nos casos estudados, que impõe aos trabalhadores até mesmo a necessidade de adquirir produtos do empregador para não sofrerem punições e constrangimentos por não atingirem as metas também estão em consonância com os estudos de Barreto (2013), Seligmann-Silva (2017) e Franco et al (2010). Não há dúvidas que ao adotar tal prática o trabalhador já se encontra em situação de desespero emocional. Faz opção por uma redução salarial indireta, pois adquire produtos do empregador com seu próprio salário para não sofrer mais ameaças e agressões.

O medo e a submissão são manipulados pelos gestores para uma melhor performance e produtividade. O trabalhador torna-se alienado de si mesmo, desestruturado emocionalmente e dominado pela estratégia gerencial assediadora. É o sentimento de isolamento e abandono, de desproteção permanente, sem saber quando vai haver demissão ou se e quando encontrará novo trabalho.

Os profissionais bancários, entre as queixas de cobranças excessivas de metas, foram transformados em vendedores de produtos e serviços. Há um despertencimento social, um sentimento de desprestígio, pois a categoria possuía *status* social diferenciado na sociedade, como aponta estudo de Perrone, Santos e Dias (2018).

Diversamente de atividades manuais onde o trabalhador pode ter sua produção mensurável quantitativamente, no setor bancário o trabalhador está vinculado à venda de

produtos e serviços. Assim, depende de terceiros, clientes do empregador, para alcançar os resultados e metas estabelecidos pela gestão. Há uma distorção entre o trabalho prescrito e o trabalho real, apontado por Dejours (1994) como um dos fatores determinantes para o adoecimento mental. Atuam como vendedores de produtos e serviços e buscam resultados estabelecidos pelo empregador que são inatingíveis. As metas sofrem constantes alterações, o que gera clima de tensão e competitividade entre os trabalhadores, aflorando sentimentos de humilhação e receio de perder o posto de trabalho.

As cobranças por produtividade, com ameaças de desligamento do trabalho, são consideradas pelos trabalhadores como fatores determinantes para o adoecimento mental. Bernardo et al (2011), Perrone, Santos e Dias (2018) apresentam estudos que estão em consonância com os resultados aqui apresentados. Apontam que tais condições de trabalho geram sentimento de frustração e tristeza e a agressividade vivenciada é percebida como uma forma de violência.

O medo invadiu a sociedade ao longo dos tempos. Mudanças ocorridas no mercado de trabalho e nos ambientes laborais passaram a gerar competitividade exacerbada, degradação da sociabilidade e o rompimento de laços de confiança e de solidariedade. Ao mesmo tempo, o medo da derrota, do desemprego e da violência no ambiente de trabalho geram ansiedade, tensão emocional e sofrimento psíquico. Incertezas e medo são elementos relevantes no processo de adoecimento mental relacionado ao trabalho, como constatado em estudos diversos (ANTUNES, 2018; SELIGMANN-SILVA e HELOANI, 2017).

Compreendem os julgadores que os métodos abusivos de gestão geram desgaste mental aos trabalhadores. O desgaste é produto de uma correlação desigual de poderes impostos sobre o trabalho e sobre o trabalhador, acionando forças que incidem no processo biopsicossocial saúde-doença, conforme leciona Seligmann-Silva (2011).

O poder não se caracteriza apenas como fonte ou exercício de ação repressiva. No ambiente de trabalho, trata-se de um controle humano cujo objetivo é duplo – econômico e político, pois visa garantir o uso máximo das potencialidades e energias produtivas do trabalhador e ao mesmo tempo torná-lo dócil, obtendo sua sujeição. Estas formas de apreensão da subjetividade são extraídas dos julgados, na medida em que os trabalhadores naturalizam a cobrança de metas como algo inerente ao contrato de trabalho e o tornam um

objetivo de vida. Não alcançar os resultados geram sentimento de frustração e medo, pois atrelados a ofensas, cobranças vexatórias e ameaças de demissão.

As condições de trabalho extraídas dos casos apontam para tipos de violações a atributos da personalidade do trabalhador que já são reconhecidos pela doutrina trabalhista como atos ilícitos, conforme ensinamentos de Godinho (2019).

As cargas de trabalho excessivas, a falta de autonomia para a tomada de decisões, a baixa consideração pelo trabalho das pessoas, a rigidez dos procedimentos rotineiros do trabalho e a atenção insuficiente à manutenção de boas relações interpessoais podem considerar-se, em algumas circunstâncias, formas de violência estrutural. Tais constatações são objeto de estudos publicados pela própria OIT (2018).

O modo como as cobranças são apresentadas nos casos estudados, acompanhadas de pressões, ofensas verbais, humilhações e exposição vexatória também são relatados na literatura como práticas caracterizadoras de assédio moral no trabalho (CERQUEIRA, 2012); BARRETO, 2013); OLIVEIRA, 2014; ANTUNES, 2018).

As ofensas vexatórias e a gestão organizacional são fatores que podem desencadear transtornos mentais relacionados ao trabalho, como também constatado nos estudos de Barreto (2015), Hirigoyen (2006) e Seligmann-Silva (2010).

Ofensas físicas e morais agredem psicologicamente o trabalhador. Assim, são consideradas atitudes ilícitas pois afrontam a proteção jurídica conferida à saúde dos trabalhadores. Trata-se de um abuso do poder empregatício que gera o dever de reparação, conforme leciona também Godinho (2019), sendo reconhecido como um determinante que afeta o processo saúde-doença (SILVA-JUNIOR e FISCHER, 2015; GLINA et al, 2001).

Além da literatura, a jurisprudência trabalhista do TST também sinaliza de forma pacífica que a adoção de apelidos pejorativos, vexatórios, é uma prática não aceitável no ambiente de trabalho. Humilhar o trabalhador impõe o dever de indenização (BRASIL, 2014).

No mesmo sentido sinaliza de forma reiterada que limitar o uso de sanitários é uma conduta abusiva por afrontar o direito à privacidade do trabalhador e o próprio princípio da dignidade da pessoa humana (BRASIL, 2015).

Em relação ao uso de banheiros, cumpre ressaltar que para algumas atividades,

como de operador de telemarketing e no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados, há regulamentação própria no tocante à segurança e saúde do ambiente laboral, a qual expressamente disciplina a questão do uso do sanitário.

Observa-se, deste modo, que as queixas das trabalhadoras possuem respaldo específico na legislação, considerando a peculiaridade de sua atividade profissional, bem como que os julgadores trabalhistas compreendem esta prática ilegal como uma ofensa à dignidade da pessoa do trabalhador.

Percebe-se, portanto, que as condições de trabalho enlouquecedoras extraídas dos casos analisados são relatadas e reconhecidas, tanto pela literatura, como pela jurisprudência trabalhista, como fatores determinantes para o adoecimento. Cumpre indagar, nesse sentido, os motivos pelos quais os empregadores adotam esta estratégia e de que forma isto impacta na saúde mental dos trabalhadores.

Em verdade, se faz necessário compreender as origens desse modelo de gestão agressivo, assediador, opressor e adoecedor, para que os julgadores possam aplicar o direito de forma adequada, não apenas visando reparar individualmente o trabalhador vítima, mas também prevenir novas ocorrências.

Exigir cobranças ofensivas por metas e resultados, bem como a prática de jornadas acima do limite legal apontam um claro objetivo, qual seja, extrair a máxima produtividade possível durante o tempo em que o trabalhador está à disposição do empregador, prestando serviços. Portanto, a questão volta-se para a análise da eficiência do tempo enquanto fator basilar do processo produtivo (ANTUNES, 2018).

O tempo, na perspectiva patronal da produção e administração científica, é encarado como um problema. Precisa ser dominado e utilizado com eficiência. Assim, extrair do trabalhador sua energia em benefício do processo produtivo deve ser a diretriz adotada pelos detentores do capital (DRUCKER, 1966).

Na retórica empresarial, cria-se a cultura do gerente eficaz. Trata-se daquele que conhece seu tempo. Observa, controla e consolida o tempo. Esta prática adotada nos primórdios do modelo capitalista, nos movimentos conhecidos como taylorismo, fordismo e toyotismo, permanece presente atualmente, como se percebe nas queixas de trabalhadores que

verbalizam a limitação de tempo até mesmo para a realização de suas necessidades fisiológicas.

Observa-se, assim, que na perspectiva empresarial, a otimização do tempo e a máxima exploração da energia produtiva do trabalhador são elementos basilares para uma produção eficiente. Eliminar a porosidade do processo produtivo é o objetivo para se alcançar uma gestão eficaz. Todavia, essa forma de organização despreza a condição humana do trabalhador e seus limites fisiológicos e mentais. Não é possível encará-lo como uma máquina, tampouco com uma mercadoria.

A gestão por metas começou a ser disseminada nos ambientes de trabalho como desdobramento das primeiras medidas de reestruturação produtiva, implantadas a partir dos anos 1980. Este modelo de gestão implica uma nova organização do trabalho, oferecendo as condições para cada qual desenvolver suas competências a serviço da variedade, da qualidade e da rapidez. A disciplina e a vigilância muitas vezes prescindem da presença direta do chefe. Dessa forma, o gerenciamento por metas opera em diferentes sentidos, transformando o trabalhador em um “colaborador”, que “voluntariamente” assimila as estratégias e metas e busca o resultado, inclusive controlando a produção de seus colegas, fiscalizando e reduzindo o tempo de repouso, além de imprimir uma competição interna pela manutenção do próprio posto de trabalho (ANTUNES, 2018; SELIGMANN-SILVA e HELOANI, 2017; BARRETO, 2003).

Segundo Gaulejac (2007) o modelo contemporâneo de gestão é uma ideologia que traduz as atividades humanas em indicadores de desempenho. Constroem uma representação do humano como um recurso a serviço da empresa, contribuindo, assim, para sua instrumentalização. A imediatidade de respostas constitui uma regra de sobrevivência absoluta. Daí um encurtamento permanente de prazos e uma aceleração contínua de ritmos de trabalho. O desempenho e a rentabilidade são medidos em curto prazo, em tempo real, pondo o conjunto do sistema de produção em uma tensão permanente: zero de atraso, tempo exato, fluxos tensos, gerenciamento imediato etc. Trata-se de fazer sempre mais, sempre melhor, sempre mais rapidamente, com os mesmos meios e até com menos efetivos.

Instala-se um cenário de precarização no trabalho. O trabalho precário apresenta dimensões diversas, tanto no tocante a forma de contratação e inserção do trabalhador no mercado, como em sua organização. Trabalho precário é o trabalho incerto, imprevisível e no

qual os riscos empregatícios são assumidos principalmente pelo trabalhador e não pelos empregadores ou pelo governo (SELIGMANN-SILVA e HELOANI, 2017; DRUCK, 2011).

O cumprimento das metas estabelecidas, que implicam o aumento da intensidade do trabalho e da produtividade, não vem acompanhado de nenhum compromisso, por parte das corporações, para a melhora das condições de trabalho, como limitação da jornada, ritmo de produção ou outros instrumentos que preservem a saúde do trabalhador (ANTUNES, 2018). Ao contrário, as ameaças de demissão são constantes.

Compreende-se, deste modo, a razão pela qual as queixas dos trabalhadores são uníssonas em relação às excessivas cobranças por metas e resultados. Trata-se de uma ideologia, de um método de gestão que busca eliminar a porosidade do tempo de trabalho e extrair a máxima produção do trabalhador.

A lógica de cobrança por metas e resultados não decorre, desse modo, de uma gestão atípica, de um conflito interpessoal. Assim, não basta eliminar o gerente agressor ou alterar o trabalhador de seu local de trabalho. Trata-se de um fenômeno que está impregnado nas raízes do processo produtivo, de forma global, muitas vezes sem qualquer margem para alteração ou adaptação pelos gerentes ou supervisores diretos.

Os grandes padrões do capitalismo industrial hoje estão difusos, em gestores do capitalismo patrimonial. São milhares de acionistas que investem nos fundos mútuos e nos fundos de pensão sem o sentimento de exercer grande poder sobre as sociedades das quais detêm ações. O mundo anônimo dos investidores institucionais impõe sua lei sobre critérios implícitos e subjetivos: trata-se de oferecer-lhes confiança, avalizá-los, alimentá-los com a devida taxa de rentabilidade.

Essa transformação do capitalismo favorece um processo generalizado de desterritorialização do poder. A globalização atual joga o capital contra o trabalho, favorecendo uma concorrência exagerada, naturalizando os deslocamentos, favorecendo a circulação de capitais e ao mesmo tempo controlando a dos homens, aceitando os paraísos fiscais, tolerando a especulação e certas formas de delinquência financeira. As tendências estão hoje, globalmente, em desfavor do trabalho. “O mundo financeiro se interessa pouco pelo mundo do trabalho. Cabe ao mundo do trabalho, portanto, adaptar-se às exigências da economia financeira e não o contrário” (GAULEJAC, 2007, p. 61).

O trabalhador, o ser humano, é visto nesta lógica contemporânea de gestão financeira como um recurso da empresa. A gestão é amplamente concebida, pelos práticos e pela grande maioria daqueles que a ensinam, como um conjunto de técnicas destinadas a pesquisar a organização da melhor utilização dos recursos financeiros, materiais e humanos, para garantir a perenidade da empresa.

A gestão se tornou a ciência do capitalismo, subentendia por uma vontade de domínio que se apresenta como fundamentalmente racional. Esse domínio não tem em vista apenas o campo da economia, mas a sociedade inteira.

Se o trabalhador é visto como um recurso da empresa, a temporalidade do trabalho é vista como fator determinante para uma gestão eficaz. Extrair do recurso humano a máxima produtiva dentro do limite legal da jornada de trabalho imposta é o objetivo a ser alcançado (DRUCKER, 1966).

Resta demonstrado que as condições de trabalho como adoecedoras possuem um significado que extrapolam a relação de emprego na sua perspectiva individual. As razões pelas quais as metas e resultados são estabelecidas pelo empregador e a exigência cada vez maior de eliminação da porosidade do tempo demonstram que a organização do trabalho reflete o mundo do trabalho globalizado.

Verificou-se como os julgadores compreendem as condições de trabalho apontadas e comprovadas pelos obreiros como fatores determinantes para o adoecimento. Assim, passa-se à análise da compreensão dos julgadores em relação aos critérios para se estabelecer a relação trabalho-adoecimento mental.

6.2 Nexo causal: o Trabalhador no ‘Fogo Cruzado’

Para as questões relacionadas ao adoecimento mental dos trabalhadores, a principal prova processual é a prova pericial, nos termos do art. 156 do Código de Processo Civil, pois o juiz não possui conhecimento técnico ou científico da área médica para auferir se houve impactos à saúde mental dos trabalhadores.

O adoecimento mental se apresenta nos casos analisados como o motivo dos pedidos dos direitos pleiteados pelos trabalhadores. Em regra, os trabalhadores postulam desde a nulidade da demissão sob alegação de ser discriminatória em virtude do quadro de saúde, bem como indenizações por danos morais e materiais. Há pedidos, também, do direito à estabilidade acidentária, prevista no Art. 118 da Lei 8.213/91, que garante ao trabalhador o emprego pelo prazo mínimo de doze meses ao retornar de afastamento com o benefício auxílio-doença acidentário.

Para alcançar os pedidos postulados nos processos, a relação do transtorno mental com o trabalho precisa estar cabalmente comprovada.

Conforme mencionado, o contexto em que os fatos são analisados é conflituoso. Trabalhadores verbalizam fatos almejando alcançar êxito nos pedidos que postulam em juízo. Em oposição, os empregadores buscam desqualificar os fatos alegados pelos trabalhadores, visando convencer os julgadores que a narrativa obreira não retrata a realidade dos fatos, mas que estão construídas com viés de interesse meramente financeiro, buscando vantagens supostamente indevidas.

Neste cenário de batalha e com interesses antagônicos, vejamos como o nexo de causalidade tem sido enfrentado e compreendido pelos julgadores em relação aos relatos de adoecimento mental no trabalho.

6.2.1 *Os parâmetros para estabelecimento de nexo entre o sofrimento mental e a situação de trabalho.*

As situações de trabalho podem desencadear sofrimento mental como causa direta ou como fator que agrava uma doença já existente.

Nas decisões judiciais analisadas busca-se encontrar a causa, a origem do adoecimento mental. Se houver relação da causa com o trabalho, estabelecido estará o nexo de causalidade. A origem, não precisa ser única. Múltiplos fatores podem contribuir para o adoecimento mental. Se as condições de trabalho estiverem contempladas nesses fatores, haverá o estabelecimento do nexo através da concausalidade.

O reconhecimento da relação causal do adoecimento mental com o trabalho ocorre nos casos analisados através da aplicação da teoria da concausalidade. Em 12 casos a conclusão do perito expressamente adota a teoria da concausalidade para fundamentar a relação entre o adoecimento mental e o trabalho.

Na presente hipótese, extrai-se do acórdão recorrido que há concausa entre a doença da Reclamante e o trabalho exercido na Reclamada. Consta do acórdão regional que “determinada a realização de perícia médica, o laudo de fls. 696/701 concluiu que a obreira é portadora de transtorno depressivo recorrente grave, havendo nexos causal entre a patologia e as atividades laborais”. Consta do laudo pericial citado no acórdão do TRT que “o trabalho da Autora na Reclamada foi, certamente, um fator causal importantíssimo e de primeira grandeza, tendo sido o precipitante da eclosão da moléstia”. O Tribunal Regional, contudo, deu provimento ao recurso da Reclamada para afastar a responsabilidade civil decorrente de doença ocupacional. Nota-se que o Tribunal de origem desconsiderou, portanto, a concausa existente, o que é reconhecido pelo art. 21, I, da Lei 8.213/91. Assim, se as condições de trabalho a que se submetia a Trabalhadora, embora não tenham sido a causa única, contribuíram para o agravamento da doença, deve-lhe ser assegurada a indenização pelos danos sofridos. Nesse sentido, constatada a concausa existente, e considerando-se que o empregador tem o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício, desponta a premissa da culpa presumida da Reclamada, resultando no dever de indenizar. (...). (Caso 01; Ministro Relator).

Depreende-se do acórdão recorrido que o reclamante foi feito refém durante assalto à mão armada nas dependências da ré, tendo sofrido agressões físicas durante o evento criminoso. O laudo pericial transcrito no corpo da decisão informa que o trabalhador desenvolveu estresse pós-traumático e transtorno de pânico, necessitando submeter-se a tratamento médico-psiquiátrico por cerca de oito a dez semanas após ocorrido. (...) O laudo pericial transcrito na decisão recorrida informa que os transtornos mentais apresentados pelo autor possuem relação de concausalidade com as agressões por ele sofridas durante o assalto. (Caso 5; Ministro Relator).

A necessidade de se estabelecer a relação de causalidade como requisito da indenização funda-se, segundo as lições de Oliveira (2014), na conclusão lógica de que ninguém deve responder por dano a que não tenha dado causa. Segundo o autor, há semelhante regramento no Código Penal Brasileiro⁴⁶.

As cobranças de metas excessivas são compreendidas nos casos analisados, conforme já mencionado anteriormente, como fatores que contribuem para o adoecimento mental, que pode aparecer como agravamento de doença pré-existente, como ocorreu no Caso 22.

⁴⁶ Art. 13 - O resultado, de que depende a existência do crime, somente é imputável a quem lhe deu causa. Considera-se causa a ação ou omissão sem a qual o resultado não teria ocorrido.

*No caso concreto, o Desembargador Relator acolheu os fundamentos adotados no voto divergente, por também firmar o seu convencimento no sentido de que **restou evidenciado o nexo de concausalidade a caracterizar a doença ocupacional sofrida pela Autora – depressão -, diretamente influenciada pelo contexto – de cobrança de metas excessivas - em que foram desempenhadas as atividades no ambiente laboral.** (...) A Corte de origem destacou, ainda, que “a própria testemunha ouvida a pedido do banco reclamado, sr. [...], expôs que sabia da existência de problemas de saúde da reclamante decorrentes da pressão e cobrança do banco, ressaltando que as metas eram muito intensificadas”. Assim, concluiu que **“o trabalho serviu ao menos como concausa para o agravamento do transtorno depressivo da autora.** (Caso 22; Ministro Relator)*

O nexo concausal, deste modo, pode ocorrer por fatores preexistentes, supervenientes ou concomitantes com aqueles fatos que desencadearam o adoecimento mental. Esta compreensão da relação entre o adoecimento e o trabalho possuem respaldo na doutrina especializada. Oliveira (2014) também diferencia a causalidade direta, hipótese em que o nexo fica caracterizado quando o acidente ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, onde há uma vinculação imediata entre a execução das tarefas e o acidente ou doença que afetou o trabalhador e as hipóteses de concausalidade, onde o acidente continua relacionado ao trabalho, mas ocorre por múltiplos fatores, conjugando causas relacionadas ao trabalho com outras extralaborais. Para esta constatação, basta que o trabalho tenha contribuído diretamente para o acidente ou doença.

Nos demais casos, em que pese não se adote expressamente a teoria, os laudos apontam que o adoecimento decorre de fatores multicausais e que as condições de trabalho foram fatores que contribuíram para o agravamento do transtorno.

Em um dos casos (Caso 21) cita-se expressamente o enquadramento na Classificação de Schilling III, considerando a situação de trabalho como “provocador de distúrbio latente”. No caso aparecem divergências entre os posicionamentos do judiciário trabalhista brasileiro. A sentença proferida pelo juízo de primeiro grau transcreveu trechos do laudo pericial onde houve, além do reconhecimento do nexo causal, apontamentos que divergiram da posição adotada pela própria Previdência Social ao não reconhecer a relação de causalidade.

O laudo pericial de fls. 594/623 afasta a existência de nexo causal entre o labor e a doença adquirida pela reclamante, reconhecendo, entretanto, o nexo concausal, “in verbis”:

“Classificação de Schilling. As doenças relacionadas com o Trabalho podem ser classificadas de acordo com a proposta por Schilling (1984): (...) •Grupo III: doenças em que o trabalho é provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida ou pré-existente, ou seja, concausa, tipificadas pelas doenças alérgicas de pele e respiratórias e alguns distúrbios

mentais. (...) Nesta perícia temos um indivíduo psiquicamente estável e adaptado até o desenvolvimento de um quadro comportamental, de modo insidioso e gradual, com sintomas característicos de Ansiedade, Síndrome do Pânico e Depressão. Portanto este perito não considera quadro sugestivo a existência de Transtorno de Personalidade ou traços disfuncionais de conduta, até o momento. O exame psicopatológico histórico, ou seja no momento do afastamento laboral, e ainda os atestados médicos fornecidos corroboram com a tese de que a periciada estava em vigência de Transtorno Misto de Ansiedade e Depressão (F41.2 – CID10) na época da sua consulta com seus médicos assistentes e na consequente licença pelo INSS ocorrido em Novembro/2010. **Na opinião deste perito o diagnóstico não está equivocado.** Segundo o atual CNAE , a atividade exercida pela periciada enquadra-se como 8220-2/00, Atividades de Teleatendimento – Call Center. O Decreto Nº3.048 de 06 de Maio de 1999¹², especificamente em seu Anexo II, LISTA C não reconhece o Nexo Técnico Epidemiológico, entre a atividade laboral do Periciada (CNAE 8220) e o intervalo F40-F48 da CID-10. Ou seja, estatisticamente, não há maior preleção deste transtorno psíquico neste profissão. [...] **O início do adoecimento psíquico da Periciada ocorreu temporalmente associado à reestruturação organizacional da empresa Reclamada.** Tal evento, conhecido como downsizing, é marcadamente um **momento de risco psíquico**, com notória **exposição estressora**. É portanto de se concluir, do ponto de vista psiquiátrico ocupacional, que tal evento é parte da etiologia patológica, dentro de uma **multicausalidade conhecida**.

Associa-se ainda o fato de que a Periciada frequentemente era **exposta a atendimentos enérgicos e irascíveis, com forte conteúdo emocional, provocado por clientes insatisfeitos, que invariavelmente perturbam o bem estar psíquico**. A Periciada ainda foi taxativa em informar que **nunca teve o gozo de pausas após atendimentos especialmente desgastantes, com ameaças ou abusos por parte dos clientes**. [...] No caso em tela, este perito **atribui uma concausalidade, tipo Schilling III**. Ou seja, doenças em que o trabalho é provocador de um distúrbio latente. Isto significa que na Periciada em questão já haviam questões idiossincráticas, de fragilização psíquica, com predisposição a um adoecimento mental. E foi o que ocorreu. **Embora não seja a causa única, a atividade laboral atual como concausa no transtorno diagnosticado**, culminando no afastamento Previdenciário. Diante desta conclusão, na opinião deste Perito, o correto seria a concessão do Benefício Auxílio-Doença Acidentário, espécie B91. No entanto, abstenho-me de maiores comentários por não ter tido o acesso ao prontuário médico do INSS, e tão pouco tido a oportunidade de discutir tecnicamente com o perito desta autarquia. [...]” (Caso 21; laudo pericial).

Baseando-se nas informações do perito judicial, o juízo de primeiro grau manifestou-se reconhecendo o direito à estabilidade acidentária.

A concausalidade, que se configura quando a lesão ocorre por múltiplos fatores, conjugando causas relacionadas ao trabalho com outras, de natureza extralaboral, não impede a caracterização do acidente do trabalho, desde que haja, pelo menos, uma causa laboral, que tenha contribuído para a sua ocorrência ou para o seu agravamento.

No caso em tela, segundo o perito, o fator determinante foi o “momento de reestruturação organizacional, que seu pela fusão entre a Oi e BR Telecom” e o “fato de que a Periciada frequentemente era exposta a atendimentos enérgicos e irascíveis, com forte conteúdo emocional, provocado por clientes insatisfeitos, que invariavelmente perturbam o bem estar psíquico”.

A patologia descrita, contudo, não foi grave ao ponto de ensejar o afastamento definitivo da reclamante do trabalho, tanto que o perito afirma: “Tal estado patológico levou a uma redução de diversas funções psíquicas, mas mantendo as funções básicas para um exercício laboral adaptado”.

*Os documentos de fls. 64/65 e 237 (autos físicos) comprovam o preenchimento dos requisitos necessários à aquisição do direito à estabilidade no emprego, quais sejam, o afastamento por mais de 15 dias e a concessão do benefício previdenciário. **O fato de a reclamante não haver gozado auxílio-doença acidentário mostra-se irrelevante, uma vez reconhecido o cunho ocupacional da enfermidade.** Sendo assim, impende reconhecer a existência de nexo de concausalidade entre a função desempenhada pelo reclamante na empresa e a enfermidade que a*

*acometeu. Reconhecido o nexo de concausalidade entre labor e doença, como vista em linhas volvidas, **declaro** que a enfermidade que acometeu a reclamante apresenta natureza ocupacional (art. 20 da Lei 8.213/1991). Em consequência, declaro que a reclamante tem direito ao período de garantia do emprego, a contar de 13/01/2011, data da cessação do benefício previdenciário (doc. de fl. 237 – autos físicos), a teor do art. 118 da Lei 8.213/1991. (Caso 21; juiz do trabalho)*

Ocorre que as decisões administrativas proferidas pelo órgão previdenciário, ao não reconhecerem o nexo de causalidade entre o adoecimento mental e o trabalho, geram danos de difícil reparação ao trabalhador, pois o reconhecimento da natureza acidentária da doença é fundamental para que o trabalhador possa ter garantido seu emprego através da estabilidade acidentária pelo tempo mínimo de doze meses, conforme art. 118 da Lei nº 8.213/91. Ausente a garantia de emprego, o trabalhador pode sofrer uma dispensa discriminatória por seu estado de doença, como ocorreu no caso 21 e foi reconhecido pelo juiz.

*Tem-se que a dispensa da reclamante, de fato, foi discriminatória, porquanto fundada em critério concernente ao estado de saúde da empregada. Ademais, tem-se, ainda, a exigência desarrazoada no cumprimento de metas, com ameaças e pressões não condizentes com um ambiente laboral saudável, o que, inclusive, levou a reclamante a ser acometida de doença ocupacional acima reconhecida, em um verdadeiro assédio moral. Dessarte, constata-se que a reclamada agiu com negligência ao deixar que seus supervisores adotassem condutas não condizentes com um ambiente laboral saudável, bem como ao ameaçar de dispensa pelo não cumprimento de metas e em decorrência do estado de saúde de seus empregados. **Estão presentes, no caso, o ato ilícito, o dano e o nexo de causalidade entre ambos, aptos a ensejar o reconhecimento do direito à reparação pelos prejuízos decorrentes da doença ocupacional e da dispensa discriminatória. (Caso 21, juiz do trabalho)***

Os fundamentos das decisões baseiam-se na legislação previdenciária. Julgadores adotam as regras legais estabelecidas para a proteção social dos segurados da Previdência Social como parâmetros para a fixação da responsabilidade civil dos causadores do dano. O reconhecimento do nexo através da concausalidade encontra amparo na legislação previdenciária (Art. 21, I, da Lei nº 8.213/91 – BRASIL, 1991), bem como em enunciado do Programa Trabalho Seguro (BRASIL, 2014), ao estabelecer que o agravo à saúde cuja origem advém de múltiplos fatores não deixa de ser enquadrado como patologia ocupacional, se a atividade laborativa houver contribuído para sua origem ou agravamento. A presença de enfermidade não ocupacional ou degenerativa não deve limitar a investigação pericial na busca de outros fatores concausais que pela natureza ocupacional possam ter contribuído para a lesão.

Extraí-se dos casos que a teoria da concausalidade, tem sido adotada para reconhecer situações de trabalho como contribuintes para agravar ou provocar o transtorno mental relacionado com o trabalho.

Deve-se ressaltar, também, que a ausência de critérios objetivos para o reconhecimento do nexo causal, bem como de critérios técnicos adequados e conclusivos pelos peritos judiciais, tem contribuído para que haja constantes questionamentos quanto à validade das provas produzidas.

Vejamos alguns pontos de divergência quanto ao nexo entre os julgadores.

No Caso nº 01, o laudo pericial foi afastado pelo Tribunal Regional sob o argumento de não ser conclusivo. Ademais, apontou a necessidade de prova robusta da relação causal entre o adoecimento com o trabalho para fins de fixação da indenização reparatória. Observa-se a compreensão dos julgadores de que a saúde mental pode ser comprometida por múltiplos fatores. Todavia, há exigência de comprovação efetiva de que as condições de trabalho foram determinantes para o surgimento ou agravamento da doença.

(...) Noticiou que era submetida a jornada excessiva de trabalho e a um ritmo “alucinante” na produção para cumprir as metas estipuladas. Sofria pressões e cobranças exageradas pela chefia, além de contato com produtos químicos, situações que contribuíram para o desenvolvimento de depressão (fl. 05). Determinada a realização de perícia médica, o laudo de fls. 696/701 concluiu que a obreira é portadora de transtorno depressivo recorrente grave, havendo nexo causal entre a patologia e as atividades laborais.

Conforme narrado pelo perito, à fl. 701, ‘A discriminação que refere ter sofrido a Autora em seu ambiente de trabalho, e para a qual a Reclamante não tinha condições de elaboração psíquica, parece ter sido o principal fator desencadeante de seu quadro psíquico.’ (grifou-se). Importante ressaltar que a discriminação apontada pelo perito se refere ao seguinte fato relatado pela inicial: ‘A doença da reclamante deixava-a bastante debilitada para o exercício normal de suas funções, pois estava sempre irritada, esquecia facilmente das informações que lhes (sic) eram fornecidas e não tinha domínio sobre as atividades que precisava desenvolver no seu trabalho cotidiano. Ademais, os seus colegas de trabalho, tendo conhecimento de sua doença, faziam piadas e colocavam apelidos na empregada como ‘gardenol’ (destaquei). Do mero confronto entre a conclusão pericial e a tese inicial, verifica-se que os fatos aos quais o Sr. Perito atribuiu o desencadeamento da moléstia, na verdade ocorreram quando a doença já se manifestava. É o que se extrai da exordial. Ademais, a conclusão pericial se mostrou frágil ao estabelecer o nexo de causalidade. Note-se que utilizou expressões como “parece ter sido” e “a Reclamante não tinha condições de elaboração psíquica”, deixando dúvidas quanto à etiologia da depressão e reconhecendo que esta já existia. A fim de esclarecer a questão, transcrevo parcialmente algumas observações do Sr. Vistor ao responder os quesitos formulados pelo Juízo e pelas partes (fls. 698/700): ‘Os fatos narrados pela Reclamante precipitaram um quadro depressivo que surgiu em decorrência de uma labilidade do humor e de uma fragilidade da mesma em lidar com dificuldades que iam além de sua capacidade de elaboração. (...) Em tese, qualquer dificuldade ocorrida no curso da vida de uma pessoa pode ser ‘start’ para alguma doença emocional. (...) Todos os itens citados são verdadeiros, porém não suficientes para que haja a manifestação de algum distúrbio psiquiátrico ou de ordem emocional, já que as moléstias psíquicas são multifatoriais, concorrendo para o seu aparecimento fatores de ordem genética, biológica, social, pessoal, familiar e situacional. Há, no entanto, fatores desencadeantes que precipitam o surgimento destas moléstias. (...) A etiologia da depressão é multifatorial, compreendendo causas genéticas, biológicas, sociais, desenvolvimentais, familiares, situacionais e psíquicas. Em geral, existe uma associação destes vários fatores e uma situação circunstancial de razoável gravidade pode desencadear a doença. O primeiro episódio pode ocorrer em qualquer idade, da infância à senilidade, sendo que o início pode ser agudo ou insidioso e a duração variável de algumas semanas a alguns meses. (...)

Não se pode dizer que o quadro depressivo tem relação somente com o trabalho da Reclamante, pois a Medicina e a Psiquiatria não são ciências exatas, havendo fatores subjetivos envolvidos, porém é possível dizer-se com bastante certeza que o trabalho da Autora na Reclamada foi, certamente, um fator causal importantíssimo e de primeira grandeza, tendo sido o precipitante da eclosão da moléstia.’ Diante de tais observações e, em que pese as conclusões periciais, entendo que, no caso em estudo, a reforma do julgado é medida que se impõe. Vale lembrar que o Julgador não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar sua convicção com outros elementos existentes nos autos (art. 436, CPC). Isto porque, considerando-se a Teoria Multifatorial, por meio da qual se contempla os diversos fatores de risco que podem desencadear determinado tipo de doença, a prova acerca do nexo de causalidade com as atividades desempenhadas na reclamada deve ser robusta, clara e precisa, sob pena de se incorrer em grave erro ao atribuir origem ocupacional a toda e qualquer moléstia. A responsabilização da empresa deve se dar somente após a certeza de que as condições de trabalho às quais se submeteu o trabalhador foram determinantes para o surgimento ou agravamento da doença e, sem o qual, estas não se manifestariam, o que não se vislumbra no caso em comento. Portanto, inviável atribuir à ré a responsabilidade pelo surgimento/agravamento da moléstia. (...) Não caracterizado o nexo causal, impõe-se o afastamento da responsabilidade civil da reclamada. Reforma. Diante do ora decidido, de rigor a exclusão da indenização por danos morais decorrentes da doença, reparação material e restabelecimento de convênio médico, tudo nos limites do recurso. (Caso 01; decisão Desembargador TRT).

No mesmo caso, ao reanalisar a questão, o TST compreendeu que estava presente na hipótese o nexo de concausalidade, considerando que, em que pese haja influência de múltiplos fatores para o adoecimento mental, o trabalho é um dos fatores e deve ser reconhecido como tal.

Na presente hipótese, extrai-se do acórdão recorrido que há concausa entre a doença da Reclamante e o trabalho exercido na Reclamada. Consta do acórdão regional que “determinada a realização de perícia médica, o laudo de fls. 696/701 concluiu que a obreira é portadora de transtorno depressivo recorrente grave, havendo nexo causal entre a patologia e as atividades laborais”. Consta do laudo pericial citado no acórdão do TRT que “o trabalho da Autora na Reclamada foi, certamente, um fator causal importantíssimo e de primeira grandeza, tendo sido o precipitante da eclosão da moléstia”. O Tribunal Regional, contudo, deu provimento ao recurso da Reclamada para afastar a responsabilidade civil decorrente de doença ocupacional. Nota-se que o Tribunal de origem desconsiderou, portanto, a concausa existente, o que é reconhecido pelo art. 21, I, da Lei 8.213/91. Assim, se as condições de trabalho a que se submetia a Trabalhadora, embora não tenham sido a causa única, contribuíram para o agravamento da doença, deve-lhe ser assegurada a indenização pelos danos sofridos. Nesse sentido, constatada a concausa existente, e considerando-se que o empregador tem o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício, desponha a premissa da culpa presumida da Reclamada, resultando no dever de indenizar. Pelo exposto, CONHEÇO do recurso de revista por violação do art. 21 da Lei 8.213/91. (Caso 01; Ministro Julgador).

No Caso nº 11, a divergência de posicionamento entre os julgadores também se faz presente. A conclusão do perito judicial é fator determinante na fundamentação da decisão pelos julgadores. No Caso, o Tribunal Regional desconsiderou as provas produzidas, entre elas o laudo pericial e a prova testemunhal. Ao analisar os fatos alegados, entendeu inexistir nexo causal. Reformando a decisão, o TST reenquadrou os fatos e determinou o retorno do Caso ao TRT, para análise de pedidos não apreciados.

O quadro fático delineado na decisão regional revela conclusão constante do laudo pericial no sentido de que o trabalho desenvolvido pela reclamante para o banco reclamado, até o ano de 2004, ensejou depressão, em grau moderado, resultante de estresse laboral em fase de quase exaustão e síndrome de burnout, em razão “das situações e pressões laborais a que foi submetida.” O laudo pericial transcrito na decisão regional também indica que não foram identificados, na vida pregressa da reclamante, sintomas ou predisposições para o desenvolvimento de doenças psicológicas, “havendo, portanto, NEXO DE CAUSALIDADE estabelecido entre a patologia da qual está acometida e o evento traumático desencadeador, apresentando inaptidão total para suas atividades laborais e atividades sociais habituais, levando em conta a existência de um evento traumático claramente reconhecível como um atentado à integridade psíquica e física.” A prova testemunhal transcrita no acórdão regional noticia que o segundo afastamento da reclamante foi motivado por pressão no trabalho; que cobranças na área profissional eram bem acentuadas; e que outro empregado da reclamada também chegou a ser hospitalizado, em decorrência da pressão exercida pelo mesmo chefe da reclamante. Nesse contexto, entendo que os fatos delineados no acórdão regional comportam outro enquadramento jurídico sem a necessidade do reexame de fatos e provas, conforme entendimento insculpido na Súmula 126 do TST. Isso porque a decisão regional registra a prova pericial conclusiva da existência de doenças psicológicas decorrentes das condições do trabalho desempenhado no banco reclamado, as quais resultaram em inaptidão total para suas atividades laborativas e atividades sociais habituais, assim como revela prova testemunhal que confirma circunstâncias de estresse capazes de desencadear as patologias que acometeram a reclamante. Diante disso, caracterizado o nexo de causalidade entre as doenças e o trabalho, e considerando que não há prequestionamento das matérias indenizatórias decorrentes deste reconhecimento, bem como de que houve recurso da reclamada no Regional nestes tópicos, impõe o retorno dos autos à origem para que o Regional avance no exame das matérias “indenização por dano moral”, “indenização por dano material”, “reintegração” e “manutenção do plano de saúde” como entender de direito. (Caso 11; Ministra Julgadora).

Em que pese os resultados apontarem para o estabelecimento do nexo causal em 77% dos casos analisados, não se extrai das decisões critérios objetivos aptos a confirmar os achados. As diretrizes do Comitê Gestor do Programa Trabalho Seguro não estão sendo seguidas, em que pese tais recomendações seja fruto de estudos realizados por comissão nomeada pelo próprio TST que visa, entre outras diretrizes, a eficiência jurisdicional, conforme já apontado no Capítulo 3.

Importante diretriz refere-se aos critérios técnicos que devem ser adotados pelos peritos para o estabelecimento do nexo causal, com a recomendação, em relação aos transtornos mentais, de basearem-se no Manual do Ministério da Saúde para Doenças Relacionadas ao Trabalho, bem como na Enciclopédia de Saúde e Segurança no Trabalho da OIT (BRASIL, 2014).

Estabelece o manual do Ministério da Saúde que o principal instrumento para investigação das relações saúde-trabalho-doença é a anamnese ocupacional. Trata-se da entrevista médica, que compreende a história clínica atual, a investigação sobre os diversos sistemas ou aparelhos, os antecedentes pessoais e familiares, a história ocupacional, hábitos e estilo de vida, o exame físico e a propedêutica complementar (BRASIL, 2001).

Portanto, ouvir o trabalhador, suas perspectivas e sentimentos sobre o trabalho é fundamental para o estabelecimento do nexo causal. Indagar qual sua profissão, o que faz, como faz, tempo necessário para cada tarefa, quais os instrumentos utilizados e quais as condições em que o trabalho se realiza. Trata-se de questionamentos básicos.

Essas falhas na construção da prova pericial são apontadas na literatura especializada. Maeno (2018) aponta para a fragilidade da prova pericial nos processos trabalhistas. Em estudo desenvolvido com laudos periciais de processos trabalhistas do TRT da 2ª Região, a pesquisadora constatou que os laudos não apresentam consideração sobre a organização e a gestão do trabalho, tampouco sobre a reestruturação produtiva do modelo de trabalho contemporâneo. Há lacunas na anamnese que geram conclusões genéricas, pois não se indagam questões básicas, como a forma com que o trabalho prescrito é realmente realizado e percebido pelo trabalhador.

A ausência de uma anamnese adequada transfere para o julgador uma atribuição que deveria ser do perito. Como auxiliar do juízo, cabe ao perito realizar a investigação fática, reconstruir as queixas do trabalhador e, na eventual negativa dos fatos pelo empregador, submeter a conclusão ao julgador. Laudo inconclusivo traz insegurança para as partes, bem como não contribui para auxiliar o julgador na missão de decidir.

No Caso nº 3 temos exemplo de trabalho pericial inconclusivo. Assim, remete ao julgador a responsabilidade pela constatação do nexo causal após a realização de prova oral. Claramente há uma fragilidade nesta constatação, pois o auxiliar do juízo não aponta os parâmetros e critérios que possam embasar a decisão do julgador. Neste cenário, caberá ao julgador, na audiência de instrução e julgamento, buscar fatos que possam ser enquadrados como condutas aptas a se enquadrem como fatores determinantes para o adoecimento mental.

Segundo o acórdão do Tribunal Regional, a reclamante era supervisora de estacionamento em um shopping center, não exercia atividade de risco e, do ponto de vista ergonômico, suas atribuições eram normais. Em relação à doença psiquiátrica (transtorno afetivo bipolar e quadro depressivo moderado a grave), o laudo técnico confirmou que não havia nexo causal entre a doença psiquiátrica e o trabalho desenvolvido para a reclamada. Contudo, o perito salientou que o relato da autora quanto ao tratamento dispensado pelo gerente do estabelecimento aos funcionários era sugestivo de nexo concausal, tendo indicado a realização de prova oral. Assim, diante das provas técnica e oral produzidas, o Regional concluiu que não havia nexo de concausalidade no caso em exame. De acordo com o Tribunal, a reclamante não era tratada de forma diversa pelo gerente, que cobrava serviço de todos os empregados igualmente. Além do mais, a reclamante era supervisora do estacionamento, tinha uma equipe que lhe era subordinada e as cobranças são naturais. Por fim, quando o gerente em questão assumiu o cargo, a reclamante já estava em tratamento psiquiátrico, inclusive com medicamentos, em razão de preocupações com a gravidez, separação do marido e doença da mãe (mal de Parkinson). Para o Regional, portanto, o relato da reclamante indicava problemas familiares e origem genética da

doença psiquiátrica. Nessas condições, o Regional manteve a decisão de origem em que não se reconheceu a existência de nexo causal ou concausal entre a doença psiquiátrica da reclamante e o trabalho prestado para a reclamada, afastando a pretensão da autora de recebimento de indenizações por danos morais e materiais. (...) (Caso 3; Ministro Julgador)

Os casos apontam que a Justiça do Trabalho tem acolhido as condições de trabalho como fatores determinantes para o adoecimento mental baseando-se, preponderantemente, nos laudos técnicos periciais. Assim, a prova pericial é um instrumento que deve ser aprimorado pois é a principal prova adotada pelos julgadores como fundamento para a decisão de reconhecimento ou não da relação de causalidade.

Por derradeiro, é importante ressaltar que, desde 2006, através da Lei nº 11.430 (BRASIL, 2006), consta na legislação previdenciária o nexo técnico epidemiológico previdenciário. Vejamos como mencionada inovação legislativa tem sido adotada nas ações trabalhistas para fins de reconhecimento do nexo causal entre o agravo e o trabalho.

6.2.2 O Nexo técnico epidemiológico previdenciário aplicado nas ações trabalhistas.

O Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário NTEP, expresso no Art. 21-A da Lei nº 8.213/91, é uma evolução legislativa que buscou facilitar o reconhecimento do nexo causal, reforçando a técnica de inversão do ônus da prova em favor do trabalhador. Para sua incorporação na vida prática, foi realizado estudo epidemiológico que buscou o nexo entre trabalho e doença, baseado em dados das doenças ocupacionais correlacionadas com empresas e setor de atividade econômica, a partir de benefícios previdenciários efetivamente concedidos.

Dos casos analisados, em 13 deles havia nexo técnico epidemiológico presumido pela legislação previdenciária e na decisão dos processos no TST, 17 tiveram o nexo causal reconhecido, conforme Quadro 1 já apresentado.

Dos cinco casos em que não houve o reconhecimento do nexo causal, em três deles havia o NTEP presumido. Para os julgadores, o NTEP é uma mera presunção, que exige do trabalhador a comprovação de que as condições de trabalho são fatores de adoecimento, seja como causa direta, seja como fator agravante.

O e. Regional, tendo em vista o Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) entre a depressão e o trabalho desempenhado pelo reclamante no reclamado, deu provimento ao recurso ordinário para condenar o demandado ao pagamento de indenização a título de danos moral e material, por entender que a prova pericial produzida nos autos não foi capaz de infirmar o seu convencimento, na medida em que, “ao concluir tratar-se de doença hereditária que não mantém correspondência com o trabalho, o médico psiquiatra negou o estabelecimento de nexo técnico, sem, em momento algum do laudo, fundamentar tal conclusão nos termos da orientação citada ou em observação às diretrizes estabelecidas pelo Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro, limitando-se tão somente a afirmar tratar-se de doença genética”. Todavia, infere-se do acórdão recorrido que a presunção relativa de nexo causal em favor do empregado, motivada pela existência de Nexo Técnico Epidemiológico - NTEP, foi devidamente elidida pelo restante do conjunto probatório, especialmente pelo laudo pericial que concluiu pela inexistência de nexo causal ou concausal entre as patologias indicadas e o labor prestado no reclamado. Ora, não se nega que o julgador não esteja adstrito ao laudo pericial, assente que a perícia é um meio elucidativo e não conclusivo da questão, cabendo proferir a decisão adotando o que satisfizer ao seu convencimento, nos termos do que preceitua o art. 436 do CPC. Não significa dizer, porém, que o trabalho pericial deva ser ignorado, sobretudo quando não há nos autos elementos de convicção suficientemente consistentes para tanto, como na hipótese. (Caso 9; Ministro Relator)

No Caso 9 o Tribunal Regional, reformando a decisão da primeira instância, reconheceu o direito do trabalhador a indenização por danos morais ao reconhecer que o laudo pericial era falho. Segundo consta, a conclusão do perito limitou-se a afirmar que a doença era hereditária, sem apresentar fundamentos técnicos e científicos para afastar o nexo técnico epidemiológico previdenciário. Porém, ao analisar o caso, entendeu o TST que o conjunto probatório afastava o enquadramento do nexo. Todavia, a afirmativa é que o NTEP estaria afastado especialmente pela conclusão do laudo pericial. Oras, se há análise no sentido de que a prova pericial é omissa, apresenta-se como incoerente uma revisão que afasta o NTEP justamente pelas conclusões do laudo.

A conclusão do laudo pericial, desta feita, se mostra como um peso relevante na conclusão das decisões. Julgadores fundamentam suas conclusões baseadas na prova pericial. Em que pese a presunção favorável ao trabalhador, esta pode ser ilidida por provas em contrários. Neste sentido, também, é o posicionamento de Oliveira (2014).

O Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro publicou em 2014 diretrizes e propostas de enunciados sobre perícias judiciais em acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Trata-se de orientações não vinculantes para os peritos judiciais adotarem nos laudos. Há diretriz no sentido de que deverá o perito, ao afastar a presunção do nexo dada no NTEP, apontar informações e elementos circunstanciados e contemporâneos sobre o exercício da atividade do trabalhador que evidenciem a inexistência de relação causal

entre o agravo à saúde e as condições de trabalho, pautando-se em critérios técnicos adequados, notadamente a IN nº 38/2008⁴⁷(BRASIL, 2014).

Observa-se, porém, que o NTEP é pouco explorado nos laudos periciais e nas decisões judiciais. Como no Caso 9 supracitado, no qual não há qualquer justificativa para o afastamento da presunção do nexo pelo perito judicial. Assim, considerando que os fatos arguidos pelo trabalhador não foram provados pelo mesmo, embora haja a presunção legal, ele não alcançou êxito no reconhecimento do nexo causal.

Outro ponto de reflexão refere-se ao afastamento do trabalho com benefício previdenciário. Apenas 12 casos apontam informação sobre o tema. Entre os casos informados, constatou-se que metade dos trabalhadores gozaram o benefício acidentário (B91) e outra metade o auxílio-doença comum (B31). Em dois casos (casos 12 e 21), em que pese o NTEP fosse presumido, o INSS não reconheceu nexo com o trabalho, porém o laudo pericial em juízo acolheu o nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho. No Caso 20, mesmo inexistindo a presunção do NTEP, o nexo causal restou reconhecido em juízo.

As informações alcançadas nos casos não permitem uma conclusão quanto às divergências no reconhecimento do nexo causal entre as decisões administrativas do órgão da Previdência Social e as decisões judiciais. Porém, há uma prevalência pelo reconhecimento do nexo causal em juízo, conforme casos analisados.

Ainda que constatado o nexo causal do adoecimento com o trabalho, há outros elementos que são ponderados pelos julgadores, como a culpa do empregador pelo resultado danoso. Conforme Caso 5, a seguir citado, ainda que presente nexo técnico epidemiológico presumido, bem como a constatação pelo perito judicial da relação do estresse pós-traumático com o trabalho, entendeu o julgador que na hipótese não havia conduta culposa ou dolosa do empregador para justificar a condenação em indenização por danos morais.

Depreende-se do acórdão recorrido que o reclamante foi feito refém durante assalto a mão armada nas dependências da ré, tendo sofrido agressões físicas durante o evento criminoso. O laudo pericial transcrito no corpo da decisão informa que o trabalhador desenvolveu estresse pós-traumático e transtorno de pânico, necessitando submeter-se a tratamento médico-psiquiátrico por cerca de oito a dez semanas após ocorrido. O dever de o empregador indenizar o empregado por eventuais danos decorrentes de acidente do trabalho pressupõe conduta antijurídica da empresa ou exploração de atividade econômica que,

⁴⁷ Trata-se de norma interna institucional do INSS que dispõe sobre procedimentos e rotinas referentes ao Nexo Técnico Previdenciário, e dá outras providências.

por sua própria natureza, exponha o trabalhador a risco em patamar superior a outras ordinariamente desenvolvidas no mercado.

A alegação recursal de que a responsabilidade seria objetiva não prospera neste momento processual, porquanto não se extrai do excerto transcrito pelo recorrente qualquer tese jurídica a respeito da atividade econômica desenvolvida pela reclamada à luz da teoria do risco. O apelo não ultrapassa o artigo 896, §1º, A, I, da CLT, neste particular.

Por outro lado, o Tribunal Regional afastou a condenação em danos morais, ao entendimento de que a reclamada não teria incidido em dolo ou culpa para a ocorrência da situação danosa ao empregado. A questão controversa neste ponto é eminentemente fática, não ultrapassando os interesses das partes no presente processo. (Caso 5; Ministro Julgador)

Segundo o fluxograma do raciocínio dos julgadores ao desenvolverem as decisões, para alcançar êxito nos pedidos postulados, o nexos causal é um dos pilares fundamentais do ato ilícito a ser demonstrado pelo trabalhador. Porém, não é o único. Ainda que demonstrada a relação da conduta do agente causador com o dano, se faz necessário comprovar a ocorrência da culpa pelo resultado danoso. Isto implica, conforme no caso 5, uma tarefa ao trabalhador que muitas vezes não alcança êxito, o que lhe ocasiona um resultado negativo no processo.

Outra questão é a demissão de trabalhadores adoecidos. Em que pese a presunção legal do reconhecimento do nexos técnico epidemiológico e o reconhecimento pelo perito judicial da lesão, nas hipóteses em que o trabalhador suscita a nulidade da demissão por estar acometido por transtorno mental, cabe ao mesmo comprovar que a demissão ocorreu de forma discriminatória, sob pena de manter a legalidade do ato de demissão.

Quanto à depressão, considerada o “mal do século” pela Organização Mundial da Saúde, inegável tratar-se de doença grave, de difícil diagnóstico, não detectável mediante realização de exames laboratoriais, e que, só no Brasil, afeta milhões de pessoas. É importante ressaltar que a depressão assume diferentes formas e níveis, subdividindo-se em diversos tipos, de modo que, a depender do grau de intensidade, a doença pode sim suscitar estigma social e preconceito, levando à presunção da dispensa discriminatória. Na hipótese dos autos, contudo, não é possível extrair das premissas fáticas lançadas no acórdão regional qual o exato tipo, ou nível, de depressão que acometia o reclamante no momento de sua dispensa, tendo sido consignado apenas que, segundo a prova técnica, as moléstias (depressão e psoríase) estavam sob controle, com a aptidão para o trabalho preservada. Desse modo, não evidenciado que a depressão do reclamante suscitou estigma ou preconceito, inviável presumir como discriminatória a despedida do empregado, o qual detinha o ônus de provar os fatos constitutivos do seu direito à reintegração, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC/15. (Caso nº 15, Ministro Julgador).

O nexos técnico epidemiológico, embora se apresente como um importante instrumento para o estabelecimento da relação do adoecimento mental com o trabalho, não foi explorado com a devida relevância nos casos analisados.

Ademais, embora haja orientações, enunciados e diretrizes da própria Justiça do Trabalho para que os peritos judiciais nomeados apresentem critérios técnicos adequados para

afastar o nexo técnico epidemiológico, não há nos casos analisados debates sobre este tema.

Outro aspecto a ser analisado no reconhecimento do nexo entre transtorno mental e trabalho é a relação entre tipo de transtorno e características da situação de trabalho referida. A ausência de critérios objetivos para a avaliação da relação transtorno mental e trabalho torna o não reconhecimento de nexo quase aleatório. Vejamos as situações em que não se reconhece o nexo causal para o transtorno mental.

6.2.3 *As excludentes do nexo causal*

Fatores externos ao trabalho que influenciam no adoecimento dos trabalhadores, como doenças pré-existentes e conflitos familiares, são elencados como justificativas para o afastamento da relação causal.

Quadro 5 – Fundamentação adotada pelo TST para afastar o nexo causal.

Casos	Laudo Pericial	Acórdão TST	Fundamentação
Caso 03	Sim	Não	Prova oral não comprovou concausa indicada pelo perito (tratamento ofensivo pelo superior)
Caso 05	Sim	Não	Manteve nexo mas afastou culpa do empregador pelo assalto
Caso 09	Não	Não	Laudo pericial afastou NTEP reconhecendo como doença hereditária
Caso 13	Não	Não	Transtorno bipolar com origem endógena com forte componente familiar.
Caso 15	Não	Não	Depressão não é doença que suscita estigma

Conforme o quadro apresentado acima, nos casos em que o TST afastou o nexo causal, seja contrariando ou seguindo a conclusão do laudo pericial quanto ao tema, os principais fundamentos para não reconhecer o nexo causal foram a ausência de comprovação

dos fatos alegados pelo trabalhador e doenças hereditárias pré-existentes à relação contratual.

O Regional, adotando como fundamento a prova oral e a sentença de 1.º grau do juízo cível, que apreciou demanda da ora Reclamante contra o INSS, reformou a sentença, sob o fundamento de que, embora o laudo pericial tenha sido contundente, afastando a existência de nexo causal entre a doença, da Empregada e o trabalho por ela desempenhado, a cobrança excessiva de metas contribuiu para que o problema fosse agravado. É o que se observa no seguinte trecho do voto vencedor, in verbis: “(...) É juntado aos autos laudo pericial (a fls. 238-246). O perito manifestou parecer no sentido de que as patologias verificadas não possuem relação com o trabalho, destacando que: ‘A reclamante de longa data é portadora de transtorno afetivo bipolar que é patologia de origem endógena com forte componente familiar. A própria reclamante em laudo médico pericial de 16/07/2009 declarou que seu pai também sofreu da mesma patologia apresentando alucinações e delírios. A reclamante já em 10/06/2009 referiu em perícia médica que fazia tratamento psiquiátrico 2x/semana há dois anos, ou seja, desde 2007 (início da contratualidade).’ (...) Diante desse contexto probatório, acresce o teor da sentença superveniente exarada pelo juízo cível, reconhecendo a existência de nexo de concausa entre o labor e o agravamento do quadro psicológico enfrentado pela demandante. Ainda que a decisão não seja vinculativa, inquestionável sua autoridade para efeito de argumentação. Na hipótese, data venia do acórdão revisando, não vejo como responsabilizar o empregador pelo agravamento da doença da Reclamante, que, se muito fez, foi empregá-la na função de gerente comercial. Com efeito, a prova técnica, segundo o Regional, fora contundente ao demonstrar que não existiu causalidade entre a patologia e o trabalho de gerente desempenhado pela Reclamante. Ademais, observa-se que os sintomas da enfermidade se manifestaram antes mesmo do início do contrato de emprego, visto que ela já havia iniciado tratamento em 2007, foi contratada como “trainee” em 1.º/12/2007 e promovida a gerente de loja em 1.º/3/2008. Conforme destaca o laudo pericial transcrito no acórdão, a fls. 759-e, o problema de saúde da Obreira é “endógeno com forte componente familiar” e “se comprovadas as situações de trabalho relatadas pela reclamante à época dos fatos poderíamos pensar em que o trabalho seria responsável apenas pela eclosão dos sintomas em patologia preexistente e que não tem a gênese no trabalho. Neste caso as condições laborais serviriam como ‘gatilho’ para o desencadeamento de um episódio sintomático”, o que leva à conclusão de que qualquer atividade que a submetia a cobranças e ao cumprimento de metas favorece o agravamento da doença. Não que a doença da Autora, mesmo que de origem endógena, não pudesse ser agravada por eventual descaso do empregador com as condições de trabalho oferecidas (“concausas”). Contudo, não foi o que ocorreu no caso, tanto que não há nenhum dado fático concreto, disponibilizado pelo acórdão do Regional, a respeito da existência de dolo ou culpa da empresa, visto que a decisão está fundamenta na possibilidade de existir concausa, e não em provas de sua efetiva configuração, ainda mais se considerado o curto período em que a Reclamante ocupou o cargo de gerente, de 1.º/3/2008 a 15/5/2009. Por todo o exposto, conheço do Agravo de Instrumento e, no mérito, dou-lhe provimento, a fim de restabelecer a sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por dano moral. (Caso 13; Ministra Julgadora).

No Caso nº 03 é possível observar diferentes concepções dos julgadores sobre a processo saúde-doença mental e trabalho.

Na primeira instância, o juízo concluiu não existir nexo de concausalidade. Afastando a conclusão do laudo pericial, entendeu que as demais provas dos autos não confirmavam a tese alegada pela trabalhadora:

Quanto à alegação de problemas psiquiátricos melhor sorte não socorre a Reclamante, já que a perita médica do Juízo concluiu que “não há nexo causal entre doença psiquiátrica e trabalho”, fl. 190, sendo o relato da Reclamante sugestivo de concausa, último parágrafo, fl. 190, expondo que o relato que a Reclamante fez do tratamento dispensado pelo gerente do estabelecimento aos

funcionários é impactante, podendo ter influenciado no curso da doença (surgimento, gravidade ou tempo de duração da crise), sugerindo prova oral, fl. 191. Ocorre que essa percepção de que o tratamento dispensado pelo gerente por ter sido concausa vai de encontro a todos os demais dados existentes nos autos. Primeiro, porque a Reclamante era supervisora do estacionamento, com equipe sob sua chefia e em razão disso, evidentemente há cobranças de suas responsabilidades. Segundo, porque a Reclamante disse que os seus problemas começaram quando o gerente de nome Carlos Torres assumiu. Ocorre que desde 2005 ela estava em tratamento psiquiátrico, inclusive medicamentoso, tratamento buscado em razão de ansiedade e preocupação em face de nova gravidez, porque morava distante do trabalho, por ter apresentado diabetes gestacional, além de temer que seu filho nascesse com Síndrome de Down.

Terceiro, porque a sequência do relato contido no laudo à fl. 178 convence este Juízo da inexistência de concausa entre o quadro psiquiátrico do qual é portadora e o labor desenvolvido em prol da demandada, já que indica problemas familiares, separação, preocupações com doenças, sua e de seu filho nascido prematuro, sendo portador de uma espécie de retardo, já que começou a caminhar com quatro anos e tem aprendizado um pouco lento, além de dificuldades financeiras, pois o ex-marido que também trabalhava na Reclamada, tinha montado uma serralheria, sendo atualmente guarda noturno, e da própria doença da mãe, mal de Parkinson.

Finalmente, porque a doença psiquiátrica da qual é portadora, transtorno afetivo bipolar, não tem relação/nexo causal com o trabalho, possuindo origem principal na genética ou hereditariedade, sendo certo que a perita afirma que a patologia pode ter sido desencadeada pelos problemas que a Reclamante enfrentou na sua segunda gestação em 2005, tendo ela destacado, ainda, que a Reclamante tem uma forte história familiar de doença psiquiátrica, o que aumente sua chance de apresentar uma doença psiquiátrica, consoante se conclui da leitura do primeiro parágrafo da fl. 181.

Ademais, inexistente incapacidade laborativa para a sua função, não há relação de nexo causal do transtorno afetivo bipolar com o trabalho exercido na Reclamada, apresentando a Reclamante quadro clínico compatível com a CID 10 F31.3, transtorno afetivo bipolar, episódio depressivo leve ou moderado, conforme concluiu a Sra Perita, fl. 181. Dessarte, também quanto à essa moléstia, tem-se que ela não decorre e nem mantém qualquer relação concausal com o labor desenvolvido em favor da Reclamada. Anote-se que em razão da própria bipolaridade, a Reclamante poderia super dimensionar qualquer ordem ou observação de seu gerente quando estava num momento depressivo, com rebaixamento de humor, e considerá-la normal quando estava com seu humor elevado.

Dessa forma, inexistindo o nexo causal entre a patologia da Reclamante e as atividades por ela desenvolvidas na ré, não há falar em direito às indenizações pretendidas. A conclusão dos peritos médicos é no sentido de que não há nexo causal ou de concausa entre as atividades desenvolvidas pela Reclamante na Reclamada e as doenças alegadas, bem assim que a doença é de natureza genética e degenerativa. (Caso 3; juiz de primeiro grau)

Em que pese tenha comprovado que havia fatores estressores no ambiente de trabalho, especialmente pelo tratamento desrespeitoso realizado por seu superior hierárquico, prevaleceu fatores externos à relação laboral, como o histórico familiar e problemas pessoais suportados pela trabalhadora.

No Tribunal, em votação não unânime, prevaleceu a decisão do primeiro grau que entendeu pela ausência de nexo. Vejamos as divergências de concepção entre os desembargadores sobre a relação saúde, trabalho e doença mental.

A perita psiquiátrica, a sua vez, na argumentação técnica, afirma:

- A doença da Autora não é uma doença do trabalho ou relacionada ao trabalho, porém o ambiente de trabalho, especialmente uma relação conflituosa como a que relatou com seu superior, pode ter influência no curso da doença.

Nas suas conclusões, assim refere: - A autora esteve afastada do trabalho por doença psiquiátrica no período de 23/8/2012 a 07/12/2012. (...) - Não há Nexo-causal entre doença psiquiátrica e trabalho, porém o relato da Autora é sugestivo de Concausa. O relato que fez do tratamento dispensado pelo gerente do estabelecimento aos funcionários é impactante e pode ter influenciado no curso da doença (surgimento, gravidade ou tempo de duração da crise). Sugiro prova oral. Dessa feita, em que pesem as ponderações deduzidas pela Julgadora de origem, entendo que não há como desconsiderar a conclusão pericial no tocante à existência de concausa no que se refere à doença psiquiátrica que acomete a reclamante e o desempenho das suas atividades na empresa demandada. Como já referido a perícia é a prova por excelência quando se trata de conhecimentos envolvendo matéria técnica, tal como se extrai do art. 852-H §4º da CLT, ao autorizar sua produção quando a prova do fato o exigir. No mesmo sentido, o art. 156 do CPC preconiza que "O juiz será assistido por perito quando a prova do fato depender de conhecimento técnico ou científico". Tal é a hipótese verificada nos autos, considerando que necessária a realização de perícia técnica para apurar se a doença psiquiátrica da reclamante tem ou não relação com as atividades por ela executadas quando da prestação de serviços para a empresa reclamada. Ademais, a testemunha da reclamante ouvida no feito, [...], confirma o tratamento abusivo, desrespeitoso e ofensor dispensado pelo superior hierárquico da reclamante, para com seus subordinados, quando refere (...). Destaco que não obstante a condição da reclamante de supervisora do estacionamento do demandado, com equipe sob sua chefia, demandasse cobrança de suas responsabilidades por superior hierárquico, para tanto indispensável a observância das regras de boas maneiras e dos limites ínsitos a qualquer relação entre empregador e empregado, o que não ocorria no caso em apreço. Insta observar, ainda, que não se olvida que já em 2005 a reclamante esteve em tratamento em razão de ansiedade causada pelo seu estado gravídico, o indicativo de que tinha vários problemas familiares, bem como o componente genético, em vista do histórico familiar de doença psiquiátrica. Contudo, não há como ignorar que o tratamento dispensado pelo superior hierárquico da reclamante, porquanto abusivo, desrespeitoso e ofensor teve influência no curso da doença (surgimento, gravidade ou tempo de duração da crise), na forma destacada pela perita médica psiquiatra. Não se pode negar que submeter uma pessoa que está sob forte estresse e fragilizada emocionalmente por estar enfrentando várias dificuldades de ordem pessoal, a tratamento abusivo e agressivo, no mínimo contribui, senão agrava, o seu quadro psicológico. Milita nesse sentido o fato de que a reclamante, consoante faz referência nos autos, está a pleitear a conversão do auxílio-doença para a modalidade acidentária do trabalho na ação previdenciária em curso na Vara de Acidente do Trabalho de Porto Alegre, RS, processo 001/1.13.0333328-8 (ID. c1b5fbf), cujo laudo pericial psiquiátrico concluiu pela presença do nexo de concausalidade entre as patologias psiquiátricas por ela apresentadas e o labor desenvolvido, bem como a existência de incapacidade laboral, tendo esta eclodido no ano de 2012 (ID. 2aa499e), e cuja sentença, proferida em 12.05.2017, pendente de recurso, conforme consulta ao site do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, foi favorável à postulante, nos seguintes termos: (...) Nesse contexto, diante da prova técnica e testemunhal produzida, reconheço a existência de nexo concausal entre a patologia psiquiátrica da autora e o trabalho exercido. (...) (Caso 3; voto vencido do desembargador relator)

No Tribunal, o desembargador relator compreendeu que a conclusão do laudo pericial no sentido de existir nexos de concausalidade deveria prevalecer. Afastando as condições pessoais e familiares do trabalhador, entendeu que as condições de trabalho e os fatores estressores suportados pela trabalhadora contribuíram para o agravamento de seu quadro de saúde.

Já em sentido contrário, entendendo não haver prova robusta, mas sim dividida, o Desembargador Revisor afastou o direito da trabalhadora por entender que ela não comprovou os fatos alegados.

Chama atenção o fato de expressamente ressaltar que a manutenção da trabalhadora não deve ser considerada se não comprovada por outros meios de prova. Assim, não considerou a conclusão do laudo pericial realizado na ação acidentária contra o INSS, uma vez que o perito se baseou exclusivamente na versão do trabalhador.

Peço vênua à nobre Relatora para divergir no tocante à doença psiquiátrica. O laudo pericial, neste aspecto, foi condicionado à prova oral. Veja-se que o perito referiu a inexistência de nexos causal entre a doença psiquiátrica e o trabalho, mas com base no relato da reclamante, abriu a possibilidade de existência de uma concausa, relegando a questão ao Juízo, a partir do exame da prova oral. Assim, o estabelecimento do nexos concausal passa, necessariamente, pela análise da prova oral produzida nos autos. Em que pese, de fato, o relato da testemunha convidada pela reclamante transcrito no voto condutor, impressione, evidenciando um tratamento desrespeito e ofensivo por parte de seu superior hierárquico, não se pode deixar de considerar o que disseram as testemunhas convidadas pela reclamada. A testemunha [...], que também participava das reuniões matinais com [...], disse que este cobrava os empregados de modo geral, e de forma "normal", e que nunca ouviu [...] proferir palavras de baixo calão e nem presenciou a reclamante ser tratada de forma diversa. Portanto, pode-se observar que a prova oral é dividida, e neste caso, considerando que o ônus da prova incumbia à reclamante, tenho que dele não se desonerou a contento. A Julgadora da origem bem analisou a controvérsia e a prova dos autos, com fundamentos consistentes, com os quais comungo e adoto, por sua pertinência: (...) Importante ressaltar, ainda, que a conclusão do laudo pericial psiquiátrico realizado nos autos da ação previdenciária, no sentido de que há nexos concausal entre a patologia psiquiátrica da reclamante e o labor na reclamada, foi exarada, também, apenas com base no relato da reclamante, de modo que não vincula a decisão nestes autos. Assim, pelo exposto, mantenho a decisão da origem que não reconheceu o nexos concausal entre a doença psiquiátrica da reclamante e o trabalho, negando provimento ao seu recurso. (Caso 3; voto vencedor do desembargador revisor)

Extraí-se do Caso nº 3 uma rara hipótese em que os julgadores afastam a conclusão do laudo pericial. Em que pese a conclusão principal do perito foi pela ausência de nexos causal, ele expressamente reconheceu a possibilidade de nexos concausal, especialmente pelas condições de trabalho degradantes relatadas pela trabalhadora.

Prevaleceu para os julgadores que fatores pessoais e familiares se sobrepuseram às condições de trabalho. Assim, optaram por descartar as vivências no trabalho e atribuírem exclusivamente à vítima a responsabilidade por seu sofrimento.

Chama atenção como as concepções de mundo de cada julgador influenciam na análise das condições de trabalho e saúde de cada trabalhador. Enquanto para o juízo de primeiro grau o transtorno mental era um fator que contribuía para que a autora supervalorizasse as condições de trabalho, para o desembargador relator do voto vencido, o transtorno mental deveria ser considerado como um critério de proteção do obreiro.

(...) Anote-se que em razão da própria bipolaridade, a Reclamante poderia super dimensionar qualquer ordem ou observação de seu gerente quando estava num momento depressivo, com rebaixamento de humor, e considerá-la normal quando estava com seu humor elevado. (Caso 3; juiz de primeiro grau)

(...) Não se pode negar que submeter uma pessoa que está sob forte estresse e fragilizada emocionalmente por estar enfrentando várias dificuldades de ordem pessoal, a tratamento abusivo e agressivo, no mínimo contribui, senão agrava, o seu quadro psicológico (Caso 3; voto vencido do desembargador relator)

Há, na hipótese, uma clara imputação de culpa exclusiva da vítima pelo juiz de primeiro grau.

No caso em análise, a falta de uma conclusão adequada pelo perito judicial contribuiu para esta insegurança jurídica. O perito é o auxiliar do juízo e cabe ao mesmo a indicação do posicionamento técnico sobre o tema. Se o perito não apresenta com clareza de informações, indicando uma anamnese adequada e em qual corrente teórica sustenta seu parecer, a decisão judicial ganha fortes contornos de subjetividade.

Baseando-se nas teorias que compreendem o desgaste mental como um processo, conforme indicado no capítulo 2, as condições de trabalho vexatórias e desrespeitosas suportadas pela trabalhadora deveriam ser consideradas como situações de sofrimento mental no trabalho. Assim, ainda que inexistente incapacidade no momento da perícia judicial, o processo de sofrimento vivenciado pela trabalhadora deveria ser considerado. Decisão judicial que busca alcançar critérios objetivos para fundamentar uma doença com múltiplos fatores causais e desconsidera o processo histórico de sofrimento do trabalhador não contribui para a prevenção. Ao contrário, imputa a culpa ao trabalhador, agravando seu quadro de sofrimento.

Deve-se compreender que a saúde mental do trabalhador não é um estado estático. Trata-se de um percurso. Entre a saúde e o adoecimento mental há um processo de sofrimento

no trabalho. Trabalhadores adotam estratégias para protelar o surgimento de transtornos. Quando não suportam mais, adoecem e se instala um quadro de incapacidade laborativa.

Maeno (2018), ao analisar laudos periciais de processos trabalhistas também concluiu que há falhas na argumentação para descartar o nexo causal. Laudos periciais sem análise da atividade de trabalho com sólidos argumentos para descartar a relação causal prejudicam os julgadores, na medida em que julgam com base em prova pericial equivocada.

Ao lado da prova pericial, possui força e costume na seara trabalhista a prova testemunhal. Como o empregador possui em sua guarda as provas documentais e muitas vezes, por estratégia processual, opta por não as exibir ou até não a produz adequadamente, resta ao trabalhador a missão de indicar uma pessoa que irá, sob juramento, narrar ao magistrado seu conhecimento sobre os fatos discutidos em juízo.

Deste modo, temos o processo como um ato de comunicação aplicada à Justiça. No “Dia da Corte”, ou seja, no dia em que o trabalhador comparecerá em juízo para a audiência que lhe foi designada, ocorrerá o ato processual de maior relevância para o processo do trabalho. Será o momento em que as partes estarão reunidas para reconstruir os fatos alegados que impliquem consequências jurídicas, visando convencer o julgador que sua versão da realidade é a verdade.

Muitas vezes esta missão não se conclui a contento, seja pelo trabalhador que não logrou êxito em conduzir testemunhas que pudessem reconstruir os fatos como os mesmos ocorreram, seja pelo empregador que não conseguiu demonstrar sua tese ao julgador. Assim, considerando a necessidade de proferir uma decisão, caberá ao julgador, convencido das narrativas, reconstruir os fatos e imputar as consequências jurídicas decorrentes. Se os fatos não restarem comprovados pelas partes, caberá ao julgador julgar em desfavor daquela cuja legislação processual imputa o ônus de comprovar os fatos alegados (Art. 818 da CLT, BRASIL, 1943).

Laudo inconclusivo que remete ao julgador a análise da relação causal gera insegurança jurídica. Trazer para a prova oral em audiência esta difícil missão pode gerar injustiças, deixando trabalhadores adoecidos sem reparação, bem como imputando responsabilidades daqueles que não a possuem.

Em relação à doença psiquiátrica (transtorno afetivo bipolar e quadro depressivo moderado a grave), o laudo técnico confirmou que não havia nexo causal entre a doença psiquiátrica e o

trabalho desenvolvido para a reclamada. Contudo, o perito salientou que o relato da autora quanto ao tratamento dispensado pelo gerente do estabelecimento aos funcionários era sugestivo de nexos concausal, tendo indicado a realização de prova oral. Assim, diante das provas técnica e oral produzidas, o Regional concluiu que não havia nexo de concausalidade no caso em exame. De acordo com o Tribunal, a reclamante não era tratada de forma diversa pelo gerente, que cobrava serviço de todos os empregados igualmente. Além do mais, a reclamante era supervisora do estacionamento, tinha uma equipe que lhe era subordinada e as cobranças são naturais. Por fim, quando o gerente em questão assumiu o cargo, a reclamante já estava em tratamento psiquiátrico, inclusive com medicamentos, em razão de preocupações com a gravidez, separação do marido e doença da mãe (mal de Parkinson). Para o Regional, portanto, o relato da reclamante indicava problemas familiares e origem genética da doença psiquiátrica. Nessas condições, o Regional manteve a decisão de origem em que não se reconheceu a existência de nexo causal ou concausal entre a doença psiquiátrica da reclamante e o trabalho prestado para a reclamada, afastando a pretensão da autora de recebimento de indenizações por danos morais e materiais (...). (Caso 3; Ministro Julgador)

A análise da vida pregressa, bem como a afirmativa do estado de saúde mental no momento da avaliação apontam a existência de dois eixos de observação pelo perito judicial. Tal recomendação também consta no Manual de Perícias da Previdência Social (BRASIL, 2006). Ocorre que é fundamental que o perito judicial analise o fato da avaliação pericial ocorrer após um considerável lapso temporal do desligamento dos trabalhadores das empresas. Assim, em muitas ocasiões, o afastamento e a desconexão completa daquele ambiente de trabalho podem ter contribuído para a alteração do estado de saúde mental.

Ademais, a investigação das condições pessoais do trabalhador gera constrangimentos e demonstram como estar em juízo e reviver lembranças de violência no trabalho são verbalizados pelos trabalhadores como momentos de vergonha, de negação. Como estratégia para excluir eventual responsabilidade pelo adoecimento, empregadores buscam fatores extracontratuais que possam fundamentar o dano. As redes sociais, por exemplo, são adotadas como estratégias probatórias para demonstrar a vida social do trabalhador, como alegação de não-doença.

[...] que o depoente atingia as metas; que o depoente prestou concurso público para a Caixa Econômica Federal, em 2008; que o depoente foi aprovado no concurso; que atualmente o depoente se sente bastante frustrado, deprimido; que completa 45 anos esta semana e certamente não gostaria de estar nesta audiência; que continua fazendo tratamento e a dosagem da medicação foi aumentada [...] que dada vista da fotografia da fl. 142, o depoente informa que foi um evento de Natal da igreja (Encontros de Fé), em Barra do Ribeiro, em 2007; que o depoente não faz mais parte da banda; que fez parte da banda até 2008, não recordando o mês; que quanto às fl. 149, informa que foi uma ida a Gramado com as pessoas da igreja, em 2012; que na foto aparece sua família; que quanto à fotografia da fl. 153, o depoente informa que se trata de uma brincadeira, uma vez que sua esposa é colorada; Indefiro a pergunta se o que consta às fls. 150-verso é diversão ou depressão; Idem quanto à fl. 157; Indefiro a pergunta relacionada ao que consta da resposta do INSS à fl. 219 (como conseguiu o reclamante renovar a CNH se ele declara que só fica trancado em casa?); que não confirma que a causa da depressão seja a existência desta reclamatória trabalhista, conforme laudo médico pericial do INSS de fls. 226; que quem faz as postagens no facebook do depoente é sua esposa; que muitas coisas era a própria esposa do depoente quem colocava; que as declarações direcionadas à esposa eram feitas pelo próprio depoente; que o depoente chegou a se separar de sua esposa e ficaram

separados por duas semanas; que o depoente retornou ao trabalho não sendo locado em nenhum setor; [...] que o depoente lembra de ter falado da área comercial ao perito do INSS, que não se sentia mais capaz de voltar em razão da cobrança de metas; [...] (Caso 9; depoimento pessoal do trabalhador)

Conforme já mencionado, a fundamentação da decisão baseia-se nas provas⁴⁸ produzidas nos autos. Há entendimento contemporâneo de que as provas não buscam reconstruir os fatos, mas sim o convencimento do juízo acerca da veracidade das alegações a respeito do fato. Assim, a prova não se fundaria mais na busca da verdade e, sim, na argumentação dos sujeitos que participam do processo, isto é, um meio retórico, indispensável ao debate jurídico (LEITE, 2019). Isso porque, na atual concepção de direito processual à luz do Estado Democrático de Direito, o processo deve ser visto como palco de discussões, figurando a tópica como o método de atuação do magistrado e dos outros participantes do processo. Logo, o objetivo da prova não é mais a reconstrução do fato, mas o convencimento do juiz e dos demais sujeitos do processo acerca da veracidade das alegações a respeito do fato (LEITE, 2019).

Outro ponto de reflexão observado nos casos é que não há nenhuma menção de vistoria pelo perito judicial no local de trabalho. Em todos os laudos periciais citados não há referência de que o perito tenha investigado ou comparecido presencialmente no ambiente laboral do trabalhador para estudar a organização do trabalho. Nos termos do Art. 9º das diretrizes do Comitê Gestor do Trabalho Seguro, a omissão do perito em proceder à vistoria do local de trabalho, a avaliação e descrição da organização do trabalho, das incapacidades e funcionalidades, dentre outras matérias constantes das normas regulamentadoras e dos documentos técnicos aplicáveis, notadamente os termos da NR 17 poderá acarretar a designação de segunda perícia, nos termos do art. 337 e seguintes do CPC. No mesmo sentido é a orientação do 2º Enunciado do Comitê gestor ao estabelecer que cabe ao perito na análise da organização do trabalho considerar como agentes de risco as horas extras habituais, ritmo intenso, metas abusivas, trabalho penoso, pagamento por produtividade, trabalho noturno, trabalho em turno de revezamento, pressão psicológica, monotonia, dentre outros (BRASIL, 2014).

⁴⁸ Prova é todo meio retórico, regulado pela lei, dirigido a, dentro dos parâmetros fixados pelo direito e de critérios racionais, convencer o Estado-juiz da validade das proposições, objeto de impugnação, feitas no processo (Leite, 2019). São meios de prova todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz, nos termos do Art. 369 do CPC.

A Resolução nº 1.488 do Conselho Federal de Medicina foi revogada pela Resolução nº 2.183/2018, a qual substituiu a previsão de vistoria no local de trabalho por estudo do local de trabalho e da organização do trabalho. Em que pese a alteração, certo é que para um adequado estudo da organização e das instalações do ambiente de trabalho, a presença física no local é de fundamental importância.

A ausência da vistoria no local de trabalho, deste modo, nas perícias relacionadas à saúde mental é uma grave falha dos laudos periciais. A ausência de uma ampla investigação da organização do trabalho e das condições que poderiam potencializar ou agravar quadros de adoecimento mental comprometem o estabelecimento do nexo.

As diretrizes e enunciados do Programa Trabalho Seguro demonstram que há regulamentação adequada para o enfrentamento da questão. Assim, se faz necessário um adequado trabalho em conjunto para que os casos que cheguem ao Judiciário Trabalhista sejam corretamente analisados.

As diretrizes para os peritos judiciais apontam critérios para que a atuação dos auxiliares do juízo possa ser eficiente. O objetivo é compreender e reconstruir os fatos ocorridos na relação de emprego para que possam ser submetidos ao julgador e subsidiá-lo na decisão de realizar o correto enquadramento jurídico das consequências dos fatos reconhecidos.

Considerando que as perícias visam compreender o comportamento humano e as relações do trabalho com o sofrimento e o adoecimento, a ausência de critérios objetivos para o reconhecimento da relação do adoecimento mental com o trabalho gera insegurança para as partes, bem como injustiças, seja pela ausência de um nexo efetivamente devido, seja pela imputação indevida de responsabilidades. Espera-se que as diretrizes e enunciados do Programa Trabalho Seguro sejam normatizadas para se tornarem obrigatórias. Haverá, assim, um melhor processamento dos futuros casos.

As decisões judiciais, em verdade, estão fundadas com preponderância nos laudos periciais. Assim, há excesso de poder aos peritos. Espera-se que os laudos periciais sejam melhor elaborados para que os julgadores tenham elementos adequados para fundamentar suas decisões.

6.3 Quanto vale o sofrimento mental no trabalho?

Em todos os casos analisados constam, entre os pedidos postulados pelos trabalhadores, indenização por danos extrapatrimoniais decorrentes de adoecimento mental. A resposta do Judiciário, para essas pretensões, portanto, ocorre através da fixação de um valor pecuniário que deve ser pago ao trabalhador que vivenciou a violência moral no trabalho. análise dos documentos aponta que há discrepâncias de arbitramento dos julgadores quanto aos valores indenizatórios, com preponderância de fixação de valores irrisórios em relação à gravidade dos fatos encontrados, o parâmetro de porte econômico do agressor e a necessidade de utilização deste arbitramento como viés preventivo para as ocorrências de violência laboral. Por tais razões, a análise do valor arbitrado em cotejo com a proteção da dignidade do trabalho merece ser explorada.

Na tabela a seguir são apresentados os valores fixados pelo TST no julgamento dos recursos, em relação a cada caso analisado. Os valores indenizatórios fixados pelo TST variaram entre R\$ 3.000,00 e R\$ 200.000,00 (Quadro 6).

Quadro 6. Valores arbitrados pelo TST a título de danos extrapatrimoniais

Caso	Valor arbitrado no TST
Caso 01	R\$ 10.000,00
Caso 02	R\$ 50.000,00
Caso 03	Improcedente
Caso 04	R\$ 25.000,00
Caso 05	Improcedente
Caso 06	R\$ 20.000,00
Caso 07	R\$ 11.646,25
Caso 08	R\$ 20.000,00
Caso 09	Improcedente
Caso 10	R\$ 10.000,00
Caso 11	Anulou
Caso 12	R\$ 30.000,00
Caso 13	Improcedente
Caso 14	R\$ 10.000,00
Caso 15	Improcedente
Caso 16	Anulou
Caso 17	R\$ 200.000,00
Caso 18	R\$ 30.000,00
Caso 19	R\$ 130.000,00
Caso 20	R\$ 3.000,00
Caso 21	R\$ 25.000,00
Caso 22	R\$ 50.000,00

Os valores estipulados para casos com características similares são absolutamente discrepantes entre si, indicando a ausência de parâmetro legal para a determinação de indenizações em processos trabalhistas.

Não havia na legislação nacional, até a reforma trabalhista implementada pela Lei nº 13.467/2017, uma tariffação da reparação por danos morais. Isso procedia, pois a inexistência de tal tariffação decorre da própria natureza da lesão, uma vez que os direitos personalíssimos não admitem prévia valoração. Ademais, a análise dos danos deve ocorrer individualmente para cada situação concreta. Com a ausência de parâmetros legais, incumbia ao julgador arbitrar o valor que entende devido. Na verdade, a ideia é compensar financeiramente a vítima pelo dano sofrido, uma vez que a completa reparação muitas vezes torna-se impossível, quando nos deparamos com danos permanentes, por exemplo.

Os julgados apontam que o TST apenas revisa os valores arbitrados pelas instâncias inferiores quando considera que estejam em posição extrema, isto é, exorbitante ou insignificante.

De todo modo, é oportuno dizer que a jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos. (Caso 01; Ministro Relator).

A jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos. (Caso 12; Ministro Relator).

De todo modo, é oportuno registrar que a jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos, o que não se verifica na hipótese, cujo valor, a título de danos morais, foi arbitrado em R\$10.000,00 (dez mil reais) – montante que se considera razoável e proporcional para reparar os danos sofridos pela obreira, diante dos dados fáticos narrados pelo TRT. (Caso 16; Ministra Relatora).

Em consonância com tais parâmetros, a jurisprudência desta Corte Superior, no tocante ao quantum indenizatório fixado pelas instâncias ordinárias, vem consolidando orientação de que a revisão do valor da indenização é possível quando exorbitante ou insignificante a importância arbitrada, em ofensa aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. (Caso 17; Ministro Relator).

A jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos. (Caso 22; Ministro Relator).

As divergências no que se refere ao valor arbitrado entre os julgadores das diversas instâncias do sistema judiciário é notória. No único caso em que a decisão de primeira instância foi mantida pelos tribunais superiores a demanda foi considerada improcedente, portanto, não havia valor a arbitrar. Nos demais casos o valor arbitrado a título de indenização por dano extrapatrimonial alterado no curso do processo (Quadro 7).

Quadro 7. Variação de valores indenizatórios arbitrados pelas instâncias da Justiça do Trabalho

Caso	Sentença	Acórdão TRT	Acórdão TST
Caso 01	R\$ 20.000,00	R\$ 10.000,00	R\$ 10.000,00
Caso 02	Improcedente	R\$ 200.000,00	R\$ 50.000,00
Caso 03	Improcedente	Improcedente	Improcedente
Caso 04	R\$ 15.000,00	R\$ 25.000,00	R\$ 25.000,00
Caso 05	R\$ 70.000,00	Improcedente	Improcedente
Caso 06	R\$ 20.000,00	R\$ 10.000,00	R\$ 20.000,00
Caso 07	R\$ 11.646,25	R\$ 47.000,00	R\$ 11.646,25
Caso 08	R\$ 10.000,00	R\$ 5.000,00	R\$ 20.000,00
Caso 09	Improcedente	R\$ 30.000,00	Improcedente
Caso 10	R\$ 3.000,00	Improcedente	R\$ 10.000,00
Caso 11	Improcedente	Improcedente	Anulou
Caso 12	Improcedente	R\$ 15.000,00	R\$ 30.000,00
Caso 13	Improcedente	R\$10.000,00	Improcedente
Caso 14	R\$ 15.000,00	R\$10.000,00	R\$ 10.000,00
Caso 15	R\$ 20.000,00	R\$ 20.000,00	Improcedente
Caso 16	Improcedente	Improcedente	Anulou
Caso 17	R\$ 300.000,00	R\$ 600.000,00	R\$ 200.000,00
Caso 18	R\$ 80.000,00	R\$ 80.000,00	R\$ 30.000,00
Caso 19	Improcedente	Improcedente	R\$ 130.000,00
Caso 20	Improcedente	R\$ 30.000,00	R\$ 3.000,00
Caso 21	R\$ 25.000,00	Improcedente	R\$ 25.000,00
Caso 22	R\$ 30.000,00	Improcedente	R\$ 50.000,00

O TST reduziu o valor arbitrado pelo TRT em nove dos casos. Em sete dos casos majorou o valor arbitrado pelo TRT e em quatro deles manteve. Em dois dos casos a decisão do TST foi totalmente contrária às das instâncias ‘inferiores’, pois anulou a decisão do TRT e determinou o retorno do processo à instância inferior para novo julgamento.

Além da análise das alterações das decisões pelo TST ao longo de cada caso, é possível observar os valores arbitrados em relação a cada grupo de situação de trabalho reconhecida pelo julgador como adoeecedora (Quadro 3 já apresentado).

Não há uniformidade nos valores arbitrados, ainda que em relação a situações de trabalho semelhantes. Além da prevalência de divergência entre as três instâncias do Judiciário Trabalhista, mesmo no TST não há uma uniformidade no que se refere às indenizações fixadas. No Caso 22, por exemplo, a primeira instância fixou a indenização da trabalhadora, uma bancária com 30 anos de emprego e que sofria cobranças abusivas por metas e resultados, em R\$ 30.000,00. O valor foi fixado considerando apenas o assédio moral sofrido, pois baseando-se no laudo pericial, o juízo entendeu que não havia nexo causal entre o transtorno depressivo recorrente e as condições de trabalho. Ao recorrer ao TRT, a empresa logrou êxito em afastar a condenação, reformando a decisão para improcedente. Somente no TST a questão foi reapreciada e o valor majorado para R\$ 50.000,00

A simples retirada de um empregado, ainda que importante, da agência da autora não pode ser considerada como prática assediadora, mormente porque a reclamante continuou a ter destaque e receber incentivos após esse fato. De resto, percebo que a própria testemunha ouvida a convite da autora confirma que não havia uma correlação direta entre as metas (necessárias ao pagamento da PPR) e eventual rescisão sem justa causa. Assim, entendo que não houve o assédio moral, não restando valores a ser indenizado nesse sentido. Por consequência, perdem o objeto os pedidos sucessivos do réu de minorar o quantum indenizatório e modificar a data de incidência de juros de mora e correção monetária da indenização e o pleito da autora de majorar o valor da indenização. Tampouco resta caracterizado que a rescisão sem justa causa decorreu de conduta discriminatória da ré, no contexto do assédio, razão pela qual afasto as supostas violações aos artigos constitucionais e legais mencionados pela autora. Em síntese, nego provimento ao pedido da reclamante e dou provimento ao pedido recursal do réu para excluir a indenização por assédio moral. (Caso 22; Desembargador do TRT)

*No que tange ao "valor arbitrado", como se sabe, não há na legislação pátria delineamento do montante a ser fixado a título de dano moral. Caberá ao juiz fixá-lo, equitativamente, sem se afastar da máxima cautela e sopesando todo o conjunto probatório constante dos autos. A lacuna legislativa na seara laboral quanto aos critérios para fixação leva o julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei. A jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos. No caso vertente, considerando os elementos dos autos, tais como a extensão das consequências decorrentes do assédio moral, que culminou em agravar um quadro de depressão na Autora; bem como a condição econômica das Partes, além da vedação ao enriquecimento indevido da Reclamante e o caráter pedagógico da medida, forçoso concluir que o montante de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) revela-se o mais adequado para a reparação do dano sofrido pela Autora. Assim, **DOU-LHE PROVIMENTO** para condenar o Reclamado ao pagamento de indenização por dano moral decorrente de assédio moral, no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), com custas em acréscimo, pelo Reclamado, no valor de R\$ 1000,00 (mil reais), calculadas sobre o valor majorado à condenação. (Caso 22; Ministro do TST).*

O Caso 22 demonstra um exemplo de ausência de critérios objetivos claros para a fixação do valor arbitrado. A mera afirmativa de que se trata de um valor mais adequado não permite extrair as razões para afastar a decisão do TRT e ainda majorar o valor que havia sido inicialmente fixado na primeira instância.

Cumprе ressaltar que, em 20 dos 22 casos analisados a decisão do TST foi proferida após entrada em vigor da Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista). Portanto, os critérios de fixação da indenização deveriam seguir os parâmetros do Art. 223-G da CLT.

Ocorre que não há expressa menção do mencionado dispositivo legal em nenhum dos julgados analisados.

Até a alteração da legislação trabalhista ocorrida em 2017 não havia critérios objetivos na seara trabalhista para o arbitramento de indenização por danos extrapatrimoniais. Assim, adotavam-se as premissas legais previstas na legislação civil comum.

No projeto de lei original da reforma trabalhista⁴⁹ este tema sequer era contemplado. Todavia, após propostas de emendas⁵⁰ houve a inserção no projeto de lei dos Arts 223-A a 223-G. Entre os motivos da alteração na legislação que constam no parecer da Comissão Especial estavam a ausência de critérios e alto índice de discricionariedade para fixação judicial das indenizações, trazendo insegurança jurídica. O objetivo era evitar decisões díspares para situações assemelhadas e facilitar a atuação dos magistrados do trabalho, que terão critérios objetivos para definir o valor da indenização, sem que tenham a sua autonomia decisória ferida.

Com a introdução do Art. 223-G na CLT, há expressa previsão legal de que o julgador fixará a indenização entre os parâmetros que enquadram a ofensa como leve (indenização fixada em até três vezes o último salário contratual do ofendido), média (até cinco vezes), grave (até vinte vezes) ou gravíssima (até cinquenta vezes) (BRASIL, 2017).

Cumprе ressaltar que, dias após a vigência da nova legislação, foi publicada a MP 808/2017 que alterava, entre outros pontos da reforma trabalhista, o Art. 223-G da CLT para ampliar o valor base das indenizações, para considerar o limite máximo dos benefícios do

⁴⁹ PL 6787/2016

⁵⁰ dos deputados Paulo Abi-Ackel (PSDB-MG), João Gualberto (PSDB/BA) e Vitor Lippi (PSDB/SP)

Regime Geral da Previdência Social, bem como excluir sua limitação para o evento morte, além de permitir a dobra do valor em caso de reincidência (BRASIL, 2017).

Ocorre que mencionada MP perdeu sua vigência pelo decurso do prazo sem conversão em lei em 23/04/2018. Desde então, permanece em vigor a redação da Lei nº 13.467/17.

Os resultados apontam, portanto, que o TST não tem considerado o Art. 223-G da CLT para arbitrar as indenizações por danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho, mantendo a aplicação da legislação civil.

Em apenas quatro casos há informações sobre o valor do último salário do ofendido no acórdão. Em apenas um caso, o Caso 7, há expressa referência de que o valor arbitrado utilizou o último salário contratual do trabalhador como parâmetro, fixando a indenização em cinco salários.

Pelo cotejo dos valores arbitrados nos casos 02, 07, 08 e 12 com os parâmetros do Art. 223-G, temos que as ofensas foram consideradas leve, média, grave e gravíssima, respectivamente.

Na tabela a seguir são apresentados a relação dos valores arbitrados pelo TST com o último salário do trabalhador ofendido, bem como a data da decisão proferida. Observa-se que o salário contratual do ofendido sequer consta na decisão final do TST que determinou o arbitramento dos valores. Em apenas 3 casos (13,6%) há menção ao valor do salário contratual do trabalhador ofendido como critério expresso para o arbitramento da indenização (Quadro 10).

Considerando os parâmetros fixados na MP 808/2017, qual seja, o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, teríamos a seguinte comparação, considerando que o teto em 2017 era de R\$ 5.531,31, em 2018 R\$ 5.645,81, em 2019 R\$ 5.839,45 e em 2020 R\$ 6.101,06 (Quadro 8).⁵¹

⁵¹ <https://previdenciarista.com/blog/tabela-historica-de-tetos-previdenciarios-da-previdencia-social-inss-a-partir-de-1994/>, acesso em 06/12/2020.

Quadro 8: Comparação entre os valores arbitrados e os parâmetros do Art. 223-G da CLT, com a redação da MP 808/2017.

Caso	TST	Último Salário do ofendido	Teto INSS	Natureza da ofensa – Art. 223-G CLT	Natureza da ofensa – Art. 223-G CLT Redação MP 808/2017
Caso 01	R\$ 10.000,00	Não consta	R\$ 5.645,81	-	Leve
Caso 02	R\$ 50.000,00	R\$ 39.104,56	R\$ 5.645,81	Leve	Grave
Caso 03	R\$ 20.000,00	Não consta	R\$ 6.101,06	-	Média
Caso 04	R\$ 25.000,00	Não consta	R\$ 5.839,45	-	Média
Caso 05	Improcedente	Não consta	R\$ 5.839,45	-	Improcedente
Caso 06	R\$ 20.000,00	Não consta	R\$ 5.645,81	-	Média
Caso 07	R\$ 11.646,25	R\$ 2.329,25	R\$ 5.839,45	Média	Média
Caso 08	R\$ 20.000,00	R\$ 1.059,30	R\$ 5.531,31	Grave	Média
Caso 09	Improcedente	Não consta	R\$ 5.645,81	-	Improcedente
Caso 10	R\$ 10.000,00	Não consta	R\$ 5.839,45	-	Leve
Caso 11	Anulou	Não consta	R\$ 6.101,06	-	Anulou
Caso 12	R\$ 30.000,00	R\$ 1.509,73	R\$ 5.531,31	Grave	Grave
Caso 13	Improcedente	Não consta	R\$ 5.531,31	-	Improcedente
Caso 14	R\$ 10.000,00	Não consta	R\$ 5.645,81	-	Leve
Caso 15	Improcedente	Não consta	R\$ 5.645,81	-	Improcedente
Caso 16	Anulou	Não consta	R\$ 5.645,81	-	Anulou
Caso 17	R\$ 200.000,00	Não consta	R\$ 5.645,81	-	Grave
Caso 18	R\$ 30.000,00	Não consta	R\$ 5.531,31	-	Grave
Caso 19	R\$ 130.000,00	Não consta	R\$ 5.531,31	-	Grave
Caso 20	R\$ 3.000,00	Não consta	R\$ 5.645,81	-	Leve
Caso 21	R\$ 25.000,00	Não consta	R\$ 5.531,31	-	Leve
Caso 22	R\$ 50.000,00	Não consta	R\$ 5.531,31	-	Grave

Em que pese não conste expressamente nos julgados, isso pode ser explicado pelo fato de existirem três correntes doutrinárias sobre o tema. Para aqueles que consideram o Art. 223-G uma regra de julgamento, o dispositivo legal deveria ser aplicado aos processos pendentes de julgamento no momento da decisão. Para outros, a aplicação deve ocorrer no momento da sentença de primeiro grau. Assim, a legislação que foi utilizada pelo Juiz do Trabalho que proferiu a primeira decisão de mérito (sentença) no processo é a que deverá prevalecer. Por derradeiro, há aqueles que entendem tratar a lei nova como regra de direito material, afastando a aplicação pela não vigência da regra na época do contrato de trabalho.

Silva (2017) entende que a lei apanha todos os contratos de trabalho em vigor e todos os processos do trabalho em andamento. Faz ressalva em relação ao art. 223-A e seguintes por entender que há colisões constitucionais que geram sua inconstitucionalidade.

Em duas recentes decisões, o TST proferiu decisões antagônicas. Na primeira, proferida pela 6ª turma, recusou a aplicação da Reforma Trabalhista para contratos iniciados antes de sua vigência, argumentando que a lei não pode incidir sobre relações jurídicas em curso, sob pena de violar ato jurídico perfeito." (ARR-1432-52.2017.5.12.0017, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 18/12/2020). Já em sentido contrário, aplicando a legislação nova sobre os contratos em curso, a 5ª turma entendeu que é possível a aplicação imediata, resguardando o direito adquirido do trabalhador ao período anterior a mudança legislativa. aplicação de multa" (Ag-RRAg-10079-86.2019.5.03.0091, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 18/12/2020). Portanto, após três anos da reforma legislativa, ainda há pontos de divergência a serem pacificados pela TST.

O debate que se tem instalado é jurídico no sentido de tratar a nova legislação uma regra de direito material ou processual. Tratando-se de regra de direito material, a nova legislação não se aplica para fatos ou relações contratuais ocorridas antes de sua vigência. Se for considerada regra de direito processual, deve ser aplicada imediatamente aos processos em andamento.

A Instrução Normativa nº 41/2018 que dispõe sobre a aplicação das normas processuais da CLT alteradas pela Lei nº 13.467/2017 não menciona sobre o Art. 223-G da CLT, o que indicaria sua natureza de norma de direito material.

A localização do título que foi inserido na CLT também aponta como uma norma de direito material. Foi inserido como Título II-A, em sequência ao título sobre normas gerais de tutela do trabalho e antes do título sobre normas especiais de tutela do trabalho.

Por derradeiro, há posicionamentos na doutrina pelo flagrante inconstitucionalidade da tarifação e inúmeros equívocos do título II-A - Dano extrapatrimonial. O próprio Governo Federal, ciente das inconsistências e inconstitucionalidades da nova legislação, publicou a Medida Provisória nº 808/2017. Mencionada Medida alterou inúmeros pontos do capítulo, inclusive alterando a base de cálculo das indenizações, passando a adotar como parâmetro o último salário contratual do ofendido, além de excluir a aplicação para danos decorrentes de morte.

Ocorre que, como mencionado, a referida Medida Provisória perdeu sua vigência em 23 de abril de 2018, conforme Ato Declaratório nº 22, de 24 de abril de 2018. Assim, o texto original da Lei 13.467/17 retomou sua vigência.

Cumprе ressaltar que tramita no STF três ações diretas de inconstitucionalidade contra mencionado título (ADI 5.870, 6.069 e 6.082). A literatura trabalhista também caminha pela incompatibilidade do critério de tarifação da indenização com a Constituição de 1988.

Godinho (2019) sustenta que a nova lei não observou na integralidade a noção constitucional de juízo de equidade para a análise dos fatos danosos e da decisão indenizatória, uma vez que preferiu retomar o antigo critério do tarifamento do valor da reparação. Ademais, critica o parâmetro do salário contratual do ofendido, pois tal parâmetro propicia injusta diferenciação entre o patrimônio moral de seres humanos com renda diversa. No mesmo sentido afirma Leite (2017).

Frise-se que, ao acolher-se a tarifação legal do Art. 223-G da CLT, além de aplicação discriminatória de indenizações para fatos idênticos com valores diversos tão somente pela faixa salarial de cada trabalhador, haverá o empecilho de uma reparação integral, pois a novel legislação estabeleceu patamar máximo a ser observado pelos julgadores.

Silva (2018) afirma que a tarifação da indenização, por qualquer ângulo que se observa, faz com que a dor do pobre seja menor do que a dor do rico, independentemente da lesão. Para o autor, há razoáveis chances para seja declarada a inconstitucionalidade da tabela

do Art. 223-G da CLT. Com isto, ânsia do legislador de tarifar a indenização pode ter piorado a situação dos empregadores, pois trará ainda mais insegurança jurídica para a temática.

Ao tratar da fixação do valor da indenização, Oliveira (2010) também sustenta que a maior dificuldade é fixar o valor, considerando que os sujeitos envolvidos possuem condições econômicas distintas. Para o autor, o melhor critério para fixação do valor deve considerar a natureza da reparação pecuniária e o fato de que, no âmbito trabalhista, a indenização possui dupla função: reparatória e punitiva, tendo esta, também, efeito pedagógico, tal como as multas de trânsito. Assim, o valor deve ser calculado de forma a minorar os efeitos da lesão sofrida e ao mesmo tempo servir como punição para o agente agressor, para que não volte a praticar o mesmo ato. Sustenta, nessas lições, que se o dano for causado por uma grande empresa, o valor deve ser necessariamente alto, para que possa, concretamente, sentir os efeitos de seu ato, não havendo que se falar em relação com o salário percebido, muito menos com o tempo de contrato de trabalho, haja vista que o direito social, tendo em vista seu caráter de proteção da dignidade humana, comporta obrigação que independe da ocorrência de dano.

Na literatura alguns autores como Oliveira (2010) e Godinho (2019) afirmam que há critérios objetivos para que o julgador possa arbitrar um valor justo e razoável a título de compensação financeira. O valor deve representar, além de um conforto material à vítima, uma punição ao causador do dano, de forma a desestimulá-lo a incorrer novamente na conduta lesiva. Utiliza-se, por analogia, o binômio necessidade da vítima e capacidade econômica do agressor, extraído da previsão do art. 1.694, § 1º do Código Civil⁵² (BRASIL, 2002), adotado para a fixação de alimentos provisionais. A problemática do arbitramento surge, exatamente, no que se refere à capacidade econômica do agressor e ao caráter punitivo da fixação, para desestimulá-lo a incorrer novamente no ilícito.

Deste modo, considerando que os valores arbitrados nas indenizações representam importante resposta da Justiça do Trabalho para reprimir o adoecimento mental nas relações laborais, vejamos em que medida a fixação da indenização tem levado em consideração esta perspectiva em detrimento de uma preocupação com um suposto enriquecimento sem causa do trabalhador.

⁵² Art. 1.694. Podem os parentes, os cônjuges ou companheiros pedir uns aos outros os alimentos de que necessitem para viver de modo compatível com a sua condição social, inclusive para atender às necessidades de sua educação.

§ 1º Os alimentos devem ser fixados na proporção das necessidades do reclamante e dos recursos da pessoa obrigada.

6.3.1 O enriquecimento ilícito do empregador e a ruína do empregado

Emergem dos julgados analisados que prevalece o entendimento que o valor arbitrado deve considerar evitar o ‘enriquecimento ilícito’ da vítima e a ‘ruína do empregador’. Esses critérios emanam também de um posicionamento pacífico do TST que somente revê o valor fixado se for estratosférico, ou seja, gerando um enriquecimento supostamente ilícito ao trabalhador e ao mesmo tempo a falência do empregador, bem como se for excessivamente baixo, não representando uma devida reparação ao trabalhador.

(...) A jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos. (Caso 22; Ministro do TST).

Em diversos casos há expressa preocupação com o enriquecimento ilícito do trabalhador.

No caso vertente, tem-se que o valor rearbitrado pelo TRT a título de indenização por danos morais (R\$10.000,00) atende aos critérios da proporcionalidade e da razoabilidade, levando em consideração o dano (transtorno depressivo recorrente grave, que implicou a redução parcial da capacidade laboral obreira), o nexo concausal, o tempo de serviço prestado à empresa (de 2004 a 14/7/2009), o grau de culpa do ofensor e a sua condição econômica, o não enriquecimento indevido do ofendido e o caráter pedagógico da medida, razão pela qual deve ser mantido. (Caso 01; Ministro Julgador).

O valor da indenização pelo dano moral deve buscar duas finalidades precípua: compensar a vítima e punir o agressor, como medida pedagógica, visando à conscientização do empregador quanto à sua obrigação de proteger a saúde e o bem estar de seus empregados. À míngua de parâmetros legais estabelecidos quanto à matéria, os danos extra patrimoniais devem ser indenizados de acordo com a condição econômica das partes, o grau de culpa do empregador, a gravidade dos efeitos do acidente (ou doença a ele equiparável) e em observância ao princípio da razoabilidade, de forma a não cair nos extremos do alcance de valores irrisórios ou montantes que importem no enriquecimento da vítima ou a ruína do empregador. (Caso 03; Ministro Julgador).

Em relação ao seu valor, entendo que o mesmo não pode ser apenas simbólico para o agressor e também não pode, de outro lado, servir de enriquecimento para a vítima. Assim, o arbitramento da reparação deve levar em conta a condição socioeconômica das partes envolvidas, o grau de ofensa e as circunstâncias específicas que cercaram o fato. A razoabilidade e a proporcionalidade são critérios que devem balizar o arbitramento (Caso 06; Ministro Julgador).

Em auxílio para a fixação do "quantum", socorre a doutrina, secundada pela jurisprudência, argumentando que a indenização não deve constituir-se em enriquecimento sem causa do ofendido, com quantias abusivas e exageradas, impondo ao julgador um arbitramento prudente e razoável, que considere a finalidade da reparação de ser, ao mesmo tempo, indenizatória, punitiva e preventiva, ou seja, a quantia deve compensar o ofendido pelo abalo sofrido, punir o ofensor e fazer com que este busque evitar que situações análogas se repitam (caráter pedagógico da indenização). (Caso 07; Ministra Julgadora).

*Contudo, considerados os elementos expostos no acórdão regional, tais como a gravidade do dano (redução total e definitiva da capacidade laboral para a atividade de pintor realizada na Reclamada), o nexu concausal, o tempo de trabalho prestado na empresa (aproximadamente 14 anos até ser afastado para o gozo de auxílio doença), o longo período de afastamento previdenciário (desde 2007), a idade do obreiro – 53 anos –, o grau de culpa do Ofensor e a sua condição econômica, **o não enriquecimento indevido do ofendido**, o caráter pedagógico da medida e os parâmetros fixados por esta Turma para situações congêneres, tem-se que o valor arbitrado pelo Tribunal Regional (R\$ 15.000,00) ainda se apresenta módico, devendo ser majorado para R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), montante que se considera mais adequado para a reparação do dano sofrido pelo Obreiro. (Caso 12; Ministro Julgador).*

*Em consonância com tais parâmetros, a jurisprudência desta Corte Superior, no tocante ao quantum indenizatório fixado pelas instâncias ordinárias, vem consolidando orientação de que a revisão do valor da indenização é possível quando exorbitante ou insignificante a importância arbitrada, em ofensa aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. **No caso, entendo que o quantum fixado pela Corte de origem revela-se desproporcional, ainda que o reclamado possa, à primeira vista, possuir capacidade econômica elevada, configurando enriquecimento ilícito do ofendido.** (Caso 17; Ministro Julgador).*

*Cinge-se a controvérsia a se definir o valor arbitrado à indenização por dano moral nos casos de assédio moral, em que o trabalhador é submetido a constante pressão para cumprimento de metas. Deve-se ressaltar que a lei não estabelece parâmetros objetivos para a quantificação do valor da indenização por danos morais, devendo o Juízo, no exercício do poder discricionário, ao analisar o caso concreto, ficar atento à proporcionalidade e à razoabilidade. A doutrina e a jurisprudência têm se pautado em determinados critérios para a mensuração do montante indenizatório, a saber, a intensidade da culpa e do dano e as condições econômicas e sociais da vítima e do ofensor. **Nesse esteio, a tarifação do valor não deve ser tão alta que resulte em enriquecimento sem causa, nem inexpressiva a ponto de não mitigar a dor da vítima ou desestimular o causador da ofensa na reiteração da conduta lesiva.** (Caso 18; Ministro Julgador)*

*No caso concreto, constata-se que o Tribunal Regional, fixou o quantum indenizatório em R\$ 30.000,00. Todavia, em que pese o dano sofrido pela reclamante, relacionados às doenças que a acometem, cujo o trabalho desenvolvido na reclamada constituiu fator de concausa para o agravamento doença, à luz dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade e em face do tratamento que a jurisprudência desta Corte vem dispensando à matéria, **o valor fixado para a indenização por danos morais afigura-se bastante elevado, o que enseja o enriquecimento sem causa da reclamante.** Isso porque consoante restou consignado no acórdão Regional existe no caso da reclamante a redução parcial da capacidade laboral no percentual de 32,5%. Conheço parcialmente do recurso de revista por violação do artigo 884 do CCB. (...) Conheço parcialmente do recurso de revista por violação do artigo 884 do CCB, dou-lhe provimento para fixar o valor da indenização por danos morais em R\$ 3.000,00 (três mil reais). (Caso 20; Ministro Julgador).*

*No caso vertente, considerando os elementos dos autos, tais como a extensão das consequências decorrentes do assédio moral, que culminou em agravar um quadro de depressão na Autora; bem como a condição econômica das Partes, **além da vedação ao enriquecimento indevido da Reclamante e o caráter pedagógico da medida, forçoso concluir que o montante de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) revela-se o mais adequado para a reparação do dano sofrido pela Autora.** (Caso 22; Ministro Julgador).*

A compreensão de que se deve evitar o enriquecimento do trabalhador é claramente observada como uma intenção do legislador ao tarifar o valor das indenizações adotando como base de cálculo o último salário contratual do obreiro (BRASIL, 2017).

Esta compreensão é absolutamente equivocada. Seria a lógica de que os homens vão, mas as instituições ficam?

Ocorre que a preocupação em não enriquecer ilicitamente o empregado e ao mesmo tempo não levar o empregador à falência também pode ocasionar o feito diametralmente oposto. O correto seria o raciocínio inverso. Em verdade, dever-se-ia evitar o enriquecimento ilícito do empregador que explora o trabalhador a ponto de o adoecer, de o deixar em ruínas. O ser humano precisa ser respeitado. As instituições são ficções jurídicas que precisam existir respeitando sua função social. Entre elas, não está ser fonte de adoecimento.

Fixar um valor irrisório pode levar o trabalhador à ruína e ao mesmo tempo que reforça um enriquecimento ilícito do empregador. Ao exigir trabalho excessivo, jornada extraordinária e não remunerar, intensificar a jornada com cobrança abusiva de metas e resultados, inclusive com limitação de uso de sanitário, está o empregador enriquecendo ilicitamente às custas do trabalhador. No outro polo, ao adoecer e se tornar incapacitado para o trabalho, está o empregado sendo arruinado.

Os resultados apontam que esta visão de preocupação com o trabalhador adoecido não é manifestada nos julgados. Fixam-se valores aleatórios, sem desenvolvimento claro da fundamentação para se chegar ao valor arbitrado, sem consideração aos prejuízos que o trabalhador tenha tido em decorrência da situação de trabalho e de seu adoecimento.

A adoção de valores módicos transmite à sociedade e aos empregadores, em particular, a ideia de que o adoecimento mental no trabalho é um fato irrelevante, de pequena repercussão social e que não merece maiores preocupações. Isto estimula a classe patronal a adotar estratégias de produção que tornam o trabalhador uma máquina, expropriando-se de sua subjetividade em prol da máxima produtividade. Adoecimento mental decorrente dessa estratégia seriam meros efeitos colaterais, monetizados com qualquer outro adicional pelo risco à saúde. Transforma-se assim, os danos à saúde mental como um mero adicional de insalubridade, por exemplo. Não demorará para que se fixem valores atrelados ao salário-mínimo, como ainda permanece em relação ao adicional de insalubridade, em que pese a celeuma jurídica imposta pela Súmula Vinculante 4^a do STF⁵³.

⁵³ Súmula Vinculante nº 4 do STF: “Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário-mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.”

Conforme se observa nos argumentos adotados pelo julgador no Caso 20, a fixação dos valores arbitrados deve levar em consideração que o sofrimento não tem preço, bem como que a Justiça do Trabalho deve se preocupar com a reparação do dano, deixando a aplicação de eventuais penas pelo ilícito para o campo penal, sob pena de afrontar o princípio da legalidade, que não permite condenação sem pena anterior que o defina.

(...) A reparação, portanto, tem por objetivo proporcionar à vítima condições de vida mais adequadas e, com isso, minimizar as consequências do dano que lhe foi causado. Não se fala em estabelecer preço para a dor ou tarifar o sofrimento, mas possibilitar “remédio” para amenizar os efeitos da lesão, mediante a aquisição de bens e serviços que podem ser custeados pelo dinheiro, independentemente de qualquer juízo de valor acerca da conduta do autor do dano, mas, ao contrário, levando em consideração as circunstâncias do caso e as condições pessoais do seu destinatário. E, sendo assim, os critérios patrimonialistas calcados na condição pessoal da vítima, a fim de não provocar o seu enriquecimento injusto, e na capacidade econômica do ofensor, para servir de desestímulo à repetição da atitude lesiva, não devem compor a quantificação do dano moral. O que se há de reparar é o próprio dano em si e as repercussões dele decorrentes na esfera da vida do ofendido. (...) Logo, para compor o juízo da reparação, não há que se trazer à discussão argumentos relacionados ao porte econômico das partes ou circunstâncias outras externas aos fatos em si mesmos. Isso porque a finalidade da regra insculpida no mencionado artigo 944 do Código Civil é tão somente reparar/compensar o dano causado em toda a sua extensão, seja ele material ou moral; limita, assim, os critérios a serem observados pelo julgador e distancia a responsabilidade civil da responsabilidade penal. Ademais, a exceção à reparação que contemple toda a extensão do dano está descrita no parágrafo único do citado artigo 944 do CC. Todavia, não constitui autorização legislativa para a majoração da verba indenizatória, mas exclusivamente para a redução equitativa em razão do grau de culpa do ofensor. (...) Como se vê, o papel do Poder Judiciário consiste em arbitrar valor em patamar voltado à estrita compensação do dano sofrido, pois o dano moral deve ser apenas compensado; qualquer pena a ser infligida, a título de desestímulo, deve ser previamente cominada (artigo 5º, inciso XXXIX, CF: “não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal”), não obra exclusiva da doutrina nem tampouco do Estado-Juiz, sob pena de violação a expressa garantia constitucional. (...) Arrematando, em consonância com a atual sistemática da reparação civil, em sede de quantificação, deve o julgador observar o próprio dano em si e suas consequências na esfera subjetiva do ofendido (aspectos existenciais, não econômicos) para, então, compor a efetiva extensão dos prejuízos sofridos, tanto mais próximo possível da realidade, e como dito desde o início, sempre norteado pelos Princípios da Reparação Integral e da Dignidade Humana – epicentro da proteção constitucional. Registre-se que a observância dessa sistemática possibilita ao Judiciário exercer a função compensatória, cujo escopo é a proteção integral da vítima em todos os aspectos que compõem a sua personalidade. (Caso 20; Ministro Julgador)

Outro aspecto de relevo é a preocupação com o caráter pedagógico da indenização. Os valores arbitrados extrapolam os limites do processo, pois apresentam mensagem não apenas as partes envolvidas, mas a toda a sociedade de quais são os padrões de comportamento aceitáveis ou não pelo Judiciário. Trilham e limitam, assim, as regras de condutas sociais. Assim, resta patente que o valor arbitrado transcende as partes envolvidas, pois transmite à sociedade a compreensão do Judiciário sobre o fenômeno. Valores irrisórios estimulam os empregadores a permanecem com a mesma prática e naturalizam as ofensas e o sofrimento no trabalho pelos trabalhadores, fazendo com que não busquem pela reparação de seus direitos.

Vale destacar, ainda, o importante efeito pedagógico das decisões judiciais nas ações de reparação por danos morais, no sentido de possibilitar a transformação de padrões de comportamento na sociedade, inclusive, para que os cidadãos possam ter seu discernimento desenvolvido com vista a escolhas futuras que realizará no exercício da cidadania. No tocante a esse aspecto multiplicador, decorrente da própria atuação do Estado-Juiz, Clayton Reis afirma que “... os efeitos da ação indenizatória são multifacetários, atuando na esfera individual da vítima e do lesionador, tanto quanto no plano social, produzindo os resultados educativos presentes na dissuasão e prevenção da ação antijurídica” (Os novos rumos da indenização por dano moral. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 164). Com efeito, a discussão em torno da reparabilidade e do arbitramento dos danos morais produz consequências que vão muito além do debate entre as partes diretamente envolvidas. De maneira subjacente, identifica-se até mesmo interesse da comunidade, a fim de que não permaneça o empregador no mesmo comportamento verdadeiramente depreciativo em relação ao valor da vida humana. No caso em análise, é preciso considerar os abalos sofridos em razão do assalto, dimensionados inclusive pela gravidade das sequelas, visto que o autor desenvolveu stress pós-traumático, síndrome do pânico e depressão, ficando, aos 40 anos de idade, totalmente incapacitado para o trabalho, o que, de fato, provoca um transtorno irreparável. O valor a ser fixado leva em consideração a possibilidade de serem adquiridos bens materiais ou serviços que proporcionem minimizar o sofrimento causado em tais circunstâncias, ainda que, efetivamente, jamais poderão alcançar patamar próximo à realidade e a dimensão das enfermidades em si. Por tais elementos, arbitro a indenização por danos morais em R\$ 130.000,00, por considerar que referido valor atende aos Princípios da Proporcionalidade e da Razoabilidade. Isso porque, como visto, a reparação por danos morais afasta-se do equivalente econômico, próprio das indenizações – por isso é sempre arbitrada – e se destina a proporcionar à vítima, com os prazeres e o conforto que o dinheiro pode proporcionar, forma de amenizar o sofrimento causado. Não se busca indenizar, mesmo porque, em se tratando de lesão de natureza extrapatrimonial, não há como se aferir, efetivamente, o dano. É, simplesmente, permitir tornar a vida mais confortável, menos sofrida. O que se deve levar em conta é a natureza da lesão em si, o comportamento do ofensor (se reiterado ou ocasional), a extensão do dano causado (se gerador de incapacidade permanente, temporária, parcial ou total), enfim, o fato por si mesmo e as repercussões no patrimônio imaterial daqueles que, por ele, foram atingidos. Não há como se atribuir à vítima qualquer fato que minimize a culpa do empregador, outro critério, desta vez previsto em lei, a influenciar na decisão judicial, em face da regra prevista no art. 945, do Código Civil. Tudo isso compromete o Princípio da Reparação Adequada, contido no art. 944, do Código Civil, principalmente, diante da evidência da gravidade das lesões. Por tudo quanto exposto, condena-se a ré ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$130.000,00. (Caso 20; Ministro Julgador)

Extraí-se do julgado que critérios externos ao dano, como os critérios patrimonialistas calcados na condição pessoal da vítima, a fim de não provocar o seu enriquecimento injusto, e na capacidade econômica do ofensor, para servir de desestímulo à repetição da atitude lesiva, não devem compor a quantificação do dano moral, pois a reparação é do dano em si, não havendo relação com os sujeitos envolvidos.

Outro fundamento adotado com frequência é a aplicação do princípio da proporcionalidade e da razoabilidade, extraídos do Art. 5º, V da Constituição Federal de 1988 e do Art. 944 do Código Civil⁵⁴. Tratam-se de comandos genéricos, citados nos julgados sem que haja um desenvolvimento claro da aplicação nos casos analisados.

⁵⁴ Constituição Federal de 1988: Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à

Assim, cabe ao julgador, diante das peculiaridades do caso concreto, utilizar-se dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, estabelecendo a relação de equivalência entre a extensão do dano, o grau de culpa do agente e o valor monetário da indenização imposta, mas sempre buscando atingir as finalidades de compensar a vítima pela dor causada, assegurar que a ocorrência não fique impune e proporcionar o desestímulo à prática do ato ofensor. Importante, ainda, se ater às condições socioeconômicas da vítima e do ofensor e ao bem jurídico lesado, conforme parâmetros adotados pela doutrina e jurisprudência (Caso 01; Ministro Julgador).

Da leitura da decisão recorrida, emerge que, não obstante se reconheça a existência do referido dano, não houve a correta valoração pelo Regional, tendo em vista que arbitrou a condenação da reclamada ao pagamento de R\$200.000,00 (duzentos mil reais) a título de indenização por dano moral. No entanto, verifica-se que o valor arbitrado se revela desproporcional à hipótese vertente, em absoluto descompasso com os princípios e parâmetros acima referidos. Dessa forma, entende-se que o Regional possivelmente ofendeu a garantia da proporcionalidade, positivada no artigo 944 do Código Civil. (Caso 2; Desembargador do TRT)

De acordo com o que se extrai do acórdão recorrido, a Corte Regional reformou a sentença e condenou a Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, fixando, para tanto, o valor de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), por entender ser esse valor razoável e proporcional ao dano sofrido pela Reclamante. A revisão do valor fixado a título de indenização por danos morais em recurso de revista é possível apenas nas hipóteses em que o montante arbitrado for irrisório ou exorbitante, demonstrando o desatendimento dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Nesse sentido as seguintes decisões desta Corte Superior: (...) No caso em exame, o valor de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) arbitrado à indenização por danos morais não se mostra irrisório. Nesse contexto, não há ofensa aos arts. 5º, V e X, da Constituição Federal e 944 do Código Civil. (Caso 4; Ministro Julgador)

Em relação ao seu valor, entendo que o mesmo não pode ser apenas simbólico para o agressor e também não pode, de outro lado, servir de enriquecimento para a vítima. Assim, o arbitramento da reparação deve levar em conta a condição socioeconômica das partes envolvidas, o grau de ofensa e as circunstâncias específicas que cercaram o fato. A razoabilidade e a proporcionalidade são critérios que devem balizar o arbitramento. Dito isto, reduzo o valor fixado em sentença de R\$20.000,00 (vinte mil reais) para R\$10.000,00 (dez mil reais), por entender mais razoável e suficiente não só para que a empresa tenha consciência da ilegalidade de sua conduta, com o que se alcança o efeito pedagógico da reparação, mas para que também o autor se veja compensado por ter tido afetada a sua honra e dignidade, amenizando-se o sofrimento causado diante da conduta apurada nos autos.” (Caso 6; Ministro Julgador)

No que diz respeito ao valor da indenização por danos morais, não há na legislação pátria delineamento da importância a ser estipulada a título de dano moral. Caberá ao Juiz fixá-lo, equitativamente, sem se afastar da máxima cautela e sopesando todo o conjunto probatório constante dos autos. A lacuna legislativa na seara laboral quanto aos critérios para fixação leva o Julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei. (Caso 12; Ministro Julgador).

Registre-se que o critério para fixação do quantum indenizatório atende ao princípio da proporcionalidade e que o juiz tem livre convencimento diante do conjunto probatório dos autos, nos termos do art. 131 do CPC. No recurso de revista, em resumo, o reclamado afirma que o valor arbitrado à indenização se revela exorbitante. Alega que não foram observados os

segurança e à propriedade, nos termos seguintes: V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

Código Civil: Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano. Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.

princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, nem os critérios, aplicáveis por analogia, acerca da “intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade, a natureza, a repercussão da ofensa e intensidade de ânimo do ofensor”. Requer pela redução do valor da indenização, sob pena de enriquecimento ilícito do reclamante. [...]

*O Tribunal Regional elevou o valor da indenização a título de dano moral para o patamar de R\$ 600.000,00 (seiscentos mil reais), por reputá-lo mais adequado à extensão do dano que o montante determinado em sentença, de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais). Para tanto, considerou a capacidade econômica das partes, a gravidade da ofensa, a gradação da culpa do ofensor e o caráter pedagógico da sanção. Fixando como critério para a apuração da indenização a extensão do dano (CCB, art. 944), o legislador deixou ao critério prudencial do juiz a atribuição de quantificar o valor da indenização, estabelecendo que se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização (parágrafo único do art. 944 do CCB). **O montante indenizatório arbitrado pelo juiz deve observar os critérios da proporcionalidade e razoabilidade preconizados nos incisos V e X do art. 5º da CF/1988. A função reparatória da indenização por dano moral tem como finalidade oferecer compensação à vítima e, assim, atenuar o seu sofrimento, recaindo em montante razoável do patrimônio do ofensor, de tal modo que ele não persista na conduta ilícita, sob pena de se tornar desproporcional o montante indenizatório, havendo de existir equilíbrio entre o dano e o ressarcimento.** Em consonância com tais parâmetros, a jurisprudência desta Corte Superior, no tocante ao quantum indenizatório fixado pelas instâncias ordinárias, vem consolidando orientação de que a revisão do valor da indenização é possível quando exorbitante ou insignificante a importância arbitrada, em ofensa aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.*

No caso, entendo que o quantum fixado pela Corte de origem revela-se desproporcional, ainda que o reclamado possa, à primeira vista, possuir capacidade econômica elevada, configurando enriquecimento ilícito do ofendido. O montante fixado pela Corte Regional também se revela desprovido de razoabilidade. Em hipóteses análogas, envolvendo a mesma conduta retratada nos presentes autos (danos morais decorrentes de dispensa discriminatória em razão de o empregado ter ajuizado reclamação trabalhista contra o empregador), a jurisprudência desta Corte tem fixado valores em patamares bem inferiores ao ora analisado. A exemplo, citem-se os seguintes julgados: (...) (Caso 17; Ministro Julgador)

*Cinge-se a controvérsia a se definir o valor arbitrado à indenização por dano moral nos casos de assédio moral, em que o trabalhador é submetido a constante pressão para cumprimento de metas. **Deve-se ressaltar que a lei não estabelece parâmetros objetivos para a quantificação do valor da indenização por danos morais, devendo o Juízo, no exercício do poder discricionário, ao analisar o caso concreto, ficar atento à proporcionalidade e à razoabilidade. A doutrina e a jurisprudência têm se pautado em determinados critérios para a mensuração do montante indenizatório, a saber, a intensidade da culpa e do dano e as condições econômicas e sociais da vítima e do ofensor.** Nesse esteio, a tarifação do valor não deve ser tão alta que resulte em enriquecimento sem causa, nem inexpressiva a ponto de não mitigar a dor da vítima ou desestimular o causador da ofensa na reiteração da conduta lesiva. **Dessa forma, considero que o valor arbitrado pelo e. TRT em R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais) não atende aos princípios de razoabilidade e proporcionalidade, por ser exorbitante em relação aos valores fixados no âmbito do TST. Trago precedente da Terceira Turma, em que reduzimos o valor da indenização para R\$30.000,00(trinta mil reais), para adequá-lo ao padrão médio estabelecido no TST em casos análogos: (...)** Pelo exposto, dou provimento ao recurso de revista para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$30.000,00(trinta mil reais). (Caso 18; Ministro Julgador)*

*No caso em análise, é preciso considerar os abalos sofridos em razão do assalto, dimensionados inclusive pela gravidade das sequelas, visto que o autor desenvolveu stress pós-traumático, síndrome do pânico e depressão, ficando, aos 40 anos de idade, totalmente incapacitado para o trabalho, o que, de fato, provoca um transtorno irreparável. O valor a ser fixado leva em consideração a possibilidade de serem adquiridos bens materiais ou serviços que proporcionem minimizar o sofrimento causado em tais circunstâncias, ainda que, efetivamente, jamais poderão alcançar patamar próximo à realidade e a dimensão das enfermidades em si. **Por tais elementos, arbitro a indenização por danos morais em R\$ 130.000,00, por considerar que referido valor atende aos Princípios da Proporcionalidade e da Razoabilidade.** Isso porque, como visto, a reparação por danos morais afasta-se do equivalente econômico, próprio das indenizações – por isso é sempre arbitrada – e se destina a proporcionar à vítima, com os prazeres e o conforto que o*

dinheiro pode proporcionar, forma de amenizar o sofrimento causado. Não se busca indenizar, mesmo porque, em se tratando de lesão de natureza extrapatrimonial, não há como se aferir, efetivamente, o dano. É, simplesmente, permitir tornar a vida mais confortável, menos sofrida. [...] (Caso 19; Ministro Julgador)

No caso concreto, constata-se que o Tribunal Regional, fixou o quantum indenizatório em R\$ 30.000,00. Todavia, em que pese o dano sofrido pela reclamante, relacionados às doenças que a acometem, cujo o trabalho desenvolvido na reclamada constituiu fator de concausa para o agravamento doença, à luz dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade e em face do tratamento que a jurisprudência desta Corte vem dispensando à matéria, o valor fixado para a indenização por danos morais afigura-se bastante elevado, o que enseja o enriquecimento sem causa da reclamante. Isso porque consoante restou consignado no acórdão Regional existe no caso da reclamante a redução parcial da capacidade laboral no percentual de 32,5%. Conheço parcialmente do recurso de revista por violação do artigo 884 do CCB. (...) Conhecido parcialmente o recurso de revista por violação do artigo 884 do CCB, dou-lhe provimento para fixar o valor da indenização por danos morais em R\$ 3.000,00 (três mil reais). (Caso 20; Ministro Julgador)

No que tange ao "valor arbitrado", como se sabe, não há na legislação pátria delineamento do montante a ser fixado a título de dano moral. Caberá ao juiz fixá-lo, equitativamente, sem se afastar da máxima cautela e sopesando todo o conjunto probatório constante dos autos.

A lacuna legislativa na seara laboral quanto aos critérios para fixação leva o julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei. (Caso 22; Ministro Julgador)

O que seria razoável e proporcional em um conflito decorrente da relação de emprego onde, em virtude das condições de trabalho impostas ao empregado, o mesmo adoece mentalmente, incapacitando-se para as atividades laborativas?

Da análise dos casos observa-se que impera a preocupação que o razoável e proporcional seja em relação ao enriquecimento supostamente ilícito do trabalhador. Essa preocupação em não arbitrar um valor elevado ao trabalhador tem acarretado um desequilíbrio das relações de trabalho, gerando uma banalização reversa da chamada “indústria do dano moral”. Ao invés de se arbitram valores satisfatórios aptos a dar um conforto ao trabalhador em detrimento do dano suportado, tem-se estimulado a prática de condutas assediadoras no ambiente de trabalho. O elevado número de casos que desaguam no Judiciário diariamente com queixa de danos à personalidade demonstra que a resposta do Judiciário trabalhista à sociedade não está sendo satisfatória. O caráter pedagógico punitivo não está surtindo efeito. Os valores arbitrados não estão atingindo a finalidade de conscientizar o empregador para que altere sua política interna de gestão e organização do trabalho.

Arbitrar valores em patamares mais elevados poderiam gerar uma enxurrada de novas ações, onde trabalhadores buscariam por indenizações indevidas ou trariam como efeito

uma reorganização das políticas internas de organização dos ambientes de trabalho pelas empresas? Uma resposta já temos: arbitramentos irrisórios estão estimulando que as condições de trabalho assediadores se intensifiquem. Deste modo, não é possível presumirmos a má-fé dos trabalhadores. Há critérios adequados para se combater lides temerárias. A Lei 13.467/17, inclusive, já regulamentou essa questão, inclusive com regras que desestimulam em excesso o acesso dos trabalhadores ao Judiciário, seja com imposição de ônus sucumbenciais, seja com arbitramento de custas e penalidades por litigância de má-fé.

Assim, os valores arbitrados pelos Julgadores devem ser fixados com preponderância em relação à preocupação com o caráter punitivo e pedagógico da condenação, e não em relação à excessiva preocupação com o enriquecimento supostamente sem causa do trabalhador. Se a base de cálculo for o faixa salarial dos trabalhadores brasileiros, notoriamente baixa e desproporcional às necessidades da população, não resta dúvida que os valores sempre serão fixados em patamares módicos. Qualquer valor razoavelmente elevado seria considerado um “enriquecimento ilícito” ao trabalhador.

Em verdade, a situação atual corrobora para um descrédito do Judiciário nacional, na perspectiva da classe operária e um prestígio em relação aos empregadores.

A preocupação com o descrédito do Poder Judiciário perante a sociedade brasileira também é externada por Oliveira (2014) ao afirmar que é importante o TST controlar o valor do arbitramento da indenização por danos morais. Fixação de valores extremamente elevados ou excessivamente módicos geram prejuízo para a ciência jurídica e risco de descrédito para o Poder Judiciário, podendo paradoxalmente, “desmoralizar” a indenização por dano moral. Se o valor for insignificante, permanece a revolta da vítima e o infrator não terá estímulo para alterar sua conduta; mas se for exagerado, causará o enriquecimento da vítima e o inconformismo do infrator pelo arbitramento desproporcional.

A “Reforma Trabalhista” promovida pela Lei 13.467/17 trouxe essa preocupação de descrédito do Judiciário, todavia, apenas na perspectiva patronal. O Art. 223-G da CLT⁵⁵,

⁵⁵ CLT: Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

I - a natureza do bem jurídico tutelado;

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

III - a possibilidade de superação física ou psicológica;

IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;

V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;

VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;

VII - o grau de dolo ou culpa;

VIII - a ocorrência de retratação espontânea;

inserido pela Lei 13.467/17 elenca doze critérios a serem observados pelo julgador ao apreciar o pedido de indenização por danos patrimoniais.

Podemos classificar os critérios da legislação em: 1. relação ao direito violado e as circunstâncias em que o mesmo ocorreu (a natureza do bem jurídico tutelado; as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; o grau de dolo ou culpa); 2. os efeitos da ofensa para o trabalhador (a intensidade do sofrimento ou da humilhação; os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; o grau de publicidade da ofensa); 3. as circunstâncias que podem agravar o valor da condenação (na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização); 4. as circunstâncias que podem atenuar o valor da condenação (a possibilidade de superação física ou psicológica; a ocorrência de retratação espontânea; o perdão, tácito ou expresso; o esforço efetivo para minimizar a ofensa).

Em que pese não haja expressa aplicação do Art. 223-G da CLT nos casos analisados, é possível extrair alguns critérios que são observados pelos julgadores ao arbitrar as indenizações.

Quanto as circunstâncias agravantes, a própria previsão legal torna sua aplicação impraticável. Reincidência entre partes idênticas em um contexto de relação de emprego é algo inconcebível. Ao ajuizar ação, em regra, o trabalhador já se desligou do trabalho. Portanto, impossível que ocorra novamente o mesmo fato. Caso ajuíze ação com o contrato em curso, fatalmente será dispensado do emprego. Para aplicação da circunstância agravante da nova legislação teríamos que nos deparar com um adoecimento mental decorrente de condições de trabalho em que o trabalhador ajuizasse ação e permanece em atividade e após o ajuizamento outra ocorrência pudesse lhe ocasionar adoecimento.

Nos casos analisados, não se constatou tal fato. Único caso que apresenta situação semelhante, mas apenas no tocante à represália de demissão após o ajuizamento da ação é o Caso nº 17. Em que pese o valor elevado da condenação no caso, que destoia dos demais arbitrados, na hipótese a ação envolvia trabalhador gerente bancário com designação para atuação em departamento jurídico que participou de ação coletiva impetrada pela entidade

IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;

X - o perdão, tácito ou expresso;

XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;

XII - o grau de publicidade da ofensa.

sindical para cobrança de horas extraordinárias e, por conta disso, passou a ser perseguido e humilhado no trabalho, além de ser dispensado de forma discriminatória, juntamente com outros colegas que participaram da ação coletiva. O valor arbitrado levou em consideração mais o caráter discriminatório como conduta antissindical do que o sofrimento e o adoecimento mental em si.

Quanto às circunstâncias atenuantes, também não se observou sua ocorrência nos casos analisados. Perdão do trabalhador ou ocorrência de retratação espontânea e esforço efetivo para minimizar a ofensa não restaram demonstrados em nenhum dos casos. Em verdade, são contraditórios, pois se houve perdão o trabalhador não buscará uma reparação em juízo. Somente se o tempo para o ajuizamento da ação pudesse ser considerado um perdão tácito, mas tal ocorrência não se verificou nos casos. Ademais, se respeitado o período prescricional, tal análise não poderia ensejar um perdão tácito.

Ademais, não se observou reconhecimento dos fatos alegados pelos empregadores. Ao contrário, as teses defensivas são no sentido de negar os fatos e a ocorrência de qualquer ato ilícito, bem como de imputar fatores externos ao contrato de trabalho como causas do adoecimento mental, seja como fatores familiares e genéticos.

Já a intensidade do sofrimento do trabalhador é indicada em alguns casos como um critério balizado pelo julgador ao fixar o valor da indenização, pois o valor fixado busca compensar financeiramente o trabalhador no sentido de lhe conferir maior conforto e amenizar os sentimentos de sofrimento suportado.

*Dito isto, reduzo o valor fixado em sentença de R\$20.000,00 (vinte mil reais) para R\$10.000,00 (dez mil reais), por entender mais razoável e suficiente não só para que a empresa tenha consciência da ilegalidade de sua conduta, com o que se alcança o efeito pedagógico da reparação, mas para que também o autor se veja compensado por ter tido afetada a sua honra e dignidade, **amenizando-se o sofrimento causado diante da conduta apurada nos autos.**” (Caso 6; Desembargador TRT)*

*A função reparatória da indenização por dano moral tem como finalidade oferecer compensação à vítima e, **assim, atenuar o seu sofrimento**, recaindo em montante razoável do patrimônio do ofensor, de tal modo que ele não persista na conduta ilícita, sob pena de se tornar desproporcional o montante indenizatório, havendo de existir equilíbrio entre o dano e o ressarcimento. (...) (Caso 17; Ministro Julgador)*

*Ao exame. No que tange ao valor fixado a título de dano moral, o Tribunal de origem entendeu ser adequado o importe de duzentos mil reais, para arbitrar a indenização decorrente do dano moral. De fato, as indenizações fixadas devem possuir escopo pedagógico para desestimular a conduta ilícita, **além de proporcionar uma compensação aos ofendidos pelo sofrimento e pela lesão ocasionada.** Sua fixação, contudo, deve levar em conta o equilíbrio entre os danos e o ressarcimento. (Caso 2; Ministra Julgadora)*

*Destarte, insta considerar a posição funcional da autora, a repercussão da ofensa, as circunstâncias fáticas da causa, a **intensidade do sofrimento**, a natureza e a extensão do dano, as condições econômicas da acionada, o objetivo de sancioná-la e a sua natureza meramente compensatória. No caso em apreço, há de ser levado em conta, ainda, o fato de a reclamante não estar habilitada para o trabalho, sendo absolutamente para o mesmo ambiente laboral, e de forma temporária para atividade diversa, nos termos do laudo pericial acostado aos fôlios, literalmente: (...) Por tais razões, reforma-se a sentença para arbitrar a indenização por danos morais em R\$ 23.000,00 (vinte e três mil reais), tendo em vista a incapacidade laborativa total para o mesmo ambiente de trabalho, embora a patologia de que fora acometida a autora seja temporária, decorrente de condutas ilícitas praticadas pelos prepostos da acionada, exsurgindo patente a ofensa aos atributos da personalidade da trabalhadora” (...) (Caso 4; Ministro Julgador)*

Todavia, não há nos casos analisados um desenvolvimento claro das condições de trabalho que efetivamente geram sofrimento, independente do resultado danoso efetivo. Ainda que não se instale no trabalhador uma doença psíquica, o sofrimento é um percurso, um caminho para o adoecimento, que deve ser indenizado. A organização de trabalho, se transforma, desse modo, em estratégias de dominação e exploração que precisam ser combatidas, pois são fontes de ansiedade e sofrimento psíquico, conforme lições de Seligmann-Silva (2011).

Outro critério observado refere-se à análise da culpa do agente causador do dano. Em 10 Casos, os Ministros julgadores adotaram a teoria da responsabilidade civil subjetiva, a qual exige a comprovação pelo trabalhador do dolo ou culpa do agente causador do dano. Em cinco casos adotaram a teoria da responsabilidade civil objetiva, a qual dispensa a comprovação do dolo ou culpa do agente causador do dano, pois decorre da teoria do risco. Assim, basta a comprovação do dano e do nexo causal com a conduta, não se auferindo se ela foi dolosa ou culposa (Quadro 10).

Quadro 9. Análise da teoria da responsabilidade civil adotada por cada turma

Turma TST	Casos	Responsabilidade Civil	Valor indenizatório TST
Turma 1	Caso 17	Subjetiva	R\$ 200.000,00
Turma 2	Caso 03	Improcedente	Improcedente
	Caso 06	Objetiva	R\$ 20.000,00
	Caso 10	Subjetiva	R\$ 10.000,00
	Caso 11	Anulou	Anulou
	Caso 21	Subjetiva	R\$ 25.000,00
Turma 3	Caso 1	Subjetiva	R\$ 10.000,00
	Caso 5	Improcedente	Improcedente
	Caso 8	Subjetiva	R\$ 20.000,00
	Caso 12	Subjetiva	R\$ 30.000,00
	Caso 14	Subjetiva	R\$ 10.000,00
	Caso 18	Subjetiva	R\$ 30.000,00
	Caso 22	Objetiva	R\$ 50.000,00
Turma 4	Caso 4	Subjetiva	R\$ 25.000,00
	Caso 13	Improcedente	Improcedente
Turma 5	Caso 9	Improcedente	Improcedente
	Caso 15	Improcedente	Improcedente
Turma 6	Caso 16	Anulou	Anulou
Turma 7	Caso 19	Objetiva	R\$ 130.000,00
Turma 8	Caso 2	Objetiva	R\$ 50.000,00
	Caso 7	Objetiva	R\$ 11.646,25
	Caso 20	Subjetiva	R\$ 3.000,00

Vejamos os argumentos adotados pelos julgadores para fundamentar a decisão em relação à responsabilidade civil objetiva e subjetiva.

(...) Em razão das dificuldades probatórias enfrentadas pelo empregado, vem se fortalecendo a teoria da responsabilidade objetiva, baseada apenas no risco da atividade, desonerando a vítima de demonstrar a culpa patronal, bastando para o deferimento de indenização apenas a comprovação do dano e da relação de causalidade. No entanto, a aplicação da responsabilidade objetiva vem se restringindo aos casos em que o ramo de atividade do empregador ofereça riscos diferenciados, de maior probabilidade, em relação média em geral, de ocorrer acidentes em razão da própria natureza ou periculosidade intrínseca da atividade. No caso em apreço, a atividade preponderante do requerido, um shopping center, não pode ser considerada de risco, tampouco as atividades da reclamante (supervisora de estacionamento), na medida em que do ponto de vista ergonômico eram normais. Sendo assim, ao contrário do defendido em razões recursais e na forma como entendido na origem, a responsabilidade civil a ser considerada é a subjetiva, segundo a qual o dever de indenizar o acidente de trabalho (ou a doença equiparada) decorre da conduta do empregador no cumprimento das normas de segurança do trabalho e de seu dever geral de cautela, que de alguma forma tenha concorrido no resultado do evento. (Caso 3; Desembargador TRT)

(...) Resta, assim, averiguar a presença de conduta culposa ou dolosa por parte da empresa empregadora assim como o nexo causal da referida conduta com o resultado do evento, de modo a se estabelecer se o reclamado detém, ou não, responsabilidade subjetiva pelos danos de que a reclamante foi vitimada em face da doença ocupacional acometida. É obrigação do empregador zelar não somente pela integridade física de seus empregados e colaboradores, mas também pela sua integridade psíquica e mental, garantindo ambiente de trabalho seguro e equilibrado, cumprindo e fazendo cumprir as normas legais e regulamentadoras de segurança do trabalho. Neste sentido, inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal, §1º do artigo 19 da Lei nº 8.213/91, artigos 157 e 158 da CLT e Normas Regulamentadoras nos 1, 6, 9 e 17 da Portaria MTb nº 3.214/78. Os elementos de prova constantes dos autos, mais precisamente, a prova testemunhal, revelam que embora conhecedor das atitudes do Sr. Carlos Torres, superior hierárquico da reclamante, que resultavam na submissão dela e dos seus demais subordinados à situação vexatória, abusiva e desrespeitosa, já que o próprio preposto do RH tentava coibir tais atitudes, o reclamado não adotou qualquer medida a fim de conter ditas manifestações. Assim, impende reconhecer a culpa do empregador em relação à moléstia psiquiátrica que a autora desenvolveu no curso do contrato de trabalho (transtorno afetivo bipolar), daí emergindo o seu dever de indenizar. (Caso 3; Desembargador TRT)

O fundamento legal da responsabilidade civil do empregador está no artigo 186 do Código Civil vigente (art. 159 do CC/1916) e no art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal. O sistema geral do Código Civil funda-se na teoria da culpa (responsabilidade subjetiva), segundo o qual, para que haja o dever de indenizar é necessário a existência do dano, do nexo de causalidade entre este e o fato danoso, e da culpa latu sensu (culpa ou dolo) do agente. Subsidiariamente, o Código Civil adota a teoria objetiva (art. 927, parágrafo único), segundo a qual a culpa é presumida, havendo necessidade de se demonstrar apenas o dano e nexo de causalidade, quando a empresa exercer atividade de risco, o que, sabidamente, não é o caso dos autos. A teoria da culpa, no entanto, possui diversos matizes, devendo ser analisada sob diversos aspectos. Se o trabalhador é colocado na empresa para desempenhar uma atividade que demande certo risco à integridade física, seja doença ocupacional ou acidente típico, deve a empresa responder pelos danos que essa atividade venha a causar. É a teoria do risco criado e do risco benefício. O sujeito obtém vantagens ou benefícios com a atividade, mas deve indenizar os danos que ela ocasiona. É importante frisar que as leis de mercado, a concorrência e a busca desenfreada pelo lucro não podem justificar o sacrifício das condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores. O crescimento econômico de uma nação tem que ser acompanhado do desenvolvimento, que significa melhores condições de vida para a população, em todos os seus aspectos, inclusive econômico. Não se pode concordar que as leis de mercado sacrifiquem a dignidade da pessoa humana, como tem, infelizmente, acontecido em alguns países, onde um surto de crescimento econômico se deve, em grande parte, ao custo da mão-de-obra e às degradantes

condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores. (...) A culpa da reclamada está exatamente na ação de seu preposto [...], que era supervisor da reclamante e por quem esta sentia mais perseguida. Na condição de supervisor, [...] representava a empresa e, não apenas consentiu o tratamento dispensado à reclamante pelos colegas [...], [...] e [...], mas ele próprio agredia a reclamante pela forma como a provocava e a cobrava. Diferentemente do que foi dito na inicial, a reclamante tinha intervalo de uma hora e não se sentia perseguida pelo cumprimento de metas, pois as metas, segundo afirmou à perita, eram razoáveis e não eram difíceis de serem cumpridas. Mas havia extrapolação da jornada, com o respectivo pagamento. Não foi isso, no entanto, a causa da enfermidade da reclamante, mas o tratamento dispensado pelo supervisor e os colegas de trabalho, como acima já relatado”. (Caso 4; Juiz do trabalho)

A responsabilidade civil da empresa oriunda de acidente do trabalho ou de doença ocupacional requer a presença dos seguintes requisitos: dano (acidente do trabalho ou doença ocupacional), ato culposo ou doloso praticado pelo empregador e nexo de causalidade entre o trabalho e o evento danoso. Assim, a pretensão indenizatória exige a satisfação simultânea dos referidos pressupostos, com supedâneo nos artigos 927 e 186 do Código Civil, e 7º, XXVIII, da Carta Constitucional, in litteris: (Caso 4; Desembargador TRT)

*Não há dúvida, pelo laudo pericial e pelas provas produzidas, bem como pela ausência de defesa pela ré, que o autor adquiriu a doença durante e em razão do assédio sofrido. **Há culpa da ré por ser do empregador a responsabilidade de prover condições de trabalho adequadas a zelar pelo bem-estar de seus empregados** (CLT, art. 157) Cumpre ao empregador, no desenvolvimento de sua atividade, zelar pela sua segurança e as provas demonstraram que a ré não fez. Presente o dano, o nexo causal e a responsabilidade da ré (CC, art. 932, III), julgo procedente o pedido. Impõe-se a indenização por dano moral porque nos autos ficou provado que a doença decorreu do fato da ré abusar da sua condição de empregadora (CLT, art. 8º, c/c CC, art. 186 e 927). Corroborando a obrigação de indenizar da reclamada, o fato de que no acidente do trabalho, ao qual a doença do trabalho é equiparada (Lei 8213/91, art. 20, II), o dever de indenizar decorre da própria ocorrência, face à situação em que se encontra a vítima, no caso o autor (CF, art. 5º, caput, VIII e X). (Caso 6; Juiz do trabalho)*

Quanto à indenização por danos morais, em caso de doença ocupacional ou acidente de trabalho o mesmo é presumido, dispensando a comprovação do dano psicológico ocasionado à vítima, já que o nexo de causalidade entre a ação ou omissão do agente e o evento danoso constituem os pressupostos da responsabilidade civil, neste particular. (Caso 6; Ministro do TST)

Hipótese em que o Tribunal Regional reformou a r. sentença ao indeferir a indenização por danos morais, por assédio moral, sob o fundamento de que a exigência de metas e resultados eram cobrados de todos os empregados e, por conseguinte, “agia indistintamente”. Entretanto, consta do v. acórdão ao reproduzir trecho da sentença: a) “houve a comprovação do alegado na inicial somente quanto à divulgação de rankings com os nomes individuais dos operadores e as metas atingidas”; b) “em reuniões era mencionado o nome da autora por não ter cumprido metas”; c) “que no mural das metas constava o nome da autora em vermelho”. Com efeito, esta Corte Superior entende que tal hipótese traduz ofensa à dignidade da pessoa do trabalhador (CF, art. 5º, X), configurando ato ilícito do empregador (CC, arts. 186 e 187), e o consequente dever de indenizar, na medida em que a exigência (de forma excessiva) no cumprimento de metas configura abuso do poder diretivo do empregador, impondo ao empregado um constrangimento direto, além de submetê-lo à constante pressão psicológica e ameaças, situação que submete o trabalhador a um desgaste de cunho emocional, afetando coletivamente a saúde mental dos trabalhadores. A situação se afigura como conduta lesiva à bem integrante da personalidade do reclamante, sendo pertinente a condenação por danos morais. Incontestável, na hipótese, a violação aos valores protegidos no art. 5º, X, da CF/88 (honra, imagem e dignidade), sendo desnecessária a comprovação explícita de sua ocorrência, tendo em vista o quadro apresentado (dano in re ipsa). Por conseguinte, condena-se o banco ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$10.000,00 (dez mil reais). (Caso 10; Ministra do TST)

Quanto ao dano decorrente do assédio moral, deve-se ressaltar que o TRT concluiu ter sido comprovado o dano de origem ocupacional, o nexo causal e a culpa empresária no evento danoso. Constam vários trechos no v. acórdão proferido em sede de recurso ordinário que

comprovam a existência do dano de origem ocupacional, o nexo causal e a culpa do Banco, in verbis: (...)

Conforme se constata do quadro fático, os três elementos configuradores da responsabilidade do Banco pelo acidente de trabalho estão presentes: o dano, a culpa e o nexo causal.

Condutas como estas extrapolam os limites aceitáveis no exercício do poder potestativo (diretivo do trabalho dos empregados), pelo empregador, gerando ao trabalhador apreensão, insegurança e angústia.

Nesse contexto, reconhecido no acórdão regional o ato assediante, desnecessária a prova do prejuízo imaterial, porquanto o dano moral, na espécie, é presumido (in re ipsa), pressupondo apenas a prova dos fatos, mas não do dano em si. (Caso 18; Ministro do TST)

Assunto que tem se propagado nos dias de hoje é o de saber o alcance da responsabilidade pelo dever de reparar. Perante o Direito do Trabalho, a responsabilidade do empregador pela reparação de dano, no seu sentido mais abrangente, decorrente do acidente do trabalho ou de doença profissional a ele equiparada, sofrido pelo empregado, é subjetiva, conforme prescreve o artigo 7º, XVIII, da Constituição Federal de 1988. No entanto, podem ser consideradas algumas situações em que é recomendável a aplicação da responsabilidade objetiva, especialmente quando a atividade desenvolvida pelo empregador causar ao trabalhador risco mais acentuado do que aquele imposto aos demais cidadãos, conforme previsto no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil Brasileiro. Conjugue-se a isso, que prevalece no Direito do Trabalho a Teoria do Risco do Negócio, prevista no artigo 2º da CLT, que enseja a atribuição da responsabilidade objetiva ao empregador, impondo a este a obrigação de indenizar os danos sofridos pelo empregado, independentemente de culpa, quando a atividade normal da empresa propicia, por si só, riscos à integridade física do empregado (...)

Dessa forma, os danos sofridos pelo empregado, ainda que residuais, também devem ser objeto de reparação pelo empregador, tanto em decorrência da sua responsabilidade objetiva como em razão de ser ele quem assume os riscos do negócio. (Caso 19; Ministro do TST)

A adoção prevalente do TST pela responsabilidade civil subjetiva está em consonância com a Tese nº 932⁵⁶ de repercussão geral fixada pelo STF que reconhece como regra a responsabilidade civil subjetiva, porém admite como compatível com a Constituição Federal a aplicação da teoria do risco, ou seja, da responsabilidade civil objetiva, quando o

⁵⁶ EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. TEMA 932. EFETIVA PROTEÇÃO AOS DIREITOS SOCIAIS. POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA DO EMPREGADOR POR DANOS DECORRENTES DE ACIDENTES DE TRABALHO. COMPATIBILIDADE DO ART. 7, XXVIII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL COM O ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. APLICABILIDADE PELA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. A responsabilidade civil subjetiva é a regra no Direito brasileiro, exigindo-se a comprovação de dolo ou culpa. Possibilidade, entretanto, de previsões excepcionais de responsabilidade objetiva pelo legislador ordinário em face da necessidade de justiça plena de se indenizar as vítimas em situações perigosas e de risco como acidentes nucleares e desastres ambientais. 2. O legislador constituinte estabeleceu um mínimo protetivo ao trabalhador no art. 7º, XXVIII, do texto constitucional, que não impede sua ampliação razoável por meio de legislação ordinária. Rol exemplificativo de direitos sociais nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal. 3. Plena compatibilidade do art. 927, parágrafo único, do Código Civil com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, ao permitir hipótese excepcional de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, outros riscos, extraordinários e especiais. Possibilidade de aplicação pela Justiça do Trabalho. 4. Recurso Extraordinário desprovido. TEMA 932. Tese de repercussão geral: "O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade". (RE 828040, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 12/03/2020, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-161 DIVULG 25-06-2020 PUBLIC 26-06-2020)

empregador inserir o trabalhador em ambiente que apresente exposição habitual e potencialmente lesiva, implicando maior risco ao trabalhador.

Deste modo, os critérios do art. 223-G da CLT emergem parcialmente nos resultados analisados. Em que pese alguns apontamentos sobre o sofrimento da vítima, a possibilidade de superação psicológica, o grau de dolo ou culpa e a condição econômica das partes envolvidas, não se observa um desenvolvimento claro e objetivo da apreciação desses critérios em confronto com os fatos analisados.

Da análise dos resultados extrai-se algumas diretrizes da atuação da Justiça do Trabalho frente ao adoecimento mental dos trabalhadores.

Em que pese as diretrizes e enunciados publicados pelo Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro em 2014 (BRASIL, 2014), não se observou nos resultados o cumprimento de importante participação ativa da Justiça do Trabalho no que se refere à prevenção de futuros casos de adoecimento mental, entre eles, a expedição de ofícios aos órgãos responsáveis pelo sistema legal de segurança e saúde do trabalhador, para que seja garantida, integralmente, a dignidade da pessoa, o que inclui a sua reabilitação física e profissional, bem como o reordenação do ambiente do trabalho, de modo a eliminar os agentes agressivos e, quando isto se revelar inviável, a neutralizá-los, além de outras medidas.

Ademais, importantes orientações do Programa Trabalho Seguro (BRASIL, 2014), como a atuação participativa e colaborativa do magistrado, inclusive com a possibilidade de realização de audiência pública, com participação do MPT, nos casos em que há reiteração de demandas que evidenciam a inadequação do ambiente de trabalho, nele compreendido a organização do trabalho, com potencialidade de dano coletivo, também não foram encontrados nos resultados.

A ausência desta postura ativa dos julgadores revela que a Justiça compreende o fenômeno como um problema individual e não coletivo. Limita-se a aplicar o direito de forma objetiva, monetizando a questão e assim não conferindo efetividade ao comando constitucional de proteção aos riscos inerentes ao trabalho.

Extrai-se trechos dos julgados em que se verbalizam a preocupação com os efeitos pedagógicos e preventivos da condenação. Todavia, são afirmativas muitas vezes contraditórias, pois o resultado adotado se manifesta em valores de pequena monta que não

atingem esta finalidade. Os julgadores não encaram o sofrimento como um dano. Busca objetivamente identificar se houve incapacidade e relação com o trabalho. Fatos de difícil comprovação são desprezados e a fala do trabalhador é subjugada, preconcebida por uma intenção de se enriquecer ilicitamente.

Conforme já evidenciado, a Corte de origem, apesar de manter a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral decorrente de doença profissional adquirida pelo autor em decorrência do assédio moral por ele sofrido, reduziu o valor da indenização de R\$ 20.000,00 para R\$ 10.000,00, “por entender mais razoável e suficiente não só para que a empresa tenha consciência da ilegalidade de sua conduta, com o que se alcança o efeito pedagógico da reparação, mas para que também o autor se veja compensado por ter tido afetada a sua honra e dignidade, amenizando-se o sofrimento causado diante da conduta apurada nos autos” . (Caso 6; Ministro Julgador)

O sofrimento é o percurso, o caminho entre a saúde e a doença. Não pode ser encarado como mero dissabor, não passível de reparação e prevenção.

Busca-se origem familiar ou extracontratual para fundamentar os fatores determinantes do adoecimento mental. Considerando que a Justiça deve pautar suas decisões nas provas produzidas nos autos, infelizmente a subjetividade do sofrimento psicológico do trabalhador fica ocultado.

A cultura da culpa exclusiva da vítima, tão combatida nos acidentes típicos, é presumida nos adoecimentos mentais. Subtrai-se que o próprio trabalhador é o culpado por seu adoecimento mental, seja por problemas hereditários, familiares, sociais ou até mesmo por dificuldade própria de adaptação, por não saber lidar com frustrações, críticas e se relacionar em um ambiente de trabalho altamente competitivo.

No caso 18, por exemplo, em que pese o julgado aponte como critério de arbitramento os antecedentes do ofensor, não desenvolve os fundamentos sobre o tema. Não apontam casos paradigmas e não justifica a razão pela qual os antecedentes foram considerados ou não no momento do arbitramento ou da redução dos valores.

*Em razões de revista, o Banco requer a redução da indenização por assédio moral, observando-se os princípios da proporcionalidade e razoabilidade. Sustenta que a estipulação do valor da indenização em oitenta mil reais não deve ser mantida, pois não corresponderia ao dano que, além de não ter ocorrido, também não foi causado pelo Banco. Indica a violação dos arts. 186 e 927 a 944 do CCB e divergência jurisprudencial. O TRT adotou os seguintes fundamentos para majorar o valor arbitrado: No caso, o acervo probatório, como já visto, confirma a alegação de que o reclamante era submetido a uma constante pressão para cumprimento de metas, o que lhe desencadeou sérios e graves problemas de saúde de ordem psíquica e emocional, que se refletem em incapacidade física. A fixação do valor obedecerá a critérios como a extensão do fato, a intensidade do ato ilícito, o prolongamento temporal, **os antecedentes do agente**, a situação econômica das partes e a razoabilidade, de modo a compensar, da forma mais justa, o abalo*

causado à honra da vítima pelo ato faltoso. Diante dos elementos ora analisados, é indubitável que o valor fixado na sentença - R\$ 30.000,00 - não é apto a compensar o sofrimento impingido ao autor. Impõe-se, por conseguinte, a majoração para R\$ 80.000,00. Vejamos.

Extraí--se do acórdão regional que o autor era submetido a uma constante pressão para cumprimento de metas. Os arestos colacionados às págs. 482 e 483, oriundos do TRT da 6ª Região, autorizam o conhecimento do recurso de revista, ao consagrarem o entendimento de que a indenização por dano moral, a ser fixada pelo julgador, deve levar em consideração a extensão do prejuízo, a capacidade econômica do ofensor e a repercussão social do caso. CONHEÇO do recurso de revista, por divergência jurisprudencial. 2 – MÉRITO 2.1 - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - QUANTUM ARBITRADO Cinge-se a controvérsia a se definir o valor arbitrado à indenização por dano moral nos casos de assédio moral, em que o trabalhador é submetido a constante pressão para cumprimento de metas. Deve-se ressaltar que a lei não estabelece parâmetros objetivos para a quantificação do valor da indenização por danos morais, devendo o Juízo, no exercício do poder discricionário, ao analisar o caso concreto, ficar atento à proporcionalidade e à razoabilidade. A doutrina e a jurisprudência têm se pautado em determinados critérios para a mensuração do montante indenizatório, a saber, a intensidade da culpa e do dano e as condições econômicas e sociais da vítima e do ofensor. Nesse esteio, a tarificação do valor não deve ser tão alta que resulte em enriquecimento sem causa, nem inexpressiva a ponto de não mitigar a dor da vítima ou desestimular o causador da ofensa na reiteração da conduta lesiva. Dessa forma, considero que o valor arbitrado pelo e. TRT em R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais) não atende aos princípios de razoabilidade e proporcionalidade, por ser exorbitante em relação aos valores fixados no âmbito do TST. Trago precedente da Terceira Turma, em que reduzimos o valor da indenização para R\$30.000,00(trinta mil reais), para adequá-lo ao padrão médio estabelecido no TST em casos análogos: (...) Pelo exposto, dou provimento ao recurso de revista para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$30.000,00(trinta mil reais). Custas inalteradas. (Caso 18; Ministro Julgador)

O valor arbitrado para reparação do dano, principal ferramenta do Judiciário, deve ser utilizado de forma exemplar. O caráter pedagógico deve ser enaltecido e suplantar a tese do enriquecimento ilícito. Somente uma punição exemplar atingirá a finalidade pretendida. O valor elevado de indenização a ser arbitrado em desfavor de empresas que possuem capital econômico considerável é apontado por Oliveira (2011) como uma alternativa para aplicação efetiva do caráter pedagógico da indenização.

Não se desconhece as críticas ao Judiciário como protecionista e a reforma trabalhista visando alterar esse cenário, tornando a Justiça do Trabalho mais progressiva e de acordo com os anseios do mercado liberal. Também não se desconhece que o mercado globalizado determina os rumos da produção nacional. Uma produção mais cara, mais rígida e com um Judiciário mais presente pode trazer um revés ao mercado de trabalho interno, com menos investimento e um êxodo de produção. Todavia, o cenário de pandemia de adoecimento mental da classe que vive do trabalho está posto. Faz-se necessário um trabalho combativo para enfrentar o problema. Simplesmente monetizá-lo e em cifras irrisórias como as adotadas pelo Judiciário somente tem fomentado e validado essa prática cruel.

Assim, tem-se que as decisões judiciais, ao arbitrar os valores de forma ínfima, sem critérios claros e objetivos, coaduna com as propostas do legislador reformista no sentido

de desprezar a relevância do trabalhador enquanto empregado. Deste modo, o Judiciário trabalhista tem se mostrado mais progressista e em sintonia com os anseios patronais do que protecionista, desprezando as origens e razões de sua fundação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou enfrentar o complexo mundo do trabalho contemporâneo e analisar a compreensão dos julgadores trabalhistas sobre a relação trabalho-saúde-doença mental. Algumas questões provocativas nortearam a presente investigação, entre elas, a busca por compreender as condições de trabalho que impactaram a saúde mental de trabalhadores brasileiros; de que forma o judiciário trabalhista enfrentava as questões sobre o tema e se as respostas conferidas à sociedade atendiam a finalidade de reparar os danos suportados pelos trabalhadores e ao mesmo tempo contribuía para a prevenção. Também buscou-se verificar se a Reforma Trabalhista alterou a forma e o modo de julgar do Judiciário Trabalhista.

Assim, o objetivo da pesquisa foi compreender a percepção do transtorno mental relacionado ao trabalho pelo Poder Judiciário Trabalhista e de que forma ele posiciona-se em relação ao reconhecimento do nexo causal, a prevenção e reparação dos danos causados aos trabalhadores.

Observou-se que os acórdãos analisados são apresentados de forma uniforme, com narrativas fáticas e que os julgadores buscam por provas que confirmem as alegações das partes. Há um fluxograma concatenado de análise que visa enquadrar os fatos narrados na norma jurídica. Como os pedidos se limitam à indenização por danos morais os julgadores trilham a decisão pelo exame dos elementos que caracterizam o ato ilícito e o dever decorrente de reparação. Assim, buscam uma conduta do empregador ativa ou omissiva, dolosa ou culposa e uma relação de causa e efeito entre a conduta e o dano suportado pelo trabalhador. Em alguns casos, o dano é presumido, em outros a culpa é dispensada, por tratar-se de atividade de risco.

O estudo se desenvolveu em três núcleos temáticos, quais sejam, as condições de trabalho enlouquecedoras; o nexo causal e o trabalhador no fogo cruzado da prova da verdade e a compreensão dos julgadores da complexa relação trabalho-saúde mental.

Os resultados apontam que os julgadores compreendem as condições de trabalho que geram transtorno mental relacionado ao trabalho como condutas ilegais e reprováveis, que não devem ser toleradas no mundo do trabalho. Compreendem que condutas como cobranças abusivas por metas e resultados, ofensas vexatórias e humilhantes, limitação ao uso de

sanitários, bem como dispensas de trabalhadores incapacitados são práticas que extrapolam o poder empregatício e a boa-fé nas relações de emprego. Trata-se de violências morais que não devem ser toleradas.

Alguns posicionamentos do Judiciário trabalhista apontam para um consenso em relação às seguintes situações fáticas. O poder empregatício deve ser exercido respeitando os princípios e regras constitucionais que estabelecem o respeito à dignidade *humana*, ao bem estar individual e social, bem como as funções sociais da propriedade; a instituição de *ranking* de metas abusivas é suficiente para configurar a prática como assédio moral; a exigência de metas de forma excessiva configura abuso do poder diretivo do empregador, impondo ao empregado um constrangimento direto, além de submetê-lo à constante pressão psicológica e ameaças, situação que submete o trabalhador a um desgaste de cunho emocional, afetando coletivamente a saúde mental dos trabalhadores. Tais condutas violam a integridade da personalidade do trabalhador, gerando o dever de reparação por danos morais. A utilização de apelidos pejorativos em ambiente profissional é prática abusiva inaceitável, pois fere direitos da personalidade do trabalhador. A limitação ao uso dos sanitários acarreta constrangimentos ao trabalhador ao impedir que realize suas necessidades fisiológicas; a sujeição à obtenção de autorização do superior também é apontada como uma ofensa à dignidade do trabalhador, passíveis de indenização por danos morais.

Extrai-se que os julgadores identificam um conjunto de comportamentos e práticas adotadas pelos empregadores como uma violência no trabalho e enquadram tais condutas no conceito de ato ilícito e de assédio moral. Esse posicionamento está em consonância com a literatura jurídica e dos campos da saúde mental no trabalho. Ademais, alinha-se com a Convenção nº 190 da OIT, recentemente aprovada e ainda não ratificada pelo Brasil.

O trabalhador é posto em um fogo cruzado da prova da verdade no estabelecimento de nexos causais. Observou-se uma prevalência no acolhimento do nexo bem como um predomínio de decisões baseadas na conclusão do laudo pericial, o que sinaliza para a necessidade de um aprimoramento da prova pericial.

Dos 22 casos analisados, 13 (59%) possuíam nexo técnico epidemiológico presumido pela legislação previdenciária. No resultado dos processos no TST, 17 (77%) tiveram o nexo causal reconhecido, o que aponta que o Judiciário trabalhista tem revisto

decisões administrativas da Previdência Social quanto ao tema. A ausência de reconhecimento do nexo causal pelo órgão previdenciário gera demissões discriminatórias de trabalhadores adoecidos, o que impõe ao obreiro o ajuizamento de ação para postular estabilidade no emprego, o que agrava o sofrimento no trabalho.

O reconhecimento da relação causal do adoecimento mental com o trabalho ocorre na maioria dos casos analisados através da aplicação da teoria da concausalidade para fundamentar a relação entre o adoecimento mental e o trabalho, prevista no Art. 21, I, da Lei nº 8.213/91.

Deve-se ressaltar, também, que a ausência de critérios objetivos para o reconhecimento do nexo causal, bem como de critérios técnicos adequados e conclusivos pelos peritos judiciais, tem contribuído para que haja constantes questionamentos quanto à validade das provas produzidas. Dos 22 casos analisados, em nove houve divergência de entendimento quanto ao nexo causal entre as instâncias do Poder Judiciário, com reforma de decisão quanto ao tema. Em apenas três casos a conclusão do perito judicial não foi acolhida pela decisão final proferida pelo TST.

Constata-se que não há uma clara relação entre as condições de trabalho e as espécies de adoecimentos na saúde mental dos trabalhadores. Cobranças por metas e resultados, por exemplo, a principal queixa dos obreiros, é apontada como causa de diversos tipos de adoecimento mental, como episódios depressivos, transtorno misto ansioso e depressivo, transtorno afetivo bipolar e esgotamento profissional.

Múltiplos fatores podem contribuir para o adoecimento mental. Se as condições de trabalho estiverem contempladas nesses fatores, haverá o estabelecimento do nexo através da concausalidade.

Para não caracterizar o nexo, também se observa ausência de critérios objetivos. Fatores externos ao trabalho que influenciam no adoecimento dos trabalhadores como doenças pré-existentes e conflitos familiares são elencados como causas de afastamento da relação causal.

Busca-se como excludentes do nexo causal a origem familiar ou extracontratual para fundamentar os fatores determinantes do adoecimento mental. A cultura da culpa exclusiva da vítima, tão combatida nos acidentes típicos, é presumida também nos transtornos

mentais. Subtrai-se que o próprio trabalhador é o culpado por seu adoecimento, seja por problemas hereditários, familiares, sociais ou até mesmo por não saber lidar com frustrações ou críticas e se relacionar em um ambiente de trabalho altamente competitivo.

Extraí-se uma análise subjetiva dos peritos, encampada pelos julgadores, da preponderância de fatores externos ao trabalho para confirmar ou afastar o nexo causal. Não há uma sinalização clara e fundamentos sólidos para justificar a descaracterização do nexo causal.

No tocante ao adoecimento mental, transtornos depressivos e afetivo bipolar emergiram como os principais transtornos mentais apontados pelos trabalhadores como decorrentes das condições de trabalho vivenciadas. Os resultados estão em consonância com a literatura.

Quanto aos valores arbitrados a título de indenização, os resultados apontaram grandes discrepâncias de arbitramento. Em verdade, as indenizações são arbitradas em valores ínfimos, considerando-se o porte econômico do agressor e, principalmente, a necessidade de utilização deste arbitramento como viés preventivo para as ocorrências de violência laboral.

Foram analisados os diferentes posicionamentos da primeira, segunda e terceira instância da Justiça do Trabalho no tocante ao arbitramento da indenização por dano extrapatrimonial em cada caso. É possível extrair que há divergências constantes entre os julgadores no que se refere ao valor arbitrado, tendo havido alteração do mesmo na maioria dos casos analisados.

Não há uniformidade nos valores arbitrados, ainda que em relação a situações de trabalho semelhantes. Além da prevalência de divergência entre as três instâncias do Judiciário Trabalhista, mesmo no TST não há uma uniformidade no que se refere às indenizações fixadas.

Cumprе ressaltar que, na maioria dos casos analisados a decisão do TST foi proferida após entrada em vigor da lei de Reforma Trabalhista. Portanto, os critérios de fixação da indenização deveriam seguir os parâmetros ali previstos, porém não há expressa menção do mencionado dispositivo legal em nenhum dos julgados analisados. Os resultados apontam, portanto, que o TST não tem considerado o Art. 223-G da CLT para arbitrar as

indenizações por danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho, mantendo a aplicação da legislação civil.

Emergem dos julgados analisados que prevalece o entendimento que o valor arbitrado deve considerar evitar o ‘enriquecimento ilícito da vítima e a ruína do empregador’. Esses critérios emanam também de um posicionamento pacífico do TST que somente revê o valor fixado se for considerado extremamente alto, ou seja, que possa gerar enriquecimento supostamente ilícito ao trabalhador e ao mesmo tempo a falência do empregador, bem como se for excessivamente baixo, não representando uma devida reparação ao trabalhador.

A compreensão de que se deve evitar o enriquecimento ilícito do trabalhador é claramente observada como uma intenção do legislador ao tarifar o valor das indenizações adotando como base de cálculo o último salário contratual do obreiro. Em que pese não haja expressa menção do Art. 223-G da CLT, os julgados apontam a preocupação em evitar que o trabalhador enriqueça ilicitamente e que a indenização não acarrete a ruína do empregador. Esta compreensão é absolutamente equivocada. Seria a lógica de que os homens vão, mas as instituições ficam?

Ocorre que a preocupação em não enriquecer ilicitamente o empregado e ao mesmo tempo não levar o empregador à ruína também pode ocasionar o feito diametralmente oposto. O correto seria o raciocínio inverso. Em verdade, dever-se-ia evitar o enriquecimento ilícito do empregador que explora o trabalhador a ponto de o adoecer, de o deixar em ruínas. O ser humano precisa ser respeitado. As instituições são ficções jurídicas que precisam existir respeitando sua função social. Entre elas, não está ser fonte de adoecimento.

Fixar um valor irrisório pode levar o trabalhador à ruína e ao mesmo tempo contribuir para enriquecimento ilícito do empregador. Ao exigir trabalho excessivo, jornada extraordinária e não remunerar, intensificar a jornada com cobrança abusiva de metas e resultados, inclusive com cerceamento de pausas, está o empregador enriquecendo ilicitamente às custas do trabalhador. No outro polo, ao adoecer e se tornar incapacitado para o trabalho, está o empregado sendo arruinado.

Os resultados apontam que esta visão de preocupação com o trabalhador adoecido não é manifestada nos julgados. Fixam-se valores aleatórios, sem desenvolvimento claro da fundamentação para se chegar ao valor arbitrado.

A adoção de valores módicos transmite à sociedade e aos empregadores, em particular, que o adoecimento mental no trabalho é um fato irrelevante, de pequena repercussão social e que não merece maiores preocupações. Isto estimula a classe patronal a adotar estratégias de produção que tornam o trabalhador uma máquina, expropriando-se de sua subjetividade em prol da máxima produtividade. Adoecimento mental decorrente dessa estratégia seriam meros efeitos colaterais, monetizados com qualquer outro adicional pelo risco à saúde. Transforma-se assim, os danos à saúde mental em um mero adicional de insalubridade, por exemplo. Com a manutenção deste cenário não demorará para que se fixem valores atrelados ao salário-mínimo, como ainda permanece em relação ao adicional de insalubridade, em que pese a vedação legal e jurisprudencial.

Extrai-se do julgado que critérios externos ao dano, como os critérios patrimonialistas calcados na condição pessoal da vítima, a fim de não provocar o seu enriquecimento injusto não devem compor a quantificação do dano moral, pois a reparação é do dano em si, não havendo relação com os sujeitos envolvidos.

Ademais, resta patente que o valor arbitrado transcende as partes envolvidas, pois transmite à sociedade a compreensão do Judiciário sobre o fenômeno. Valores irrisórios estimulam os empregadores a permanecem com a mesma prática e naturalizam as ofensas e o sofrimento no trabalho pelos trabalhadores, fazendo com que não busquem pela reparação de seus direitos.

Da análise dos casos também se observa que impera a preocupação que o razoável e proporcional seja em relação ao enriquecimento supostamente ilícito do trabalhador. O que seria razoável e proporcional em um conflito decorrente da relação de emprego onde, em virtude das condições de trabalho impostas ao empregado, ele adocece, incapacitando-se para as atividades laborativas? Essa preocupação em não arbitrar um valor elevado ao trabalhador tem acarretado um desequilíbrio das relações de trabalho, gerando uma banalização reversa da chamada “indústria do dano moral”. Ao invés de se arbitram valores satisfatórios aptos a dar um conforto ao trabalhador em detrimento do dano suportado, tem-se estimulado a prática de condutas assediadoras no ambiente de trabalho. O elevado número de casos que deságuam no Judiciário diariamente com queixa de danos à personalidade demonstra que a resposta do Judiciário trabalhista à sociedade não está sendo satisfatória. O caráter pedagógico punitivo não está surtindo efeito. Os valores arbitrados não estão atingindo a finalidade de

conscientizar o empregador para que altere sua política interna de organização e gestão do trabalho.

Arbitrar valores em patamares mais elevados poderiam gerar uma enxurrada de novas ações, onde trabalhadores buscariam ilicitamente por indenizações indevidas ou trariam como efeito uma reorganização das políticas internas de organização e gestão dos processos de trabalho pelas empresas? Uma resposta já temos: arbitramentos irrisórios estão estimulando que as condições de trabalho assediadores se intensifiquem. Deste modo, não é possível presumirmos a má-fé dos trabalhadores.

Há critérios adequados para se combater lides temerárias. A Lei 13.467/17, inclusive, já regulamentou essa questão, inclusive com regras que desestimulam em excesso o acesso dos trabalhadores ao Judiciário, seja com imposição de ônus sucumbenciais, seja com arbitramento de custas e penalidades por litigância de má-fé.

Assim, os valores arbitrados pelos Julgadores devem ser fixados com preponderância em relação à preocupação com o caráter punitivo e pedagógico da condenação, e não em relação à excessiva preocupação com o enriquecimento supostamente sem causa do trabalhador. Se a base de cálculo for o faixa salarial dos trabalhadores brasileiros, notoriamente baixa e desproporcional às necessidades da população, não resta dúvida que os valores sempre serão fixados em patamares módicos. Qualquer valor razoavelmente elevado seria considerado um “enriquecimento ilícito” ao trabalhador.

Em verdade, a situação atual corrobora para um descrédito do Judiciário nacional, na perspectiva da classe operária e um prestígio em relação aos empregadores. A “Reforma Trabalhista” promovida pela Lei 13.467/17 trouxe essa preocupação de descrédito do Judiciário, todavia, apenas na perspectiva patronal.

A adoção prevalente do TST pela responsabilidade civil subjetiva está em consonância com a Tese nº 932 de repercussão geral fixada pelo STF que reconhece como regra a responsabilidade civil subjetiva, porém admite como compatível com a Constituição Federal a aplicação da teoria do risco. Deste modo, os critérios do art. 223-G da CLT emergem parcialmente nos resultados analisados. Em que pese alguns apontamentos sobre o sofrimento da vítima, a possibilidade de superação psicológica, o grau de dolo ou culpa e a condição econômica das partes envolvidas, não se observa um desenvolvimento claro e objetivo da apreciação desses critérios em confronto com os fatos analisados.

Ademais, a atuação participativa e colaborativa do magistrado, inclusive com a possibilidade de realização de audiência pública, com participação do MPT, nos casos em que há reiteração de demandas que evidenciam a inadequação do ambiente de trabalho, nele compreendido a organização do trabalho, com potencialidade de dano coletivo, também não foram encontrados nos resultados.

A ausência desta postura ativa dos julgadores revela que a Justiça compreende o fenômeno como um problema individual e não coletivo. Limita-se a aplicar o direito de forma objetiva, monetizando a questão e assim não conferindo efetividade ao comando constitucional de proteção aos riscos inerentes ao trabalho.

Extraí-se trechos dos julgados em que se verbaliza a preocupação com os efeitos pedagógicos e preventivos da condenação. Todavia, são afirmativas muitas vezes contraditórias, pois o resultado adotado se manifesta em valores de pequena monta que não atingem esta finalidade. Os julgadores não encaram o sofrimento como um dano. Buscam objetivamente identificar se houve incapacidade e relação com o trabalho. Fatos de difícil comprovação são desprezados e a fala do trabalhador é subjugada, preconcebida como uma intenção de se enriquecimento.

O sofrimento é o percurso, o caminho entre a saúde e a doença. Não pode ser encarado como mero dissabor, não passível de reparação e prevenção. Ao contrário o desgaste mental é um indicativo que as condições de trabalho estão inadequadas e que há necessidade de adequação, visando a prevenção de novas ocorrências. A consolidação do sofrimento em transtorno mental deve ser evitada e o Judiciário trabalhista pode contribuir para combater esse mal.

A aproximação da compreensão jurídica com os estudos e teorias do campo da saúde mental do trabalho, seja através de sua aplicação efetiva pelos peritos judiciais, seja pela ciência dos julgadores dessa visão de mundo, podem contribuir para um aprimoramento das relações de trabalho. Assim, deve o julgador afastar-se da compreensão do fenômeno como mero conflito individual e observar indicativos de que a raiz do problema está na organização do trabalho. Adotando critérios adequados para fixar a indenização e apontando ao empregador a ilicitude de sua conduta, bem como informando a órgãos competentes, como o Ministério Público do Trabalho, os achados do processo, haverá uma tentativa de mobilização conjunta para transformação social.

É papel fundamental do Judiciário, como última trincheira dos trabalhadores, dar uma resposta efetiva a este mal social que adoece a classe trabalhadora. A passividade do julgador chancela a gestão por assédio e a organização do trabalho que desconsidera o limite humano, convalidando-as. As decisões judiciais sinalizam para a sociedade os valores civilizatórios que devem ser respeitados. Como protagonista atual do cenário político nacional, cabe ao Judiciário Trabalhista dar resposta efetiva para este mal que assola o mundo do trabalho. Como seres humanos que são, os julgadores também carregam consigo valores e cargas ideológicas que devem ser consideradas. Assim, não devem deixar que tais valores influenciem na missão de aplicar a justiça social que lhes compete.

A resposta que apresentam à sociedade representa um marco e uma diretriz civilizatória para a nação. Deste modo, os valores arbitrados nos pedidos indenizatórios devem refletir os anseios por uma sociedade mais justa e igualitária. Valores ínfimos não atingem o objetivo preventivo e pedagógico e têm contribuído para estimular condições de trabalho degradantes, o que aumenta o número de casos de adoecimento mental e por consequência, de novas ações no Judiciário trabalhista.

Este estudo retrata um momento registrado no Tribunal investigado e espera-se que possa contribuir para um caminho conjunto rumo à prevenção do adoecimento mental e melhoria de condições de trabalho e vida dos trabalhadores.

A prevenção também significa menos trabalhadores adoecidos, menos tratamentos custeados pelo SUS, menos benefícios por incapacidade concedidos pelo INSS e menos ações tramitando no Poder Judiciário Trabalhista, o que traria benefícios para a sociedade em geral.

Considera-se necessário apontar que a tese tem potencial de contribuição à Saúde do Trabalhador, apesar de limitações, oriundas especialmente da natureza dos dados empíricos, sobretudo pelos motivos expostos a seguir.

Não são todos os trabalhadores acometidos por transtornos mentais relacionados ao trabalho que buscam o Poder Judiciário. Aqueles que buscam pleiteiam indenizações ou o próprio emprego. Portanto, os discursos são redigidos com esta finalidade.

As falas dos trabalhadores são interpretadas e representadas por advogados através da elaboração da peça processual de abertura do processo, qual seja, a petição inicial. Durante os depoimentos orais realizados pelas partes em audiência, novamente as falas são

interpretadas e transcritas por intervenção do magistrado que conduz a audiência. Durante a perícia judicial, as falas também são interpretadas e transcritas pelo perito.

A ausência de provas nos autos pode influenciar no resultado da ação. Casos em que o trabalhador de fato adoeceu mentalmente podem não ser reconhecidos por esta questão, como na hipótese de ausência de testemunhas para comprovar os fatos alegados.

Ademais, conforme já demonstrado na revisão teórica, há entendimento contemporâneo de que a prova produzida em processo judicial não busca demonstrar a realidade dos fatos, mas sim o convencimento do juízo acerca de tais questões. A realidade fática, portanto, pode não se confirmar judicialmente. Há, desse modo, um desafio ainda maior. Extrair da interpretação conferida pelo Judiciário trabalhista parâmetros aptos para uma construção de critérios objetivos que visem auxiliar os trabalhadores adoecidos a trilhar o caminho para obter a prevenção e reparação dos danos suportados. No mesmo sentido, aclarar para o Judiciário parâmetros que possam demonstrar a importância do reconhecimento do nexo causal do adoecimento mental com o trabalho.

Além dos entraves já mencionados, é importante ressaltar que também não são todos os processos que chegam à segunda instância. A parte vencida pode se conformar e não recorrer, bem como entabular acordo com a parte adversa. No mesmo sentido, não são todos os processos que chegam ao TST, ante a limitação da revisão de fatos e provas e os requisitos legais que impedem a apreciação dos recursos. Assim, os resultados não expressam de forma significativa a posição consolidada do Judiciário trabalhista, porém sinalizam, dentro das limitações da pesquisa e do corte temporal analisado, o posicionamento de todas as Turmas do TST.

As limitações apresentadas reduzem a abrangência do estudo, como ocorre em estudos qualitativos, porém acredita-se que não o invalidam.

Assim, espera-se que os resultados alcançados possam contribuir para um melhor debate da problemática, auxiliando trabalhadores e trabalhadoras, no caminho para a concretização de seus direitos sociais violados, o Poder Judiciário, para construção de parâmetros objetivos para uma melhor eficiência na análise e julgamento de processos onde há discussões de temas relacionados ao adoecimento mental no trabalho, e os trabalhadores da saúde, na melhor compreensão dos meandros jurídicos da complexa trama da Saúde dos Trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ABDALLA-FILHO, E.; CHALUB, M.; BORBA, L. L. **Psiquiatria forense de Taborda**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2016. e-PUB.

AMBRÓZIO, G. **Perícia psicológica na Justiça do Trabalho**: o problema do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho. 2019. Tese (Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, 2019.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1998.

ANTUNES, R. As novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (Alienação). **Caderno CRH**, Salvador, p. 23-45, jul/dez. 2002.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARRUDA, K. M. **A atuação do poder judiciário trabalhista e a precarização do trabalho**: as decisões do TST e TRT do Maranhão e sua relação com a terceirização e flexibilização no trabalho. 2008. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2008.

BAHIA. Secretaria da Saúde do Estado. Superintendência de Vigilância e Proteção da Saúde. Diretoria de Vigilância e Atenção à Saúde do Trabalhador. Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador. **Protocolo de atenção à saúde mental e trabalho**. Salvador: DIVAST, 2014.

BARBOSA, A. F. O mercado de trabalho: uma perspectiva de longa duração. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 7-28, 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200007&lng=en&nrm=iso. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870002>. Acesso em: 28 jul. 2020.

BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde e trabalho (uma jornada de humilhações)**. 3. Reimpr. São Paulo: EDUC, 2013.

BARROS JUNIOR, J. O. A. **Assédio moral acidentário**: a violência no ambiente de trabalho e os reflexos na saúde do trabalhador. 2016. Dissertação (Mestrado - Saúde Coletiva) - Faculdade de Medicina de Botucatu, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Botucatu, 2016.

BARUKI, L. V. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador**: por um regime jurídico preventivo. São Paulo: LTr, 2015.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Tradução Plínio Dentzler. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BELMONTE, A. A. **Danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho**: identificação das ofensas extrapatrimoniais morais e existenciais e sua quantificação. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

BERG, J.; FURRER, M.; HARMON, E.; RANI, U.; SILBERMAN, M. S. **Digital labour platforms and the future of work**: towards decent work in the online world International Labour Office. Geneva: ILO, 2018.

BERNARDO, M. H.; NOGUEIRA, F. R. C.; BULL, S. Trabalho e saúde mental: repercussões das formas de precariedade objetiva e subjetiva. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 63, n. spe., p. 83-93, 2011. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672011000300009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 29 jul. 2020.

BLANCHET, A.; GOTMAN, A. *L'Enquête et les Methodes: l'entretien*. Paris: Nathan, 1992.

BOMFIM, B. C. Gênese do direito do trabalho e a criação da justiça do trabalho no Brasil. In: MEDEIROS, B. R. (coord.). **Refletindo sobre a justiça do trabalho**: passado, presente e futuro: homenagem aos 50 anos da ACAT. São Paulo: LTr, 2013. p. 51-62.

BRASIL. Conselho Federal de Medicina. Resolução CFM nº 2.183, 2018. Dispõe de normas específicas para médicos que atendem o trabalhador. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 206, 21 set. 2018.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2019**: ano-base 2018. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2019.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 5 out. 1988.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. Diretoria de Saúde do Trabalhador. **Manual de acidente de trabalho**. Brasília: INSS, 2016.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. Diretoria de Saúde do Trabalhador. **Manual técnico de perícia médica previdenciária**. Brasília: INSS, 2018.

BRASIL. **Lei Complementar nº 128, de 19 de Dezembro de 2008**. Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Brasília, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp128.htm. Acesso em: 14 jul. 2020.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Secretaria da Previdência. **1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade 2017**. Adoecimento mental e trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. Brasília: Ministério da Fazenda, 2017. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>. Acesso em: 20 maio 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. (Série A. Normas e Manuais Técnicos, n.114).

BRASIL. Presidência da República. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**: seção 1, Brasília, DF, p. 11937, 9 ago. 1943.

BRASIL. Presidência da República. **Lei 13.467 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Brasília, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 14 jul. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**: seção 1, Brasília, DF, n. 8, p. 1, 11 jan. 2002.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 12.009, de 29 de Julho de 2009**. Regulamenta o exercício das atividades dos profissionais em transporte de passageiros, “mototaxista”, em entrega de mercadorias e em serviço comunitário de rua, e “motoboy”, com o uso de motocicleta [...]. Brasília; 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12009.htm. Acesso em: 14 jul. 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública [...]. Brasília, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 14 jul. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**: seção 1, Brasília, DF, p. 14809. 25 jul. 1991.

BRASIL. Previdência Social. Instituto Nacional do Seguro Social. **Manual de procedimentos em benefícios por incapacidade**. Volume II: Diretrizes de Apoio à Decisão Médico-Pericial em Psiquiatria Diretoria de Saúde do Trabalhador. Brasília: INSS, 2010.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. **ADI 3931 / DF - Distrito Federal**. Ação Direta de Inconstitucionalidade art. 21-A da lei n. 8.213/1991 e 3º e 5º A 13 do art 337 do regulamento da previdência social. Acidente de trabalho. Estabelecimento de nexo entre o trabalho e o agravo pela constatação de relevância estatística entre a atividade da empresa e a doença. Presunção da natureza acidentária da incapacidade. Ausência de ofensa ao inc. XIII do art. 5º, ao inc. XXVIII do art. 7º, ao inc. I e ao 1º art. 201 da constituição da República. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente. Relatora: Ministra Carmen Lúcia. 20 abr. 2020. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:supremo.tribunal.federal;plenario:acordao;adi:2020-04-20;3931-2541930>. Acesso em: 5 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Agravo de instrumento em recurso de revista: AIRR-1102-52.2016.5.22.0101 – Inteiro teor. Redator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. 5 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Informativo TST nº 215**. Brasília: TST, 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/169399>. Acesso em: 6 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso de revista RR-24457-06.2017.5.24.0003**. Indenização por danos morais. Monitoramento por câmera no vestiário. Abuso do poder de direção empregadora. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 23 out. 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/773587805/recurso-de-revista-rr-244570620175240003?ref=serp>. Acesso em: 5 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Subseção I Especializada em Dissídios Individuais – SBDI – I. **Embargo em recurso de revista: E-RR 159400-36.2008.5.01.0222**. Embargos regidos pela lei nº 11.496/2007. Indenização por dano moral. Transporte de valores. Valor excessivo da indenização. [...]. Relator: Min. João Oreste Dalazen. 10 set. 2015. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;subsecao.especializada.dissidios.individuais.1:acordao;e:2012-08-23;34500-2007-1-17-0>. Acesso em: 5 fev 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Subseção I Especializada em Dissídios Individuais – SBDI – I. **Processo n. E-RR - 34500-52.2007.5.17.0001**. Relator: Renato de Lacerda Paiva, Redator: p/acórdão Min. José Roberto Freire Pimenta. 23 ago. 2012. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/acordao-funcionaria-demitida-pedido.pdf>. Acesso em: 5 fev 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Subseção I Especializada em Dissídios Individuais – SBDI – I. **Processo n. RR-2111-32.2012.5.12.0048**. Relator: Min. João Oreste Dalazen. 25 jun. 2015. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=765244467E1D7D8CF0784F09769FD8C6.tst33?conscsjt=&numeroTst=2111&digitoTst=32&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0048&consulta=Consultar>. Acesso em: 5 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Subseção I Especializada em Dissídios Individuais – SBDI – I. **Acórdão do processo Nº E-RR - 306140-53.2003.5.09.0015**. Relator: Min. Brito Pereira. 22 mar. 2012. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;subsecao.especializada.dissidios.individuais.1:acordao;e:2012-03-22;306140-2003-15-9-40>. Acesso em: 5 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Subseção I Especializada em Dissídios Individuais – SBDI – I. **Acórdão do processo Nº ED-RR - 477040-40.2001.5.09.0015**. Julgado em que não se verificam os vícios elencados nos Artigos 897-A da Consolidação das Leis do Trabalho E 535 do Código de Processo Civil. Os embargos de declaração têm suas hipóteses de cabimento restritas àquelas exaustivamente elencadas nos artigos 897-A da Consolidação das Leis do Trabalho e 535 do Código de Processo Civil. Não se verificando omissão, contradição ou obscuridade no julgado objeto dos embargos de declaração, impõe-se negar-lhes provimento. Embargos de declaração conhecidos e não providos. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. 9 ago. 2012. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.1:acordao;ed:2012-05-02;477040-2001-15-9-40>. Acesso em: 5 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Subseção I Especializada em Dissídios Individuais – SBDI – I. **Acórdão do processo Nº RR - 22800-62.2013.5.13.0007**. Recurso de Revista. Indenização por danos morais. Revista de bolsas e sacolas. O quadro fático delineado pelo Tribunal Regional demonstra a existência de exame visual da bolsa e demais pertences

do autor, sem o contato físico, ao término da jornada. Ressalvo meu posicionamento de que a revista pessoal - íntima ou não -, viola a dignidade da pessoa humana e a intimidade do trabalhador. Contudo, acompanho o entendimento da SBDI-1 desta Corte no sentido de que a revista pessoal (sem contato físico), não afronta a intimidade, a dignidade e a honra. Indevida, portanto, a indenização por dano moral. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. Relator: Min. João Oreste Dalazen. 29 out. 2015. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.7:acordao;rr:2014-09-24;22800-2013-7-13-0>. Acesso em: 5 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Subseção I Especializada em Dissídios Individuais – SBDI – I. **Embargos declaratórios recurso de revista RR-641-74.2012.5.24.0001**. Embargos de declaração. Doença ocupacional. Danos morais. Vícios não configurados. Relator: Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, redator: p/ acórdão Min. José Roberto Freire Pimenta. 23 mar. 2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/340605813/embargos-declaratorios-recurso-de-revista-ed-rr-6417420125240001>. Acesso em: 5 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Diretrizes e enunciados para periciais judiciais**. Brasília: TST, 2014. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/inicio-old-13.05.2015/-/asset_publisher/9zRx/content/comite-gestor-nacional-do-programa-trabalho-seguro-divulga-os-resultados-do-forum-virtual-sobre-pericias-judiciais. Acesso em: 14 jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Informativo do TST nº 120**. Brasília: TST, 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95679>. Acesso em: 6 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Informativo TST nº 95**. Brasília: TST, 2014. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95796>. Acesso em: 6 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho**: aprovado pela Resolução Administrativa nº 1.937, de 20 de novembro de 2017. Brasília: TST, 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Programa Trabalho Seguro. Diretrizes e Enunciados**, 2014, <http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2015/08/enunciados.pdf>, acesso em 21/02/2021.

BRITO FILHO, J. C. M.; PEREIRA, S. G. A tarificação do dano moral na Justiça do Trabalho: uma análise da (in)constitucionalidade diante dos parâmetros fixados pela reforma trabalhista. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 65, n. 1, p. 39-58, p. 39-58, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v65i1.67193>. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/67193>. Acesso em: 30 abr. 2020.

CALAMANDREI, P. **Eles, os juízes, vistos por um advogado**. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

CALVO, A. **Breves reflexões sobre o conceito de assédio na convenção 190 da OIT**. São Paulo: Empório do Direito, 2020. Disponível em: <https://emporiiodireito.com.br/leitura/breves-reflexoes-sobre-o-conceito-de-assedio-na-convencao-190-da-oit>. Acesso em: 11 jan. 2021.

CARPES, A. T.; GOES, M. C. De volta para o futuro: green jobs, migrações e trabalhabilidade – apontamentos de novos horizontes para o direito do (ao) trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 212, p. 39-61, 2020.

CASSAR, V. B.; BORGES, L. D. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CATTANI, A. D. **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. 4. ed. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: UFRGS, 2002.

CAVALCANTE, S. R. **O papel da Justiça do Trabalho na prevenção e reparação dos acidentes e doenças ocupacionais**. 2016. Tese (Doutorado em Saúde Ambiental) - Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

CERQUEIRA, V. S. **Assédio moral organizacional nos bancos**. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CLARKE, S. Crise do fordismo ou crise da social-democracia? **Lua Nova**, São Paulo, n. 24, p. 117-150, 1991. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-64451991000200007>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451991000200007&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 28 jul. 2020.

CORRÊA, L. B. A reforma constitucional e a Justiça do Trabalho: perspectivas e desafios na concretização do ideal legislativo. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 71, n. 1, p. 68-83, 2005.

CORREIA, H.; MIESSA, É. **Súmulas e OJs do TST comentadas**. Salvador: Juspodivm, 2016.

COUTINHO, G. F. **Terceirização**: máquina de moer gente trabalhadora. São Paulo: LTr, 2015.

DALLARI, D. A. **O poder dos juízes**. 3. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2007.

DALLEGRAVE NETO, J. A. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe. 1, p. 37-57, 2011.

DRUKER, P. F. **O gerente eficaz**. Editora LTC, Rio de Janeiro: 1966.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. **Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.

FELICIANO, G. G. O papel da Justiça do Trabalho na prevenção dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL TRABALHO SEGURO, 4., 2017, Brasília. **Palestra** [...]. Brasília: CSJT; TST, 2017. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?time_continue=1576&v=EHHDGKLFWe0. Acesso em: 20 maio 2020

FERRARI, I.; NASCIMENTO, A. M.; MARTINS FILHO, I. G. S. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SILVA, E. S. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.

FREITAS, C.; DINIZ, A. **CLT comentada**. Salvador: JusPodivm, 2021.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. 3. ed. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007.

GEMIGNANI, T. A. A.; GEMIGNANI, D. Meio ambiente de trabalho: precaução e prevenção: princípios norteadores de um novo padrão normativo. **Revista do TST**, Brasília, v. 78, n. 1, p. 258-280, 2012.

GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E.; BATISTA, M. L.; MENDONÇA, M. G. V. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 607-616, 2001. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2001000300015>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2001000300015&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 24 maio 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3 ed. (Trad: Rejane Janowitz). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Coordenação de População e Indicadores Sociais. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2018. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Psychosocial factors at work**: Recognition and control. Genebra: International Labour Office, 1986.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Workplace stress**: a collective challenge. Genebra: ILO, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang--en/index.htm. Acesso em: 12 jul 2020.

KEMMELMEIER, C. S.; CAVALCANTE, J. Q. P. Declaração do centenário da OIT sobre o futuro do trabalho: a necessidade de um desenvolvimento sustentável e de uma garantia laboral universal. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 208, p. 51- 66, 2019.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito processual do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEYMANN, H. The Content and Development of mobbing at work. **European Journal Of Work And Organization Psychology**, v. 5, n. 2, 1996.

_____. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, v. 5, p. 120-121.

LIMA, M. E. A. Dependência química e trabalho: uso funcional e disfuncional de drogas nos contextos laborais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 260-268, 2010.

MAENO, M. **Perícia ou imperícia**. Laudos da Justiça do Trabalho sobre LER/DORT. 2018. Tese (Doutorado em Saúde Pública) - Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

MAGANO, O. B. **Do poder diretivo da empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982.

MAIOR, J. L. S. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. v. 1.

MAIOR, J. L. S. **Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011. v. 1.

MAIOR, J. L. S. **O que é direito social?** São Paulo: LTr, 2008. (Coleção Pedro Vidal Neto).

MARANHÃO, N; SAVINO, T. A. C. O futuro do trabalho sob o olhar da OIT: análise do relatório “trabalhar para um futuro melhor”. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 205, p. 143-162, 2019.

MARCONDES, D. **Iniciação à história da filosofia: dos pré-socráticos a Wittgenstein**. 13. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2010.

MARTINEZ, W. N. **Prova e contraprova do nexo epidemiológico**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, S. P. **Comentários à CLT**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, A; PINHEIRO, F. F. O trabalho decente à luz do ordenamento jurídico brasileiro: desafios e viabilidade de efetivação fora da relação de emprego. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 46, n. 212, p. 19-37, 2020.

MATOS, E.; PIRES, D. Teorias administrativas e organização do trabalho: de Taylor aos dias atuais, influências no setor saúde e na enfermagem. **Texto Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 15, n. 3, p. 508-514, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-07072006000300017>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072006000300017&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 28 jul. 2020.

MELO, R. S. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MELO, R. S. O papel da OIT em 100 anos de existência e a importância das convenções 148 e 155 sobre saúde, segurança e meio ambiente do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 205, p. 163-178, 2019.

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341-349, 1991.

MESQUITA, L. J. **Direito disciplinar do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1982.

MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro de Língua Portuguesa**. <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/%C3%A9tica/>, acesso em 21/02/2021.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

OLIVEIRA, P. E. V. **Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências**. São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, S. G. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

OLIVEIRA, S. G. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706870.pdf. Acesso em: 15 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 190.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Trabajar para un futuro más prometedor: comisión mundial sobre el futuro del trabajo**. Genebra: OIT, 2019.

PAPARELLI, R. Grupos de enfrentamento do desgaste mental no trabalho bancário: discutindo saúde mental do trabalhador no sindicato. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 36, n. 123, p. 139-146, 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572011000100013&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 20 jan. 2016.

PAPARELLI, R.; ALMEIDA, T. B.; SILVA, D. L. D.; MORGADO, L. P. Adoecimento bancário: construção de estratégias individuais e coletivas para o enfrentamento do desgaste mental relacionado ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 44, p. e21, 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572019000100603&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 20 jan. 2016.

PILEGIS, O. R. Aferição do nexos causal nos transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho: por uma análise multiprofissional e transdisciplinar do tema. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 54, p. 113-160, 2019.

PRATA, M. R. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008.

PÜSCHEL, F. P.; HIRATA, A.; CORRÊA, A. R.; SALAMA, B. M.; RODRIGUEZ, J. R. **A quantificação do dano moral no Brasil: justiça, segurança e eficiência**. São Paulo: Ministério da Justiça/PNUD, 2011. 37 p. (Série Pensando o Direito). Disponível em: https://www.justica.gov.br/seus-direitos/elaboracao-legislativa/pensando-o-direito/publicacoes/anexos/37pensando_direito.pdf. Acesso em: 20 jan. 2016.

QUINTANEIRO, T.; BARBOSA, M. L. O.; OLIVEIRA, M. G. **Um toque de clássicos: Marx, Durkheim e Weber**. 2. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2002.

RODRIGUEZ, A. P. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

RODRIGUEZ, J. R. **Como decidem as cortes? Para uma crítica do direito (Brasileiro)**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2013.

SANDEL, M. J. **O que é fazer a coisa certa**. Tradução Heloisa Matias e Maria Alice Máximo. 13. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014.

SANTOS, C. M. P. G.; PAMPLONA FILHO, R. **Convenção 190 da OIT: violência e assédio no mundo do trabalho**. São Paulo: Academia Brasileira de Direito do Trabalho, 2019. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/Conven%C3%A7%C3%A3o%20190%20da%20OIT.04.09.2019%20-%20Rodolfo.pdf>. Acesso em: 24 maio 2020. SAVARIS, J. A. **Curso de perícia judicial previdenciária**. 2. ed. Curitiba: Alteridade Editora, 2014.

SAVARIS, J. A. **Curso de perícia judicial previdenciária**. 2. Ed. Curitiba: Alteridade Editora, 2014.

SELIGMANN-SILVA, E.; BERNARDO, M. H.; MAENO, M.; KATO, M. O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 187-191, 2010.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SELIGMANN-SILVA, E. **O assédio moral no trabalho**. Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho 1234567890 (2010 : São Paulo). 1234567890 Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de 1234567Trabalho [manuscrito] : [anais] / coordenação técnica, Cristiane Queiroz 1234567Barbeiro Lima, Juliana Andrade Oliveira, Maria Maeno. – São Paulo : 1234567, Fundacentro, 2013.

SELIGMANN-SILVA, E.; HELOANI, R. Precarização: impactos sociais e na saúde mental. In: NAVARRO, V. L.; LOURENÇO, E. A. S. (org.). **O avesso do trabalho IV: terceirização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho**. São Paulo: Outras Expressões, 2017. p. 281-300.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA JUNIOR, J. S.; ALMEIDA F. S. S.; SANTIAGO, M. P.; MORRONE, L. C. Caracterização do nexa técnico epidemiológico pela perícia médica previdenciária nos

benefícios auxílio-doença. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 39, n. 130, p. 239-246, 2014.

SILVA, H. B. M. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, H. B. M. **Curso de direito do trabalho aplicado – parte geral**. São Paulo: Elsevier, 2010.

SILVA, J. L.; NAVARRO, V. L. Organização do trabalho e saúde de trabalhadores bancários. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 2, p. 226-234, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-11692012000200003>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692012000200003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 19 jul. 2020.

SILVA, O. P. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA-JUNIOR, J. S.; FISCHER, F. M. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 735-744, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1980-5497201500040005>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-790X2015000400735&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 24 maio 2020.

SIMÃO, J. F. **Reforma trabalhista**. Dano extrapatrimonial - parte III. Jusbrasil. 2018. Disponível em: <https://flaviotartuce.jusbrasil.com.br/artigos/530872788/reforma-trabalhista-dano-extrapatrimonial-parte-iii>. Acesso em: 8 jan. 2021.

SLEE, T. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SOARES, Lena Rodrigues; VILLELA, Wilza Vieira. O assédio moral na perspectiva de bancários. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 203-212, Dec. 2012. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200003&lng=en&nrm=iso>. access on 12 Apr. 2021. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200003>.

SOUZA, N. C.; BERNARDO, M. H. Concepções e práticas de procuradores do trabalho sobre a relação entre saúde mental e trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 17-31, 2018. DOI 10.11606/issn.1981-0490.v21i1p17-31.

SPINK, M. J. Pesquisando no cotidiano: recuperando memórias de pesquisa em Psicologia Social. **Psicologia e Sociedade**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 7-14, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19n1/a02v19n1.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2020.

TAYLOR, M. O Judiciário e as políticas públicas no Brasil. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 50, n. 2, p. 229-257, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/dados/v50n2/a01v50n2.pdf>. Acesso em: 1 out. 2016.

TEIXEIRA, S. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 27-44, 2007.

TEIXEIRA, T.; PEREIRA, U. V. Democracia mundial e internet como respostas aos efeitos trazidos pela globalização. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 107, n. 998, p. 319-334, 2018.

VASCONCELOS. A. G. Jurisdição e sofrimento mental - o trabalho é simplesmente locus de manifestação ou um fator concorrente ou constitutivo dos transtornos mentais? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p. 411-436, 2010.

VIEIRA, O. V. Supremocracia. **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 441-463, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v4n2/a05v4n2.pdf>. Acesso em: 1 out. 2016.

VITORELLI, E. **Processo civil estrutura**: teoria e prática. Salvador: Editora JusPodiv, 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **International Classification os Diseases 11ths Revision**. Genebra: WHO, 2019. Disponível em: <https://icd.who.int/en>. Acesso em: 29 jul. 2020.