



Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP
Curso de Direito

O burnout na categoria bancária:
os elos entre meio ambiente do trabalho, psicopatologias laborais e
responsabilização civil do empregador sob a ótica do risco
ocupacional

Giovanna Freitas Gomes
Orientadora: Noemia Aparecida Garcia Porto

Brasília-DF
2023

GIOVANNA FREITAS GOMES

O burnout na categoria bancária:
os elos entre meio ambiente do trabalho, psicopatologias laborais e
responsabilização civil do empregador sob a ótica do risco
ocupacional

Monografia apresentada como requisito para
obtenção do título de bacharel em Direito do
Instituto Brasileiro de Ensino,
Desenvolvimento e Pesquisa – IDP.
Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Noemia Aparecida
Garcia Porto

Brasília-DF
2023

GIOVANNA FREITAS GOMES

O burnout na categoria bancária:

os elos entre meio ambiente do trabalho, psicopatologias laborais e responsabilização civil do empregador sob a ótica do risco ocupacional

Monografia apresentada como requisito para obtenção do título de bacharel em Direito do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP.
Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Noemia Aparecida Garcia Porto

Brasília, 06 de julho de 2023.

Banca Examinadora

Prof^ª. Dr^ª. Noemia Aparecida Garcia Porto
Orientadora

Prof^ª. Dr^ª. Mariana Barbosa Cirne
Examinadora

Prof. Dr. Leonardo Vieira Wandelli
Examinador

AGRADECIMENTOS

A mensagem que está escrita em Êxodo, capítulo 14, versículo 15, da Bíblia foi uma companheira ao longo do período de pesquisa e escrita desta monografia. Por vezes, mais valioso do que pedir a Deus para que fardos sejam aliviados de nossas costas é pedir que, pela perseverança e por Sua constante presença, nos tornemos mais fortes e corajosos, oração esta que foi atendida. Ainda assim, sei que sem o auxílio das pessoas que estão à minha volta a caminhada não teria sido continuada, razão pela qual me encho de gratidão.

Agradeço, primeiramente, a Ele, que preenche todos os espaços do meu viver e me conduz, com amor, à transposição dos obstáculos que a mim surgem. Na verdade, como é que eu, alguma vez, poderia agradecer?

Agradeço à minha família, que tão pacientemente lida com minhas ausências e angústias, sempre crendo mais em mim do que eu mesma, sempre intercedendo por mim, e sempre sabendo do desfecho de tudo o que me proponho a fazer, ainda que eu, dentro de mim, me sinta caminhando às cegas. A confiança que vocês depositam em mim não me deixa desistir, nunca. Vô, vó, mãe, pai, Cris, tias e primas amadas, Augusto, como sou abençoada por tê-los! Tudo, tudo, tudo devo a vocês, mas, por ora, dedico todo o amor que existe.

Agradeço, imensamente, às famílias que me foram presenteadas, Almeida e Reis. Ainda que eu quisesse me faltariam palavras para dizer o que vocês significam pra mim. É mais do que três universos juntos, isso com certeza. Que não me falem oportunidades de desaguar rios e mares e oceanos de amor e cuidado sobre cada um de vocês, e ainda assim pode ser pouco perto do muito que recebo. Obrigada por tanto!

Agradeço aos amigos de Gabinete pelos ensinamentos diários, por me permitirem ensinar o que sei, pela generosidade, pela gentileza, pela compreensão e pelo bom humor. Tê-los todos os dias é motivo de alegria para mim. Dr. Gérson Marques, Lorena, Milton e Clênio, como cresço e me divirto com vocês! Obrigada por me acolherem mais do que bem.

Agradeço à minha orientadora, professora Noemia Porto, que tanto me ensina, que tanto me constrange com suas virtudes e inteligência, que tanto me motiva a fazer mais e melhor. Não consigo imaginar melhor companhia para esse período de tanta dedicação e tanto medo. Que honra é ter podido dividir mais tempo com você, que honra é aprender de ti e contigo. Muitíssimo obrigada!

Agradeço também aos membros da banca examinadora, professora Mariana Cirne e professor Leonardo Wandelli, por tão gentil e prontamente aceitarem o meu convite para compô-la, apesar de tantos outros compromissos terem a atender. Que grande privilégio foi

contar com olhos tão apurados quanto ao que foi produzido e receber tantas sugestões e incentivo para seguir pesquisando daqui em diante. Sinto-me muito honrada com suas participações. Muito obrigada por fazerem deste último momento da graduação uma verdadeira celebração.

E por fim, como não poderia deixar de ser, com muito, muito, muito amor, agradeço ao Gabriel, fonte do que há de melhor, companheiro fiel e incansável, minha pessoa preferida no mundo todo. Para ti, definitivamente, qualquer tentativa de descrição é insuficiente. Reservome à tentativa diária de demonstração de afeto.

RESUMO

A pesquisa se propõe, a partir das intersecções entre o direito do trabalho, o direito ao meio ambiente laboral hígido e o direito à saúde, e em guarda da teoria da Psicopatologia/Psicodinâmica do Trabalho de Christophe Dejours, a analisar os elos existentes entre adoecimento psíquico bancário, notadamente burnout, e responsabilização civil do empregador sob a ótica do risco ocupacional, em atenção à tese fixada pelo Tema 932 do Supremo Tribunal Federal. O objetivo geral da pesquisa é analisar decisões judiciais para compreender a forma como estas, em sede das ditas ações de responsabilidade, são tecidas, ou seja, que elementos influem em sua conformação de um ou outro modo? Como o nexo de causalidade é reconhecido? A teoria do risco é utilizada nas decisões de deferimento da responsabilização? A seu turno, como objetivos específicos, fez-se necessário (i) averiguar se a categoria bancária de fato é uma categoria profissional mais suscetível ao adoecimento mental, (ii) investigar se o burnout é considerado um adoecimento mental laboral, especialmente aos olhos do Estado-juiz, e (iii) refletir sobre se o sofrimento bancário, mediador do adoecimento, é devidamente endereçado e apreciado pela Justiça do Trabalho. Neste desiderato, os capítulos foram estruturados de forma que o segundo, sob a metodologia de análise bibliográfica e documental, analisasse o entendimento doutrinário-constitucional que oferece a base normativo-principiológica ao debate proposto, a teoria da Psicopatologia/Psicodinâmica do Trabalho e o estado da arte jurídico relativo ao reconhecimento do adoecimento mental laboral e respectiva responsabilização. No terceiro, foram delimitadas a categoria profissional analisada, bancária, e o adoecimento em questão, o burnout, também sob a metodologia de análise bibliográfica e documental, além da realização de duas pesquisas jurisprudenciais, uma com intuito de se compreender como o burnout é entendido pela Justiça Laboral, e outra para análise de decisões proferidas em sede de ações de responsabilização civil em face de bancos múltiplos de carteira comercial em decorrência de adoecimento psíquico por burnout. Por fim, o último capítulo foi guiado inicialmente por um exercício empírico realizado através de entrevistas semi-estruturadas com as coordenadoras do Projeto Clínica do Trabalho no Sindicato dos Bancários de Brasília, diálogo que possibilitou a construção de conexões entre os resultados até então obtidos, o modelo de compreensão de doenças chamado sociogênese e a teoria de Leonardo Vieira Wandelli sobre o direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho. Ao fim, concluiu-se, entre outros resultados, que o debate judicial deste tipo de demanda centra-se nas instâncias ordinárias, nas quais são analisados fatos e provas, e que a narrativa processual é especialmente importante para que se

forme o convencimento do juízo acerca da existência denexo de causalidade entre o fato danoso e o exercício do trabalho. Nesse contexto, as provas testemunhal e mérito-pericial se mostram como especialmente relevantes, ao lado, também, do reconhecimento prévio de nexode causalidade pelo INSS. Além disso, a modalidade de responsabilização civil das instituições bancárias é predominantemente subjetiva, portanto não sob a teoria do risco criado. Além disso, concluiu esta pesquisa por ser a categoria bancária um segmento profissional submetido a alto risco ocupacional, a ser o burnout uma categoria muito contestada como patologia autônoma, e aos sofrimentos laborais, os quais mediam os adoecimentos, encontrarem limitações, especialmente na linguagem do direito, ao serem endereçados e tratados pelo Poder Judiciário, razão pela qual o Modelo de deveres proposto por Leonardo Vieira Wandelli parece ser um instrumental de adequada adoção para que as macroviolências do ambiente laboral – violências estruturais –, passem a ser exigidas judicial e politicamente.

Palavras-chave: Direito ao trabalho; Direito ao meio ambiente laboral; Direito à saúde; Psicopatologia do trabalho; Burnout; Trabalhador bancário; Risco Ocupacional.

ABSTRACT

The research proposes, based on the intersections between labor law, the right to a healthy working environment and the right to health, and in keeping with the theory of Psychopathology/Psychodynamics of Work by Christophe Dejours, to analyze the links between banking mental illness, notably burnout, and civil liability of the employer from the perspective of occupational risk, in compliance with the thesis established by Theme 932 of the Federal Supreme Court. The general objective of the research is to analyze judicial decisions to understand how these, in the context of the said liability actions, are woven, that is, what elements influence their conformation in one way or another? How is causation recognized? Is the theory of risk used in decisions deferring accountability? In turn, as specific objectives, it was necessary (i) to find out whether the banking category is in fact a professional category more susceptible to mental illness, (ii) to investigate whether burnout is considered a mental illness at work, especially in the eyes of the State-judge, and (iii) to reflect on whether banking suffering, mediator of illness, is properly addressed and appreciated by the Labor Court. To this end, the chapters were structured so that the second, under the methodology of bibliographic and document analysis, analyzed the doctrinal-constitutional understanding that provides the normative-principled basis for the proposed debate, the theory of Psychopathology/Psychodynamics at Work and the legal state of the art regarding the recognition of occupational mental illness and respective accountability. In the third, the professional category analyzed, bankers, and the illness in question, burnout, were also delimited under the methodology of bibliographic and document analysis, in addition to carrying out two jurisprudential research, one with the aim of understanding how burnout is understood by the Labor Court, and another for the analysis of decisions rendered in civil liability actions against multiple banks with a commercial portfolio as a result of psychological illness due to burnout. Finally, the last chapter was initially guided by an empirical exercise carried out through semi-structured interviews with the coordinators of the Clínica do Trabalho Project at the Sindicato dos Bancários de Brasília, a dialogue that enabled the construction of connections between the results obtained so far, the model of understanding diseases called sociogenesis and Leonardo Vieira Wandelli's theory about the fundamental right to the content of one's own work. In the end, it was concluded, among other results, that the judicial debate of this type of claim focuses on ordinary instances, in which facts and evidence are analyzed, and that the procedural narrative is especially important to form the conviction of the judgment about the existence of a causal link between the harmful fact and the exercise of work. In this

context, testimonial and expert evidence prove to be especially relevant, along with the prior recognition of a causal link by the INSS. In addition, the civil liability modality of banking institutions is predominantly subjective, therefore not under the theory of created risk. In addition, this research concluded because the banking category is a professional segment subjected to high occupational risk, burnout is a highly contested category as an autonomous pathology, and the labor sufferings, which mediate illnesses, encounter limitations, especially in the language of law, when addressed and treated by the Judiciary, which is why the Duties Model proposed by Leonardo Vieira Wandelli seems to be an instrument of adequate adoption so that the macro-violences of the work environment – structural violence – become legally and politically required.

Keywords: Right to work; Right to the working environment; Right to health; Work psychopathology; Burnout; Bank worker; Occupational risk.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CNAE	CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS
FAP	FATOR ACIDENTÁRIO PREVIDENCIÁRIO
NTEP	NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO
RAT	RISCOS AMBIENTAIS DO TRABALHO
TRT-10	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO
TST	TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	A RESPONSABILIDADE CIVIL NO CASO DE ADOECIMENTO MENTAL DO TRABALHADOR	13
2.1	O entendimento teórico-constitucional acerca da relação meio ambiente do trabalho-saúde como um direito fundamental do trabalhador	13
2.2	A Psicopatologia do Trabalho segundo Christophe Dejours, a organização do trabalho e o adoecimento mental laboral	18
2.3	O reconhecimento de acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador no caso de doenças psíquicas ocupacionais: o estado da arte jurídico	23
3	O BURNOUT NA CATEGORIA BANCÁRIA: ENFRENTAMENTO DO ADOECIMENTO E RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL PELA JUSTIÇA DO TRABALHO SEGUNDO A TEORIA DO RISCO OCUPACIONAL	32
3.1	O burnout: categorização clínico-jurídica como uma doença decorrente do trabalho e sua compreensão judicial no âmbito do TST	32
3.2	O adoecimento psíquico na categoria bancária: dados sobre organização produtiva e sofrimento laboral	46
3.3	O debate judicial no TRT-10 acerca da ocorrência do burnout na categoria dos bancários: que elementos influenciam a decisão sobre o reconhecimento do nexo de causalidade e o deferimento da indenização?	57
4	DIÁLOGOS ENTRE A CLÍNICA DO TRABALHO E A JUSTIÇA LABORAL ACERCA DO ADOECIMENTO BANCÁRIO: A ARENA PÚBLICA SOCIOPOLÍTICA QUE PERMEIA AS DEMANDAS POR RESPONSABILIZAÇÃO, O DIREITO AO CONTEÚDO DO PRÓPRIO TRABALHO E O RISCO OCUPACIONAL	69
4.1	A exploração estratégica dos trabalhadores bancários, o burnout como sintoma do fenômeno de se adoecer no trabalho e a normopatía	69
4.2	A insuficiência de categorias teóricas jurídicas para endereçamento do adoecimento mental bancário e o Modelo de deveres positivos e negativos da atividade e da organização do trabalho: proposta de Wandelli para densificação protetiva à organização do trabalho e minimização de riscos ocupacionais	74
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
	REFERÊNCIAS	85
	APÊNDICE A – LISTAGEM DE JURISPRUDÊNCIAS: PESQUISA NO ÂMBITO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST	91
	APÊNDICE B – LISTAGEM DE JURISPRUDÊNCIAS: PESQUISA NO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO – TRT-10	92

APÊNDICE C – ENTREVISTA COM A DR^a. ANA MAGNÓLIA MENDES	93
APÊNDICE D – ENTREVISTA COM A DR^a. FERNANDA SOUSA DUARTE	107

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa centra-se nas intersecções entre o direito do trabalho, o direito ao meio ambiente laboral hígido e o direito à saúde para compor a tríade de proteção trabalhista à saúde do trabalhador e ao meio ambiente laboral que o envolve, com especial foco a casos de adoecimento psíquico decorrente do trabalho.

O fenômeno de adoecer no trabalho não é algo contemporâneo, todavia, em sede das reestruturações produtivas neoliberais que remodelam o meio ambiente de trabalho – e, conseqüentemente, os modos de gestão, as atividades realizadas, os padrões de acumulação de capital, as necessidades e objetivos traçados –, o perfil epidemiológico das infortunísticas laborais tem se centrado nos agravos psíquicos, os quais, por sua natureza, desafiam na compreensão de sua etiologia, porquanto seu desenvolvimento é silencioso e multicausal.

Todavia, se é a forma de conformação do meio ambiente laboral, notadamente expresso pelo fator organização do trabalho, o que direciona o trabalhador ao adoecimento ou concorre com suas causas, exsurge-se o direito do empregado de pleitear a devida responsabilização civil em face do empregador.

Na pesquisa, optou-se por delimitar o adoecimento investigado ao burnout que, no ano de 2022, passou a ser apontado pela OMS, através do compêndio CID-11¹, como uma síndrome originada do “estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso” e que “se refere especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicada para descrever experiências em outras áreas da vida”², logo, uma patologia laboral.

Igualmente, fez-se escolha por delimitar a categoria profissional a ser analisada, para que padrões e identidades próprias do segmento pudessem ser percebidos, e, com esse desiderato, foi eleita a bancária, em atenção à percepção de que este é um segmento frequentemente acometido por adoecimentos, principalmente os de ordem psíquica.

Por fim, a categoria teórica do risco ocupacional advém da tese fixada pelo Pleno do Supremo Tribunal Federal quando do julgamento do Tema 932 em 2020, que se manifestou no sentido da compatibilidade do disposto no art. 7º, XXVIII, da CF – dispositivo que prevê a responsabilização civil do empregador em caso de acidente do trabalho –, com o art. 927, parágrafo único, do CC – no qual há previsão de responsabilização civil objetiva –, o que

¹ WORLD HEALTH ORGANIZATION. ICD-11 2023 release is here. *WHO*, 14 fev. 2023. Disponível em: <<https://www.who.int/news/item/14-02-2023-icd-11-2023-release-is-here>>. Acesso em: 28 mar. 2023.

² WORLD HEALTH ORGANIZATION. ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics. Version 01/2023. *WHO*, 2023. Disponível em: <<https://icd.who.int/browse11/1-m/en/#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>>. Acesso em: 09 abr. 2023.

resultou na possibilidade de ser o empregador responsabilizado civilmente sob o molde objetivo em caso de infortúnicas do trabalho que decorrem de exploração de atividade de risco, nos termos em que fixada³.

Traçadas as categorias teóricas selecionadas e a primeira aproximação para com elas, buscou-se entender, a partir dos elos estabelecidos, de que maneira se dá a responsabilização civil dos bancos múltiplos de carteira comercial no caso de adoecimento bancário por burnout. O tema parte da inquietação de que, por vezes, ambientes disfuncionais de trabalho causam abalos à saúde psíquica do trabalhador, o qual nem sempre percebe o processo de adoecimento, então como estabelecer narrativas que busquem interligar o fato danoso ao nexos de causalidade e, conseqüentemente, obter a devida responsabilização?

Para tanto, as perguntas que guiaram a pesquisa foram: como se dá o debate jurisdicional que defere ou indefere as pretensões de indenização decorrentes de adoecimento laboral? E, no caso de deferimento do pleito, sob que modalidade se dá, subjetiva ou objetiva?

Como ponto de partida, foram levantadas duas hipóteses: que (i) o indeferimento do pleito pode se dar em função do empregado não conseguir se desincumbir do ônus probatório que sobre ele recai acerca da comprovação do vínculo etiológico entre adoecimento e trabalho, ou que (ii) o deferimento se dá na modalidade de responsabilização objetiva, em razão da Justiça Laboral reconhecer que a exploração desta atividade econômica oferece alto risco ocupacional.

O objetivo geral da pesquisa é analisar decisões judiciais para compreender a forma como estas, em sede das ditas ações de responsabilidade, são tecidas, ou seja, que elementos influem em sua conformação de um ou outro modo? Como o nexos de causalidade é reconhecido? A teoria do risco é utilizada nas decisões de deferimento da responsabilização?

Noutra via, como objetivos específicos far-se-á necessário (i) averiguar se a categoria bancária de fato é uma categoria profissional mais suscetível ao adoecimento mental, (ii) investigar se o burnout é considerado um adoecimento mental laboral, especialmente aos olhos do Estado-juiz, e (iii) refletir sobre se o sofrimento bancário, mediador do adoecimento, é devidamente endereçado e apreciado pela Justiça do Trabalho.

Perpassados os aspectos gerais sobre a matriz de pesquisa, importa também visitar a estruturação de capítulos.

O segundo capítulo foi destinado à investigação, sob a metodologia de análise documental e bibliográfica, do entendimento doutrinário-constitucional que oferece a base normativo-principiológica ao debate proposto, da teoria da Psicopatologia/Psicodinâmica do

³ Recurso Extraordinário 828.040/DF. Inteiro teor do acórdão. Relator: Min. Alexandre de Moraes, julgado em 12 mar. 2020.

Trabalho de Christophe Dejours, teoria essa que aponta a organização do trabalho como cerne do sofrimento laboral, especialmente nos atuais modelos de produção, e do estado da arte jurídico relativo ao reconhecimento do adoecimento mental laboral e respectiva responsabilização.

No terceiro capítulo, foram feitas as delimitações relativas à categoria bancária e ao burnout, também mediadas pela metodologia de análise bibliográfica e documental, e foram realizadas duas pesquisas jurisprudenciais: uma, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), para a compreensão de como o burnout é referido e compreendido pelo Poder Judiciário, e outra, segunda, realizada no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10), para pesquisa e análise de ações de responsabilização civil em face de bancos múltiplos de carteira comercial em decorrência de adoecimento psíquico por burnout, ou seja, de modo a unir todas as variáveis trabalhadas até então.

No quarto e último capítulo realizou-se exercício empírico através de entrevistas semi-estruturadas feitas com as professoras e psicólogas coordenadoras do Projeto Clínica do Trabalho no Sindicato dos Bancários de Brasília, diálogo interdisciplinar que possibilitou o acesso intermediado à vivência dos trabalhadores e suas narrativas, além do enriquecimento do debate travado a partir das contribuições clínico-acadêmicas das entrevistadas, a partir das quais pôde-se construir conexão entre os resultados até então obtidos, o modelo de compreensão de doenças chamado sociogênese e a teoria de Leonardo Vieira Wandelli sobre o direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho, com intuito de se chegar a respostas quanto ao tratamento do sofrimento e adoecimento laboral em sede jurídico-processual.

Por derradeiro, insta salientar que trata-se de pesquisa descritiva guiada sob o método hipotético-dedutivo.

2 A RESPONSABILIDADE CIVIL NO CASO DE ADOECIMENTO MENTAL DO TRABALHADOR

2.1 O entendimento teórico-constitucional acerca da relação meio ambiente do trabalho-saúde como um direito fundamental do trabalhador

A República Federativa do Brasil é, como consta de sua Carta política, no art. 1º, um Estado democrático de direito, o qual tem como norma estruturante de sua organização político-jurídica a própria Constituição. Disto deriva o fato de que todos os atos políticos e jurídicos exercidos pelos entes nacionais devem guardar compatibilidade com o que o referido normativo de maior hierarquia resguarda.

A Constituição de 1988, Carta política que exprime os ideais pós-positivistas que inspiraram sua consagração e que preenchem a contemporânea teoria constitucional, elevou o trabalho e seus valores sociais ao status de fundamentos da República Federativa do Brasil, como se observa do art. 1º, inciso IV, da norma, junto à livre iniciativa. Além desse patamar, o art. 6º assinala ser o trabalho também um direito social, o qual encontra ampla proteção nos comandos que compõem o seguinte artigo da Carta, o art. 7º, uma norma constitucional de eficácia limitada.

A seu turno, o art. 170, caput, dispositivo que inaugura o título Da ordem econômica e financeira na Constituição, notabiliza que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, e que a finalidade desta relação é assegurar a todos existência digna, conforme os preceitos da justiça social.

Destes comandos constitucionais denota-se, desde já, mas não exhaustivamente, a opção valorativa empreendida pelo poder constituinte, a qual ganha concretude na linguagem político-jurídica, de direcionar os intrínsecos microcosmos do trabalho e da economia ao desiderato da realização da dignidade da pessoa humana, em atenção aos paradigmas socializantes da ordem institucional.

O compromisso do Estado brasileiro com a prevalência dos interesses sociais dos indivíduos não é algo feito de forma descontinuada ao longo da Norma Fundamental; a República Federativa do Brasil se assenta sobre fundamentos outros que igualmente apontam o destaque da dimensão social na estruturação do Estado e na eleição de seus objetivos fundamentais, como se observa, respectivamente, no art. 1º, incs. II e III, da CF, dispositivos que incluem também a cidadania e a dignidade da pessoa humana como pilares fundamentais da nação, e nos inc. I e III do art. 3º da mesma Carta, que evidenciam o contínuo dever estatal

de empreender esforços no sentido de “construir uma sociedade livre, justa e solidária”, e “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”.

Ainda no art. 170 da Constituição, o inc. VI destaca um princípio cogente para que o valor constitucional da justiça social seja realizado na ordem econômica: a defesa do meio ambiente.

O princípio de defesa do meio ambiente encontra correspondência também nos arts. 225 e 200, inciso VIII, da CF. O art. 225, caput, assevera o direito comum dos cidadãos ao “meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida”, cuja responsabilidade de defesa e preservação é atribuída ao poder público e à coletividade, em atenção, ainda, ao direito intergeracional que a ele se relaciona. A esse mandamento normativo relacionam-se os direitos fundamentais de 3ª geração, direitos estes de titularidade coletiva e universal, e que revelam o interesse de todo o gênero humano na higidez dos respectivos bens jurídicos.

O art. 200, VIII, por sua vez, ao tratar das competências do Sistema Único de Saúde (SUS), elenca seu dever de “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”, de modo a sagrar o reconhecimento constitucional do meio ambiente do trabalho como um bem juridicamente protegido. Em outros termos, isso quer dizer que a República Federativa do Brasil, em sua Lei Maior, elegeu o meio ambiente de trabalho, meio físico e circunstancial no qual são exercidos os ditames laborais e constitucionais afetos à atividade produtiva, como uma esfera que integra os objetos de atenção do direito.

Essa opção político-jurídica guarda estreita afinidade com o disposto no já mencionado caput do art. 170 da CF, pois a efetivação do axioma que se inicia pela valorização do trabalho humano e culmina na promoção de existência digna às pessoas em atenção aos ditames de justiça social exige uma ampla proteção ao trabalho, este compreendido não somente a partir de normas contratuais trabalhistas típicas, mas como um complexo existencial que envolve, preenche e modifica o que é ser humano e cidadão.

Assim, acerca da centralidade do direito do trabalho para a sustentabilidade da ordem social constitucionalmente assegurada, escreve Maurício Godinho Delgado que é impensável a existência de um efetivo Estado Democrático de Direito sem que haja um expressivo e eficaz Direito do Trabalho, pois este comando é intermediário à consecução de outras noções caras e estruturais à sociedade, como a garantia da prevalência dos direitos fundamentais da pessoa humana no plano da sociedade, a subordinação da propriedade à sua função social, e a

desmercantilização de valores cardeais⁴.

No mesmo sentido, Leonardo Wandelli trabalha o amplo espectro do direito ao trabalho como um direito fundamental que produz impacto direto no viver dos indivíduos, aduzindo que a centralidade do trabalho em seu sentido antropológico é cada vez mais notável e comprovada cientificamente, o que faz com o trabalho possa conduzir quem trabalha a aspectos positivos de construção identitária, desenvolvimento de relações solidárias e fortalecimento da saúde psíquica, mas também, a depender da expressão dessa relação, ao adoecimento, à perda de dignidade e exploração.⁵

Sendo o trabalho o meio mais ordinário e democrático das pessoas comuns^{6 7} se tornarem materialmente cidadãs e emancipadas – no sentido de serem capazes de exercer sua autonomia, liberdade e autorrealização em maior grau e em melhor qualidade, individual e conjuntamente, e viverem em dignas e satisfatórias condições, em atenção ao valor intrínseco à condição de cada vida humana, sendo, ainda, habilitados a influenciar e transformar o meio social em que se inserem – não seria coerente que o direito se esquivasse de sua responsabilidade em garantir meios para a efetivação desse valor-instrumento humano, sendo necessário, para tanto, que cada frente do direito ao trabalho, à exemplo do direito ao meio ambiente labor-ambiental, conte com efetiva proteção normativa e mecanismos de efetivação.

Tanto no art. 200, inciso VIII, quanto no art. 225, caput, da CF, a proteção ao meio ambiente é interligada à proteção da saúde e conseqüente qualidade da vida humana, que, por sua vez, é também um bem jurídico constitucionalmente tutelado no art. 6º, como um direito social, no art. 194, como um dos direitos que compõem a tríade da seguridade social, e nos arts. 196 a 200 da CF, em seção própria. O art. 196 assenta o comando de que o direito à saúde é de titularidade universal, e manifesta a adoção do conceito de saúde que cinge sua significação não somente como a ausência de doença, mas de um estado de homeostase que não é afetado por agravos outros, e que é um objeto jurídico sobre o qual devem convergir ações de prevenção, promoção, proteção e recuperação.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 51.

⁵ WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito humano e fundamental ao trabalho. *ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho*, 17 jan. 2023. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/1035-o-direito-humano-e-fundamental-ao-trabalho>>. Acesso em: 17 jan. 2023.

⁶ Id. O direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho: uma reconstrução normativa do direito ao trabalho. *Espaço Jurídico Journal Of Law*, v. 17, n. 3, p. 1013-52, 20 dez. 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.18593/ejil.v17i3.10199>>. Acesso em: 13 jan. 2023

⁷ O termo “pessoas comuns” é replicado por Wandelli em referência à expressão escrita por Karl Polanyi no livro *A Grande Transformação* (2012), na qual diz que o trabalho é “apenas um outro termo para as formas de vida do povo comum”.

Da mesma forma que o meio ambiente natural e a saúde da humanidade se interligam, propiciando “o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas”⁸, também a mesma retrointeração existe entre o meio ambiente laboral e a saúde do coletivo de trabalhadores submetido à respectiva configuração de trabalho.

Ingo Sarlet e Tiago Fensterseifer explicam que a partir da teoria dos direitos fundamentais identifica-se uma dimensão socioambiental a conformar o conteúdo normativo do princípio da dignidade da pessoa humana, e que, segundo esse entendimento, qualidade e segurança ambientais são valores integrantes de seu conteúdo normativo, por serem eles essenciais à “manutenção e à existência da vida e de uma vida com qualidade e saúde, sendo fundamental ao desenvolvimento de todo o potencial humano num quadrante de completo bem-estar existencial”.⁹

Como apontado por Sarlet e Fensterseifer¹⁰, Lúcia da Costa Ferreira ressalta a correlação entre o ambientalismo e os direitos sociais, na medida em que “a compatibilização da qualidade ambiental ao bem estar social seria o próximo baluarte a ser conquistado na construção da cidadania”. Analogamente, o complexo qualidade labor-ambiental-qualidade de vida dos trabalhadores conduz ao aperfeiçoamento do *standart* de cidadania no e para o trabalho. Escreve Ferreira que¹¹

Os desafios das condutas políticas voltadas à qualidade ambiental alojam-se de fato na dinâmica mais ampla de uma sociedade cuja expressão pública de novos direitos convive com a negação cotidiana do universo da cidadania, através da institucionalização de práticas excludentes, violentas e arbitrárias.

Consoante essa construção assente na doutrina jurídica, Valéria de Oliveira Dias, a partir do pressuposto da constitucionalização do direito do trabalho, esclarece que “a plena eficácia ao dever fundamental de proteção ao trabalho digno tem como pressuposto basilar a promoção da saúde e a proteção da integridade psicofísica do sujeito trabalhador no meio ambiente de trabalho”¹² – afirmação essa que, em verdade, que guarda íntima correlação com o direito-dever trabalhista que consta do inc. XXII do art. 7º da CF, atinente à “redução dos

⁸ SILVA, José Afonso da. *Direito Ambiental Constitucional*. São Paulo: Malheiros, 2000. p. 20.

⁹ SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. Direito à saúde e proteção do ambiente na perspectiva de uma tutela jurídicoconstitucional integrada dos direitos fundamentais socioambientais (DESCA). *BIS - Boletim do Instituto de Saúde*, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 248–53, 2010. Disponível em: <<https://doi.org/10.52753/bis.2010.v12.33760>>. Acesso em: 18 jan. 2023. p. 3.

¹⁰ *Ibid.*, p. 5.

¹¹ FERREIRA, Lúcia da Costa. Os ambientalistas brasileiros, os direitos sociais e a natureza. *Tematicas*, Campinas, v. 4, n. 7, p. 31–68, 1996. Disponível em: <<https://doi.org/10.20396/tematicas.v4i7.12403>>. Acesso em: 23 jan. 2023. p. 12.

¹² DIAS, Valéria de Oliveira. *A dimensão socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal*. São Paulo: Ltr, 2020. p. 26.

riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” –, e demonstra, em sua dissertação, que

A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno se revela, no Estado Democrático de Direito, como categoria-chave para a regulação do trabalho humano por evidenciar o dever do Estado e da ordem econômica de proteção jurídica concomitante do sujeito trabalhador, do valor social do trabalho e do meio ambiente de trabalho, o que se efetiva pela tutela integrada do direito fundamental à saúde física e mental e do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado.¹³

Por certo, portanto, revela-se no texto constitucional a indissociável e abrangente relação entre os pilares do trabalho humano, da vida – e vida saudável –, da dignidade da pessoa humana, da justiça social, da cidadania em sentido material e do socioambientalismo, sem prejuízo de outros valores e direitos eleitos na Carta.

Essa releitura funcionalizante da ordem jurídica, em sentido diverso do que antes representavam os ideais do Estado Liberal – o qual se furtava de oferecer proteções sociais em razão da diretriz do Estado Poiético¹⁴ –, torna imprescindível que a hermenêutica jurídica convirja à manutenção contínua de um Estado que se incline às demandas humanas, e que, a partir delas, reconhecendo seu alto custo valorativo e sua condição de fim último do direito, encontre equilíbrio com as demais necessidades institucionais.

O que se nota, no entanto, é que a relação de mediação necessária entre trabalho, meio ambiente laboral, dignidade e saúde é, por vezes, negligenciada e lesada no cotidiano do trabalho e da vida, de modo que a profunda significação dos valores que os preenchem é desconsiderada, e, por conseguinte, também inadvertidos e encobertos os efeitos e consequências gerados no âmbito pessoal da vida do sujeito trabalhador e no sistema socioeconômico.

Embora a norma áurea do ordenamento jurídico brasileiro reconheça e torne mandamental a máxima eficácia destes valores-direitos constitucionais relacionados ao trabalho, a problemática de sua promoção e proteção dentro do complexo apresentado se sobrepõe aos limites territoriais e jurídicos brasileiros e atinge pautas mais amplas, as quais influenciam a concepção do que é o trabalhar na modernidade e o sentido a isso atribuído,

¹³ Ibid., p. 221.

¹⁴ Estado poiético é definido por Joaquim Carlos Salgado como um Estado que “nenhum compromisso tem com o ético, e procura, com aparência de cientificidade, subjugar o político, o jurídico e o social. Não é ético, porque o seu fazer não se dirige a realizar os direitos sociais”. (SALGADO, Joaquim Carlos. Estado ético e Estado poiético. *Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais*, Belo Horizonte, v. 27, n. 2, p. 56, abr./jun. 1998, *apud* DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 61).

designadamente no que concerne às opções político-econômicas adotadas em detrimento do trabalho.

É a partir dessa ótica mais abrangente que se erige, desde a década de 1980, a teoria da Psicopatologia do Trabalho de Christophe Dejours, a qual, a partir da análise da experiência francesa relativamente ao eixo saúde-trabalho a partir do século XIX, e posterior constatação da subjugação do trabalhador ao modelo de produção ao qual se insere, passa a lançar luzes sobre a vivência operária e a organização do trabalho, e denunciar os contextos laborais adoecedores, principalmente no que concerne aos adoecimentos psíquicos.

2.2 A Psicopatologia do Trabalho segundo Christophe Dejours, a organização do trabalho e o adoecimento mental laboral

Dejours – psicanalista, psiquiatra, médico do trabalho e ergonomista francês – é o expoente da teoria da Psicopatologia e/ou Psicodinâmica do Trabalho, escola que tem como cerne a observação do embate entre o trabalho – o prescrito e o real – e a vivência do trabalhador, relação essa que frequentemente ocasiona a experiencição do sofrimento no trabalho e, conseqüentemente, fora de seus limites¹⁵.

À priori, é preciso consignar que os termos Psicodinâmica e Psicopatologia do Trabalho são muito próximos. Pela abrangência que o nome sugere, a Psicodinâmica é gênero do qual a Psicopatologia é espécie. Todavia, a intuição mostra-se falha. A teoria da Psicopatologia do Trabalho foi desenvolvida antes da teoria da Psicodinâmica, e esta adicionou àquela, por exemplo, novas noções de prazer no trabalho e as ambigüidades do sofrimento, ora criativo, ora patogênico.

Não raramente, nas produções acadêmicas, os dois termos e conceitos se mesclam e são utilizados de forma sinonímica, dada sua estreita afinidade. Todavia, tal diferenciação não compõe o objeto de interesse da presente pesquisa, de modo que ambos serão utilizados considerando a forma como são mencionados na literatura, haja vista serem complementares na compreensão das discussões que se travam acerca do binômio trabalho-saúde mental.

Para fins de estabelecimento de um ponto partida, entende-se que a Psicopatologia do Trabalho “é a análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do

¹⁵ “Numerosos são os autores que insistem sobre a contradição entre *divisão* dos tempos de trabalho/tempo livre de um lado, e *unidade* da pessoa. O que quer dizer isso senão que “o homem não pode ser dividido em uma metade produtora e uma metade consumidora”? É o homem inteiro que é condicionado ao comportamento produtivo pela organização do trabalho, e fora da fábrica, ele conserva a mesma pele e a mesma cabeça”. (DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2014. p. 46).

sujeito com a realidade do trabalho”, os quais perpassam a vivência do sofrimento – conforme abrange o termo *pathos* –, ainda que nem sempre a da doença ou da loucura.¹⁶

No desenvolvimento de seu estudo, Dejours é movido pelo objetivo de “divulgar aquilo que, no afrontamento do homem com sua tarefa, põe em perigo sua vida mental”¹⁷. Para tanto, foge-se da pretensão de encontrar um denominador comum a todas as situações de trabalho, e busca-se, a partir de uma lente focalizada na observação subjetiva e na captação de narrativas, “dar conta da unidade do drama existencial vivido pelos trabalhadores”.¹⁸

A clareza da ligação disfuncional entre trabalho e trabalhador é evidente desde as fases iniciais do capitalismo mercantil, pois trata-se de um sistema produtivo que tradicionalmente concentra seus esforços no acúmulo patrimonial em detrimento dos demais coeficientes de produção que acarretam custos, como a “mão de obra”, com atenção ao termo cunhado e usualmente utilizado. De igual maneira, o atual estágio do capitalismo não se desfaz de sua crítica originária, mas apresenta suas particularidades.

Após analisar diferentes períodos históricos e a relação que se traçava entre o trabalho, a exploração do trabalhador e a saúde mental¹⁹, indaga o médico “o quê, no trabalho, é acusado como fonte específica de nocividade para a vida mental”, e conclui que enquanto a luta pela sobrevivência condenava a duração excessiva do trabalho e a luta pela saúde do corpo conduzia à denúncia das condições de trabalho, o sofrimento mental resultaria da organização do trabalho, e assim define:

Por condição de trabalho é preciso entender, antes de tudo, ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude etc), ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho. Por organização do trabalho designamos a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as

¹⁶ DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. *Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho*. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994. p. 2.

¹⁷ DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2014. p. 11.

¹⁸ *Ibid.*, p. 13.

¹⁹ Em períodos anteriores, não era a saúde mental do trabalhador o primeiro ponto de impacto na tensão que sempre se percebeu entre trabalhador e trabalho. Durante o século XIX, esclarece Dejours que a luta do proletariado era a luta pela sobrevivência, pois “viver, para o operário, é não morrer”. Da Primeira Guerra Mundial a 1968, por sua vez, e notadamente a partir da adoção da Organização Científica do Trabalho na lógica organizacional, tornou-se o corpo do operário o alvo mais vulnerável do embate, pois intensificou-se a disciplina e a submissão que lhe eram requeridas, apesar de que a consequente neutralização da atividade mental dos operários gerasse também efeitos de adoecimento psíquico. Neste período, fala-se, sobretudo, em luta pela saúde do corpo e pela melhoria das condições de trabalho. No terceiro e atual período, iniciado em 1968, marcado especialmente pelo esgotamento do sistema Taylor de produção – a mencionada O.C.T – e adoção de novas reestruturações produtivas, inicia-se uma fase global de luta pela saúde mental, embora seja ela “denunciada de maneira exageradamente estereotipada”, e de investigação da organização do trabalho (*Ibid.*, p. 14-25).

questões de responsabilidade etc. [...] A partir de então se confrontam, sem intermediário, a vontade e o desejo dos trabalhadores e o comando do patrão, concretizado pela organização do trabalho.²⁰

A organização do trabalho, portanto, é a configuração fixada pelo empregador em decorrência de seu poder diretivo – a organização prescrita do trabalho – a qual, consolidada sem a ingerência dos trabalhadores, impõe uma injunção que objetiva conformar a vivência laboral à obtenção do máximo desempenho produtivo.

Em face da organização prescrita do trabalho, constrói-se coletivamente a chamada organização real do trabalho, a organização da vivência dos trabalhadores, que apresenta nuances de adaptação dos indivíduos de acordo com suas demandas, necessidades e resistências ao sistema que anteriormente foi definido, para que se possa alcançar maior rendimento, significação no trabalho e preservação psíquica.

Explicita Dejours que existe uma antinomia entre satisfação e organização do trabalho na medida em que “Via de regra, quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta”.²¹ Ao mesmo tempo, “basta diminuir a pressão organizacional para fazer desaparecer toda manifestação do sofrimento”.²²

Consigna Leda Leal Ferreira que “a noção de sofrimento é central para Dejours. Implica, antes de tudo, um estado de luta do sujeito contra forças que o estão empurrando em direção à doença mental”²³, isto porque o fenômeno da psicopatologia “[...] toma como centro de gravidade os conflitos que surgem do encontro entre um sujeito, portador de uma história singular, preexistente a este encontro e uma situação de trabalho cujas características são, em grande parte, fixadas independentemente da vontade do sujeito”.²⁴

E continua: “quando a organização do trabalho entra em conflito com o funcionamento psíquico dos homens”, “quando estão bloqueadas todas as possibilidades de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos”, “então emerge um sofrimento patogênico”.²⁵ Isto porque esse conflito obsta a adaptação espontânea do eixo homem-trabalho,

²⁰ Ibid., p. 25.

²¹ Ibid., p. 52.

²² Ibid., p. 120.

²³ Ibid., p. 10.

²⁴ DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. *Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho*. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994. p. 2.

²⁵ DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2014. p. 10.

correspondente “à procura, à descoberta, ao emprego e à experimentação de um compromisso entre os desejos e a realidade”.²⁶

Assim se chega Dejours ao núcleo de sua busca. Escreve ele que “A questão fundamental aqui colocada diz respeito à localização do processo de anulação de um comportamento livre, operação mais difícil do que a observação direta de um comportamento abertamente patológico ou desadaptado”.²⁷ É essa anulação, segundo o autor, o que há de empobrecedor do sofrimento, e que é explorada pelo poder diretivo, pelos sistemas de gestão e pela própria agenda sociopolítica neoliberal^{28 29 30}.

E, ainda, embebido da teoria de Hannah Arendt, denomina ele de Banalização da Injustiça Social a tolerância e, por vezes, a convivência da sociedade frente à exploração do trabalhador pelos sistemas produtivos, a qual advém de uma operação também perscrutada pela Psicodinâmica do Trabalho.

A análise revela que frente ao amplo panorama de injustiças – desemprego, pobreza, exclusão social, cobranças por produtividade e por abnegação pelo trabalho –, socialmente se constrói, por necessidade, uma defesa coletiva para atenuar o sofrimento individual-coletivo das pessoas e permitir-lhes sua manutenção no fluxo do mercado de trabalho, para que a situação pessoal de cada um não se destine a algum desses estágios de maior vulnerabilidade. Ou seja, o sofrimento no trabalho é, frequentemente, produto e engrenagem para o funcionamento do sistema organizacional de exploração.³¹

O sofrimento laboral, portanto, não se trata de um padrão ou estereótipo visualmente constatável ou causado puramente por elementos e fatores externos ao corpo do trabalhador, mas a um tênue liame que silenciosamente se manifesta entre os desejos e frustrações da psique humana – haja vista a centralidade do trabalho para o homem – diante da rigidez de um sistema heteronormativamente posto, a organização do trabalho, peça subjacente à eficácia do sistema econômico, que por vezes se mostra vedado a comportar o que se chama de “fator humano”.³²

²⁶ Ibid., p. 52.

²⁷ Ibid., p. 16.

²⁸ “A erosão da vida mental individual dos trabalhadores é útil para a implantação de um comportamento condicionado favorável à produção. O sofrimento mental aparece como intermediário necessário à submissão do corpo”. (Ibid., p. 96).

²⁹ “De maneira que o sofrimento pode, em certas condições, tornar-se um instrumento de exploração e de rendimento, e este é, certamente, um dos aspectos mais insólitos da pesquisa em psicopatologia do trabalho”. In: Ibid., p. 136.

³⁰ “Mas o sofrimento não desativa a maquinaria de guerra econômica. Ao contrário, alimenta-a uma sinistra inversão que cumpre elucidar”. (DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007. p. 18).

³¹ DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007. 158 p.

³² Denomina-se fator humano o recurso produtivo pautado pela conduta humana, tanto no aspecto observável, comportamental, quanto em sua parte invisível, “os motivos, os impulsos e pensamentos que acompanham,

Por fim, esclarece Dejours que o sofrimento por si só não é um agente necessariamente causador de psicopatologias específicas, mas que a experiência clínica demonstra que a exploração de sua disfuncionalidade aumenta a exposição ao risco de ocorrência do adoecimento. Correlativamente, em suas palavras, a prática clínica demonstra o vínculo entre organização do trabalho e equilíbrio psicossomático, “na medida em que ela pode bloquear os esforços do trabalhador para adequar o modo operatório às necessidades de sua estrutura mental”.³³

Por tudo isso, conclui-se que os modos de produção, com especial atenção a seu diálogo com a organização do trabalho, são aspectos determinantes para que sejam compreendidos os ecossistemas laborais nos quais se inserem os trabalhadores, pois estes podem oferecer bases para a construção de uma vivência saudável do trabalho, permeada de conteúdo à vida de quem se dispõe a exercê-lo e, logo, mais próxima da concretização dos valores de justiça social que o informa, ou, por outro lado, podem modelar um meio ambiente laboral pautado pela exploração do medo e do sofrimento, nos quais os limites humanos dos trabalhadores sejam tensionados, tornando-os propensos ao adoecimento psíquico.

Constata-se, também, que onexo causal entre o exercício do trabalho, notadamente o fator causal organização do trabalho, e o adoecimento psíquico deve ser singularmente observado, pois “em geral, as pressões do trabalho são incapazes, por si mesmas, de fazer emergir uma psicopatologia de massa”³⁴. Nota-se, igualmente, que sua comprovação pode carregar consigo um grande ônus, porquanto a força motriz das psicopatologias é um componente inerente ao próprio trabalho – embora possa ser mantido sob gestão, atenuado –, que é a organização preestabelecida e o sofrimento dela oriundo.

São os padrões observados na literatura e na clínica trabalhista que permitem que as patologias sejam rastreadas, agrupadas e melhor identificadas, pois o seu desenvolvimento é insuspeito. “Projeto temerário, talvez, descobrir o sofrimento operário, [...] mal conhecido pelos próprios operários, ocupados que estão em seus esforços para garantir a produção”.³⁵

“É essa a lógica da organização do trabalho, que só permite que o sofrimento mental deixe sua máscara no final de sua evolução: a doença mental caracterizada”, cujo sentido e

precedem e seguem um comportamento”, com finalidade de observar cientificamente “os processos intra-subjetivos e intersubjetivos e para as relações entre o indivíduo e a organização [do trabalho]” (DEJOURS, Christophe. *O fator humano*. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005. p. 25-26).

³³ Id. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2014. p. 128.

³⁴ DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. *Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho*. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994. p. 4.

³⁵ DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2014. p. 26.

significado residem “na natureza das condições e da organização do trabalho”.³⁶

Para além do exame do nexo causal que atesta a ligação entre trabalho e adoecimento e passa a permitir, ou não, o enquadramento da enfermidade mental como acidente do trabalho, interessantes discussões jurídicas recaem também sobre a distribuição do ônus de comprovação deste nexo e o direito à reparação civil em decorrência do infortúnio.

2.3 O reconhecimento de acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador no caso de doenças psíquicas ocupacionais: o estado da arte jurídico

O nexo causal é o elo jurídico que interliga um evento a outro, estabelecendo entre ambos uma relação lógica de precedência e decorrência, ainda que nem sempre de causa e consequência direta.

No âmbito previdenciário, a caracterização do nexo causal entre o exercício laborativo e a enfermidade desenvolvida pelo trabalhador guarda intuito de reconhecimento da ocorrência de acidente de trabalho e posterior auferimento de benesses previdenciárias. Já dentro das teorias da responsabilização, o nexo causal correlaciona um fato a um dano, de modo a investigar a razão de este ter ocorrido e, então, exsurgir a possibilidade jurídica de se pleitear a adequada condenação para se reestabelecer, conforme possível, o *statu quo ante*, ou indenizá-lo.

Para que postule-se indenização civil por acidente de trabalho, é necessário, em regra, que antes tenha-se reconhecida a ocorrência do infortúnio, sendo que cada uma dessas esferas jurídicas é informada por seus próprios princípios e regras.

É imperioso salientar que o estudo do direito acidentário, previdenciário e de responsabilidade civil do empregador em caso de acidentes do trabalho é multidisciplinar, pois envolve também a discussão transversal – e conseqüente incidência das respectivas normas – de direito trabalhista, civil e ambiental, entre outros ramos, sendo que o acidentário e o previdenciário frequentemente se confundem por serem tratados pela mesma lei, a Lei dos Benefícios Previdenciários, de n. 8.213/1991^{37 38}.

O art. 19, caput, da Lei de Benefícios conceitua acidente do trabalho como sendo

³⁶ Ibid., p. 125.

³⁷ BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 25 ago. 1991.

³⁸ “A bem da verdade, o País não tem uma lei de acidentes do trabalho, mas regras infortunisticas disseminadas nos benefícios da Previdência Social” (COSTA, Hertz J. *Acidentes do trabalho na atualidade*. Porto Alegre: Síntese, 2003. p. 63. *apud* OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional*. 13. ed. São Paulo: Juspodivm, 2022. p. 40).

o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

E em seguida, no art. 20 e 21, continua:

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 Social³⁹;

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.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

Explica Sebastião Geraldo de Oliveira que o legislador não conseguiu delinear uma conceituação de acidente do trabalho abrangente o suficiente para incluir todas as hipóteses em que este pode ser reconhecido, e que por isso definiu no art. 19 apenas o chamado acidente do trabalho em sentido estrito, acidente típico e/ou acidente-tipo^{40 41}.

Em sequência, por ser diferente o acidente típico da enfermidade, esclarece que o art. 20 regula as doenças ocupacionais, gênero do qual fazem parte a doença profissional e a doença do trabalho⁴². Nessa toada, o termo técnico adotado como doença profissional (inc. I) pode também ser compreendido como doença profissional típica, tecnopatía ou ergopatía, enquanto

³⁹ A relação mencionada se encontra no Decreto 3.048/1999, o Regulamento da Previdência Social, Anexo II, intitulado “Agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no art. 20 da lei nº 8.213, de 1991”. Contudo, o art. 20, §2º da Lei dos Benefícios prevê que doenças não incluídas nessa relação ainda podem ser consideradas acidente do trabalho se “resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente”, demonstrando ser o rol exemplificativo.

⁴⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional*. 13. ed. São Paulo: Juspodivm, 2022. p. 45.

⁴¹ “O fato gerador do acidente típico geralmente mostra-se como evento súbito, inesperado, externo ao trabalhador e fortuito, no sentido de que não foi provocado pela vítima. Os efeitos danosos normalmente são imediatos e o evento é perfeitamente identificável, tanto com relação ao local da ocorrência quanto no que tange ao momento do sinistro, diferentemente do que ocorre nas doenças ocupacionais.”. (Ibid., p. 45-50).

⁴² O termo doenças ocupacionais, utilizado para englobar as duas espécies, é utilizado, por exemplo, no art. 157, II, da CLT.

a doença do trabalho (inc. II), por doença profissional atípica ou mesopatía⁴³.

O art. 21, a seu turno, apresenta situações equiparáveis a acidente de trabalho para fins legais, alargando a possibilidade de seu reconhecimento jurídico mesmo quando o acidente não se amolda aos artigos anteriores. Cumpre destacar que o inc. I do dispositivo é permissivo para que se reconheçam concausas quando da análise de ocorrência de acidentes do trabalho, as quais podem ser extralaborais.

À vista disso, divisamos que, em termos legais infortunisticos-previdenciários, as psicopatologias do trabalho tendem a se enquadrar no inc. II do art. 20, e que o trabalho não precisa ser o único fator causal reconhecido para que haja caracterização do acidente do trabalho, desde que este tenha contribuído diretamente ao resultado patológico. Isso importa porque o ordenamento jurídico brasileiro reconhece que essa espécie de adoecimento tem etiologia multicausal⁴⁴.

Até esse ponto, então, para que houvesse o reconhecimento previdenciário de psicopatologia decorrente do exercício laboral – doença do trabalho –, cuja atribuição é dada à autarquia previdenciária, seria necessária a verificação do nexos causal ou concausal existente entre o exercício do trabalho e a psicopatologia em análise, não sendo necessária a averiguação de culpa nessa esfera.

Todavia, para que a matéria seja a ela afetada, é necessário que haja, anteriormente, emissão de Comunicação do Acidente do Trabalho (CAT). Ocorre que, “Diante do descumprimento sistemático das regras que determinam a emissão da CAT, e da dificuldade de fiscalização por se tratar de fato individualizado, os trabalhadores acabam prejudicados nos seus direitos, em face da incorreta caracterização de seu benefício”^{45 46}.

⁴³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional*. 13. ed. São Paulo: Juspodivm, 2022. p. 53.

⁴⁴ “A contribuição do trabalho para as alterações da saúde mental das pessoas dá-se a partir de ampla gama de aspectos: desde fatores pontuais, como a exposição a determinado agente tóxico, até a complexa articulação de fatores relativos à organização do trabalho, como a divisão e parcelamento das tarefas, as políticas de gerenciamento das pessoas e a estrutura hierárquica organizacional. Os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho resultam, assim, não de fatores isolados, mas de contextos de trabalho em interação com o corpo e aparato psíquico dos trabalhadores.” (BRASIL. Ministério da Saúde. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. p. 161. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2023).

⁴⁵ Exposição de motivos, item 7. (BRASIL. *Medida Provisória nº 33*. Brasília, 9 ago. 2006. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Exm/EM-33-MPS.htm>. Acesso em: 19 mar. 2023).

⁴⁶ São diversas as causas da emissão deficitária de CATs. O art. 169 da CLT estabelece que “Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.”. Em termos de mesopatias, entretanto, o momento de início da suspeita diagnóstica é mais tardio em razão de serem doenças que se desenvolvem de maneira discreta e gradual. Por vezes, ainda, a CAT não é emitida quando da suspeita, mas quando da obtenção de um diagnóstico firmado, situação em que a notificação da autarquia previdenciária é retardada, ou,

Foi nesse sentido, de apurar a técnica acidentário-previdenciária, de desonerar o trabalhador e de combater a subnotificação dos acidentes de trabalho, que o art. 21-A foi inserido pela Lei 11.430/2006 à Lei de benefícios, *in verbis*:

Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos 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.

A novidade legislativa do Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) pretendeu facilitar a comprovação do nexo causal a partir do estabelecimento de presunção legal relativa de ocorrência de acidente do trabalho quando se observar que a atividade econômica em questão e a doença investigada já guardam relação epidemiológica frequente. E esclarece a Exposição de Motivos da Medida Provisória n. 316/2006, convertida na Lei 11.430/2006:

10. Assim, denomina-se Nexo Técnico Epidemiológico a relação entre Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE e o agrupamento CID-10. É, na verdade, uma medida de associação estatística, que serve como um dos requisitos de causalidade entre um fator (nesse caso, pertencer a um determinado CNAE-classe) e um desfecho de saúde, mediante um agrupamento CID, como diagnóstico clínico. Por meio desse nexo, chega-se à conclusão de que pertencer a um determinado segmento econômico (CNAE-classe) constitui fator de risco para o trabalhador apresentar uma determinada patologia (agrupamento CID-10).⁴⁷

Desta feita, o reconhecimento do acidente de trabalho pela Previdência Social tornou-se mais direto, desonerando os médicos do trabalho de apresentar diagnósticos em que fossem comprovados alguns liames causais dificultosos e que poderiam ser recorrentes, os quais, na verdade, passaram a ser previamente reconhecidos como fatores de risco. Logo, o caminho para o auferimento das benesses previdenciárias tornou-se mais acessível, ao lado de outras medidas adotadas para garantir maior efetividade no sistema.

Entretanto, a constatação da ocorrência do infortúnio laboral em âmbito administrativo-previdenciário nem sempre significa reconhecimento perante o juízo cível no campo da responsabilidade civil, pois, como dito, ambos os ramos do direito são configurados de forma diversa. Enquanto o direito acidentário-previdenciário é um ramo jurídico de caráter precipuamente social, que amplia suas margens de atuação para oferecer ao trabalhador maior tutela, o direito civil é o direito privado por excelência⁴⁸.

em casos em que não se reconhece o liame causal entre trabalho e adoecimento, o infortúnio tem desfecho na subnotificação.

⁴⁷ Exposição de motivos, item 10. (Ibid.).

⁴⁸ Um dos exemplos trabalhados por Sebastião Geraldo de Oliveira tange ao fato de que o nexo causal na primeira

Por isso, mesmo em face do reconhecimento previdenciário de ocorrência de acidente do trabalho, incluso os adoecimentos psíquicos laborais, em termos de responsabilidade civil ainda subsistia uma grande dificuldade probatória a recair sobre o trabalhador: o liame subjetivo que compõe a fórmula da responsabilização comum.

No âmbito do direito civil, a fórmula geral da responsabilidade se configura pela existência de uma circunstância danosa, um dano, um liame causal que os liga, e, em regra, a análise do elemento subjetivo – a culpa – de quem deu causa ao dano, como se denota dos arts. 186 e 187 do CC, que demonstram a prevalência da responsabilidade civil subjetiva extracontratual para que seja reconhecido o direito à responsabilização.

Por sua vez, sendo o direito do trabalho um ramo jurídico que historicamente se originou do direito civil e comporta sua aplicação subsidiária (art. 8, §1º, da CLT), em termos de acidente laboral a responsabilidade civil se consolidou nos mesmos moldes, regulada especialmente pelo art. 7º, XXVIII, da CF, que, junto ao caput, estabelece que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Em 2020, não obstante, o Pleno do Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento do RE 828.040/DF, foi instado a analisar a compatibilidade, ou não, do disposto no inciso mencionado com o que consta do art. 927, §único, do CC, de forma a se possibilitar a “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”⁴⁹

O parágrafo único do art. 927 prevê responsabilidade objetiva “nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”, com fundamento na teoria do risco ou risco criado, segundo a qual aquele que explora atividade de risco, mesmo sem demonstração de proveito, deve responder pelos danos dela advindos independentemente de culpa, com fins de aumentar

sesea é aplicado segundo a teoria da equivalência das condições (art. 19 da Lei 8.213/91), diferentemente do âmbito civil, no qual aplica-se a teoria da causalidade adequada (art. 403 do CC). Ou, ainda, de que a lei previdenciária estende sua proteção a situações que, quando analisadas sob a lente da responsabilidade civil, têm o direito a indenização impedido pelo reconhecimento de uma excludente do nexo causal, como ocorre em face do nexo causal indireto, que é um nexo causal estabelecido por força de lei para fins previdenciários (OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional*. 13. ed. São Paulo: Juspodivm, 2022. p. 179-83).

⁴⁹ Recurso Extraordinário 828.040/DF. Inteiro teor do acórdão. Relator: Min. Alexandre de Moraes, julgado em 12 mar. 2020. p. 10.

o espectro protetivo dos lesados, despersonalizar a responsabilidade civil⁵⁰ e socializar o dano⁵¹.

Após ampla discussão acerca da possibilidade de aplicação da exceção ao âmbito trabalhista – discussão esta que perpassou argumentos como o estabelecimento, pelo caput do art. 7º da CF, de um patamar mínimo de proteção ao trabalhador, passível de ampliação⁵², a desproporção protetiva observada entre o meio ambiente natural e o meio ambiente laboral⁵³ e a incoerência de se interpretar possível o manejo de ação de responsabilização objetiva por um particular em face de quem explora a atividade econômica, mas não o trabalhador, que a ela se submete mais frequente e intensamente⁵⁴ –, o Pleno fixou a seguinte tese, identificada por Tema 932 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.

Apesar dos debates entre os ministros para balizar o que significa atividade de risco – posicionando-se alguns pela normatização das hipóteses, outros pela aferição caso a caso, dentre outras nuances –, não houve qualquer pacificação sobre o que poderia ser assim considerado. Na ocasião, apenas atividades insalubres e perigosas (art. 189 e 193 da CLT) foram exemplificadas como inclusas no entendimento do termo, o qual não foi previamente limitado, de forma a privilegiar a discricionariedade no exercício da jurisdição trabalhista.

Alguns exercícios laborais ou circunstâncias específicas afetas a determinadas atividades são hoje aceitas pela jurisprudência pacífica do TST como hipóteses de risco – como

⁵⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional*. 13. ed. São Paulo: Juspodivm, 2022. p. 104.

⁵¹ *Ibid.*, p. 166.

⁵² “A Constituição de 88 trouxe uma proteção maior, quis afastar, dar um recado claro, em relação ao Código Civil de 1916 e trouxe a proteção mínimo; sem prejuízo de outras estabelecidas pela legislação ordinária. Tanto que, o caput do art. 7º da Constituição traz e deixa claramente exposto que é possível a legislação ordinária estipular outros direitos sociais que melhorem, que valorizem a vida do trabalhador” (Recurso Extraordinário 828.040/DF. Inteiro teor do acórdão. Relator: Min. Alexandre de Moraes, julgado em 12 mar. 2020, p. 14).

⁵³ “6. Afronta o princípio isonômico (CR/88, art. 5º-caput) e o primado hermenêutico da unidade da Constituição interpretação que exclua do meio ambiente do trabalho a ampla responsabilidade objetiva destinada à proteção do meio ambiente (CR/88, art. 225-§3º; CCB, art. 927, par. único), em sua compreensão multidimensional, impedindo a legislação ordinária de imputar idêntica responsabilidade pela reparação de danos causados à saúde e segurança dos trabalhadores, decorrente acidente de trabalho em atividade de risco” (*Ibid.*, p. 50).

⁵⁴ “Não há nada excludente entre o art. 7º da Constituição Federal e o Código Civil. E, ainda, no campo da interpretação do sistema normativo, seria absolutamente incoerente excluí-los de uma aplicação conjunta, pois acarretaria situações díspares, permitindo que, a partir dos mesmos fatos e nas mesmas situações em relação ao seu trabalhador, a responsabilidade fosse subjetiva na Justiça do Trabalho, e, em relação a terceiros, fosse objetiva, pois julgados na Justiça Comum. [...] É absolutamente incoerente, do ponto de vista sistêmico e do ponto de vista constitucional de proteção aos direitos sociais” (*Ibid.*, p. 17).

o exercício de atividades de construção civil, ou a circunstância de assalto a bancário –, e as demais contribuições doutrinárias norteiam esse reconhecimento, embora não contem, de igual forma, com o entendimento assente do Tribunal. A propósito, os Enunciados de nº 446 e 448 da V Jornada de Direito Civil do Conselho da Justiça Federal apresentam importantes parâmetros a serem observados nessa discussão:

Enunciado 446: A responsabilidade civil prevista na segunda parte do parágrafo único do art. 927 do Código Civil deve levar em consideração não apenas a proteção da vítima e a atividade do ofensor, mas também a prevenção e o interesse da sociedade.

Enunciado 448: A regra do art. 927, parágrafo único, segunda parte, do CC aplica-se sempre que a atividade normalmente desenvolvida, mesmo sem defeito e não essencialmente perigosa, induza, por sua natureza, risco especial e diferenciado aos direitos de outrem. São critérios de avaliação desse risco, entre outros, a estatística, a prova técnica e as máximas de experiência.

É nesse sentido – de prevenção, interesse social e utilização de indicadores estatísticos e máximas de experiência – que, à similaridade da razão de adoção do instituto do NTEP na Lei de Benefícios, se fortalece o uso do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) na aferição do risco oferecido por uma empresa singularmente observada.

O FAP, previsto no art. 202-A do Regulamento da Previdência Social (Decreto n. 3.048/1999⁵⁵), é um índice anualmente calculado e divulgado pelo Poder Executivo que interliga a concessão de benefícios acidentários a um determinado CNPJ com base em indicadores de frequência, gravidade e custo dos infortúnios advindos da exploração de sua atividade econômica (§4º), sendo possível, ainda, compará-lo ao índice geral da categoria.⁵⁶

Como salienta Sebastião Geraldo,

É possível, portanto, obter duas informações relevantes: a do risco inerente, com base no potencial de risco da atividade [art. 22, II, da Lei 8.212/1991⁵⁷ e Anexo V do Regulamento da Previdência Social], e a do risco criado, apurado a partir da sinistralidade específica daquele empregador, ou seja, quando o FAP da empresa estiver acima da média da respectiva atividade econômica.⁵⁸

Esse índice é um instrumento às mãos do juízo para, ao lado de outras provas, como a já citada prova técnica, influir em seu convencimento acerca do enquadramento da atividade como de risco e consequente responsabilização civil objetiva, preenchendo o entendimento

⁵⁵ BRASIL. Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 7 mai. 1999.

⁵⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional*. 13. ed. São Paulo: Juspodivm, 2022. p. 156.

⁵⁷ BRASIL. Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 25 jul. 1991.

⁵⁸ *Ibid.*, p. 156.

fixado pelo STF.

Tanto o NTEP quanto o FAP são institutos representativos do uso, pelo direito, de dados científicos – no caso, epidemiológicos e estatísticos – para otimizar a prestação jurisdicional, racionalizando procedimentos, corrigindo lacunas fáticas, redistribuindo ônus probatórios e aproximando-a do compromisso com a realidade.

Da mesma forma, ambos se relacionam diretamente à efetiva proteção ao meio ambiente laboral e à saúde dos trabalhadores – e, reflexamente, à consecução da dignidade no trabalho – à medida em que os ramos jurídicos movimentados – previdenciário e de responsabilização civil – passam a comportar ferramentas outras, e legalmente previstas, de aferição do nexo causal entre o labor e o adoecimento, atenuando a carga probatória que poderia se assentar sobre o empregado sem que isso signifique ausência de dialética quanto à controvérsia e banalização da ideia de risco, tema alvo de preocupações pelo Pleno do STF.

Desta maneira, franqueia-se maior probabilidade de tutela ao trabalhador alegadamente lesado, maior eficiência na resposta jurídica e maior riqueza ao acervo fático-probatório a ser eventualmente apreciado pelo juízo da causa. Além disso, a partir dos institutos e dos dados deles advindos, o princípio de prevenção-precaução na seara da infortunística do trabalho pode ser densificado.

Simultaneamente a este ponto de vista, é necessário que se chame atenção ao contraponto oferecido pela legítima inquietação que pode advir do polo patronal, qual seja, haver responsabilização civil sem que haja razão para tanto, ou de modo mais gravoso que o devido.

Embora se observe a tendência de socialização dos danos no âmbito da responsabilidade civil⁵⁹ ⁶⁰ – e sua conseqüente aproximação com os princípios informadores do direito previdenciário, como se demonstra pela maleabilidade conferida aos elementos constitutivos de sua fórmula⁶¹ – para que haja responsabilização é necessário haver dano relacionado ao

⁵⁹ “Deslocamento do pensamento jurídico em direção à responsabilidade objetiva, especialmente nas questões que envolvem maior alcance social” (OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional*. 13. ed. São Paulo: Juspodivm, 2022. p. 12).

⁶⁰ “Desse modo, o instrumental jurídico está mudando seu foco de atenção dos danos causados para os danos sofridos. Importa assinalar também que os pressupostos da responsabilidade objetiva guardam mais sintonia e coerência com o comando do art. 170 da Lei Maior, segundo o qual a ordem econômica deve estar fundada na valorização do trabalho e a propriedade deve ter uma função social.” (Ibid., p. 166).

⁶¹ “Essa possibilidade surgiu como algo para se fazer justiça às vítimas; surgiu como um direito reparatório às vítimas e em algumas situações em que na verificação da responsabilidade, o dolo ou a culpa deveriam ceder a algo maior, à necessidade de justiça plena de se indenizar as vítimas. E assim se fez com acidentes nucleares, com acidentes relacionados ao meio ambiente. E também assim se fez no Brasil - que foi pioneiro no mundo em relação a isso -, pelo Código de Defesa do Consumidor, em algumas hipóteses. Nunca para apenar alguém, mas, sim, para proteger. A ideia é protetiva” (Recurso Extraordinário 828.040/DF. Inteiro teor do acórdão. Relator: Min. Alexandre de Moraes, julgado em 12 mar. 2020. p. 11).

trabalho desempenhado, pois esta não ocorre de forma automática, e, quando ocorre, deve ocorrer de forma proporcional ao agravo e suas circunstâncias e às finalidades da condenação.

À vista disso é que os debates judiciais em sede processual ganham maior relevância, porquanto as decisões advindas do Estado-juiz são formuladas em processo de disputa democrática pelo convencimento do juízo, segundo a instrução de fatos e provas a que se procede e à luz dos preceitos de direito, a fim de que se aplique a melhor resposta jurisdicional a um determinado litígio.

Deve-se relevar também que embora o art. 7º, XXVIII, da CF demonstre a prevalência da natureza subjetiva extracontratual da responsabilização civil para que seja reconhecido o alegado direito em sede de responsabilização do empregador por infortúnica do trabalho, opção político-jurídica esta que a partir do Tema 932 do STF foi ampliada em direção à possibilidade de sua caracterização nos moldes objetivos em atenção à teoria do risco, muito há que se refletir quanto ao fato de que o bem jurídico tutelado, qual seja, precipuamente o meio ambiente laboral, é oriundo de um campo jurídico que goza de proteção normativo-principiológica muito mais elevada do que a oferecida pelas bases civilistas, que é o direito ambiental, notadamente no tocante à responsabilização.

Desse modo, observa-se uma aparente antinomia entre o tratamento conferido a ambos os direitos. Serve de endosso a essa reflexão a observação de que essa mesma perspectiva, quando submetida ao Pleno do STF quando do julgamento do Tema através do Parecer da Procuradoria Geral da República, não foi enfrentada.

Posto isso, insta analisar como, na prática forense, lida a Justiça do Trabalho com os elos existentes entre essas categorias teóricas: o direito do trabalhador à saúde e meio ambiente laboral hígido, as psicopatologias do trabalho e a organização do trabalho, e a responsabilização civil do empregador no caso de adoecimento psíquico, em atenção à teoria do risco ocupacional.

Para tanto, delimitar-se-ão esses aspectos sob a perspectiva do burnout na categoria dos bancários, de modo a se investigar tanto o adoecimento em questão quanto o sofrimento do segmento profissional no contexto da demanda por direitos.

3 O BURNOUT NA CATEGORIA BANCÁRIA: ENFRENTAMENTO DO ADOECIMENTO E RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL PELA JUSTIÇA DO TRABALHO SEGUNDO A TEORIA DO RISCO OCUPACIONAL

3.1 O burnout: categorização clínico-jurídica como uma doença decorrente do trabalho e sua compreensão judicial no âmbito do TST

O burnout, ou burn-out, é uma psicopatologia reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

Até o ano de 2022, quando da vigência da CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, 10ª Revisão), desenvolvida pela OMS e adotada em 1992, o burnout integrava a lista de adoecimentos sob a identificação do código Z73.0, referente ao capítulo Problemas Relacionados com a Organização de seu Modo de Vida. Desde o ano de 2022, todavia, quando a Organização tornou vigente a 11ª Revisão da Classificação, mudando o agrupamento CID-10 para CID-11, o código atribuído ao burnout passou a ser o QD85, incluindo-o no capítulo Problemas Associados ao Emprego ou Desemprego.

A CID é um instrumento de sistematização e hierarquização de dados sobre saúde humana adotado por, ao menos, 120 países⁶², servindo tanto como base de entendimento acerca das mais variadas afecções (identificação, etiologia, extensão, tratamento), como também para a padronização do conhecimento médico, elaboração de análises estatísticas sobre a incidência de doenças e distúrbios, comparação e mensuração de índices, análise da gestão dos sistemas de saúde, entre outras finalidades.

Segundo artigo publicado pela Biomedcentral e indicado pela OMS em sua página eletrônica⁶³, a 10ª Revisão da CID representou um substancial avanço em termos de compreensão de adoecimentos humanos, e a 11ª, adotada pela 72ª Assembleia de Saúde Mundial em 2018 para entrada em vigor em 2022, é um “diferente e mais poderoso sistema de informações de saúde”⁶⁴. Por isso, a mudança de categorização do burnout suscita importantes

⁶² HARRISON, James E et al. ICD-11: an international classification of diseases for the twenty-first century. *BMC Medical Informatics and Decision Making*, v. 21, supl. 6, nov. 2021. p. 1. Disponível em: <<https://doi.org/10.1186/s12911-021-01534-6>>. Acesso em: 29 mar. 2023.

⁶³ WORLD HEALTH ORGANIZATION. ICD-11 2023 release is here. *WHO*, 14 fev. 2023. Disponível em: <<https://www.who.int/news/item/14-02-2023-icd-11-2023-release-is-here>>. Acesso em: 28 mar. 2023.

⁶⁴ HARRISON, James E et al. ICD-11: an international classification of diseases for the twenty-first century. *BMC Medical Informatics and Decision Making*, v. 21, supl. 6, nov. 2021. p. 2. Disponível em: <<https://doi.org/10.1186/s12911-021-01534-6>>. Acesso em: 29 mar. 2023.

discussões.

Quando da vigência da CID-10, o código Z73.0 tinha como nomenclatura, em tradução, Esgotamento, descrito como “Estado de exaustão vital”, e, como seu respectivo capítulo sugeria, a etiologia do adoecimento poderia ser diversa – advinda de qualquer seara da vida – e multicausal. A literatura, todavia, já se referia à enfermidade como um afecção trabalhista, também chamada de Síndrome do Esgotamento Profissional, “estado físico e mental de profunda extenuação, que se desenvolve em decorrência de exposição significativa a situações de alta demanda emocional no ambiente de trabalho”^{65 66}.

No ordenamento jurídico pátrio, a patologia encontra correspondência em dois normativos, na Portaria n. 1.339/1999 do Ministério da Saúde⁶⁷ e no Anexo II do Regulamento da Previdência Social, sendo que em ambos a enfermidade está listada sob o título “Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10)”. O que se percebe, portanto, é que o histórico de compreensão do burnout tem gênese em seu entendimento como um agravo laboral, e que, mesmo antes da adoção da CID-11, o ordenamento jurídico-institucional já o reconhecia dessa maneira.

No âmbito clínico psicossocial, a Escala de Maslach, ou *Maslach Burn-out Inventory* (MBI), elaborada por Christina Maslach e Susan Jackson em 1978, é uma ferramenta científica frequentemente adotada para a identificação e mensuração do esgotamento em trabalhadores.

Consoante o artigo Síndrome de burnout: análise da literatura nacional entre 2006 e 2015, publicado na Revista Psicologia: Organizações & Trabalho (rPOT)⁶⁸, a definição mais aceita hoje sobre o que é o burnout encontra bojo na perspectiva sociopsicológica desenvolvida por Maslach e colaboradores como sendo “uma resposta crônica aos estressores interpessoais advindos da situação laboral, uma vez que o ambiente de trabalho e sua organização podem ser responsáveis pelo sofrimento e desgaste que acometem os trabalhadores”.

O MBI se propõe, a partir da aplicação de um questionário contendo, em regra, 22

⁶⁵ MENDANHA, Marcos; BERNARDES, Pablo; SHIOZAWA, Pedro. *Desvendando o Burn-Out: uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional*. São Paulo: Ltr, 2018. p. 7.

⁶⁶ É interessante salientar que não somente a literatura contemporânea à vigência da CID-10 interligava o Burnout ao campo das enfermidades laborais, mas desde que o termo foi cunhado e difundido, em 1974 pelo psicólogo Herbert J. Freudenberger, sua conceituação dialogava com o mundo do trabalho, pois o autor o definia como um estado “cuja causa está intimamente ligada à vida profissional”. Nesse sentido, ver p. 9 do livro *Desvendando o Burnout*, na qual os autores escrevem interrelações feitas pelo psicólogo entre a enfermidade e o exercício do trabalho.

⁶⁷ BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria n. 1339, de 18 de novembro de 1999. Institui a lista de doenças relacionadas ao trabalho, a ser adotada como referência dos agravos originados no processo de trabalho no Sistema Único de Saúde, para uso clínico e epidemiológico, constante no Anexo I desta portaria. *Saúde Legis*, 1999.

⁶⁸ CARDOSO, Hugo Ferrari et al. Síndrome de burnout: análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, v. 17, n. 2, p. 121-8, jun. 2017. p. 2. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12796>>. Acesso em: 5 abr. 2023.

perguntas que variam numa escala de 7 pontos⁶⁹, a avaliar o grau do adoecimento do sujeito a partir de três camadas de análise: a exaustão emocional (EE), a despersonalização (DE) e a reduzida realização profissional (rRP). Essa construção é a mais utilizada no estudo da afecção, junto à análise clínica especializada, de modo a permitir que sejam observados vários fatores que podem desencadear a psicopatologia em questão e a maneira como são expressos no comportamento do trabalhador.

Essas três esferas de constituição da enfermidade foram incorporadas à nova descrição atribuída ao burnout quando da adoção da CID-11, código QD85, qual seja

Burnout é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por três dimensões: 1) sentimentos de esgotamento ou exaustão de energia; 2) aumento da distância mental do trabalho ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho; e 3) sensação de ineficácia e falta de realização. Burn-out refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida.⁷⁰

Com essa recente alteração, a possibilidade de se entender a etiologia do burnout como puramente extralaboral foi rechaçada – mantendo-se, contudo, o aspecto multifatorial de desencadeamento, próprio das psicopatologias –, e o fator Organização do trabalho se sobressaiu na análise de ocasionamento da síndrome, podendo-se inferir do texto que é o desequilíbrio da gestão organizacional afeta ao meio ambiente de trabalho o agente etiológico desencadeador ou fundamentalmente fomentador do estresse crônico dos trabalhadores, o que pode culminar em seu adoecimento.

Faz-se necessário, em sede de diálogo científico, considerar que existe, entre a comunidade atuante na área de saúde mental, dissenção de opiniões a respeito de ser o burnout, ou não, uma patologia de contornos próprios, em razão, principalmente, da sobreposição de seu conceito com o de outras psicopatologias e críticas quanto à metodologia do MBI. Estevam Vaz de Lima, médico psiquiatra atuante em processos judiciais na frente pericial, é exemplo da

⁶⁹ O questionário MBI apresenta diferentes versões no intuito de melhor adaptá-lo – e, portanto, torná-lo mais fidedigno – ao público a quem será aplicado e à natureza do trabalho desenvolvido. Contudo, em se tratando de um questionário científico, é necessário que haja validação metodológica de suas variações, especialmente no que tange ao quesito de consistência interna dos fatores constituintes da síndrome. Três versões comuns do Inventário são o MBI-HSS (Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey), que avalia trabalhadores da área de serviços humanos, os quais tendem a realizar atendimentos a terceiros e manter mais contatos interpessoais, composto por 22 perguntas, o MBI-SS (Student Survey), aplicado a estudantes, com 15 perguntas, e o MBI-GS (General Survey), também com 22 perguntas, de aplicação mais genérica. Além disso, a escala contida nos questionários pode variar. Originalmente, esta é composta de 7 pontos, mas no Brasil aplica-se também a escala de 5 pontos, em atenção à adaptação brasileira do instrumento feita por M. R. Tamayo em 1997.

⁷⁰ WORLD HEALTH ORGANIZATION. ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics. Version 01/2023. WHO, 2023. Disponível em: <<https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>>. Acesso em: 09 abr. 2023.

composição da corrente, e defende que o burnout não somente não é uma doença, mas um conceito “perigoso e prejudicial, visto que pode "carregar consigo" vários diagnósticos psiquiátricos, impedindo tratamento adequado por parte do paciente.”⁷¹.

Sustentando sua tese, aponta texto publicado pela OMS em seu site oficial⁷², no qual a Organização assenta que o agravo em questão é um fenômeno ocupacional, não uma condição médica. Entretanto, em seguida, no mesmo texto, a Organização reafirma a descrição dada pela CID-11, que, como já transcrito, menciona que a patologia refere-se a um fenômeno afeto ao contexto laboral e que se trata de uma síndrome. Assim, percebe-se uma aparente contradição epistemológica e terminológica que tem o condão de modificar a maneira como a patologia é compreendida e tratada⁷³, inclusive, no âmbito jurídico.

É de se distinguir que, em termos médicos, consoante a definição dada pelo DSM-5⁷⁴, uma síndrome é um “Agrupamento de sinais e sintomas baseado na sua ocorrência frequente em conjunto que pode sugerir patogênese subjacente, curso, padrão familiar ou seleção do tratamento comum”, enquanto doença, tecnicamente, é tida como um “Processo patológico definido com um quadro característico de sinais e sintomas”⁷⁵, ou seja, processo de adoecimento que permite mais ampla compreensão sobre sua gênese e progressão. Todavia, certo é que ambas são espécies relacionadas às patologias e ao conceito *latu sensu* de doença, qual seja, a de abalo da saúde, o que, por si só, justifica sua investigação e cuidado profissional.

A propósito, os conceitos de saúde cunhados pela OMS e pela OIT apontam justamente que a preocupação com a saúde diz respeito a qualquer quebra do padrão de homeostase, pois, conforme define a primeira desde 1974, saúde é “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença”. No mesmo íterim, o conceito constante da Convenção 155 da OIT, art. 3, item “e”, consigna que o conceito de saúde, em sua interface com o trabalho, “abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a

⁷¹ANÁLISE: Burnout não é doença e esconde diagnósticos psiquiátricos. *Migalhas*, 8 set. 2022. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/372963/analise-burnout-nao-e-doenca-e-esconde-diagnosticos-psiquiaticos>>. Acesso em: 23 mai. 2023.

⁷²WORLD HEALTH ORGANIZATION. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. WHO, 28 mai. 2019. Disponível em: <<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>>. Acesso em: 23 mai. 2023.

⁷³PRESSE, France. Síndrome de 'burnout' continua não sendo reconhecida como 'doença' pela OMS. *GI*, 28 mai. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2019/05/28/sindrome-de-burnout-continua-nao-sendo-reconhecida-como-doenca-pela-oms.ghtml>>. Acesso em: 2 jun. 2023.

⁷⁴AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. *Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5*. Tradução: Maria Inês Corrêa Nascimento et al. 5 ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 873.

⁷⁵Descritores em Ciências da Saúde: DeCS. *Doença*. São Paulo: BIREME / OPAS / OMS, 2017. Disponível em: <https://decs.bvsalud.org/ths/resource/?id=28564&filter=ths_exact_term&q=doen%C3%A7a>. Acesso em: 23 mai. 2023.

segurança e a higiene no trabalho”.

Assim, há congruência lógica em concluir que, ainda que o burnout não seja considerado uma doença propriamente dita, com limites e intercorrências claras e previsíveis, trata-se de um processo, ou, como dito pela OMS, um fenômeno que se insere no contexto de adoecimento laboral, revelando elementos próprios do meio labor-ambiental que retroalimentam uma questão social relevante e não-inédita: o adoecimento e o sofrimento do trabalhador, que não se confunde com os adoecimentos originados por outros âmbitos da vida, embora com eles se relacionem, de modo que deve-se volver olhos a esta demanda especializada de saúde.

No que tange às críticas metodológicas quanto ao MBI, há de se pontuar que esta ferramenta trata-se de uma escala psicométrica dentre outras várias, que buscam aproximar os resultados obtidos empiricamente com o que se observa clinicamente. Disso deflui a necessidade de seu alinhamento metodológico com os diversos contextos de avaliação. A avaliação clínica – isto sim, imprescindível – não perde importância frente à aplicação do questionário, pois, mesmo em face de sua eventual invalidação científica, o problema que configura o pano de fundo do adoecimento segue latente e carente de novas contribuições acadêmico-profissionais.

Por fim, importa retomar um termo mencionado e que guarda pertinência com a discussão: o DSM-5 refere-se ao Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, compilado científico que abarca conhecimentos sobre a medicina psiquiátrica, elaborado pela Associação Psiquiátrica Americana, cuja versão mais recente, 5ª edição, foi publicada em 2013. Juntamente à CID, o DSM-5 é um constructo de referência no campo de compreensão dos transtornos psíquicos. Nele não há menção ao termo burnout, mas há ao termo “síndrome do esgotamento”, sob o título Glossário de Conceitos Culturais de Sofrimento⁷⁶.

Importa, também, ressaltar que embora a comunidade científico-profissional de saúde adira correntemente aos dois modelos mencionados de classificação de patologias psíquicas, estes não escapam às críticas acerca de suas lacunas, inconsistências e deficiências⁷⁷, de modo que o conteúdo neles consignado não representa conhecimento dogmático e imune à discussão crítica, as quais atravessam também o campo das ciências sociais e jurídicas.

Em referência ao burnout, a sua categorização como síndrome pela CID-11 comporta contundentes debates que se relacionam diametral e fundamentalmente com a compreensão do

⁷⁶ AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5. Tradução: Maria Inês Corrêa Nascimento et al. 5 ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 877.

⁷⁷ MARTINHAGO, Fernanda; CAPONI, Sandra. Controvérsias sobre o uso do DSM para diagnósticos de transtornos mentais. *Physis*, v. 29, n. 2, 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/physis/a/4CXZ3jQsv8d7KjPb5HGy5Sb/?lang=pt>>. Acesso em: 2 jun. 2023.

termo dentro do fenômeno de adoecer no trabalho, o que atrai as lentes teóricas do direito ao meio ambiente laboral e saúde do trabalhador dentro do direito do e ao trabalho.

Perpassados esses aspectos sobre a patologia eleita, e em guarda das teorias e normas examinadas no primeiro momento deste trabalho, importa saber como o burnout tem sido referido e compreendido em decisões judiciais recentes, especialmente em sede de ações de responsabilização civil por acidente do trabalho. Para tanto, foi realizada pesquisa jurisprudencial no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) utilizando o próprio mecanismo de pesquisa da Corte.

Como critérios de busca, o termo “responsabilidade civil do empregador” foi inserido no campo “contendo as palavras (e)”, e, no campo “qualquer das palavras (ou)”, os termos “burnout” ou “burn out”, sempre com aspas. Além disso, a data de publicação do acórdão foi limitada para ter início no dia 01/01/2020, se estendendo até o dia de realização da pesquisa, dia 11/04/2023.

O mecanismo de busca apresentou como resultado 26 acórdãos de Turmas do tribunal, os quais estão listados e enumerados no Apêndice A desta pesquisa, dos quais todos foram analisados e 19 tidos por pertinentes para a discussão⁷⁸. Do universo de decisões cujo conteúdo será aproveitado, algumas apresentam importantes anotações e jurisprudências do TST sobre o tema, e outras, as quais perfazem maioria, se utilizaram dos argumentos e fundamentos tecidos no primeiro e segundo grau de jurisdição para resolver as lides.

No processo de numeração 4⁷⁹, após interposição de agravos de instrumento pelas partes, é dado provimento ao recurso da reclamante e, então, analisado seu recurso de revista. Quando da apreciação de capítulo envolto à dispensa discriminatória e doenças mentais estigmatizantes, a Min. Maria Helena Mallmann, relatora do acórdão, registra importante nota sobre o sistema produtivo que caracteriza a quarta revolução industrial e o relaciona à exploração de ambientes disfuncionais de trabalho e ao perfil de adoecimento por eles induzido, no qual se insere o burnout.

[...] O impacto dessa nova conjuntura produtiva nas dinâmicas de trabalho é significativo, notadamente no que diz respeito à saúde mental do trabalhador. Sobre o tema, Gasparini et al, conforme citado por Silva-Junior e Fischer (2018)⁸, ensinam que a reestruturação produtiva, com a modificação substancial das formas de organização, gestão e controle do trabalho, exige dos trabalhadores um novo perfil, que deve atender à demanda cada vez maior de qualificação técnica, criatividade,

⁷⁸ Os acórdãos tidos por impertinentes ou dispensáveis à discussão do tema pertencem aos processos 2, 5, 10, 13, 21, 23 e 24. A razão de assim se entender é porque nestas decisões o burnout é apenas mencionado, sem que haja fomento à discussão ora travada.

⁷⁹ Processo RRAg - 1001135-14.2017.5.02.0241. Acórdão. Relatora: Maria Helena Mallmann, julgado em 14 jun. 2022.

capacidade de diagnóstico e decisão. É nessa conjuntura que as doenças mentais assumem caráter ocupacional. As crescentes exigências de adaptação têm alterado o perfil epidemiológico de adoecimento dos trabalhadores, favorecendo o acometimento de doenças provenientes de estresse mental. 9 Além da demanda por um perfil cada vez mais polivalente de trabalhador, a presença de fatores psicossociais desfavoráveis no mundo moderno de trabalho, como (i) horário de trabalho imprevisível, (ii) trabalho sob pressão, (iii) pagamento por produtividade e (iv) precariedade na relação com supervisores, são algumas das causas do comprometimento da capacidade laborativa em razão de transtornos depressivos e de ansiedade. 10 A literatura médico-científica das últimas duas décadas tem reforçado a tese de que a deterioração da saúde mental está intimamente relacionada a ambientes disfuncionais de trabalho. 11 [...] A Organização Internacional do Trabalho reconheceu, em sua mais recente lista de doenças profissionais indenizáveis, os “transtornos mentais ou do comportamento, [...], quando se tenha estabelecido, cientificamente ou por métodos adequados às condições e à prática nacionais, um vínculo direto entre a exposição a fatores de risco resultantes das atividades de trabalho.” 13 Na Itália e na Letônia, por exemplo, o “burnout”, conhecido como a Síndrome do Esgotamento Profissional, é expressamente listada como uma doença ocupacional pelos normativos especializados. [...] 14 Conclui-se, portanto, que, tanto no cenário internacional quanto no doméstico, tem-se levado muito a sério a questão das doenças mentais enquanto consequência de um ambiente laboral disfuncional.

No mesmo sentido do *decisium* – de discernimento da interconexão entre a exploração de aviltamentos e desproteção no meio ambiente laboral e desencadeamento de adoecimentos psíquicos –, manifestam-se os acórdãos dos processos 11⁸⁰ e 15⁸¹.

Neste primeiro, caso em que foi deferida, em segunda instância e entre outras matérias, condenação ao pagamento de danos morais pelo empregador em razão da jornada exaustiva – “mais de treze horas diariamente, indo até quinze horas, sem intervalo completo, ficando o reclamante exposto a situação que agredia a sua saúde física e mental” –, a desembargadora vice-presidente do TRT-19, em juízo de admissibilidade do recurso de revista, a partir das premissas de que historicamente o direito do trabalho surgiu para proteger o trabalhador das jornadas desumanas e de sua mercantilização, e de que, segundo o sociólogo do trabalho Sadi Dal Rosso, “as políticas de tempo definem o conteúdo da vida das pessoas. [...] A vida tem potencialidades de realização que ultrapassam o horizonte do trabalho”, assinala que a exploração abusiva das jornadas de trabalho afetam a saúde dos trabalhadores, expondo-os a adoecimentos de toda sorte, citado o burnout, e desnaturam o gozo de outros direitos constitucionalmente assegurados. No TST, o tópico não foi revolido em razão de óbices processuais.

No segundo, processo movido por sindicato, quanto ao tema Responsabilidade civil do empregador/Indenização por dano moral, ficou decidido nas duas primeiras instâncias ser devida indenização aos trabalhadores a título de danos morais em razão do constrangimento

⁸⁰ Processo AIRR - 44-07.2016.5.19.0001. Acórdão. Relator: Renato de Lacerda Paiva, julgado em 30 jun. 2021.

⁸¹ Processo RR - 167200-60.2008.5.24.0001. Acórdão. Relator: Cesar Leite de Carvalho, julgado em 12 mai. 2021.

para se atingir as metas de trabalho e controle de uso do banheiro, o que se excerta da fundamentação da decisão proferida pelo TRT quando da interposição do recurso de revista da reclamada, colacionada no acórdão do TST. Na oportunidade, no que tange ao tópico, adotou-se a seguinte razão de decidir, remetendo-se aos temas de desvalorização da pessoa e dignidade no trabalho, gestão pelo estresse e medo, e abuso de poder diretivo:

Essa estratégia de levar o empregado a acreditar que trabalhando à exaustão (quase se fundindo à empresa) terá garantido seu emprego é perversa e extremamente cruel. Assentada na pressão psicológica, esse meio de gestão viola o direito fundamental ao trabalho saudável, interrompe o ritmo normal de vida do trabalhador e conduz, geralmente, a síndrome de burnout (esgotamento emocional, despersonalização), que se situa em uma zona muito próxima do assédio moral.

A propósito, a alegação de assédio moral, na modalidade individual ou organizacional, é tema presente em muitos dos acórdãos que tratam sobre o burnout ou o mencionam⁸², o qual é sempre envolto à discussão dos limites do poder diretivo do empregador.

O processo de numeração 6⁸³ é exemplo de caso em que o assédio moral restou caracterizado sem que isso implicasse o reconhecimento de adoecimento psíquico do empregado em função do labor. Nele, o TRT deferiu o pagamento de indenização por dano moral às filhas do *de cuius* em decorrência do assédio moral. Todavia, quando da análise da existência de patologia associada ao trabalho, e embora o parecer médico do assistente das reclamantes tivesse concluído pela existência de “alguns indicativos do quadro clínico de burnout”, o tribunal decidiu que “a morte do reclamante poderia estar relacionada com o trabalho, mas que não é possível fazer tal afirmação de modo seguro”, e, assim, “à mingua de prova suficiente neste sentido”, concluiu pela ausência denexo de causalidade entre as atividades prestadas e a morte do empregado.

Em outros casos, como no processo 3⁸⁴, nem a alegação de assédio moral nem a de ocorrência de burnout em decorrência do exercício do trabalho foram acolhidas. Nele, a perícia judicial apontou diagnóstico de SEP – forma como foi mencionada a Síndrome de Esgotamento Profissional – e descreveu circunstâncias periféricas que apontavam o deterioramento da saúde do reclamante⁸⁵, ao que o juízo sentenciante reconheceu o nexocausal entre trabalho e

⁸² São eles os processos de numeração 3, 6, 8, 9, 12, 14, 15, 16, 17, 18 e 19. Além do tema Assédio moral, o tema Abuso do poder diretivo do empregador também é de frequente aparição nos acórdãos analisados, em conjunto ao tema do assédio ou singularmente considerados. Os seis processos que não foram tidos por pertinentes à pesquisa não foram aqui considerados.

⁸³ Processo AIRR - 21454-29.2017.5.04.0511. Acórdão. Relator: José Roberto Freire Pimenta, julgado em 21 set. 2021.

⁸⁴ Processo AIRR - 1726-13.2016.5.09.0021. Acórdão. Relator: Maurício Godinho Delgado, julgado em 26 out. 2022.

⁸⁵ “Destaca-se o necessário do laudo pericial: ‘No momento da consulta Periciando encontrava-se lúcido, desperto,

adoecimento sob a fundamentação de que (i) não havia prova robusta a infirmar as conclusões do perito, (ii) não foram identificados antecedentes pessoais ou familiares de transtornos psiquiátricos ou problemas no núcleo familiar anteriores ao contrato de trabalho, (iii) o trabalho do autor era estressante, e (iv) inexistia nos autos outra fonte conhecida de estressores a induzir o desenvolvimento da patologia, e igualmente reconheceu a responsabilidade civil do empregador segundo a teoria da responsabilidade objetiva, em razão de as atividades exercidas pelo reclamante – call center e telefonia – serem “consideradas um fator de risco, fonte de forte sobrecarga emocional e de estresse”.

Não obstante, após interposição de recurso ordinário pela reclamada, entendeu o TRT que “a conclusão do ilustre Expert, a respeito das condições estressantes verificadas no ambiente laboral, se pautou apenas em informações unilaterais prestadas pelo próprio autor”, que o reclamante não se desvencilhou do ônus de comprovar os fatos constitutivos de seu direito, e que o conjunto fático-probatório não se amoldava à conclusão do perito, de modo a desprover os pedidos do reclamante no ponto.

No processo 14⁸⁶, por sua vez, tanto o assédio moral quanto o nexo de concausalidade do burnout com o trabalho e o direito à responsabilização civil foram reconhecidos. Tratava o caso de empregada que alegou ser perseguida durante seu período de gravidez. Nesse litígio o juízo sentenciante reconheceu o assédio moral, mas decidiu pela inexistência de doenças decorrentes do trabalho, mesmo em face do reconhecimento pericial de nexo de concausalidade entre o trabalho desenvolvido e o burnout. Interposto recurso ordinário pela reclamante, o TRT reformou a sentença, apontando que a litigante fora vítima de humilhação e excesso de cobrança pelo cumprimento de metas, fatos que guardam nexo com o adoecimento, e manteve a decisão quanto ao assédio. A responsabilização civil foi deferida segundo a modalidade subjetiva, em atenção às atitudes de violência perpetradas contra a reclamante no ambiente laboral.

Isso demonstra que embora a discussão sobre o adoecimento psíquico laboral, incluso o burnout, frequentemente perpassa discussões sobre assédio moral, ambas as categorias teóricas são diversas e não necessariamente se interrelacionam.

orientado no tempo e no espaço, discurso fluente, coerente, sem alterações do senso percepção e de conteúdo ideativo, trajando de maneira adequada, com discreta alteração da atenção, humor deprimido, desânimo, dificuldade de relacionamento, estando mais recluso em sua casa principalmente na maior parte do tempo em seu quarto. Apresentou sintomas de crises hipertensivas no intercurso do seu trabalho, com cefaleia tensional, transtornos digestivos, ansiedade intensa, preocupação exagerada com sua doença, anedonia, sentimento de irrealização. O uso de medicação antidepressiva contribuiu para a diminuição da intensidade dos sintomas mas não a erradicação (remissão) completa dos sintomas. O conjunto de sinais e sintomas permitem fazer a Hipótese Diagnóstica denominada SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL (SEP) ou SÍNDROME DE BURNOUT [...]” (Ibid., p. 6-7.).

⁸⁶ Processo Ag-AIRR - 11787-11.2017.5.15.0059. Acórdão. Relator: Maurício Godinho Delgado, julgado em 30 jun, 2021.

Ainda com relação ao processo 14, em sede de decisão monocrática de lavra do Min. Maurício Godinho Delgado, consignou o julgador quanto à responsabilidade civil decorrente da doença ocupacional:

Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício.

Urge relevar que o fundamento da responsabilização civil subjetiva aqui destacado é diverso do utilizado pelo Regional, embora ambos tenham deferido o pleito, tratando-se da teoria da culpa presumida em caso de adoecimento laboral. Foram colacionados precedentes da Corte no mesmo sentido⁸⁷. O mesmo fundamento foi mencionado no processo 3 da listagem, de igual relatoria⁸⁸.

Avançando à análise das questões probatórias relativas ao reconhecimento da existência do adoecimento psíquico por burnout ou outras psicopatologias mencionadas, a já citada fundamentação de que “a perícia se baseou nas informações unilaterais conferidas pelo autor”, e variantes de escrita, também é frequente, bem como a de que “o conjunto de provas elide a prova pericial”, e a de que “o autor não se desvencilhou de seu ônus probatório”.⁸⁹

Todas essas razões de decidir apontam à aplicação do princípio disposto no art. 371 do CPC, referente ao livre convencimento motivado do magistrado ou princípio da persuasão racional quando da valoração de fatos e provas. Sobre isso, extrai-se a seguinte fundamentação do TST no processo de nº 1⁹⁰: “os únicos compromissos do juiz nesse aspecto são a busca da verdade – por meio de uma relação de confiança com o objeto apreendido por sua consciência – e a exposição dos motivos que lhe formaram o convencimento.”⁹¹

⁸⁷ Ibid., p. 15-19.

⁸⁸ Processo AIRR - 1726-13.2016.5.09.0021. Acórdão. Relator: Maurício Godinho Delgado, julgado em 26 out. 2022.

⁸⁹ Processos 1, 3, 12, 17 e 26. No processo 12, diferentemente de todos os outros processos, é mencionado o Nexo Técnico Epidemiológico. Mesmo assim, conforme assinalou o Min. José Roberto Freire Pimenta, “a presunção de causalidade, decorrente do reconhecimento, pelo INSS, do nexa técnico epidemiológico entre a doença da reclamante e o seu trabalho é relativa, e, no caso, foi elidida pelo conjunto das provas produzidas nos autos”.

⁹⁰ Processo Ag-AIRR - 983-30.2020.5.17.0121. Acórdão. Relator: Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 15 fev. 2023.

⁹¹ No que tange ao não acolhimento do resultado da prova pericial, o art. 479 do mesmo código é mais específico. Interessante julgado da 3ª Turma do TST a respeito da aplicação deste dispositivo se deu no julgamento de recurso de revista nos autos do Processo ARR-10915-17.2016.5.18.0101, no qual decidiu o ministro relator, Alexandre Agra Belmonte, acompanhado pela Turma, que “o desacordo entre a decisão e a prova técnica deve estar amparado por outros elementos igualmente consistentes nos autos, e não por mera ilação”. A notícia publicada pelo portal eletrônico do TST escreveu, em complemento, que “Para o ministro, entender de modo diverso seria comprometer o direito de defesa do empregador, que teve o laudo pericial a seu favor”. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Nexa Técnico Epidemiológico não serve para comprovar doença ocupacional de auxiliar. *Notícias do TST*, 16 jul. 2021. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/nexo-t%C3%A9cnico-epidemiol%C3%B3gico-n%C3%A3o->

Corolário deste princípio é o da ampla liberdade do magistrado na condução do processo, o qual encontra correspondência nos arts. 765 da CLT e 370 do CPC. Em atenção a estes comandos, nos autos dos processos 8⁹² e 9⁹³, julgados conjuntamente e contendo o mesmo teor, e 20⁹⁴ não logrou êxito a alegação de cerceamento de defesa em razão do indeferimento de provas e diligências que a parte pretendia produzir e empreender.

No primeiro caso, a reclamada manifestou interesse em contraditar testemunhas e impugnar o laudo médico-pericial que constatounexo de causalidade entre o burnout e o trabalho da reclamante. O juízo, porém, entendeu ambas as diligências serem desnecessárias em razão de todas as matérias já restarem esclarecidas. No segundo, a reclamante arguia nulidade desde a sentença pelo indeferimento de produção de prova pericial. Constatou da decisão regional que embora a reclamante tenha sido diagnosticada com transtorno do pânico, depressão, ansiedade e síndrome de burnout, não havia nos autos ação da empregadora que pudesse gerar a possibilidade de causar a enfermidade alegada pela autora.

Conforme fundamentado na decisão de nº 8 e 9,

[...] o deferimento ou a rejeição de diligências e requerimentos probatórios produzidos pelos litigantes não representa, por si só, causa de nulidade processual. Para tanto, é necessário que a parte que se diz vítima da arbitrariedade judicial demonstre, objetivamente, na primeira oportunidade (CLT, art. 795), o erro procedimental que lhe causou o alegado prejuízo na disputa (CLT, art. 794), violando o direito fundamental ao regular exercício das franquias processuais impostas pelos postulados essenciais do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa (CF, art. 5º, LIV e LV).

No que tange à soberania do TRT na análise do contexto probatório, conveniente apontar que as decisões 22⁹⁵ e 25⁹⁶, ambas de 2020, têm a feição de, em sede extraordinária, ser reconhecida a ocorrência de doença ocupacional e fixada a devida responsabilização pelo TST.

No primeiro caso, o *expert* e o juízo sentenciante reconheceram o nexode causalidade entre o labor exercido pela reclamante e seu acometimento por depressão em grau moderado decorrente do burnout. Provocado o TRT, este reformou a sentença para não reconhecer nexode causalidade entre patologia e trabalho, e demais consectários. Afetado o processo ao TST, a 2ª Turma deu

serve-para-comprovar-doen%C3%A7a-ocupacional-de-auxiliar>. Acesso em 2 mai. 2023).

⁹² Processo Ag-AIRR - 10783-91.2015.5.18.0004. Acórdão. Relator: Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 23 mar. 2022.

⁹³ Processo Ag-AIRR - 11040-82.2016.5.18.0004. Acórdão. Relator: Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 24 nov. 2021.

⁹⁴ Processo ARR - 1265-59.2017.5.23.0007. Acórdão. Relator: Alexandre Luiz Ramos, julgado em 23 set. 2020.

⁹⁵ Processo RR - 1050-33.2015.5.02.0203. Acórdão. Relatora: Maria Helena Mallmann, julgado em 06 mai. 2020.

⁹⁶ Processo RR - 193-87.2014.5.21.0010. Acórdão. Relatora: Delaide Miranda Arantes, julgado em 06 mai. 2020.

provimento ao agravo de instrumento e conheceu do tema. No mérito, mencionou os resultados obtidos pelo laudo pericial e pela prova testemunhal para, então, decidir

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 a 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 [...]

No segundo, 25, os embargos de declaração em agravo de instrumento em recurso de revista da reclamante foram providos com efeito modificativo, o que permitiu a apreciação do agravo e conhecimento posterior da revista.

Na origem, o laudo pericial apontou concausa entre o adoecimento da reclamante por burnout em decorrência do exercício laboral, e o juízo sentenciante reconheceu o nexo de concausal, estabelecendo responsabilização civil segundo a teoria subjetiva, “haja vista que há nos autos a comprovação da culpa patronal”. O juízo revisor, a seu turno, deu razão à reclamada ao dar causa diversa ao surgimento da psicopatologia, no sentido de afastar o nexo concausal e decidir que o adoecimento não se deu por culpa do empregador, mas “concomitante às patologias de natureza ortopédica que limitaram a atividade da reclamante e gerou o quadro de ansiedade”.

Preventa a Turma do TST, nestes termos decidiram os ministros:

Embora o juiz tenha afastado a influencia do trabalho na doença da reclamante, o acórdão regional afirma a existência de nexo de concausalidade entre a síndrome de burnout e o trabalho. Sendo assim, merecem ser providos os embargos de declaração, para nova análise do recurso de revista, considerando-se a premissa não analisada pela Turma. [...] Por certo que o juiz não está adstrito às conclusões do laudo pericial, podendo formar suas convicções com outros elementos e provas existentes nos autos, a teor do art. 436 do CPC (art. 479 do CPC/15). Contudo, não pode, aleatoriamente, sem elementos robustos nos autos em sentido contrário, desprezar a prova técnica, pelo que na espécie devem prevalecer as conclusões do perito que detém conhecimentos científicos na área, segundo as quais há nexo concausal entre a doença adquirida pelo recorrente (transtornos psiquiátricos) e suas atividades laborais. Constatado o evento danoso, e o nexo de concausalidade com o trabalho, surge a necessidade da reparação do dano moral. [...] Como consequência do conhecimento do recurso de revista por violação do art. 21, I, da Lei 8.213/91, DOU-LHE PARCIAL PROVIMENTO para restabelecer a sentença [...]

Em ambos os processos, os acórdãos das Turmas foram assim decididos à unanimidade, e em ambos, mais tarde, em sede de embargos ao TST e agravo em embargos, respectivamente, foram reformados para se reestabelecer o acórdão regional em virtude do reconhecimento de contrariedade à Súmula 126 da mesma Corte.

A este respeito, importa evidenciar que os dois julgados são de 2020, e que desde então, dentre as decisões analisadas, a decisão do Tribunal Superior do Trabalho é de preservação da Súm. 126 e prestígio ao papel precípua do Tribunal Regional do Trabalho.

E, por fim, insta colacionar, na parte que importa, os precedentes afetos à matéria do burnout utilizados nos acórdãos, sendo que os dois primeiros encontram-se no processo de numeração 16⁹⁷, e o terceiro é repetido nos processos 18⁹⁸ e 19⁹⁹. *In verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. ASSÉDIO MORAL. EXIGÊNCIA NO CUMPRIMENTO DE METAS EXTRAVAGANTES DE PRODUTIVIDADE. ARBITRAMENTO DO VALOR DE R\$ 300.000,00 (TREZENTOS MIL REAIS) PELA INSTÂNCIA ORDINÁRIA. O Regional detectou política organizacional de cobrança abusiva de metas de produtividade, com a utilização, inclusive, de meios intimidatórios, em conduta reiterada, ao longo de todo o contrato de trabalho, -ficando mais intenso no final do contrato com a necessidade de licenças médicas decorrentes de doença oriunda das condições do ambiente de trabalho-. [...] A imposição de metas de produção, na constante busca pelo lucro, não pode ultrapassar os limites do razoável na finalidade de forçar o empregado ao alcance cada vez maior da produtividade. O dogma da Qualidade Total (total quality management) é identificado por Paula Cristina Hott Emerick como a nova fórmula de gerir a mão de obra no capitalismo. Visa à racionalização dos elementos do processo produtivo, qual seja aumento da competitividade e da produtividade das empresas, em estratégia agressiva de impor aos empregados metas cada vez maiores, às vezes inatingíveis, em busca incessante (e em muitos casos frustrante) do empregado para alcançá-las. [...] A síndrome de burnout e a depressão são citadas na literatura médica como as doenças ocupacionais mais frequentes desencadeadas pela tensão e estresse no ambiente de trabalho. A primeira, identificada como -estresse crônico associado ao trabalho-, é comumente desencadeada por gestão inadequada do estresse laborativo, caso dos autos [...] (AIRR - 2060-20.2011.5.11.0004, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, DEJT 02/05/2014)

COBRANÇA DE METAS - AMEAÇA DE DEMISSÃO E USO DE EXPRESSÕES VERBAIS AGRESSIVAS E DEPRECIATIVAS - EXERCÍCIO ABUSIVO DO PODER DIRETIVO - CONDUTA OFENSIVA À DIGNIDADE DO TRABALHADOR - DANO MORAL - INDENIZAÇÃO. Foi externado, por meio dos depoimentos das testemunhas, que as metas eram cobradas por meio de ameaças - diretas ou veladas - de demissão ou transferência para locais distantes, havendo referência a uso de expressões grosseiras e de comparações depreciativas quando dessas cobranças. Mesmo que não tenha ficado demonstrado robustamente que as metas eram inalcançáveis, tal dado não se afigura relevante para a solução da controvérsia. E, ainda que tenha estabelecido metas razoáveis, não é dado ao empregador cobrá-las de forma arbitrária, por meio de ameaças que instaurem no ambiente de trabalho um clima de pressão psicológica, medo e tensão incompatíveis com a saúde mental dos trabalhadores. [...] O aprofundamento do sentimento de demérito, incompetência e insegurança que a ameaça de vinculação do trabalhador ao grupo dos "perdedores" acarreta vem ocasionando patologias como depressão, síndrome do pânico, alcoolismo, síndrome de burn out, e, em casos extremos, até mesmo suicídios, com relatam os estudos empreendidos pelo psiquiatra francês

⁹⁷ Processo Ag-AIRR 186-66.2014.5.04.0302. Acórdão TST 1ª turma, Relator: Walmir Oliveira da Costa, julgado em 24 mar. 2021.

⁹⁸ Processo RRAg 1022-08.2014.5.12.0014. Acórdão TST 5ª turma, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 24 fev. 2021.

⁹⁹ Processo Ag-RR 884-52.2011.5.05.0463. Acórdão TST 5ª turma, Relator: Breno Medeiros, julgado em 25 nov. 2020.

Christophe Dejours (DEJOURS, Christophe. A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2006). [...] (RR - 1290-74.2012.5.06.0313, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, DEJT 07/10/2016)

"(...) INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO. COBRANÇA ABUSIVA DE METAS. SÍNDROME DE BURNOUT . A Corte local, com esteio nas provas dos autos, manteve o deferimento do pedido de indenização a título de dano moral, por verificar que a moléstia que acometeu o reclamante (Síndrome de Burnout) decorreu do assédio moral organizacional por ele sofrido, haja vista os métodos e as condutas adotadas pelo reclamado, que impunham aos trabalhadores o alcance de metas muitas vezes inatingíveis e os submetiam a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes. Evidenciado no acórdão recorrido que as causas da doença ocupacional foram "o ambiente de trabalho estressante", "as condutas hierárquicas impositivas de metas e resultados" e "as pressões psicológicas insuportáveis", para se chegar à conclusão pretendida pelo agravante, de que não há prova do ato ilícito nem do nexo causal, necessário seria o reexame do conjunto fático-probatório, o que inviabiliza o processamento da revista, ante o óbice da Súmula nº 126 do TST. [...] (AIRR-475-79.2011.5.05.0462, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 11/05/2018).

Percebe-se, então, nesse primeiro estágio de exploração sobre a compreensão e posicionamento da Corte acerca do burnout, que, em questão de direito material, as discussões que envolvem o burnout – que é referido como doença ocupacional – intrinsecamente se ligam aos temas de meio ambiente laboral, saúde do trabalhador e dignidade no e para o trabalho. Por isso, temas – e variantes – como gestão organizacional, poder diretivo do empregador, assédio, mercantilização da vida e sofrimento são frequentes.

Esse mapeamento de temas, em consonância com a teoria de Dejours, aponta na mesma direção: a do poder conformador da organização do trabalho no que diz respeito à definição de seu conteúdo, na medida em que a organização prescrita do trabalho, ditada pelo empregador, estabelece molduras ao ecossistema de trabalho, à cultura organizacional e, ao fim, à vivência de trabalho experienciada cotidianamente por cada operário, que, em meio a esses pressupostos, traça modos e estratégias de resistir aos eventuais ou característicos desequilíbrios psicossomáticos causados.

Também como apontado por Dejours, a injunção patronal no que diz respeito à conformação do meio labor-ambiental histórica e economicamente manifesta-se no sentido da busca conjunta de dilatação patrimonial e controle sobre o trabalhador, o que, especialmente no contexto da agenda capitalista neoliberal, não mais se limita aos corpos, mas engendra-se na submissão da mente, do tempo e das vontades, seja através de condutas assediadoras ou no silêncio das explorações implícitas, por vezes individual e socialmente toleradas.

Tanto na discussão que se concebe nos dois primeiros graus de jurisdição quanto nas travadas em sede excepcional, o entendimento sobre a necessária relação dos temas citados, a responsabilidade do empregador quanto à higidez do meio labor-ambiental e a seriedade que deve seguir o tema da saúde do trabalhador e do valor da vida humana são pontos de consenso,

especialmente guiados pelos normativos pátrios.

Já em termos de direito processual, se sobressai o fato de que a análise dos temas relacionados ao burnout estão sempre conectados à valoração e convencimento fornecidos pelo acervo fático-probatório, em especial mediados pelas espécies de provas médico-pericial e oral, notadamente testemunhal, apreciação esta que se desenvolve precipuamente nos graus ordinários da jurisdição trabalhista.

No que concerne à discussão que se desenvolve em torno das pretensões de estabelecimento de nexo causal entre doença e exercício laboral e consequente responsabilização civil, estas se assentam, necessariamente, sobre a narrativa de fatos e provas consolidada pela vara do trabalho e pelo TRT.

A partir destas linhas traçadas, e para que a pesquisa se aprofunde na realidade da classe profissional selecionada e nos debates judiciais que tratam dessas intersecções sob a ótica do burnout, far-se-á prévia incursão na análise da estruturação produtiva da atividade bancária, bem como na justificativa de sua escolha, para, então, proceder-se a nova pesquisa jurisprudencial, focalizada nas instâncias ordinárias, determinantes para o desfecho dos litígios visitados e compreensão dos elementos que trazem convencimento quanto à ocorrência da patologia e sua responsabilização civil.

3.2 O adoecimento psíquico na categoria bancária: dados sobre organização produtiva e sofrimento laboral

A eleição dos bancários como parcela profissional a ser estudada se justifica em atenção à observação social e jurídica de que esta categoria é frequentemente acometida de infortunistas do trabalho de caráter psíquico, haja vista a configuração labor-organizacional em que são prestadas suas atividades, com especial atenção ao modelo produtivo e aos modos de gestão eleitos.

Essa informação ganha ainda maior relevância quando feito o recorte de bancários que laboram em bancos múltiplos com carteira comercial. Não atoa, no Anexo V do Regulamento da Previdência Social, já mencionado, que traz a “RELAÇÃO DE ATIVIDADES PREPONDERANTES E CORRESPONDENTES GRAUS DE RISCO CONFORME A CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS [sigla CNAE]”, indicador legal do risco inerente de uma atividade econômica, é atribuída à atividade Bancos múltiplos com carteira comercial, de CNAE 6422-1/00, a alíquota máxima de contribuição para

a Seguridade Social, 3%, em razão dos riscos ambientais do trabalho (RAT)¹⁰⁰.

Segundo o Banco Central do Brasil¹⁰¹,

Os bancos múltiplos são instituições financeiras privadas ou públicas que realizam as operações ativas, passivas e acessórias das diversas instituições financeiras, por intermédio das seguintes carteiras: comercial, de investimento e/ou de desenvolvimento, de crédito imobiliário, de arrendamento mercantil e de crédito, financiamento e investimento. As instituições com carteira comercial podem captar depósitos à vista. Na sua denominação social deve constar a expressão "Banco" (Resolução CMN 2.099, de 1994).

Assim, são exemplos de bancos múltiplos de carteira comercial o Banco do Brasil, Bradesco, Itaú, Santander, Banco Safra e a Caixa Econômica Federal, sendo este último uma instituição financeira federal considerada banco¹⁰².

Segundo o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho de 2020 do Ministério do Trabalho e Previdência, na tabela “Quantidade de acidentes do trabalho, por situação do registro e motivo, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), no Brasil - 2018/2020”, filtro Brasil e Grandes Regiões¹⁰³, para os bancos múltiplos de carteira comercial houve o total de 5.834 acidentes do trabalho em 2018, 5.588 em 2019 e 4.181 em 2020.

Deste universo e considerando os anos apresentados, a quantidade de acidentes com CAT emitida foi 3.540, 3.304 e 2.738, respectivamente, contra 2.294, 2.284 e 1.443 subnotificações. Ademais, dentre os acidentes de trabalho com CAT emitida, 1.902, 1.919 e 2.098, respectivamente, consistem em infortunística relativa – em termo técnico-jurídico, já explanado –, a doença do trabalho.

Ademais, a tabela “Indicadores de acidentes do trabalho, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), Brasil – 2020”¹⁰⁴, exhibe o dado de que a cada

¹⁰⁰ Art. 22, II, c, da Lei 8.212/91: Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de: II - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos: c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.

¹⁰¹ BRASIL. Banco Central. *Bancos Múltiplos*. BCB, [200-?]. Disponível em: <<https://www.bcb.gov.br/pre/composicao/bm.asp?frame=1>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

¹⁰² Id. *Caixa Econômica Federal e outras caixas econômicas*. BCB, [201-?]. Disponível em: <<https://www.bcb.gov.br/pre/composicao/caixas.asp?frame=1>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

¹⁰³ BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Quantidade de acidentes do trabalho, por situação do registro e motivo, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), no Brasil - 2018/2020*. Ministério do Trabalho e Previdência, 10 nov. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/arquivos/AEAT_2020/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/subsecao-a-acidentes-do-trabalho/capitulo-1-brasil-e-grandes-regioes/1-1-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-do-registro-e-motivo-segundo-a-classificacao-nacional-de-atividades-economicas-cnae-no-brasil-2018-2019>. Acesso em: 9 abr. 2023.

¹⁰⁴ BRASIL. *Caixa Econômica Federal e outras caixas econômicas*. BCB, [201-?]. Disponível em:

1.000 vínculos de trabalho relacionados à CNAE 6422, 12,80 sofrem infortúnios laborais, sendo 6,43 vítimas de doenças ocupacionais.

No mesmo sentido, o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, “*desenvolvido pela iniciativa SmartLab de Trabalho Decente, em colaboração com pesquisadores da Faculdade de Saúde Pública da USP no âmbito do projeto “Acidente de Trabalho: da Análise Sócio Técnica à Construção Social de Mudanças”*”¹⁰⁵ e indicado como fonte de pesquisa nos portais do Tribunal Superior do Trabalho¹⁰⁶, do Ministério Público do Trabalho¹⁰⁷ e da RENAST Fiocruz¹⁰⁸, levanta dados relevantes sobre a infortunistica do trabalho relacionada aos trabalhadores com vínculo de emprego desse setor econômico.

Segundo as informações disponíveis, de 2020 a 2022 houve 7.824 emissões de CAT no setor de bancos múltiplos com carteira comercial, tendo sido 2.624 apenas em 2022. Da totalidade das emissões e considerando o mesmo período, 55% das notificações diziam respeito a doenças, e, consoante o título “Partes do corpo mais frequentemente atingidas”, o sistema nervoso lidera o *ranking*.

Para mais das tabelas estatísticas, fontes jornalísticas também expõem a realidade acidentária na categoria.

A matéria *Mais de 40 mil bancários se afastaram por doenças e acidentes de trabalho em 10 anos*, do Sindicato dos Bancários em São Paulo, chama atenção ao fato de que “A partir de 2013, transtornos mentais e comportamentais passaram a ser a principal causa de afastamentos na categoria bancária”.

Em matéria também de 2022 chamada *Caixa: 80% dos bancários têm doença relacionada ao trabalho*¹⁰⁹, informa o Correio Braziliense:

<<https://www.bcb.gov.br/pre/composicao/caixas.asp?frame=1>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

¹⁰⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Indicadores de acidentes do trabalho, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), Brasil - 2020*. Ministério do Trabalho e Previdência, 1 fev. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/arquivos/AEAT_2020/copy_of_subsecao-a-acidentes-do-trabalho/capitulo-59-brasil/59-2-indicadores-de-acidentes-do-trabalho-segundo-a-classificacao-nacional-de-atividades-economicas-cnae-brasil-2019>. Acesso em: 9 abr. 2023.

¹⁰⁵ OBSERVATÓRIO de Segurança e Saúde do Trabalhador. *SmartLab*, [201-?]. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

¹⁰⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Observatório SST*. TST, [201-?]. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/observatorio-sst>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

¹⁰⁷ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Ministério Público do Trabalho*. MPT, [201-?]. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

¹⁰⁸ REDE NACIONAL DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE DO TRABALHADOR. Observatório de Saúde do Trabalhador. *Plataforma RENAST online*, [201-?]. Disponível em: <<https://renastonline.ensp.fiocruz.br/temas/observatorios-saude-trabalhador>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

¹⁰⁹ CAIXA: 80% dos bancários têm doença relacionada ao trabalho. Correio Braziliense, Papo de Concurseiro, 11 fev. 2022. Disponível em: <<https://blogs.correiobraziliense.com.br/papodeconcurseiro/caixa-80-dos-bancarios-tem-doenca-relacionada-ao-trabalho/>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

Um total de 80% dos bancários da Caixa Econômica Federal que participaram de nova pesquisa realizada pela Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa (Fenae) têm alguma doença relacionada ao trabalho. Os resultados do levantamento também revelam dados alarmantes: 33% dos afastamentos por licença médica foram motivados por depressão, 26% por ansiedade, 13% por Síndrome de Burnout [esgotamento profissional, exaustão extrema] e 11% por Síndrome do Pânico. Até o momento, 1.704 mil empregados da ativa responderam ao questionário da pesquisa. Deste total, 6% estão afastados do trabalho por licença médica. O estudo também mostra que 20% dos trabalhadores têm jornada de trabalho maior que oito horas diárias, que é a carga horária prevista.

Todo esse arcabouço aponta à relevância e atualidade da discussão sobre saúde na categoria bancária, notadamente saúde mental, de modo que é necessário recorrer à visita do tema organização e gestão do trabalho bancário, ao qual Valéria de Oliveira Dias lança luzes¹¹⁰.

Explica a autora que a partir da década de 1990 os bancos brasileiros tiveram sua lógica organizacional modificada para comportar as mudanças decorrentes da alteração do padrão de acumulação capitalista, notadamente advindos da adoção do sistema pós-fordista ou toyotista de produção, em sede da Terceira Revolução Industrial, marcada por seu caráter tecnológico e flexibilizante em vários aspectos, e das crises do capital, que se desenvolveram na década de 1970.

Traçando comparações entre a organização produtiva e a atividade bancária típica antes de 1970 e, no Brasil, após 1990, distingue que anteriormente à dita reestruturação, os bancos eram operados sob os moldes de produção taylorista-fordista, com atribuições tipicamente burocráticas, restritas à intermediação e gestão financeira, e cujo empregado era “avaliado e promovido com base na valoração do tempo de serviço na instituição e nas experiências profissionais adquiridas”.¹¹¹

Após esse período, todavia, iniciou-se um significativo processo de automação e racionalização de atividades no segmento, com intuito de se alcançar maior competitividade no cenário financeiro e manter a alta lucratividade. Assinala Oliveira que mesmo os bancos estatais não privatizados foram submetidos ao projeto de “privatização da cultura organizacional”, aproximando sua atuação da exercida pelos bancos comerciais, de “venda de produtos e serviços aos clientes, a intermediação financeira e o investimento no mercado”.¹¹²

Como resultado dessa transição, acarretou-se, na esfera do trabalho bancário, dispensa em massa, intensificação das terceirizações e do trabalho, agora forjada num novo perfil profissional, precarização dos vínculos de trabalho, ruptura da identidade profissional bancária

¹¹⁰ DIAS, Valéria de Oliveira. *A dimensão socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal*. São Paulo: Ltr, 2020. p. 112-9.

¹¹¹ *Ibid.*, p. 112.

¹¹² *Ibid.*, p. 113.

e implementação de avaliações de desempenho pautadas na lógica da qualidade total¹¹³. A respeito deste último aspecto, escreve:

O desempenho passou a ser avaliado pelo cumprimento de metas preestabelecidas, conjugado ao controle burocrático e ostensivo e pressão constante das chefias típicos do modelo taylorista-fordista. O cumprimento das metas tornou-se pré-requisito para promoções e manutenção do emprego, transferindo-se, assim, para o empregado a responsabilidade por sua empregabilidade, o que se traduziu em maior pressão por produtividade e jornadas de trabalho mais extensas.

Em 2017, outra fase da reestruturação pautada pelo modelo toyotista de produção ganhou notoriedade: a transição das atividades bancárias para os meios digitais (*internet e mobile banking*), de modo a aprofundar os efeitos iniciados nas décadas anteriores.

Com amparo nos dados produzidos pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – Dieese^{114 115}, Oliveira ressalta a dinâmica de extinção de postos de trabalho bancário entre de 2016 a 2017, com posterior índice, em 2018, de número de contratações maior do que o número de dispensas, todavia com remunerações significativamente inferiores, enquanto os mesmos relatórios expõem o fato de que, nesse mesmo período, os lucros das instituições bancárias tenham batido marcas históricas.¹¹⁶

Dado relevante acerca desta dinâmica de precarização e desvalorização do trabalho bancário, com conseqüente demonstração de que a causa das dispensas não é motivada por problemas financeiros sofridos pelo banco, é o de que

[...] a arrecadação dos bancos apenas com serviços e tarifas é superior - entre 5% e 72% - aos gastos com funcionários. Isso revela que a folha de pagamento é coberta, com folga, por essas fontes secundárias, sem que os bancos precisem recorrer às suas principais receitas, que são as da intermediação financeira, para despesas com pessoal. As maiores coberturas ficaram com o Santander (171,7%) e Itaú (160,2%).¹¹⁷

A respeito dos bancos múltiplos com carteira comercial, além de serem os bancos que lideram o *ranking* do gráfico do qual foi mencionada o dado, de título Relação entre receitas

¹¹³ Ibid., p. 114-5.

¹¹⁴ DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *Desempenho dos bancos 2017*. DIEESE, Rede Bancários, 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2018/desempenhoDosBancos2017.html>>. Acesso em: 5 jun. 2023.

¹¹⁵ Id. *Desempenho dos bancos 2018*. DIEESE, Rede Bancários, 2018. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2018/desempenhoDosBancos1semestre2018.pdf>>. Acesso em: 5 jun. 2023.

¹¹⁶ DIAS, Valéria de Oliveira. *A dimensão socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal*. São Paulo: Ltr, 2020. p. 217-8.

¹¹⁷ DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *Desempenho dos bancos 2017*. DIEESE, Rede Bancários, 2017. p. 11. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2018/desempenhoDosBancos2017.html>>. Acesso em: 5 jun. 2023.

com prestação de serviços e tarifas e despesas de pessoal – Brasil – 2016 e 2017 (em %), seguidos ainda pelo Banco Bradesco, é informado no relatório que “Bradesco, Banco do Brasil, Itaú e Caixa, juntos, fecharam 1.315 agências bancárias em 2017 (vida tabela 6). O Santander, com apenas uma unidade, foi o único que apresentou saldo positivo”.¹¹⁸ Em contrapartida, o número de agências digitais é crescente.

De igual modo, necessário anotar a observação de Oliveira no sentido de que em fase de prevalência do modelo de produção taylorizado e repetitivo o trabalhador bancário sofria com a incidência de Lesões por Esforço Repetitivo e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT). No atual modelo, todavia, de adoção dos intentos toyotistas, acentuam-se, além do LER/DORT, casos de doenças psicossomáticas e de transtornos mentais¹¹⁹, e conclui: “É o trabalho bancário tratado como mercadoria”¹²⁰.

Condizente entendimento é acolhido pelo Brasil por meio do Ministério da Saúde, que, no já citado documento *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*, exposta:

A complexidade crescente dos novos processos de trabalho, organizados a partir da incorporação das inovações tecnológicas e de novos métodos gerenciais, tem gerado formas diferenciadas de sofrimento e adoecimento dos trabalhadores, particularmente na esfera mental. Em muitas dessas situações, as prescrições clássicas da Higiene do Trabalho foram atendidas, porém permanecem presentes ou são acrescentadas outras condições de risco ergonômico e psicossociais decorrentes da organização do trabalho, responsáveis pela produção do adoecimento.¹²¹

Após traçar reflexões sobre a reestruturação produtiva no âmbito bancário, a mesma autora, em sua obra, apresenta importantes constatações empíricas resultantes da atuação do Grupo de Estudos e Práticas em Clínica, Saúde e Trabalho – GEPSAT do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília – UnB no anos de 2013 a 2017, em curso do Projeto Clínica do Trabalho no Sindicato dos Bancários de Brasília¹²². Dados sobre os resultados provenientes da mesma atuação e durante o mesmo período são também expostos, sob diferentes modos e enfoques, na cartilha elaborada pelo Sindicato dos Bancários de Brasília¹²³ e no portal da

¹¹⁸ Ibid., p. 13

¹¹⁹ DIAS, Valéria de Oliveira. *A dimensão socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal*. São Paulo: Ltr, 2020. p. 218.

¹²⁰ Ibid., p. 119.

¹²¹ BRASIL. Ministério da Saúde. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. p. 44. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2023.

¹²² DIAS, Valéria de Oliveira. *A dimensão socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal*. São Paulo: Ltr, 2020. p. 119-26.

¹²³ SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA. *100% não é mais o limite: Riscos Psicossociais do Trabalho Bancário*. Brasília: BancáriosDF, [201?]. Disponível em:

Universidade de Princeton¹²⁴, de modo que a análise conjunta dos documentos oferece maiores indicadores quanto às constatações advindas da investigação.

O trabalho coordenado entre o GEPSAT e o Sindicato foi iniciado em 2013, primeiramente em parceria acadêmica com o Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da Universidade de Brasília (LACP/UnB), para realização de atendimentos aos bancários que procurassem o Sindicato com queixas relacionadas a adoecimento. De 2013 a 2014, a Clínica passou a conjugar à sua atuação métodos de pesquisa.

No primeiro momento da Clínica-pesquisa, até 2014, foi aplicado aos bancários o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho – PROARTE, desenvolvido pelo também professor e pesquisador da Emílio Perez Facas, para que fossem coletados dados com significativos indicadores relativos à organização do trabalho¹²⁵, “bem como suas implicações para a relação trabalhador-trabalho e o mapeamento de riscos psicossociais que poderiam levar a vivências de sofrimento patológico e, conseqüentemente, adoecimento”¹²⁶, os quais serviriam para posterior tratamento junto aos dados qualitativos advindos dos atendimentos.

Como resultados dessa fase da pesquisa, que fora aplicada a 2.111 trabalhadores de bancos públicos e privados e contou com 1.489 questionários validados¹²⁷, é pertinente explicitar os dados demonstrativos de que, na esfera de análise Organização do Trabalho, 72,5% da amostra classificaram com fator de risco médio a alto a divisão de tarefas em seu exercício laboral (compreendida como ritmo, prazos e condições oferecidos para a execução das tarefas), 79,9% classificou com risco médio a alto a divisão social do trabalho (normas, comunicação, avaliação, autonomia e participação relativas ao trabalho), e foi majoritária a percepção da

<<https://bancariosbraganca.org/publicacoes/100DF.pdf>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

¹²⁴ Id. *Você não está sozinho!:* Cuidando do sofrimento no trabalho dos bancários. Brasília: BancáriosDF, [201?]. Disponível em: <<https://lae.princeton.edu/catalog/e2acac56-4e3f-439e-bc86-9e873b7f7e94?locale=es#?c=0&m=0&s=0&cv=3&xywh=-1%2C-1197%2C4835%2C5838>>. Acesso em: 22 mai. 2023.

¹²⁵ “O Proart investiga quatro dimensões: organização prescrita do trabalho, estilos de gestão, sofrimento patogênico e danos psicossociais. O Protocolo mapeia os riscos psicossociais dos bancários por meio de investigação da relação do trabalhador e a organização do trabalho, analisando a divisão das tarefas e a divisão social do trabalho. Foi verificado como os estilos de gestão influenciam no sofrimento patogênico e geram danos físicos, psicológicos e sociais, provocando adoecimento do trabalhador e comprometendo a qualidade do trabalho. Além dessas dimensões, o Proart também avaliou qualitativamente quais as principais dificuldades encontradas no trabalho e como os bancários lidam com elas.” (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA. *100% não é mais o limite:* Riscos Psicossociais do Trabalho Bancário. Brasília: BancáriosDF, [201?]. p. 5. Disponível em: <<https://bancariosbraganca.org/publicacoes/100DF.pdf>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

¹²⁶ DIAS, Valéria de Oliveira. *A dimensão socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno:* uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal. São Paulo: Ltr, 2020. p. 120.

¹²⁷ SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA. *100% não é mais o limite:* Riscos Psicossociais do Trabalho Bancário. Brasília: BancáriosDF, [201?]. p. 5. Disponível em: <<https://bancariosbraganca.org/publicacoes/100DF.pdf>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

gestão gerencialista, seja em grau moderado (43,7%) ou predominante (42,8%), o que significa dizer um modelo de gestão centralizado, rígido, burocrático e pautado pela “valorização da qualidade total, da perfeição e do produto em detrimento das características humanas e do espaço para a aprendizagem.”¹²⁸

Sob o título sofrimento patogênico, os percentuais evidenciam que 45,9% dos bancários apontam risco médio a alto para a falta de sentido do trabalho (sentimentos de inutilidade, ao fazer um trabalho que não tem sentido para si mesmo, nem é importante e significativo para a organização, os clientes e/ou a sociedade.), 72,9% apontam riscos médios a altos em relação a esgotamento mental (sentimentos de injustiça, indignidade, desânimo, insatisfação e/ou desgaste com seu trabalho), e 49,7% classificam com risco médio a alto o fator falta de reconhecimento (sentimentos de desvalorização, não aceitação e/ou admiração pelos e chefias, e falta de liberdade para expressar o que pensa e sente em relação ao trabalho).

Quanto aos Danos relacionados ao trabalho, 53,6% dos bancários indicam risco médio a alto para a ocorrência de danos psicológicos (sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida em geral. Os danos mais críticos são o mau humor, a tristeza, a vontade de desistir de tudo, a perda da autoconfiança, a amargura e a solidão), 44,1% consideram haver risco médio a alto para danos sociais (comportamento de isolamento e dificuldade nas relações familiares e sociais), e 67,6% apresentam riscos médios a altos para danos físicos (dores no corpo e distúrbios biológicos).

Quanto às principais dificuldades no trabalho, sobressaem-se as categorias gestão, com 549 respondentes, entendida como desvalorização, cobrança e pressão, relacionamento precário com gestores, falta de reconhecimento e assédio moral, e a natureza do trabalho bancário, com 456 votos, fator que reflete a rotina, carga horária, prazos, metas, falta de pessoal e sobrecarga.

Por fim, na dimensão Maneiras de lidar com as dificuldades, o que permite analisar as estratégias defensivas conscientes adotadas pelos bancários, os principais modos constatados foram a resignação (aceitação das dificuldades e descrença no potencial de mudança da organização do trabalho), com 60% dos votos, a fuga (forma de lidar com as dificuldades no trabalho fora dele, tais como beber, ir embora do local de trabalho, buscar atividades de lazer, outro emprego e familiares e amigos, além de realizar atividades físicas), com 15% de adesão dos votantes, o apelo ao coletivo (estratégias que envolvem formas coletivas de lidar com os problemas, tais como entrar em contato com o sindicato, negociar com chefia e colegas, dialogar com colegas e chefe e buscar o apoio de colegas), com 13%, a medicalização (busca

¹²⁸ Ibid., p. 7.

por tratamentos médicos e psicológicos, além do uso de remédios), com 9%, e a indignação, com 6%.

Oliveira anota que “não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre sujeitos de diferentes bancos, indicando que uma possível homogeneidade na exposição dos riscos psicossociais no trabalho independe da bandeira do banco”¹²⁹, e, conforme consta da cartilha, a indignidade no trabalho é apontada por cerca de 70% dos bancários, que o avaliam como “cansativo, desgastante e fonte de sobrecarga”¹³⁰. Os dois dados, conjugados, apontam ao esvaziamento do conteúdo do trabalho na vida dos bancários, sem delimitação ao termo, e, consonantemente, ao enfraquecimento do sentido do ser um sujeito-trabalhador.

Como apontamentos interpretativos dos dados, é consignado no mesmo documento que

O que torna a organização do trabalho bancário crítica para a categoria diz respeito à estruturação do trabalho, à divisão de tarefas e ao relacionamento com a gestão. Os bancários veem seu trabalho como desumano e irracional, em que o aumento de tarefas e metas vem acompanhado da redução de pessoal e da possibilidade de convivência com colegas, isso sem contar o aumento de pressão por parte dos gestores. Diante de uma organização do trabalho inflexível, a categoria clama por melhorias nas relações dentro do trabalho como meio de promover a dignidade e resgatar o sentido social do trabalho e as possibilidades de reconhecimento e de valorização. O custo de bater a famigerada meta, tão mencionada pelos bancários, é a saúde do trabalhador, cada dia mais em risco.¹³¹

A partir dessa primeira fase de pesquisa, foi dado início à segunda parte do Projeto, pautado pela abordagem e metodologia da Clínica da Psicodinâmica do Trabalho¹³², “o trabalho de escuta clínica do sofrimento de trabalhadores, entre os anos de 2014 e 2017, que analisou clinicamente a organização do trabalho, o sofrimento e saúde mental no contexto do trabalho bancário”¹³³.

Importa dizer que a metodologia da Clínica em questão privilegia o ponto de vista e as vozes dos trabalhadores a partir da propiciação de um espaço de escuta coletiva e reflexões conjuntas sobre “a relação entre prazer e sofrimento voltados à organização do trabalho. [...]”

¹²⁹ FACAS, Emilio Peres; DUARTE, Fernanda Sousa; MENDES, Ana Magnólia; ARAUJO, Luciane Kozics Reis. *Sofrimento ético e (in)dignidade no trabalho bancário: análise clínica e dos riscos psicossociais*. In MENDES, Ana Magnólia; MONTEIRO, Janenine Kieling; VIEIRA, Fernando de Oliveira (org.). *Trabalho & Prazer – teoria, pesquisas e práticas*. Curitiba: Juruá, 2015, p. 249. *apud* DIAS, Valéria de Oliveira. *A dimensão socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal*. São Paulo: Ltr, 2020. p. 121.

¹³⁰ SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA. *100% não é mais o limite: Riscos Psicossociais do Trabalho Bancário*. Brasília: BancáriosDF, [201?]. p. 6. Disponível em: <<https://bancariosbraganca.org/publicacoes/100DF.pdf>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

¹³¹ *Ibid.*, p. 11.

¹³² *Ibid.*, p. 15.

¹³³ DIAS, Valéria de Oliveira. *A dimensão socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal*. São Paulo: Ltr, 2020. p. 123.

favorecendo o ato de pensar como oportunidade de gerar transformações”¹³⁴. Caso não haja possibilidade de formação de grupos coletivos, é possível a realização da Clínica individual¹³⁵.

Nesta etapa, realizada com 155 bancários de bancos públicos e privados, a maioria já em afastamento¹³⁶, restou apurado que “o principal motivo para buscar atendimento clínico está relacionado à gestão do trabalho e às relações sócio-profissionais conflituosas entre pares e chefia, com relatos de assédio moral vivenciado por 80,8% dos trabalhadores”¹³⁷.

No que tange a Sintomas investigados, os sentimentos de tensão, incapacidade de relaxar, irritabilidade, inquietação e tristeza foram os mais relatados pelos trabalhadores, variando, nesta ordem, entre o percentual de 88,2% a 79,7%, relatada ainda a percepção de que esses sintomas eram causados e/ou agravados pelo trabalho¹³⁸.

Como conclusão do estudo, Oliveira reúne os dados de que, dentre os bancários participantes da Clínica e já afastados, os acometidos por graus moderado e grave de adoecimento apresentavam “reduzidas possibilidades de intervenção preventiva”, e que os melhores cenários prognósticos revelavam-se quando “as instituições bancárias, mediante ações institucionais e apoio da chefia e dos pares, ofereceu suporte aos trabalhadores em sofrimento no trabalho”, o que, todavia, não era uma postura correntemente adotada.¹³⁹ E escreve:

O medo da dispensa, a pressão por produtividade, o atual cenário econômico e as crescentes reestruturações no serviço bancário prevaleceram nas justificativas concernentes à busca tardia por assistência, o que revelou a utilização da servidão voluntária como estratégia de defesa frente ao sofrimento. O medo da dispensa se alia ao preconceito relacionado ao adoecimento no trabalho e ao receio de ser visto pelos pares como incompetente, incapaz, inadequado para trabalhar no banco, além de o preconceito ligar-se ao medo do desamparo por parte dos pares, da instituição bancária, da família e da sociedade em caso de descumprimento do papel social de trabalhador incansável e altamente motivado que lhe foi imposto.¹⁴⁰

O Projeto da Clínica do Trabalho foi continuado durante o período de pandemia, e os

¹³⁴ CHEHAB, Ana Cláudia de Jesus Vasconcellos. Clínica psicodinâmica do trabalho com magistrados trabalhistas da 10ª região. 2020. 158 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Escola de Saúde, Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2020. p. 78.

¹³⁵ SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA. *Você não está sozinho!:* Cuidando do sofrimento no trabalho dos bancários. Brasília: BancáriosDF, [201?]. Disponível em: <<https://lae.princeton.edu/catalog/e2acac56-4e3f-439e-bc86-9e873b7f7e94?locale=es#c=0&m=0&s=0&cv=3&xywh=-1%2C-1197%2C4835%2C5838>>. Acesso em: 22 mai. 2023.

¹³⁶ DIAS, Valéria de Oliveira. *A dimensão socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno:* uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal. São Paulo: Ltr, 2020. p. 126.

¹³⁷ Ibid., p. 124.

¹³⁸ Ibid., p. 124.

¹³⁹ Ibid., p. 126.

¹⁴⁰ Ibid., p. 126.

dados do triênio 2019-2021 denunciaram um novo perfil de adoecimento bancário, provavelmente influenciado pela maior intensificação da migração dos sistemas físicos bancários para os digitais, e que talvez tangenciem aspectos relativos a teletrabalho e direito à desconexão. A psicóloga Fernanda Sousa Duarte, uma das coordenadoras do Projeto, relatou durante o 11º Congresso Distrital dos Bancários do DF e do Entorno que “A percepção de assédio moral dentro dos bancos, por exemplo, é denunciada por 92,3% dos atendidos pela Clínica”, percentual maior do que qualquer dos expostos na pesquisa realizada até 2017.

Importa consignar que ambos os estudos foram solicitados diretamente ao Sindicato dos Bancários de Brasília para elaboração desta pesquisa acadêmica, para que se procedesse a suas análises e comparações. Todavia, embora tenha sido autorizada a disponibilização de dados, os documentos não foram compartilhados à tempo, de modo que os dados foram colhidos de fontes secundárias, conforme referenciado.

Desse modo, com respaldo no reconhecimento institucional-normativo acerca da tendência de adoecimento do trabalhador diante dos sistemas produtivos que se erigem, notadamente em sede de trabalho bancário, os quais de tempos em tempos aprofundam suas características produtivistas, em dados estatísticos, denúncias jornalísticas, e, ainda, com atenção a produções científico-acadêmicas, que compreendem diferentes metodologias, em especial prestígio à escuta das narrativas dos trabalhadores em sua vivência laboral cotidiana, torna-se conhecido o sofrimento bancário.

É de se questionar, entretanto, se essa realidade é divisada e tida como relevante no curso de processos judiciais que discutam temas transversais a essa temática, como é a questão do adoecimento mental em função do labor bancário e a decorrente responsabilização civil do empregador, e como o conhecimento desse contexto influi na composição das decisões prolatadas, porquanto são assuntos que, quando combinados, trazem maior legitimidade à atuação judicial em virtude de amoldá-la ao real do trabalho e das verdadeiras e profundas mazelas sociopolíticas das quais se originam esses conflitos jurídicos.

É por esta razão que, em sequência, será realizada nova pesquisa jurisprudencial, agora centrada no âmbito das instâncias decisórias ordinárias, limitada ao Tribunal Regional da 10ª Região, para que seja possível observar, com maior foco no acervo fático-probatório sedimentado no processo, as narrativas e os elementos considerados para que se fundamente o reconhecimento, ou não, do nexo de causalidade por adoecimento por burnout em sede de ações propostas em face de bancos comerciais de carteira múltipla, e sua eventual responsabilização civil.

3.3 O debate judicial no TRT-10 acerca da ocorrência do burnout na categoria dos bancários: que elementos influenciam a decisão sobre o reconhecimento do nexo de causalidade e o deferimento da indenização?

Foi constatado ao fim da primeira pesquisa de jurisprudência, a qual foi centrada na análise de acórdãos de Turmas do TST para que se compreendesse a maneira como a relação entre responsabilização civil do empregador e alegação de ocorrência de burnout era referida, que o cerne dos litígios envolvidos a este perfil de infortunistica tem natureza infraconstitucional, ou seja, matérias que não são revolvidas em sede de jurisdição extraordinária.

Assim, para que se logre êxito em se aproximar dos fatores que conduzem à construção da decisão judicial na forma de reconhecimento, ou não, de nexo de causalidade entre adoecimento do trabalhador por burnout, e de responsabilização, ou não, do empregador pelo dito fato danoso, é necessário que sejam analisadas as decisões soberanas em matéria de interpretação e julgamento dos fatos e provas, quais sejam, os acórdãos dos Tribunais Regionais.

A investigação pretendida diz respeito à observação de como a narrativa fática-probatória tecida no processo conduz aos termos da decisão prolatada, e se – e se sim, como – é tida em conta a particular realidade do trabalho bancário. Para tanto, foi realizada pesquisa de jurisprudência no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região através de seu mecanismo próprio de pesquisa.

Para a busca, à espelho do que fora feito quando da pesquisa no âmbito do TST, os termos “responsabilidade civil do empregador” e “banco” foram inseridos no campo “todas as palavras (e)”, e “burnout” e “burn out” no campo “qualquer das palavras (ou)”, todos com aspas, termos estes a serem pesquisados nos inteiros teores de acórdãos cuja publicação foi delimitada de 01/01/2020 a 11/04/2023, mesmo período da primeira.

Como resultado, foram geradas 8 decisões, listadas no Apêndice B desta pesquisa, das quais duas foram consideradas impertinentes¹⁴¹ em razão do vocábulo “banco” se referir unicamente a banco de horas, e uma¹⁴² em razão do burnout ser apenas citado, sem que houvesse fomento à discussão posta.. Dentre as demais, figuram como reclamados os bancos Bradesco

¹⁴¹ Processo 0000881-73.2019.5.10.0012. Acórdão. Relator: Grijalbo Fernandes Coutinho, julgado em 01 fev. 2023 e Processo 0000327-54.2018.5.10.0019. Acórdão. Relator: Grijalbo Fernandes Coutinho, julgado em 13 out. 2021.

¹⁴² Processo n.º 0000398-67.2019.5.10.0004. Recurso Ordinário Trabalhista. Relator: Mário Macedo Fernandes Caron, julgado em 20 out. 2021.

(proc. 2¹⁴³) Itaú (proc. 5¹⁴⁴ e 7¹⁴⁵), Santander (proc. 6¹⁴⁶) e HSBC (proc. 8¹⁴⁷).

No processo de numeração 2¹⁴⁸, recorreu ordinariamente a reclamante quanto aos temas indenização por assédio moral e indenização por dano moral decorrente de doença ocupacional, entre outros temas. O burnout figurou, segundo sustentado pela reclamante, como um adoecimento decorrente do assédio moral. A responsabilização civil foi requerida quanto às doenças ansiedade generalizada, ansiedade paroxística episódica, transtorno misto ansioso e depressivo e stress grave, cada uma com código CID específico.

Na origem, o pleito de reconhecimento de assédio foi obstado pela ausência de comprovação de metas abusivas ou quaisquer constrangimentos. No acórdão, no mesmo sentido, fundamentou a Turma que “As alegações da reclamante de que a conduta patronal era abusiva não restaram demonstradas. Dessa forma, não está demonstrada a ocorrência de atos geradores da síndrome de Burnout ou de mobbing”, isto porque os depoimentos colhidos das testemunhas em nada sustentaram a tese da recorrente.

Quanto à responsabilização decorrente de doença ocupacional, afirmou a reclamante ter desenvolvido as patologias em razão do trabalho. O pedido fora julgado improcedente anteriormente em virtude de a prova testemunhal não corroborar as alegações autorais, e de o laudo pericial não concluir pela existência de nexo de causalidade entre ambos, tampouco a autarquia previdenciária. Por esta razão, este pleito também teve seguimento negado, pois a recorrente não logrou êxito em desconstituir a conclusão pericial e não comprovou suas alegações.

O processo 5¹⁴⁹, por sua vez, trata da interposição de recurso ordinário pela reclamante, que pretendia a reforma da sentença quanto aos temas coisa julgada, doença ocupacional e responsabilidade civil do empregador, dentre outros. No juízo *a quo*, a autora foi sucumbente em todos os seus pleitos.

Consta do acórdão que na inicial “a reclamante alegou ter sofrido assédio moral, com

¹⁴³ Processo nº 0000879-45.2020.5.10.0020. Recurso Ordinário Trabalhista. Relatora: Cilene Ferreira Amaro Santos, julgado em 25 jan. 2023.

¹⁴⁴ Processo 0001358-13.2016.5.10.0009. Acórdão 1ª Turma. Relator: Grijalbo Fernandes Coutinho, julgado em 7 out. 2020.

¹⁴⁵ Processo 0000914-04.2017.5.10.0022. Recurso Ordinário Trabalhista. Relator: José Leone Cordeiro Leite, julgado em: 15 abr. 2020.

¹⁴⁶ Processo 0000308-39.2017.5.10.0001. Recurso Ordinário Trabalhista. Relator: José Leone Cordeiro Leite, julgado em 3 jun 2020.

¹⁴⁷ Processo 0000758-05.2015.5.10.0016. Recurso Ordinário Trabalhista. Relator: André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno, julgado em 29 jan. 2020.

¹⁴⁸ Processo nº 0000879-45.2020.5.10.0020. Recurso Ordinário Trabalhista. Relatora: Cilene Ferreira Amaro Santos, julgado em 25 jan. 2023.

¹⁴⁹ Processo 0001358-13.2016.5.10.0009. Acórdão 1ª Turma. Relator: Grijalbo Fernandes Coutinho, julgado em 7 out. 2020.

pressões e cobranças abusivas "por atingimento de metas surreais, tratamento discriminatório e humilhante", além de aduzir que a inadequação do meio ambiente laboral provocou doença ocupacional, com a perda total da capacidade laborativa. Contra essas teses, arguiu o reclamado preliminar de coisa julgada.

Ao apreciar o tema, a Turma entendeu pela distinção tanto na causa de pedir quanto no pedido do processo anteriormente ajuizado pela autora, embora houvesse uma coincidência temporal. Desde modo, concluiu pela coisa julgada parcial e passou ao julgamento dos demais pleitos, que já estavam "em condições de imediato julgamento".

Era incontroverso que a reclamante fora afastada do trabalho sob o gozo do benefício previdenciário auxílio-doença comum, com posterior conversão, no primeiro momento, em auxílio-doença acidentário, e depois em aposentadoria por invalidez. O laudo médico-pericial apontou a existência de nexo de concausalidade entre as patologias desenvolvidas pela reclamante e o trabalho exercido, quais sejam, episódios depressivos, estado de estresse pós-traumático e burnout. O juízo, então, acolheu a tese do nexo de concausalidade.

Ao adentrar o tema da responsabilidade civil, assinalou o TRT que "A era do absolutismo na gestão dos negócios capitalistas deveria ser apenas uma triste lembrança do passado", e que "Se o empregador não é capaz de debelar os riscos, nem aplica medidas suficientes para diminuir a possibilidade do acidente de trabalho, arca com as consequências de sua inércia."

Nesse sentido, entendeu que "a atividade de bancário enseja maiores riscos de desenvolvimento das moléstias narradas na inicial e constatadas pela prova pericial produzida", de modo que seria desnecessário apurar a culpa do empregador, aplicando-se responsabilização objetiva. Todavia, seguiu à avaliação de eventual culpa, e, com vistas ao resultado do laudo-pericial – no qual constou a informação de tratar-se de ambiente "altamente estressante" –, ao fato de que no processo anteriormente ajuizado pela reclamante já havia sido reconhecida a "alta tensão do ambiente de trabalho da reclamante", e por também ter restado demonstrada nos autos a omissão do empregador no que concernia à higidez do meio ambiente laboral, constatou igualmente a culpa do empregador, e proveu o pleito de responsabilização.

O Regional também fundamentou sua decisão com fulcro nos arts. 200, VIII, e 225, da CF, art. 157, §§1º e 3º, da CLT e art. 19, §§1º e 3º, da Lei 8.213/91. Foi também evidenciado os termos do Enunciado nº 41 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, o qual estabelece que "Cabe a inversão do ônus da prova em favor da vítima nas ações indenizatórias por acidente do trabalho."

No processo 6¹⁵⁰, a seu turno, recorreram reclamante e reclamado, entre outros tópicos, acerca de indenização moral e material decorrente de doença relacionada ao trabalho. O tema assédio moral também foi presente.

Quanto ao assédio moral – de necessária abordagem para que se revele o meio ambiente laboral no qual a reclamante se inseria – reconheceu o juízo sentenciante a sua prática, e fixou indenização por danos morais. O reclamado recorreu da decisão. Consta do acórdão que a reclamada alegou que era “severamente exposta a episódios constrangedores e humilhantes”, sofrendo coação para desempenhar atribuições que não lhe cabiam e que resultaram em “sobrecarga de trabalho e perseguições em prejuízo à sua saúde mental”. Ademais, pontuou as “repetitivas pressões para atingimento de crescentes metas” e tratamento intimidador.

A Turma constatou a prática de assédio moral pelo empregador a partir das informações prestadas pela reclamante em depoimento pessoal e pelas testemunhas arroladas, razão pela qual foi mantida a responsabilização civil.

Passado ao tema da psicopatologia ocupacional e indenização decorrente, tem-se que o juízo anterior já havia deferido a pretensão. Afirmava a reclamante ter desenvolvido burnout em razão da excessividade de carga horária e metas que lhe eram requeridas, agravadas pelo assédio moral sofrido.

O laudo pericial apresentou a impressão diagnóstica de transtorno de adaptação, transtorno misto ansioso e depressivo, e enxaqueca crônica. Descreveu que

[...] a partir de 2012, passou a receber cobranças de metas abusivas diariamente da Superintendente Juliana e das Chefes Marcela e Cibele, com ameaças diárias de demissão, iniciando sintomas de dores de cabeça, enxaquecas com aura, labirintite, náuseas, vômitos e diarreia, com agonia e mal estar, além de formigamento nas mãos, evoluindo com crises de ansiedade e choros incontidos no ambiente de trabalho, realizando consultas exclusivamente em pronto-socorro à época, com atestados de afastamento do trabalho por alguns dias, que não apresentava à reclamada por receio de demissão e de não cumprir as metas. Somente em 2014 procurou médico neurologista, com encaminhamento a psiquiatra, recebendo diagnósticos de migrânea crônica, transtorno de humor e síndrome de burnout, com prescrição de Paroxetina e Topiramato, apresentando melhora parcial dos sintomas, mas mantendo as crises de dor de cabeça e ansiedade, tendo sido afastada pelo INSS em 2016, com duas avaliações posterior para retorno ao trabalho e conclusões de INAPTIDÃO, acionando o INSS na justiça, com sentença de concessão de aposentadoria por invalidez desde outubro/2017. [...]

Descreve o laudo que vários foram os diagnósticos da reclamada, todos relacionados à sobrecarga laboral, e a este respeito consignou a perita:

Pois bem. Conforme descrito anteriormente, os transtornos depressivos são

¹⁵⁰ Processo 0000308-39.2017.5.10.0001. Recurso Ordinário Trabalhista. Relator: José Leone Cordeiro Leite, julgado em 3 jun 2020.

multifatoriais, com forte associação a fatores genéticos, como a vulnerabilidade genética, que são determinantes para o surgimento da depressão, além de fatores biológicos, como a neuroquímica. Fatores genéticos, neurobiológicos e ambientais participam da gênese das depressões. [...] Dentre os fatores psicossociais, um fator importante é a dificuldade interpessoal, como os conflitos existentes no ambiente de trabalho. Na análise dos determinantes laborais que auxiliam no desencadeamento de síndromes depressivas devem ser analisados dois aspectos: as condições de trabalho a que o indivíduo está submetido e a sua organização. [...] Assim, conforme relatado pela periciada e testemunha, o ambiente de trabalho e dinâmica laborativa apontam para a presença de fatores de risco ergonômico psíquicos, caracterizando-se como fatores estressores ambientais acima dos limites da normalidade [...] Por outro lado, também foram evidenciados fatores de risco de etiologia extraocupacionais associados na sua doença [...] conclui-se que há nexo de concausalidade com o trabalho na empresa reclamada, sendo doença relacionada ao trabalho, do Grupo II da Classificação de Schilling, em que o trabalho é considerado fator de risco associado na etiologia multicausal de sua doença psíquica".

O primeiro juízo já havia se convencido pelo nexo de concausalidade, e condenou a reclamada à responsabilização civil na modalidade subjetiva em razão do “descaso do empregador com a integridade psíquica de seus empregados”. Quando instado, o Tribunal Regional reavaliou as provas e concluiu pela condenação nos mesmos moldes jurídicos, dando parcial provimento a ambos os recursos no ponto apenas para promover alterações acerca do *quantum* indenizatório.

Passando ao processo de número 7¹⁵¹, tem-se discussão na qual o banco reclamado interpõe recurso ordinário para devolver ao tribunal os temas inexistência de doença ocupacional e inexistência de direito aos danos morais, entre outros capítulos. Em contrapartida, recorreu a reclamante adesivamente para majorar a referida condenação.

Na exordial, narrou o reclamante que as doenças psiquiátricas foram adquiridas no “curso do pacto laboral, em razão exclusiva das condições laborais às quais estava submetido, tendo sido demitido enquanto encontrava-se enfermo [...]”. E continuou:

Narra que no ano de 2013 foi transferido para uma agência localizada em Taguatinga e, devido à escassez de funcionários, passou a acumular as funções de "Gerente de Relacionamento PJ" e "Gerente de Relacionamento PF Uniclass", sem qualquer acréscimo financeiro, apesar de sua carteira de clientes ter passado de 250 para 900 clientes. Aduz que a carga de trabalho era extenuante, e que seu chefe imediato, Sr. José Geraldo, lhe exigia visita aos clientes "pessoa jurídica", ao mesmo tempo que era cobrado de estar na agência para atender aos clientes "pessoa física"; o que lhe demandava grande esforço físico e psicológico. Ressalta que, além do excesso de trabalho, havia cobranças de metas e ameaças veladas de demissão por parte do superior hierárquico que, nas reuniões, o tratava de forma irônica, com críticas desnecessárias, fazendo com que fosse motivo de "piadas" perante os outros gerentes. Conclui que tais condições laborais fizeram com que adquirisse doença psíquica, a qual o levou, em 14/05/2015, a uma forte crise de pânico e choro ao atender um cliente, o que ocasionou seu afastamento do trabalho e realização de tratamento/acompanhamento médico psicológico e psiquiátrico. Aduz que em

¹⁵¹ Processo 0000914-04.2017.5.10.0022. Recurso Ordinário Trabalhista. Relator: José Leone Cordeiro Leite, julgado em: 15 abr. 2020.

dezembro/2015 retornou ao labor e, em clara atitude punitiva, a ré o transferiu para uma agência em Santo Antônio do Descoberto, localizada a 100 Km de sua residência, e alvo frequente de violência de meliantes, o que contribuiu para a piora do seu quadro de saúde emocional. Em 17/01/2017 realizou consulta com sua médica psiquiátrica, que solicitou seu afastamento do trabalho por 30 dias, contudo foi demitido sumariamente, não obstante encontrar-se de atestado médico. Informou, ainda, que a ré procedeu ao cancelamento do plano de saúde em abril/2017, o que ocasionou a interrupção do seu tratamento/acompanhamento médico.

Quando da realização de perícia médico-judicial, assinalou o *expert*, de antemão, a existência de fatores de risco etiológico ao desenvolvimento dos sintomas do autor, quais sejam, as cobranças em excesso, ausência de feedback construtivo, ameaças reiteradas de demissão e tratamento diferenciado, para pior, em relação a seus pares, e, mais adiante, concluiu pela existência de concausalidade entre o trabalho realizado e o quadro clínico psiquiátrico de depressão e síndrome do pânico que o reclamante apresentava.

Em adição, o juízo sentenciante consignou que o contexto probatório – em especial referência aos relatos testemunhais – corroborava a narrativa referente ao meio ambiente laboral. As testemunhas manifestaram-se no sentido da existência dos fatores causais já mencionados e da tensão que envolvia o reclamante em seu trabalho. A própria testemunha da ré relatou que, em sua visão, o reclamante era perseguido pelo gerente regional. Outra afirmou que embora existisse canal telefônico para reclamar da conduta dos gestores, as denúncias não permaneciam anônimas.

Nesse caso, o burnout figurou apenas quando da fundamentação pelo juízo sentenciante no sentido de configuração do nexos concausal e existência do elemento culpa para a responsabilização civil do empregador, pois “patente que o *modus operandi* utilizado pelo empregador para cobrança de metas, de forma diária e com ameaças constantes de demissão, é inadequado e favorável ao surgimento e agravamento da doença”. O adoecimento em questão foi tido como uma patologia também emergente da “constante tensão emocional no ambiente de trabalho”.

Remetidos os autos ao Tribunal Regional, asseverou a Turma que ficou comprovado o nexos de concausalidade, e que a prova oral corrobora a existência do alegado assédio moral narrado na inicial. A respeito da culpa, assentou que esta “decorre do próprio ato ilícito relativo às cobranças abusivas de metas, que acabou por acarretar a doença incapacitante”, e que a omissão do empregador em face do seu dever jurídico de preservar a saúde do empregado gera o descumprimento das NRs 17 e 4, das normas relativas à Segurança e Medicina do Trabalho previstas nos arts. 157 e 162 a 166 da CLT, e do art. 19, §1º, da Lei 8.213/91.

Por fim, no último processo da listagem, de número 8¹⁵², recorreu a reclamada ao TRT para reverter a condenação ao pagamento de indenização em virtude do reconhecimento de nexo de causalidade entre adoecimento da reclamante e trabalho.

O contorno fático da demanda consistia na alegação da reclamada de desenvolvimento de depressão, transtorno de pânico, estado de estresse pós-traumático, burnout e problemas gástricos em razão da sobrecarga de trabalho e forte e constante cobrança de metas abusivas. Relatou que

passou a se sentir desgastada física e emocionalmente, apresentou angústia, tristeza, choro fácil, além de perda excessiva de peso, época em que foi diagnosticada com gastrite e doença de refluxo gastro-esofágico. Por esse motivo, aduz que se afastou do serviço pelo período de 90 dias. Sustenta que a Reclamada não emitiu a CAT, para impedi-la de usufruir o benefício previdenciário correspondente. Assevera que retornou na mesma função, ritmo e condições de trabalho que implicaram o adoecimento psíquico da Autora. No ano de 2010, pontua que sofreu o segundo acidente laboral. Apresentou sintoma de formigamento na nuca, palpitações, tonturas, zumbidos no ouvido, quando foi afastada do serviço por 30 dias, a partir de 25/7/2010, prorrogado por mais 90 dias. Diz que desta vez foi encaminhada para o INSS, o qual reconheceu sua incapacidade laborativa bem como a gênese ocupacional da enfermidade incapacitante. Diz que percebeu auxílio-doença acidentário. Assevera que, após várias e sucessivas prorrogações do auxílio-doença acidentário, recebeu alta do INSS em 17/8/2011. Sustenta que, ao retornar ao serviço no dia 14/9/2011, médica da empresa reconheceu sua inaptidão para o trabalho, no entanto o Réu não lhe forneceu o atestado de saúde ocupacional (ASO), o que a impediu de obter o restabelecimento do auxílio-doença acidentário. Afirmo que, em razão disso, ajuizou ação acidentária contra o INSS, obtendo deferimento da antecipação de tutela para restabelecimento do auxílio-doença acidentário. Nesta ação, diz que foi realizada perícia judicial confirmando sua invalidez total e permanente, tendo sido procedente a sentença em que se determinou a concessão do benefício aposentadoria por invalidez decorrente de acidente de trabalho. Afirmo que continua aposentada por invalidez e em tratamento psiquiátrico e psicoterápico.

No caso, a concausalidade entre os adoecimentos e perda da capacidade laborativa da reclamante com o trabalho exercido foi reconhecida pelos relatórios e pareceres emitidos por médicos psiquiatras acostados aos autos, pelos peritos do INSS e pela perícia judicial. Do parecer psiquiátrico elaborado pela médica que acompanhava a reclamante desde 2011, constou, inclusive, que

A sua aposentadoria teve como base a presença dos transtornos adquiridos (Transtornos de Estresse - Síndrome de Burnout/AM -, Depressivo Recorrente Moderado; por Alteração permanente da personalidade por experiência catastrófica e após doença psiquiátrica/ APECDP, Cognitivo, Pânico e de Sono e outras doenças comórbidas), desencadeados e agravados pelo trabalho no Banco HSBC, por ter sido exposta a trabalho penoso, psíquico e/ou físico, por esforço repetitivo durante mais de duas décadas de trabalho bancário, cujas consequências foram transtornos neuropsiquiátricos e outras enfermidades comórbidas a eles.

¹⁵² Processo 0000758-05.2015.5.10.0016. Recurso Ordinário Trabalhista. Relator: André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno, julgado em 29 jan. 2020.

Ao analisar o contexto fático-probatório, o nexo concausal foi judicialmente constatado, e pontou a juíza do trabalho que a reclamada não comprovou a adoção de medidas suficientes para assegurar a integridade psíquica da empregada.

O TRT, na análise da matéria, manteve a decisão recorrida e fundamentou que o Anexo II do Decreto nº. 6.042/2007, ao estabelecer o rol de agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsão do art. 20 da Lei n. 8.213/91, “faz expressa correlação entre a entidade mórbida "TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO" e a classe de CNAE alusiva à atividade bancária”, de modo que o réu detinha ciência de que as condições de labor afetas à sua atividade econômica são elementos centrais a condicionar a probabilidade de adoecimento mental de seus empregados, contudo, não provou ter tomado precauções para salvaguardar o meio ambiente laboral ou a saúde dos trabalhadores.

Assim, à vista das decisões resultantes desta segunda pesquisa de jurisprudência, é notável a congruência entre as decisões do TRT-10 com as do TST, anteriormente visitadas, tanto no aspecto material quanto processual, embora nesta última pesquisa possa-se contar com maiores contribuições advindas dos relatos fáticos consolidados pelo juízo, notadamente dos trabalhadores, do conteúdo dos laudos médico-periciais e dos depoimentos testemunhais, além dos fundamentos jurídicos utilizados pelo julgador, de modo a se possibilitar uma visão mais ampliada da causa.

Quanto ao direito material, agora focalizado nas lides contra as instituições delimitadas, continuam sendo o assédio, a gestão organizacional bancária e o sofrimento temas muito presentes e interrelacionados, dos quais defluem as alegações de metas abusivas, sobrecarga de trabalho, seja por acúmulo de funções ou por excesso de jornada, e tratamento violento por parte das chefias, dos quais derivam sentimentos de constrangimento, humilhação e discriminação.

Novamente em destaque, a figura do tema assédio moral figurou em 4 das 5 decisões, a qual sempre se relaciona a uma situação acentuada e mais violenta de abuso do poder diretivo do empregador.

Também, é notável que relevantes indicadores psicossociais de risco advindos da relação entre vivência do bancário com seu meio ambiente laboral – como a existência de conflitos intrapessoais, alto nível de estresse e tensão no contexto laboral, ausência de feedback construtivo e existência de ameaças de demissão, veladas ou explícitas – são trazidos à disputa processual através das impressões diagnósticas contidas nos laudos médicos, gargalo que representa e demonstra a contribuição da esfera clínica para o estabelecimento de pontes entre

o que se observa psiquiátrica-psicologicamente e as alegações delineadas pelo empregado litigante.

À propósito, é de se chamar atenção que esses indicativos psicossociais aproximam, como já mencionado, as pretensões jurídicas deduzidas ao real do trabalho, porquanto adicionam ao processo categorias teóricas elementares à compreensão da realidade experienciada pelo trabalhador que não encontram coincidência com as propriamente jurídicas. Deste modo, por exemplo, os fatores “ausência de feedback construtivo” ou “conflitos interpessoais” passam a fazer parte da narrativa jurídica como uma categoria técnica especial capaz de aumentar o risco de adoecimento do trabalhador, observada por profissional segundo sua *expertise*, ao passo em que, se somente arguido pelo trabalhador o mesmo termo, este seria compreendido na narrativa fática como um fator de argumentação.

Interessante também refletir que, em se tratando de categorias próprias da área clínica de profissionais de saúde que tratam da relação entre organização laboral e trabalho, estes indicadores podem tratar-se de fatores ignorados pelos trabalhadores como relevantes na caracterização do ambiente e gestão que os submetem, seja por desconhecimento de sua importância, pela sutileza com que se apresentam ou pela sensação de normalidade em razão do convívio com tais riscos.

No que concerne à instrução probatória, as espécies de prova pericial e testemunhal seguem sendo decisivas ao julgamento da causa, juntamente à decisão de estabelecimento de nexos de causalidade, ou não, entre adoecimento e trabalho dada pelo INSS, sendo três significativos pilares para persuasão do juízo quanto ao deferimento ou indeferimento do pleito de reconhecimento jurídico do nexo e conseqüente responsabilização. No primeiro processo analisado, único nesse sentido, todos esses elementos se mostraram contrários à pretensão da reclamante e, ao fim, o juízo decidiu pela ausência de comprovação das alegações.

Ainda no tema responsabilização civil, foi considerado, por dois processos, os de numeração 5¹⁵³ e 8¹⁵⁴, o fato de ser a atividade bancária um exercício laboral de elevado risco ocupacional. No primeiro, a responsabilização civil se deu na modalidade objetiva, em razão da natureza da atividade, com subsidiária apuração da subjetiva, fundamentando o juízo a culpa na percepção de não ter a instituição adotado medidas eficazes de cuidado com a saúde dos trabalhadores. No segundo, a responsabilização foi subjetiva, pelo mesmo fundamento

¹⁵³ Processo 0001358-13.2016.5.10.0009. Acórdão TRT-10 1ª turma, Relator: Grijalbo Fernandes Coutinho, julgado em 7 out. 2020.

¹⁵⁴ Processo 0000758-05.2015.5.10.0016. Acórdão TRT-10 3ª turma, Relator: André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno, julgado em 29 jan. 2020.

mencionado.

Dentre as decisões do TST relativas à responsabilização civil do empregador por reconhecimento de adoecimento por burnout – não sendo decisões que apenas referiam o burnout –, no processo 6¹⁵⁵ e 14¹⁵⁶ a responsabilidade civil foi deferida na modalidade subjetiva em razão das próprias violências praticadas pelas rés, sendo referido o assédio moral no primeiro caso, e humilhação e excesso de cobrança no segundo. Rememore-se que o processo de numeração 6 tinha como demandado banco múltiplo de carteira comercial, e que, em sede do processo 14, o Min. Maurício Godinho reformou o fundamento para se deferir a responsabilização, adotando a teoria da culpa presumida em caso de infortúnica do trabalho.

A decisão de numeração 7¹⁵⁷ ora analisada, não foi incluída nesta final análise a respeito dos fundamentos sobre os quais se assentou a responsabilização civil porque, como visto, o burnout não foi incluído como uma das doenças a acometer o bancário – ainda que citada na decisão –, embora o contexto fático seja muito próximo ao perfil de litígio judicial aferido em casos de adoecimento mental bancário em função do trabalho. Apenas a título de menção, a responsabilização se deu em razão do próprio ato de realização de cobranças extremadas.

A responsabilização objetiva dos bancos ainda parece se dar de forma muito tímida; a única condenação neste molde foi seguida da análise de eventual culpa.

Embora reconheça-se que a atividade bancária gera maior risco de adoecimento aos trabalhadores do segmento, com relevo ao de caráter psíquico, que as alegações de violências perpetradas e os riscos psicossociais apontados sejam muito semelhantes, quase padronizados, e que seja mencionado o índice CNAE para assinalar o risco inerente à atividade, as decisões prolatadas em sede de deferimento da responsabilidade civil tendem a se dar no molde subjetivo. Todavia, a amostragem de processos ainda é baixa para que se chegue definitivamente à conclusão. Talvez, pelo fato de o exercício da atividade bancária não ser reconhecida pela SDI-I, ou seja, pacificamente no âmbito do TST, como uma atividade que gera riscos suficientes a permitir o deferimento de responsabilização objetiva por infortúnicas do trabalho, o juízo se precaveja empenhando esforços no sentido de localizar e apontar a culpa do empregador.

Além disso, como já apontado, a responsabilização civil que se dá segundo as regras e

¹⁵⁵ Processo AIRR 21454-29.2017.5.04.0511. Acórdão TST 3ª turma, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, julgado em 21 set. 2022.

¹⁵⁶ Processo Ag-AIRR 11787-11.2017.5.15.0059. Acórdão TST 3ª turma, Relator: Mauricio Godinho Delgado, julgado em 30 jun. 2021.

¹⁵⁷ Processo 0000914-04.2017.5.10.0022. Acórdão TRT-10 3ª turma, Relator: José Leone Cordeiro Leite, julgado em 15 abr. 2020.

princípios que informam o direito ambiental são ainda mais latentes. O fundamento utilizado pelo Min. Maurício Godinho quando da aplicação da teoria da culpa presumida em caso de infortunisticas se aproxima da seara ambiental ao passo em que estende a proteção da responsabilização independentemente da atividade econômica explorada, mas pelo fato de que o empregador deve suportar, ao menos inicialmente, esse ônus, em razão das prerrogativas e responsabilidades que preenchem o poder diretivo que detém.

O instituto do NTEP não encontrou correspondência nesta segunda pesquisa de jurisprudência, somente em um dos processos analisados na primeira busca, no qual, embora tenha gerado presunção de nexos de causalidade entre trabalho e adoecimento, o elo fora afastado em função das demais provas constantes dos autos. O índice FAP, entretanto, que representa um indicador acidentário específico de cada empresa, não foi utilizado por nenhum processo até então analisado.

Ademais, no que tange ao burnout, assim como visto anteriormente, o transtorno é referido em sede processual como um adoecimento laboral, e seu diagnóstico médico ou constatação judicial é frequentemente dada de forma concorrente a outros adoecimentos. Certo é, porém, que embora o direito assim o reconheça, as discussões que ainda se travam a respeito de sua caracterização não são de competência jurídica, de modo que é necessário estar à par do que a comunidade científica da saúde discute acerca da temática.

Em última instância, nota-se que a narrativa referente à judicialização do adoecimento mental na categoria bancária para condenação do empregador à responsabilização civil é informada por pretensões e elementos sintônicos com o que se constata ser a realidade da vivência laboral do segmento, mediados, porém, pela linguagem jurídica, que apresenta suas limitações, ou seja, por categorias juridicamente reconhecidas e judicialmente exigíveis, as quais traduzem, ao mundo do direito, as violências apontadas, notadamente o assédio moral e o desrespeito a direitos tipicamente contratuais trabalhistas, tais quais temas relacionados à sobrejornada e desvio de função.

Contudo, os dados e indicadores de risco psicossocial explanados no título anterior, 2.2, que também encontram menção nos processos ora analisados, especialmente abordados através dos laudos médico-periciais, demonstram existir maior abrangência de vocábulos e elementos de risco ocupacional no trabalho bancário percebidos pelas atividades de clínica e pesquisa das ciências da saúde, o que indica que ambas, pelo contato direto com os trabalhadores, mediado por linguagem mais livre e subjetiva do que é a juridicamente observada, são capazes de captar mais minúcias relativas ao amplo panorama de violências que permeia essa realidade profissional, apontando-a como sistemática e estrutural, e muitas vezes invisível aos olhos do

Poder Judiciário e dos próprios trabalhadores.

É por esta razão que, para compreensão das assimetrias que se apresentam entre as decisões do Estado-juiz nas demandas concernentes às intersecções entre meio ambiente laboral bancário, adoecimento mental e responsabilização civil da instituição, já observadas, e diante dos olhos acadêmico-profissionais das professoras coordenadoras do Projeto da Clínica do Trabalho no Sindicato dos Bancários de Brasília, que serão explorados dados e narrativas que demonstram haver sofrimentos ainda não identificados, nomeados e endereçados como mediadores do adoecimento laboral no âmbito das ciências jurídicas, especialmente por não comporem categorias teóricas de exigibilidade intrínseca.

4 DIÁLOGOS ENTRE A CLÍNICA DO TRABALHO E A JUSTIÇA LABORAL ACERCA DO ADOECIMENTO BANCÁRIO: A ARENA PÚBLICA SOCIOPOLÍTICA QUE PERMEIA AS DEMANDAS POR RESPONSABILIZAÇÃO, O DIREITO AO CONTEÚDO DO PRÓPRIO TRABALHO E O RISCO OCUPACIONAL

4.1 A exploração estratégica dos trabalhadores bancários, o burnout como sintoma do fenômeno de se adoecer no trabalho e a normopatía

A fim de se estabelecer conexões entre o debate judicial já travado e a experiência clínica e acadêmica advinda da realização do Projeto Clínica do Trabalho no Sindicato dos Bancários de Brasília, as professoras e pesquisadoras da Universidade de Brasília Ana Magnólia Mendes (ora identificada com o código P1) e Fernanda Sousa Duarte (P2), coordenadoras do Projeto, foram convidadas à realização de entrevistas para que fosse possível conjugar, dentro da delimitação proposta, a prática da psicologia do trabalho às observações obtidas até esse momento da pesquisa, inclusive como maneira de obter acesso intermediado às narrativas dos bancários, e, por conseguinte, explorar as interdisciplinidades que existem nos dois campos de estudo.

Cada entrevista foi realizada separadamente, tendo ocorrido a primeira, com a professora Mendes, no dia 25/05/2023, e a segunda, com a professora Duarte, no dia 31/05/2023, sendo que ambas foram propostas como entrevistas semi-estruturadas, ou seja, entrevistas sem roteiro pré-definido, flexíveis, embora com temas e tópicos de interesse a serem abordados.

Privilegiou-se esse tipo de exercício empírico para que as entrevistadas pudessem ter mais liberdade em compartilhar o que considerassem importante sobre a temática em análise. Também por essa razão, este capítulo inaugura conceitos e temas não abordados anteriormente, porquanto, propositalmente, seu conteúdo dependeria da comunicação estabelecida entre o que já fora trabalhado e o novo material colhido.

As entrevistas foram gravadas e seus termos foram transcritos, revisados e editados, e podem ser consultados na íntegra no Apêndice C e D desta pesquisa. Para que fosse possível tal feito, as professoras concordaram em assinar a termo de consentimento livre e esclarecido, no qual constava indicação de como o material seria colhido e como seria utilizado, além da possibilidade de recusa de participação a qualquer momento.

Com Mendes, a entrevista acabou por centrar-se nos temas de funcionamento, atuação

e metodologia da Clínica do Trabalho, reestruturações produtivas bancárias e mudanças do perfil requerido de seus trabalhadores, a partir dos quais se conota o contexto de exploração do sofrimento bancário como um modelo comum e estratégico à atividade econômica.

Em adição, a segunda, com Duarte, convergiu, a partir da discussão sobre ser, ou não, o burnout uma patologia autônoma, a aspectos históricos, sociopolíticos e geográficos que envolvem o mal-estar no trabalho bancário, ponto de partida para compreensão das estruturas de violência que não nascem puramente na esfera do trabalho, mas nela deságuam.

Relatou Mendes que embora a Clínica tenha 10 anos de funcionamento – iniciada em 2013 –, o número de bancários atendidos nesse período foi ínfimo, variando, aproximadamente, entre o número de 320 a 500 bancários, número composto apenas pelos que efetivamente foram encaminhados ao tratamento com a Clínica, ou seja, os que, depois de buscarem ao Sindicato e passarem por prévia fase de triagem de suas necessidades, não foram direcionados a outros tipos de auxílio especializado.

A abordagem metodológica inicialmente utilizada pela Clínica – como já exposto quando da divulgação dos resultados do Projeto no triênio 2014-2017 – era a da Psicodinâmica do Trabalho, proposta por Christophe Dejours e desenvolvida como método de pesquisa e tratamento propriamente dito por Mendes, no qual se privilegia a escuta conjunta dos trabalhadores mediante a formação de pequenos grupos com encontros intervalados, de modo a se incentivar o refletir e o se mobilizar coletivamente sobre o trabalho. Todavia, a baixa adesão de bancários ao longo do período de adoção dessa metodologia foi uma razão para que esta precisasse, posteriormente, de alterações.

Perguntada sobre como os bancos recebiam o convite de atuação da Clínica junto aos seus trabalhadores, Mendes explicou que nenhuma instituição bancária nunca permitiu e certamente não permitiria que o Projeto fosse realizado em seu âmbito – institucionalmente considerado –, em razão da falta de interesse da organização nesse tipo de programa, seja porque a exploração do sofrimento é algo comum à gestão bancária, seja porque não permitiriam que os empregados deixassem de trabalhar por um período para comparecerem às atividades.

Pontuou, ainda, salientando ser um dado inédito, que nunca foi possível, em todo período de funcionamento da Clínica, realizar escuta coletiva dos bancários, nem nos bancos, nem no Sindicato, e que apenas por um breve período, no início do Projeto, alguns coletivos de trabalhadores, os quais compareciam de forma independente, e sendo, majoritariamente, trabalhadores já afastados por “adoecimento crítico ou grave, e que ainda têm uma certa consciência de que o Sindicato pode ajudar” (P1), foram ouvidos. Todavia, logo que

regressavam às suas atividades regulares, estes deixavam de atender às reuniões.

Duarte completa a informação ao dizer que a referida metodologia foi aplicada no Sindicato dos Professores no Distrito Federal por um período, mas que no Sindicato dos Bancários a implantação do método não foi exitosa, especialmente em razão da competitividade entre os trabalhadores ser tão acirrada que o formato não era bem recebido, de modo que as entrevistas passaram a ser feitas individualmente. Mendes acrescenta que a baixa adesão referia-se também ao fato de que “Não tem como eles irem, eles não têm tempo. E vão trabalhar feito loucos, e depois do expediente vão para o Sindicato fazer grupo? Uma loucura isso.” (P1).

Além disso, Mendes releva que os bancários que buscam o Sindicato são os que trabalham em instituições de economia mista, pois “Nos bancos privados, eles são demitidos quando não cumprem meta, então eles nem chegam no Sindicato. [...] nem têm direito de adoecer, porque estão na rua. Se tiver algum problema, está demitido.” (P1).

A respeito dos perfis requeridos dos bancários em diferentes momentos de organização produtiva – quais sejam, o contemporâneo à década de 1990, quando do início da incorporação do modelo toyotista de produção, e o referente a 2017, no qual houve, com mais profundidade, a intensificação de uso dos meios digitais pelas instituições bancárias, inclusive com significativa transição do espaço físico ao telemático –, Mendes ressalta que embora ocorram reestruturações no mundo do trabalho, inclusive a que advém do fenômeno da revolução tecnológica mais popularmente conhecida como Revolução 4.0, a lógica do capital é a mesma, e que os modelos apenas se acrecem, não se excluem.

Diz, ainda, que antes de 1990, a função do bancário era de “bançar”, termo utilizado em alusão ao tradicional serviço prestado por esses estabelecimentos, quais seja, o de guardar e oferecer investimentos. Após a reestruturação produtiva, com a ascensão do digitalismo no trabalho, passa ele a ser o garoto propaganda do banco, um “promoter”, um “autogestor” submetido ao controle tecnológico-algorítmico, que não mais precisa se empenhar em vendas, pois estas são feitas pelos meios digitais, mas que precisam constantemente criar necessidades para o cliente com o intuito de fidelizá-lo, precisando, para isso, manter contato próximo com eles, contato este que caracteriza como falacioso e condutor de problemas outros como a extrapolção dos limites de jornada de trabalho. É nesse sentido que acrescenta:

Agora vem uma questão que é muito mais sutil, muito mais forte, muito mais dominante em relação à própria subjetividade, porque não é só o corpo que é subjugado, mas a alma. Era o corpo, depois foi a mente, e agora você tem que dar a alma. (P1)

Mendes e Duarte, questionadas, do ponto de vista clínico e acadêmico, se o burnout é

um adoecimento de contornos próprios, independente das demais patologias laborais existentes, respondem que não.

Mendes se posiciona no sentido de que essa categoria refere-se a sintoma que faz parte do fenômeno de adoecimento ocupacional, pois compõe o perfil sintomatológico de diversos transtornos. Ademais, diz que não só o burnout, mas os adoecimentos não podem ser isoladamente considerados, pois “é uma estratégia de desviar a atenção [das causas] para o estudo das doenças ocupacionais e dos transtornos relacionados ao trabalho”. (P1)

Duarte, no mesmo sentido de Mendes, assevera que “se a única patologia ou, enfim, o único mal-estar reconhecido como relacionado ao trabalho for o burnout, [...] a gente vai desconsiderar uma série de outros tipos de transtornos e sintomas que aparecem na minha experiência de acompanhar e escutar as pessoas” (P2), e que “em 10 anos no Sindicato dos Bancários, vi pouquíssimos casos que eram de fato configurados como essa categoria sintomática.” (P2).

De maneira a ampliar a discussão, Duarte incursa num panorama que se desenvolve a partir de pontos de vista sociais, políticos, históricos e geográficos para, ao fim, agregá-los e formar entendimentos sobre a violência no contexto do trabalho bancário.

Primeiramente, ela refere que o termo burnout tem sido banalizado e compreendido como um problema interpessoal, o que o esvazia de sua dimensão sociopolítica e faz com que ele seja levado a consultórios para medicalização, ou aos tribunais, para judicialização “de alguns aspectos de organização de trabalho muito pontuais”, ou seja, de modo que se desnatura o contexto que o antecede, notadamente na esfera do trabalho.

Em sequência, defende que o entendimento das dinâmicas que ocorrem no Brasil devem perpassar a ótica da colonialidade, “que é uma lógica, é uma série de compreensões sobre como as coisas se articulam”, e que por esta razão as teorias que vêm dos Estados Unidos e da Europa – como o burnout, ligado à teoria do estresse, e até mesmo as metodologias propostas por Dejours, cujas bases epistemológicas firmam-se no contexto francês, motivo pelo qual métodos vêm sendo desenvolvidos nacionalmente para aproveitamento da teoria no âmbito interno – não encontram muita acurácia quando da tentativa de aplicação ao contexto pátrio.

[...] porque as pessoas às vezes na França vão discutir muito chocadas assim "nossa, violência no trabalho aqui?", como se o assédio moral fosse algo novo. [...] mas a violência no trabalho existe desde que o mundo é mundo, desde que o ser humano começou a escravidão de outro ser humano pra trabalhar pra ele. Então assim, a escravidão é uma instituição milenar, com várias formas diferentes. A gente fala da escravidão moderna, essa escravidão dos 1500 até mais ou menos agora, mas a gente tem a escravidão de muito antes, por muitas questões diferentes. Tem um livro muito interessante de um historiador brasileiro que se chama Rafael de Bivar Marquês, livro “Feitores do Corpo, Missionários da Mente”, no qual ele vai falar sobre a forma de

gestão do trabalho nessas plantações no Brasil e no Caribe, incluindo tanto a colonização espanhola quanto a colonização francesa. E um aspecto interessante desses três tipos de colonização é que a gente vai ter uma inserção no Brasil muito clara da Igreja Católica na colonização, o que traz um aspecto muito moral na gestão do trabalho como uma forma de exercer essa violência. [...] Então assim, a gente vê que são algumas extensões interessantes, algumas permanências que vão se transformando, mas ficando. **(P2)**

É a partir desses pressupostos que Duarte aponta a contribuição de um modelo de saúde que não se concentra numa ligação específica de causa e efeito, mas de sociogênese das psicopatologias, ou seja, uma perspectiva de se observar as dinâmicas de adoecimento no trabalho que é iniciada nas interações sociopolíticas e histórico-culturais que concorrem em seu ocasionamento e antecedem a estruturação da organização do trabalho, a qual permite que se amplie o olhar sobre as disfuncionalidades sistemáticas no trabalho, “pequenas coisas que estão presentes de forma muito sutis, que marcam um modo de gestão que é violento, baseado nessa exclusão, e que, às vezes, não necessariamente caracteriza o assédio moral” (P2).

De forma consonante ao conceito de sociogênese, aponta que o trabalho tem o condão de favorecer, ser neutro ou ser potencialmente danoso à saúde dos bancários, motivo pelo qual contextos organizacionais específicos não perdem relevância na análise da etiologia dos adoecimentos, notadamente no que se refere à gestão que molda o trabalho a ser exercido, pois “Nem todo mundo que está no trabalho com essas condições adocece. E aí, quando a gente tem a oportunidade de entender o que leva a pessoa para esse extremo do adoecimento, o que a gente vê? [...] Um problema de gestão.” (P2).

No tocante a intersecções que são feitas entre o direito e a prática da Clínica, Duarte salienta os desafios que se verificam a partir das contraposições entre o sujeito da psicanálise e o sujeito de direitos, cidadão, pois tornou-se comum que, em curso do processo de tratamento psicológico do bancário, este, ao invés de estabelecer narrativas que se direcionem à perlaboração do adoecimento, trace relatos de feições processuais, visando persuadir o profissional clínico de que adoeceu no ambiente laboral para que, posteriormente, isso sirva de espécie probatória apta à consecução de seus objetivos jurídicos. A esta dinâmica observada nomeia de instrumentalização da psicologia na judicialização do sofrimento bancário, uma barreira à continuidade e êxito das devidas intervenções terapêuticas.

Ainda assim, relativamente a questões probatórias e de categorização jurídica, pontua que as microviolências empreendidas no meio ambiente de trabalho bancário são mais fáceis de serem evidenciadas, quais sejam, o assédio moral e direitos como o de indenização em razão do não pagamento de horas extras realizadas, em contraposição às macroviolências, “que são amplas, você não vai ter como, por exemplo, num caso individual, trazer evidências pra isso.”

(P2). Por isso aponta como possibilidade de sanar essa lacuna a mobilização sindical consistente na articulação fatos e provas demonstrativos de que, independentemente da instituição bancária em questão, o modo de gestão eleito pelos bancos pauta-se pela exploração do sofrimento.

Por fim, interessante provocação é feita por Mendes acerca do silêncio bancário nesse contexto de desrespeito a direitos, no qual a violência é normalizada. Questiona ela, e responde, “por que esses trabalhadores não estão falando claramente, explicitamente, sobre esse modelo de gestão? Porque muitos deles estão coniventes com esse modelo [...]” (P1). A conivência, em sua fala, diz respeito à alienação do trabalhador, que o leva não só a não se perceber imerso em um sistema de práticas violentas, mas também a disseminá-las em seu próprio ambiente de trabalho. A esse respeito, assevera Mendes que se desenvolvem a patologia da normopatía, do medo, e da melancolização, seu atual objeto de estudo.

4.2 A insuficiência de categorias teóricas jurídicas para endereçamento do adoecimento mental bancário e o Modelo de deveres positivos e negativos da atividade e da organização do trabalho: proposta de Wandelli para densificação protetiva à organização do trabalho e minimização de riscos ocupacionais

É relevante destacar a perspectiva da sociogênese abordada por Duarte para se observar, sob uma ótica mais extensa, fatores etiológicos de risco ocupacional que precedem o adoecimento, pois, como mencionado no capítulo anterior, o debate judicial acerca da responsabilização civil das instituições bancárias em muito parece limitar-se a categorias teóricas que não compreendem, em si, o leque de violências estruturais cometidas no ambiente bancário.

Como pontuado por ela, as microviolências que acometem o segmento trabalhista são visualizadas – como restou demonstrado com as decisões anteriormente vistas, nas quais o cerne das condenações à indenização civil é o reconhecimento da ocorrência de assédio ou o desrespeito a direitos tipicamente contratuais –, porém, suas bases, muito mais sutis, igualmente violentas e exploradas pela gestão bancária, permanecem sem exigibilidade, o que se traduz como óbice à demanda por direitos.

Ao mesmo tempo em que se percebe que existem violências frequentemente preenchidas de conteúdos morais e éticos – como se mencionou no processo de numeração 14 da listagem de jurisprudências resultante da pesquisa realizada no âmbito do TST, acerca da “estratégia de levar o empregado a acreditar que trabalhando à exaustão (quase se fundindo à empresa) terá garantido seu emprego”, ou, ainda, como mencionou Duarte a respeito da intimidação do trabalhador pela força do imaginário mediante o uso da frase "Você quer ou não

quer? Tem quem queira" (P2) –, e que há sofrimentos estruturais explorados pela organização do trabalho – no cenário bancário, por exemplo, as práticas e modos organizacionais que conduzem não só à quebra dos laços de solidariedade entre os pares, mas ao fomento de tensões predatórias entre eles, competitivas, o que conduz, paralelamente, a sentimentos autodepreciativos, de demérito –, mapeá-los é um processo de difícil execução, mais atinente à seara das ciências de saúde, indicados, por exemplo, pelos fatores de risco psicossociais, e das ciências sociais, capazes de identificar as dinâmicas que se dão em um contexto determinado.

Reinvoça-se também informação central que resultou da aplicação do instrumento de pesquisa PROARTE no âmbito da Clínica: “a indignidade no trabalho é apontada por cerca de 70% dos bancários, que o avaliam como ‘cansativo, desgastante e fonte de sobrecarga’”¹⁵⁸.

À vista do dado, é inquestionável que o sentimento partilhado pelo grupo de trabalhadores transmite um sinal de alerta, mas, mesmo assim, o indicador não se traduz na arena judicial e nem pública, pois, ao contrário, segue a ser tratado como uma questão individual, sem exigibilidade material em termos de direito, ainda que se relacione ao mais conhecido direito inerente à condição humana, o direito à dignidade, que, embora seja preenchido por conteúdo formal, precisa encontrar satisfação, resultado último, na vida dos trabalhadores.

Gabriela Neves Delgado, em seu livro intitulado *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*, assevera que “A existência de um patamar mínimo de direitos trabalhistas é condição para a viabilidade do valor da dignidade no trabalho e para a afirmação social do sujeito que labora”¹⁵⁹.

Unir esse conceito à concepção dada ao direito do trabalho como um ramo jurídico que estabelece um patamar mínimo civilizatório a envolver as relações de trabalho faz compreender que para haver, efetivamente, dignidade no trabalho, é necessário que a dita base civilizatória desse direito, em todo seu sentido axiológico, preencha a compreensão e hermenêutica do postulado normativo, para que, conforme defende a autora, seja possível que ele “renove-se em seu paradigma, no sentido de incluir e alargar seu manto de proteção” e revele-se como direito de matriz “essencialmente prospectiva”.

Apesar disso, a discussão que se põe não intenta sugerir que se deva elencar uma série de sofrimentos que podem advir do trabalho para que cada um, individualmente, passe a ser

¹⁵⁸ SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA. *100% não é mais o limite: Riscos Psicossociais do Trabalho Bancário*. Brasília: BancáriosDF, [201?]. p. 6. Disponível em: <<https://bancariosbraganca.org/publicacoes/100DF.pdf>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

¹⁵⁹ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 210.

exigível, mas trata-se de preencher materialmente o comando constitucional que já os abarca, o direito do trabalhador à proteção e promoção de sua saúde em interface com o meio ambiente laboral.

É certo que esse constructo normativo-constitucional representa um horizonte principiológico, um compromisso perene do Estado em coordenação com todos os civis, mas que também carece de conteúdo normativo material mais denso, pois, como se denota das investigações anteriormente empreendidas, é perceptível a lacuna que existe, pois não há categorias teóricas que supram a necessidade de endereçar as violências advindas da vivência desta atividade de alto risco ocupacional.

A este respeito, Leonardo Wandelli escreve, em estudo que deriva de sua tese de doutorado, a partir do delineamento do direito ao conteúdo do próprio trabalho e em diálogo com a teoria da Psicodinâmica do Trabalho:

Mas o que se pode chamar de um direito ao trabalho digno não pode se reduzir a um posto de trabalho em que se assegurem mínimos de subsistência e se evitem as formas mais graves de degradação. Mesmo a associação de direitos prestacionais que aprimorem as condições de compra e venda da força de trabalho é incapaz, sozinha, de afastar a lógica de mercantilização do trabalho vivo. Muito além disso, aquele que trabalha tem um direito ao conteúdo do próprio trabalho em sentido concreto, o que implica condições positivas e negativas especialmente da atividade e da organização do trabalho necessárias a que este possa gerar o melhor, em vez de gerar o pior.¹⁶⁰

Diante da deficiência na linguagem jurídica em direcionar à arena pública e sociopolítica de maneira satisfatória as violências sofridas no ambiente de trabalho, as quais advém de um modelo de gestão escolhido, não natural ou neutro, e que são ainda mais enervadas pelas reminiscências das violências simbólicas de âmbito nacional, pretensões que poderiam significar maior mobilização do trabalhador frente à organização imposta restam infrutíferas. Aponte-se que estabelecer discussões judiciais em resposta a violações de direitos na esfera institucional de uma empresa é uma maneira de posicionar-se, de reivindicar, defendendo a si e a outros contra abusos no meio labor-ambiental.

Wandelli, com lastro, especialmente, em normativos internacionais de direito do trabalho, aponta que embora a centralidade do trabalho como valor humano e direito fundamental seja amplamente reconhecido, isso não acarreta, automática e necessariamente, o fortalecimento do direito no sentido de torná-lo mais exigível. Noutra via, nota-se o avanço, em questão de instrumentalização do direito, de outras espécies de direitos sociais, como o relativo

¹⁶⁰ WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho: uma reconstrução normativa do direito ao trabalho. *Espaço Jurídico Journal Of Law*, v. 17, n. 3, p. 1013-52, 20 dez. 2016. p. 16. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.18593/ejll.v17i3.10199>>. Acesso em: 7 jun. 2023.

à saúde, mas não o direito do trabalho, ao que denomina centralidade inefetiva do direito.¹⁶¹

Assevera ser o direito fundamental ao trabalho um “megadireito”, multifacetado e abrangente, composto por diversas frentes de tutela e exercício. Dentre eles, aponta “o direito à autorrealização e ao conteúdo do próprio trabalho”¹⁶².

Importante reparar em como os dois direitos são tratados conjuntamente, porquanto sabe-se que o conteúdo do trabalho dita o tempo e modo de vida do trabalhador – já que, como já trabalhado, a divisão entre tempo de trabalho e tempo de vida é uma ficção –, e continua dizendo que tanto o conteúdo da atividade individual e coletiva de trabalho, quanto o conteúdo da organização do trabalho são não apenas bens que mediam necessidades¹⁶³, mas direitos titularizados também pelos trabalhadores¹⁶⁴, porquanto o trabalho não é exercido apenas para o outro, mas para si, de modo que legitimamente interessa a cada um a possibilidade de influir em seu meio.

Tudo aquilo de fundamental para a pessoa humana, individual e coletivamente considerada, que é relativo ao mundo do trabalho, depende das condições que se verifiquem na atividade e no ambiente, notadamente no ambiente organizacional de trabalho. [...] Disso que o direito ao conteúdo do próprio trabalho, juridicamente falando, não anula, mas contra-arresta, relativiza, o direito do empregador sobre a atividade e a organização do trabalho. Não se trata de suprimir o direito do empregador de organizar a produção, mas de resgatar a tensão que nisso se estabelece entre os direitos de propriedade e de livre iniciativa com o direito ao trabalho e os demais direitos a ele conexos. [...] Disso que se sustenta que o direito ao trabalho inclui, como sua dimensão central, que afeta a compreensão de todas as demais, o direito ao conteúdo do próprio trabalho: à atividade e às condições da organização do trabalho.¹⁶⁵

É a partir dessa construção que Wandelli propõe a retomada, ou, quem sabe, construção inédita, do espaço de trabalho e das decisões relativas às atividades e organização do trabalho, incluso seus modos de gestão, como um campo também pertencente a cada trabalhador que nele se insere, campo político e cidadão cujos aspectos são “até então reservados ao arbítrio e à soberania absoluta do empregador”¹⁶⁶.

Esse ponto de vista possibilita centrais e relevantes reflexões, e quiçá revisões, acerca do que consta no inc. XI, parte final, do art. 7º da CF, no qual se prevê “[...] excepcionalmente, participação [do trabalhador] na gestão da empresa, conforme definido em lei”, e, também, acerca do conteúdo do poder diretivo do empregador sob a perspectiva desse direito do trabalho

¹⁶¹ Ibid., p. 5-7.

¹⁶² Ibid., p. 13.

¹⁶³ Ibid., p. 9.

¹⁶⁴ Ibid., p. 16.

¹⁶⁵ Ibid., p. 16-7.

¹⁶⁶ Ibid., p. 17.

de matriz social e protetiva.

A articulação proposta por Wandelli dialoga mais diretamente com a atuação do trabalhador dentro do seu espaço de trabalho do que com o agir jurisdicional. Todavia, sabendo que há litígios que ocorrem nessa esfera e que atinem ao mesmo direito, faz-se igualmente necessário que nela hajam meios para que se discutam matérias afetas ao sofrimento que advém da gestão violenta de trabalho, os quais dialogam com os adoecimentos.

Os dois fatores conjugados, a propósito, parecem ser alternativa eficaz para que os trabalhadores ergam-se como sujeitos ativos relativamente à definição do conteúdo do trabalho, haja vista que seriam eles participantes do processo de moldagem do meio ambiente laboral, conhecendo também, portanto, as violências que se engendram a partir do seu desequilíbrio, sobre as quais poderiam estabelecer resistência consciente, política e juridicamente.

Ainda na esteira do estudo sobre o direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho de Leonardo Wandelli, o qual se centra no direito do trabalhador de ser agente ativo quanto à conformação das atividades e organização de trabalho, propõe o autor um Modelo de deveres que pretende demarcar os moldes aceitáveis às suas configurações, de modo a aproximar-se de uma definição do que seria o núcleo desse direito.

É nesse contexto, de robustecer o direito que oferece base de resistência à manutenção de ambientes perpetradores de desrespeito aos direitos trabalhistas e que subjagam os trabalhadores a condições de sofrimento, as quais os conduzem, frequentemente, ao adoecimento, que a estrutura proposta estabelece um compilado de limites negativos e conteúdos obrigatórios de proteção a delimitá-lo.

Quanto à primeira dimensão, sugere:

Limites negativos ao conteúdo do trabalho:

- Vedação de um conteúdo do trabalho com esvaziamento significativo, seja por ausência de tarefas e de utilidade das tarefas, seja por total falta de controle sobre a própria atividade;
- Limites quanto à invariabilidade excessiva ou excesso de fragmentação, sobrecarga, intensidade ou extensão excessiva da jornada; incluem-se os métodos de remuneração que induzam à autointensificação;
- Limites aos métodos de gestão e organização do trabalho que bloqueiem a cooperação entre os trabalhadores (vertical e horizontal) e com usuários e clientes (transversal), assim como métodos que inviabilizem a dinâmica contribuição-reconhecimento, inclusive por promoverem a disputa competitiva no lugar da cooperação e por suprimirem as condições de confiança e de diálogo;
- Desenho organizacional que permita a adequação dos limites à singularidade de cada trabalhador e ao contexto de trabalho.¹⁶⁷

Os mencionados limites parecem ser esquadrihados com o intuito de estabelecer um

¹⁶⁷ Ibid., p. 19.

padrão mínimo aceitável às condições da atividade e organização do trabalho, considerando, ainda, possível haver um determinado grau de cada fator, de modo que são utilizados vocábulos e expressões como “significativo”, “total falta”, e “excesso de”. Nesse sentido, atividades que estejam apresentando risco ampliado ao permitido devem normalizar o padrão e empenhar-se para se distanciar dele, numa escala de melhoria.

Por sua vez, quanto ao segundo aspecto, apresenta:

Conteúdos obrigatórios da atividade e organização:

- Mecanismos, espaços e tempos, assim como condições de transparência, confiança e liberdade de diálogo, para que haja a cooperação e a participação deliberativa na atividade deontica formal e informal de regulação do trabalho;
- Conteúdo da atividade individual e coletiva que permita o desenvolvimento das capacidades humanas e a contribuição para o bem comum;
- Mecanismos adequados de reconhecimento material e simbólico da contribuição singular efetiva do trabalho;
- Um grau razoável de autonomia e flexibilidade dos procedimentos laborativos;
- Conteúdo significativo e moral da atividade a realizar e das práticas organizacionais;
- Conhecimento do conteúdo do próprio trabalho individual e coletivo;
- Perspectivas de carreira e desenvolvimento profissional;
- Condições de continuidade e integração social e psicoafetiva em termos igualitários com o coletivo de trabalho.¹⁶⁸

Quanto aos últimos parâmetros, estes referem-se a posturas comissivas do empregador em oferecer padrões adequados a cada item. Aqui não há estabelecimento de um patamar mínimo, justamente por remeterem a objetivos de constante melhora.

Urge salientar que, em muito, a proposição dialoga com os riscos psicossociais aferidos quando da aplicação da metodologia PROARTE no âmbito da Clínica do Trabalho, o que demonstra aproximação entre a definição dada ao direito em espécie, subdividido em suas duas dimensões, e os critérios clínicos utilizados pelos métodos desenvolvidos sob a orientação da teoria da Psicodinâmica do Trabalho, os quais, como discutido no último capítulo, oferecem importantes indicadores capazes de aferir, em maior panorama, violências estruturais que costumam ser despercebidas ou desprotegidas pelo direito.

Na mesma linha de raciocínio, a adoção dessa definição pelo Poder Judiciário possibilitaria, com provável êxito, o início das judicializações do direito ao conteúdo do próprio trabalho, ou seja, efetivamente atribuindo a cada trabalhador a possibilidade de se ativar no contexto de discussão e exigibilidade do preceito normativo, que se interliga ao sofrimento e adoecimento no trabalho, além de servir de parâmetro adequado e juridicamente coerente ao Tribunal Superior do Trabalho para uniformização de entendimentos sobre se a exploração de determinada atividade econômica, por sua natureza, apresenta exposição habitual a risco

¹⁶⁸ Ibid., p. 19-20.

especial, com potencialidade lesiva, e se implica ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade, nos termos do Tema 932 do STF, de modo a se deferir a responsabilização objetiva por infortunisticas do trabalho sob a teoria do risco criado.

Por fim, em atenção a todos os dados qualitativos e quantitativos compilados nesta pesquisa a respeito do real do trabalho bancário, é provável que se a atividade bancária fosse posta sob análise deste aparato desenvolvido por Wandelli, seria ela formalmente considerada uma atividade de risco, o que alteraria o padrão de fundamentações quanto à responsabilização civil por adoecimento psíquico neste trabalho, o qual, segundo os resultados colhidos, tende a centrar-se na modalidade subjetiva.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Logo à princípio, impende salientar que a presente pesquisa pôde ser concluída como planejado. O tema de pesquisa, as categorias teóricas selecionadas, as delimitações propostas em termos de categoria profissional e adoecimento a serem analisados e as metodologias empregadas mostraram-se adequadas ao processo de se lançar luzes sobre o fenômeno do adoecimento em decorrência do trabalho e sua respectiva responsabilização civil.

As perguntas de pesquisas eram (i) como se dá o debate jurisdicional que defere ou indefere as pretensões de indenização decorrentes de adoecimento laboral? E, (ii) no caso de deferimento do pleito, sob que modalidade se dá, subjetiva ou objetiva? O objetivo geral da pesquisa, a seu turno, consistia em se analisar decisões judiciais em sede de ações de responsabilização civil de bancos múltiplos de carteira comercial em decorrência do adoecimento de bancários por burnout com o intuito de compreender a forma como essas decisões eram tecidas.

Pois bem. Ao serem analisados os elementos que mais influem nas decisões dos julgadores, constatou-se, a partir dos resultados colhidos ao fim das duas pesquisas jurisprudenciais, que o debate judicial centra-se nas instâncias ordinárias, nas quais são analisados fatos e provas, e que a narrativa processual é especialmente importante para que se forme o convencimento do juízo acerca da existência de nexo de causalidade entre o fato danoso e o exercício do trabalho.

Nesse contexto, as provas testemunhal e mérito-pericial se mostram como relevantes, sendo que esta última é um importante gargalo que leva ao diálogo processual informações clínicas-técnicas muito importantes para a compreensão do meio ambiente laboral no qual se inserem os trabalhadores e dimensionamento da violência perpetrada. Isto porque a contribuição do *expert* compreende a articulação, junto aos fatos tradicionalmente deduzidos em juízo, de fatores de risco psicossociais, através dos quais disfuncionalidades mais sutis são nomeadas e endereçadas ao Poder Judiciário.

O fato de o INSS ter reconhecido previamente o nexo também é fator que influi na decisão e traz mais elementos a instruírem o processo, embora não seja algo determinante.

Além disso, a modalidade de responsabilização civil das instituições bancárias é predominantemente subjetiva, ainda que o juízo teça narrativa sobre a violência característica dos ambientes bancários em face do trabalhador.

Nesses processos, a culpa tende a ser caracterizada em razão da própria violência perpetrada ou da desídia do empregador em adotar medidas eficazes para proteção da saúde do

trabalhador, não sob a teoria do risco criado, autorizadora do deferimento de responsabilização objetiva.

Em apenas um caso de ação de responsabilização de banco o pleito foi deferido sob a modalidade objetiva, porém a culpa foi apurada subsidiariamente.

Quanto às hipóteses erigidas no início da pesquisa, estas consistiam nas afirmativas de que (i) o indeferimento do pleito por responsabilização podia se dar em função do empregado não conseguir se desincumbir do ônus probatório que sobre ele recairia acerca da comprovação do vínculo etiológico entre adoecimento e trabalho, e que (ii) o deferimento se daria na modalidade de responsabilização objetiva, em razão da Justiça Laboral reconhecer que a exploração desta atividade econômica oferece alto risco ocupacional.

A respeito da segunda hipótese, esta mostrou-se falha, pelas razões anteriormente consignadas. Por sua vez, no que tange à primeira, esta também não foi comprovada.

Ocorre que, quando da análise do estado da arte jurídico relativo ao reconhecimento do adoecimento mental laboral – o que perpassa a discussão sobre nexos causal –, e respectiva responsabilização, foi explicitado que a responsabilidade civil neste perfil de demanda tem contado com o influxo de princípios que a aproximam das feições do direito previdenciário, ou seja, mais pautado pela socialização do dano e despersonalização da responsabilidade, de modo a estender proteções jurídicas maiores ao trabalhador, que tradicionalmente suportaria maior ônus, e maleabilizar os elementos constitutivos de sua fórmula.

Nesse contexto, inclusive, os indicadores NTEP e FAP foram evidenciados como institutos legalmente previstos que, entre outras finalidades, redistribuem ônus probatórios. Contudo, nas pesquisas jurisprudenciais empreendidas restou percebido que o instituto do NTEP encontrou correspondência somente em um dos processos analisados na primeira busca, no qual, todavia, a presunção de nexos de causalidade fora afastado em função das demais provas constantes dos autos, e que o índice FAP não foi utilizado por nenhum processo até então analisado.

Quanto aos objetivos específicos pontuados, conclui esta pesquisa por ser a categoria bancária um segmento profissional submetido a alto risco ocupacional, em razão de o meio ambiente laboral bancário, com tônica nos modos de gestão escolhidos, conformar um contexto de trabalho marcado por violências institucionalizadas e sistemáticas, o que se constata pela análise do acervo de dados, tanto quantitativos quanto qualitativos, pelas narrativas tecidas pelas coordenadoras do Projeto Clínica do Trabalho no Sindicato de Brasília e pelos processos analisados.

A seu turno, relativamente ao burnout, embora o Estado-juiz e os normativos pátrios o

compreendam como um agravo laboral, a sua categorização como patologia autônoma ainda é muito contestada, senão rejeitada, especialmente no âmbito das ciências de saúde, clínica e academicamente, da qual grandes e relevantes dissensões se levantam perante a definição dada pela OMS.

Por fim, acerca do trato judicial dado ao sofrimento laboral pela Justiça Trabalhista, foi colhida a observação de que as violências mais constatadas pelo juízo como mediadoras do adoecimento são as caracterizadas pelas categorias teóricas assédio moral e as relativas a direitos tipicamente contratuais, o que faz crer, em atenção aos dados analisados na pesquisa, que o direito não conta com categorias jurídicas suficientes para endereçar os sofrimentos dos bancários em sede processual, os quais encontram maior correspondência quando relacionados aos fatores de risco psicossociais.

O endereçamento dos sofrimentos, intrinsecamente relacionado ao fenômeno do adoecimento em decorrência do trabalho, guarda estreita pertinência com a discussão sobre a higidez, sustentabilidade e equilíbrio do meio labor-ambiental, notadamente expressado pela organização do trabalho, a qual é prescrita pelo empregador em decorrência de seu poder diretivo.

É por esta razão que o instrumental proposto por Leonardo Wandelli no desiderato de densificação e garantia de efetividade ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho – o Modelo de deveres relativo à atividade e organização do trabalho – se apresenta como uma ferramenta coerente institucional e juridicamente de tornar as macroviolências – violências estruturais que costumam ser despercebidas ou desprotegidas pelo direito – exigíveis em curso de ações judiciais e, também, na seara política.

No mesmo sentido, o instrumental também se mostra como uma estrutura coerente a servir de parâmetro – por exemplo, à SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho – para que a exploração de determinada atividade econômica seja considerada como geradora de riscos ocupacionais majorados, consoante estabelece o Tema 932 do STF, ou não, o que poderia reorientar a fundamentação dada a pleitos em sede de responsabilização civil do empregador no caso de infortúnios do trabalho, inclusive no que tange ao segmento bancário, ora analisado.

Por último, é indispensável ressaltar que, embora esta pesquisa seja integralmente perpassada pela possibilidade de se responsabilizar objetivamente o empregador no caso de infortúnios do trabalho de caráter psíquico que se amoldem à tese fixada no Tema 932 do STF, não se pode ignorar que o direito ao meio ambiente laboral hígido é uma faceta do direito ao meio ambiente, seara jurídica esta que é informada por princípios protetivos muito mais

rígidos e benéficos ao próprio bem jurídico tutelado e aos lesados do que ocorre quando se observa o meio labor-ambiental, de modo que a aparente antinomia normativo-principiológica entre ambas as esferas de direitos segue sendo um tema debatido.

REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. *Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5*. Tradução: Maria Inês Corrêa Nascimento et al. 5 ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ANÁLISE: Burnout não é doença e esconde diagnósticos psiquiátricos. *Migalhas*, 8 set. 2022. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/372963/analise-burnout-nao-e-doenca-e-esconde-diagnosticos-psiQUIATRICOS>>. Acesso em: 23 mai. 2023.

BRASIL. Banco Central. *Bancos Múltiplos*. BCB, [200-?]. Disponível em: <<https://www.bcb.gov.br/pre/composicao/bm.asp?frame=1>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

BRASIL. *Caixa Econômica Federal e outras caixas econômicas*. BCB, [201-?]. Disponível em: <<https://www.bcb.gov.br/pre/composicao/caixas.asp?frame=1>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

BRASIL. Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 7 mai. 1999.

BRASIL. Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 25 jul. 1991.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 25 ago. 1991.

BRASIL. *Medida Provisória nº 33*. Brasília, 9 ago. 2006. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Exm/EM-33-MPS.htm>. Acesso em: 19 mar. 2023

BRASIL. Ministério da Saúde. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. p. 161. Disponível em: <https://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria n. 1339, de 18 de novembro de 1999. Institui a lista de doenças relacionadas ao trabalho, a ser adotada como referência dos agravos originados no processo de trabalho no Sistema Único de Saúde, para uso clínico e epidemiológico, constante no Anexo I desta portaria. *Saúde Legis*, 1999.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Indicadores de acidentes do trabalho, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), Brasil - 2020*. Ministério do Trabalho e Previdência, 1 fev. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/arquivos/AEAT_2020/copy_of_subsecao-a-acidentes-do-trabalho/capitulo-59-brasil/59-2-indicadores-de-acidentes-do-trabalho-segundo-a-classificacao-nacional-de-atividades-economicas-cnae-brasil-2019>. Acesso em: 9 abr. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Quantidade de acidentes do trabalho, por*

situação do registro e motivo, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), no Brasil - 2018/2020. Ministério do Trabalho e Previdência, 10 nov. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/arquivos/AEAT_2020/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/subsecao-a-acidentes-do-trabalho/capitulo-1-brasil-e-grandes-regioes/1-1-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-do-registro-e-motivo-segundo-a-classificacao-nacional-de-atividades-economicas-cnae-no-brasil-2018-2019>. Acesso em: 9 abr. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Ministério Público do Trabalho*. MPT, [201-?]. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Nexo Técnico Epidemiológico não serve para comprovar doença ocupacional de auxiliar. *Notícias do TST*, 16 jul. 2021. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/nexo-t%C3%A9cnico-epidemiol%C3%B3gico-n%C3%A3o-serve-para-comprovar-doen%C3%A7a-ocupacional-de-auxiliar>>. Acesso em 2 mai. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Observatório SST*. TST, [201-?]. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/observatorio-sst>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

CAIXA: 80% dos bancários têm doença relacionada ao trabalho. *Correio Braziliense*, Papo de Concurseiro, 11 fev. 2022. Disponível em: <<https://blogs.correio braziliense.com.br/papodeconcurseiro/caixa-80-dos-bancarios-tem-doenca-relacionada-ao-trabalho/>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

CARDOSO, Hugo Ferrari et al. Síndrome de burnout: análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, v. 17, n. 2, p. 121-8, jun. 2017. p. 2. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12796>>. Acesso em: 5 abr. 2023.

CHEHAB, Ana Cláudia de Jesus Vasconcellos. Clínica psicodinâmica do trabalho com magistrados trabalhistas da 10ª região. 2020. 158 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Escola de Saúde, Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2020.

COSTA, Hertz J. *Acidentes do trabalho na atualidade*. Porto Alegre: Síntese, 2003 *apud* OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional*. 13. ed. São Paulo: Juspodivm, 2022.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. *Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho*. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2014.

DEJOURS, Christophe. *O fator humano*. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2. ed. São Paulo: LTr,

2015. p. 210.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2017.

Descritores em Ciências da Saúde: DeCS. *Doença*. São Paulo: BIREME / OPAS / OMS, 2017. Disponível em:

<https://decs.bvsalud.org/ths/resource/?id=28564&filter=ths_exact_term&q=doen%C3%A7a>. Acesso em: 23 mai. 2023.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *Desempenho dos bancos 2017*. DIEESE, Rede Bancários, 2017.

Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2018/desempenhoDosBancos2017.html>>. Acesso em: 5 jun. 2023.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *Desempenho dos bancos 2018*. DIEESE, Rede Bancários, 2018.

Disponível em: <

<https://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2018/desempenhoDosBancos1semestre2018.pdf>>. Acesso em: 5 jun. 2023.

DIAS, Valéria de Oliveira. *A dimensão socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal*. São Paulo: Ltr, 2020.

FERREIRA, Lúcia da Costa. Os ambientalistas brasileiros, os direitos sociais e a natureza. *Temáticas*, Campinas, v. 4, n. 7, p. 31–68, 1996. Disponível em:

<<https://doi.org/10.20396/tematicas.v4i7.12403>>. Acesso em: 23 jan. 2023.

HARRISON, James E et al. ICD-11: an international classification of diseases for the twenty-first century. *BMC Medical Informatics and Decision Making*, v. 21, supl. 6, nov. 2021.

Disponível em: <<https://doi.org/10.1186/s12911-021-01534-6>>. Acesso em: 29 mar. 2023.

MARTINHAGO, Fernanda; CAPONI, Sandra. Controvérsias sobre o uso do DSM para diagnósticos de transtornos mentais. *Physis*, v. 29, n. 2, 2019. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/physis/a/4CXZ3jQsv8d7KjPb5HGy5Sb/?lang=pt>>. Acesso em: 2 jun. 2023.

MENDANHA, Marcos; BERNARDES, Pablo; SHIOZAWA, Pedro. *Desvendando o Burn-Out: uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional*. São Paulo: Ltr, 2018.

OBSERVATÓRIO de Segurança e Saúde do Trabalhador. *SmartLab*, [201-?]. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional*. 13. ed. São Paulo: Juspodivm, 2022.

PRESSE, France. Síndrome de 'burnout' continua não sendo reconhecida como 'doença' pela OMS. *GI*, 28 mai. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2019/05/28/sindrome-de-burnout-continua-nao-sendo-reconhecida-como-doenca-pela-oms.ghml>>. Acesso em: 2 jun. 2023.

Processo 0000308-39.2017.5.10.0001. Recurso Ordinário Trabalhista. Relator: José Leone Cordeiro Leite, julgado em 3 jun 2020.

Processo 0000327-54.2018.5.10.0019. Acórdão. Relator: Grijalbo Fernandes Coutinho, julgado em 13 out. 2021.

Processo n.º 0000398-67.2019.5.10.0004. Recurso Ordinário Trabalhista. Relator: Mário Macedo Fernandes Caron, julgado em 20 out. 2021.

Processo 0000308-39.2017.5.10.0001. Recurso Ordinário Trabalhista. Relator: José Leone Cordeiro Leite, julgado em 3 jun 2020.

Processo 0000758-05.2015.5.10.0016. Recurso Ordinário Trabalhista. Relator: André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno, julgado em 29 jan. 2020.

Processo 0000879-45.2020.5.10.0020. Recurso Ordinário Trabalhista. Relatora: Cilene Ferreira Amaro Santos, julgado em 25 jan. 2023.

Processo 0000881-73.2019.5.10.0012. Acórdão. Relator: Grijalbo Fernandes Coutinho, julgado em 01 fev. 2023

Processo 0000914-04.2017.5.10.0022. Recurso Ordinário Trabalhista. Relator: José Leone Cordeiro Leite, julgado em: 15 abr. 2020.

Processo 0001358-13.2016.5.10.0009. Acórdão 1ª Turma. Relator: Grijalbo Fernandes Coutinho, julgado em 7 out. 2020.

Processo Ag-AIRR - 10783-91.2015.5.18.0004. Acórdão. Relator: Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 23 mar. 2022.

Processo Ag-AIRR - 11040-82.2016.5.18.0004. Acórdão. Relator: Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 24 nov. 2021.

Processo Ag-AIRR - 11787-11.2017.5.15.0059. Acórdão. Relator: Maurício Godinho Delgado, julgado em 30 jun, 2021.

Processo Ag-AIRR 186-66.2014.5.04.0302. Acórdão TST 1ª Turma, Relator: Waldir Oliveira da Costa, julgado em 24 mar. 2021.

Processo Ag-AIRR - 983-30.2020.5.17.0121. Acórdão. Relator: Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 15 fev. 2023.

Processo Ag-RR 884-52.2011.5.05.0463. Acórdão TST 5ª Turma, Relator: Breno Medeiros, julgado em 25 nov. 2020.

Processo AIRR - 1726-13.2016.5.09.0021. Acórdão. Relator: Maurício Godinho Delgado, julgado em 26 out. 2022.

Processo AIRR - 21454-29.2017.5.04.0511. Acórdão. Relator: José Roberto Freire Pimenta, julgado em 21 set. 2021.

Processo AIRR - 44-07.2016.5.19.0001. Acórdão. Relator: Renato de Lacerda Paiva, julgado em 30 jun. 2021.

Processo ARR - 1265-59.2017.5.23.0007. Acórdão. Relator: Alexandre Luiz Ramos, julgado em 23 set. 2020.

Processo RRAg - 1001135-14.2017.5.02.0241. Acórdão. Relatora: Maria Helena Mallmann, julgado em 14 jun. 2022.

Processo RRAg 1022-08.2014.5.12.0014. Acórdão TST 5ª Turma, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 24 fev. 2021.

Processo RR - 1050-33.2015.5.02.0203. Acórdão. Relatora: Maria Helena Mallmann, julgado em 06 mai. 2020.

Processo RR - 167200-60.2008.5.24.0001. Acórdão. Relator: Cesar Leite de Carvalho, julgado em 12 mai. 2021.

Processo RR - 193-87.2014.5.21.0010. Acórdão. Relatora: Delaide Miranda Arantes, julgado em 06 mai. 2020.

Recurso Extraordinário 828.040/DF. Inteiro teor do acórdão. Relator: Min. Alexandre de Moraes, julgado em 12 mar. 2020.

REDE NACIONAL DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE DO TRABALHADOR.

Observatório de Saúde do Trabalhador. *Plataforma RENAST online*, [201-?]. Disponível em: <<https://renastonline.ensp.fiocruz.br/temas/observatorios-saude-trabalhador>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. Direito à saúde e proteção do ambiente na perspectiva de uma tutela jurídicoconstitucional integrada dos direitos fundamentais socioambientais (DESCA). *BIS - Boletim do Instituto de Saúde*, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 248–53, 2010. Disponível em: <<https://doi.org/10.52753/bis.2010.v12.33760>>. Acesso em: 18 jan. 2023.

SILVA, José Afonso da. *Direito Ambiental Constitucional*. São Paulo: Malheiros, 2000.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA. *100% não é mais o limite: Riscos Psicossociais do Trabalho Bancário*. Brasília: BancáriosDF, [201?]. Disponível em: <<https://bancariosbraganca.org/publicacoes/100DF.pdf>>. Acesso em: 9 abr. 2023.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA. *Você não está sozinho! Cuidando do sofrimento no trabalho dos bancários*. Brasília: BancáriosDF, [201?]. Disponível em: <<https://lae.princeton.edu/catalog/e2acac56-4e3f-439e-bc86->

9e873b7f7e94?locale=es#c=0&m=0&s=0&cv=3&xywh=-1%2C-1197%2C4835%2C5838>. Acesso em: 22 mai. 2023.

WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito humano e fundamental ao trabalho. *ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho*, 17 jan. 2023. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/1035-o-direito-humano-e-fundamental-ao-trabalho>>. Acesso em: 17 jan. 2023.

WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho: uma reconstrução normativa do direito ao trabalho. *Espaço Jurídico Journal Of Law*, v. 17, n. 3, p. 1013-52, 20 dez. 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.18593/ejil.v17i3.10199>>. Acesso em: 13 jan. 2023

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. WHO, 28 mai. 2019. Disponível em: <<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>>. Acesso em: 23 mai. 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics. Version 01/2023. WHO, 2023. Disponível em: <<https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>>. Acesso em: 09 abr. 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. ICD-11 2023 release is here. WHO, 14 fev. 2023. Disponível em: <<https://www.who.int/news/item/14-02-2023-icd-11-2023-release-is-here>>. Acesso em: 28 mar. 2023.

**APÊNDICE A – LISTAGEM DE JURISPRUDÊNCIAS: PESQUISA NO ÂMBITO DO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST**

N	Processo
1	Processo Ag-AIRR 983-30.2020.5.17.0121. Acórdão TST 3ª Turma, Relator: Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 15 fev. 2023.
2	Processo Ag-RRAg 24183-62.2019.5.24.0006. Acórdão TST 5ª Turma, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 14 dez. 2022.
3	Processo AIRR 1726-13.2016.5.09.0021. Acórdão TST 3ª Turma, Relator: Mauricio Godinho Delgado, julgado em 26 out. 2022.
4	Processo RRAg 1001135-14.2017.5.02.0241. Acórdão TST 2ª Turma, Relator: Maria Helena Mallmann, julgado em 14 jun. 2022.
5	Processo RRAg 1279-17.2011.5.15.0091. Acórdão TST 8ª Turma, Relator: Aloysio Correa da Veiga, julgado em 20 set. 2022.
6	Processo AIRR 21454-29.2017.5.04.0511. Acórdão TST 3ª Turma, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, julgado em 21 set. 2022.
7	Processo RR 1358-13.2016.5.10.0009. Acórdão TST 7ª Turma, Relator: Claudio Mascarenhas Brandão, julgado em 17 ago. 2022.
8	Processo Ag-AIRR 10783-91.2015.5.18.0004. Acórdão TST 5ª Turma, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 23 mar. 2022.
9	Processo Ag-AIRR 11040-82.2016.5.18.0004. Acórdão TST 5ª Turma, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 23 mar. 2022.
10	Processo Ag-AIRR 383-70.2018.5.12.0039. Acórdão TST 6ª Turma, Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho, julgado em 24 nov. 2021.
11	Processo AIRR 44-07.2016.5.19.0001. Acórdão TST 7ª Turma, Relator: Renato de Lacerda Paiva, julgado em 30 jun. 2021.
12	Processo Ag-AIRR 10807-57.2017.5.18.0002. Acórdão TST 2ª Turma, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, julgado em 04 ago. 2021.
13	Processo Ag-AIRR 2148-93.2012.5.15.0042. Acórdão TST 6ª Turma, Relator: Katia Magalhaes Arruda, julgado em 04 ago. 2021.
14	Processo Ag-AIRR 11787-11.2017.5.15.0059. Acórdão TST 3ª Turma, Relator: Mauricio Godinho Delgado, julgado em 30 jun. 2021.
15	Processo RR 167200-60.2008.5.24.0001. Acórdão TST 6ª Turma, Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho, julgado em 12 mai. 2021.
16	Processo Ag-AIRR 186-66.2014.5.04.0302. Acórdão TST 1ª Turma, Relator: Walmir Oliveira da Costa, julgado em 24 mar. 2021.
17	Processo AIRR 1001327-66.2015.5.02.0321. Acórdão TST 7ª Turma, Relator: Claudio Mascarenhas Brandão, julgado em 24 mar. 2021.
18	Processo RRAg 1022-08.2014.5.12.0014. Acórdão TST 5ª Turma, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 24 fev. 2021.
19	Processo Ag-RR 884-52.2011.5.05.0463. Acórdão TST 5ª Turma, Relator: Breno Medeiros, julgado em 25 nov. 2020.
20	Processo ARR 1265-59.2017.5.23.0007. Acórdão TST 4ª Turma, Relator: Alexandre Luiz Ramos, julgado em 23 set. 2020.
21	Processo Ag-AIRR 605-10.2015.5.17.0005. Acórdão TST 1ª Turma, Relator: Walmir Oliveira da Costa, julgado em 02 set. 2020.
22	Processo RR 1050-33.2015.5.02.0203. Acórdão TST 2ª Turma, Relator: Maria Helena Mallmann, julgado em 06 mai. 2020.
23	Processo AIRR 1203-48.2014.5.11.0010. Acórdão TST 6ª Turma, Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho, julgado em 03 jun. 2020.
24	Processo ARR 12047-67.2017.5.03.0077. Acórdão TST 8ª Turma, Relator: Dora Maria da Costa, julgado em 13 mai. 2020.
25	Processo RR 193-87.2014.5.21.0010. Acórdão TST 2ª Turma, Relator: Delaide Miranda Arantes, julgado em 06 mai. 2020.
26	Processo Ag-AIRR 961-18.2011.5.02.0084. Acórdão TST 1ª Turma, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 29 abr. 2020.

**APÊNDICE B – LISTAGEM DE JURISPRUDÊNCIAS: PESQUISA NO ÂMBITO
DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO – TRT-10**

N	Processo
1	Processo 0000881-73.2019.5.10.0012. Acórdão TRT-10 1ª Turma, Relator: Grijalbo Fernandes Coutinho, julgado em 01 fev. 2023.
2	Processo 0000879-45.2020.5.10.0020. Acórdão TRT-10 3ª Turma, Relator: Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos, julgado em 25 jan. 2023.
3	Processo 0000398-67.2019.5.10.0004. Acórdão TRT-10 2ª Turma, Relator: Desembargador Mário Macedo Fernandes Caron, julgado em 20 out. 2021.
4	Processo 0000327-54.2018.5.10.0019. Acórdão TRT-10 2ª Turma, Relator: Grijalbo Fernandes Coutinho, julgado em 13 out. 2021.
5	Processo 0001358-13.2016.5.10.0009. Acórdão TRT-10 1ª Turma, Relator: Grijalbo Fernandes Coutinho, julgado em 7 out. 2020.
6	Processo 0000308-39.2017.5.10.0001. Acórdão TRT-10 3ª Turma, Relator: José Leone Cordeiro Leite, julgado em 3 jun. 2020.
7	Processo 0000914-04.2017.5.10.0022. Acórdão TRT-10 3ª Turma, Relator: José Leone Cordeiro Leite, julgado em 15 abr. 2020.
8	Processo 0000758-05.2015.5.10.0016. Acórdão TRT-10 3ª Turma, Relator: André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno, julgado em 29 jan. 2020.

APÊNDICE C – ENTREVISTA COM A DR^a. ANA MAGNÓLIA MENDES

Arquivo: .mp4 – Tempo de Gravação: 1h, 1min e 52seg

Realizada em: 25/05/2023

Identificação: Giovanna Freitas Gomes como entrevistadora (E), e professora Ana Magnólia Mendes como entrevistada (P1)

Professora 1 (P1): Então vamos lá, pode começar. Você tem aí um roteiro de pergunta?

Entrevistadora (E): É uma entrevista semiestruturada, muito mais um exercício empírico. Não tenho um roteiro prévio e rígido, mas há assuntos que me chamam muita atenção. Vou começar, então, por metodologia da Clínica. Quando da realização da Clínica do Trabalho de 2014-2017, o instrumental metodológico utilizado foi o de Dejours, da Clínica da Psicodinâmica. Todavia, foi acrescido também, anteriormente a essa fase, a aplicação de uma outra metodologia, desenvolvida pelo professor Emílio Facas, o PROARTE. Essa metodologia foi aplicada também na realização mais recente da Clínica, de 2019-2021?

P1: Não, esse instrumento foi aplicado logo que começou o Projeto, em 2013, que funcionava com estagiários, e eu fazia supervisão. Depois, em 2014, foi aplicada a pesquisa. Então, essa aplicação do PROARTE é um trabalho paralelo, é um instrumento que dá mais indicadores da relação entre a organização do trabalho e o adoecimento, e que também aponta para mais necessidades ou não dessa Clínica do Trabalho, mas não é um instrumento da Clínica do Trabalho. De 2019 até agora o Projeto está sendo desenvolvido de maneira online e em três etapas. Existe uma Secretaria de Saúde no Sindicato que foi criada em 2013 por mim com um dos diretores que, na época, era o Secretário de Saúde e, nesse momento, começou o atendimento presencial dos trabalhadores com queixas de adoecimento. A Secretaria passou a funcionar de forma online por conta da pandemia, e o Sindicato passou por uma reforma, então não voltou ainda ao modelo presencial. Desde 2013 até agora, mais ou menos, uns 320 bancários foram encaminhados, então eles chegam no Sindicato, vão até a Secretaria de Saúde, tem uma secretária que os recebe e agendam um horário com a psicóloga – que na época era a Fernanda¹⁶⁹, agora ela já é a coordenadora técnica do Projeto –, para o atendimento. Hoje é a mesma coisa: o bancário busca direto a Secretaria de Saúde, e ali a secretária faz esse

¹⁶⁹ Professora e pesquisadora Fernanda Sousa Duarte, segunda entrevistada nesta pesquisa.

agendamento. A primeira etapa do Projeto são entrevistas iniciais para tentar identificar qual é a demanda. Se a demanda é uma demanda de atendimento na Clínica do Trabalho, ou se com algumas orientações psicossociais – orientações profissionais, orientações gerais, psicológicas, digamos assim –, já é suficiente. E aí, se ele traz questões da vida que não são muito relacionadas ao trabalho e se não há necessidade do atendimento na Clínica, são feitas essas orientações e o bancário é encaminhado, às vezes, para o setor jurídico, às vezes para um tratamento fora do Sindicato. Então, mais ou menos, esse é o procedimento. E na Clínica em si, o atendimento é feito através de sessões individuais, que geralmente são semanais, mas podem ocorrer também duas vezes por semana, ou de 15 em 15 dias, dependendo do agravamento. Geralmente, os que são atendidos estão em afastamento, estão em tratamento, muitas vezes com psiquiatra, tomando medicação e já com um diagnóstico, um CID, relacionado ao trabalho, seja de burnout, seja de qualquer outro tipo de transtorno mental. Então, esse público é o que fica no atendimento individual na Clínica do Trabalho. Então, de 2013 até agora, mais ou menos 320 bancários foram atendidos, uns 30 foram encaminhados para outros serviços e ficou uns 400 e alguma coisa sendo atendidos durante esse tempo, 2013 até hoje. Então, dá para fazer aí um cálculo para ver, por ano, quantos mais ou menos ficam em atendimento clínico. Tem pessoas que ficam dois meses, tem quem fica três, seis, um ano... então é variado o tempo de atendimento, não é uma coisa fixa, mas tem um número mais ou menos fixo que a gente atende. Se o bancário fica muito tempo, a gente faz um encaminhamento para um outro tipo de atendimento psicológico, para poder dar oportunidade para outros participarem do Projeto. Então, não teve mais aplicação do PROARTE, e atualmente o Projeto está em um momento de transição. Ele vai agora se transformar no Observatório de Saúde do Trabalhador, acho que até agosto começa, e aí a ideia é que a gente aplique um outro instrumento, criado pela professora Fernanda e por mim, que vai se chamar PACTO – Protocolo de Análise Clínica do Trabalho –, e todo bancário que chegar na Secretaria vai preencher esse protocolo. O protocolo é para tentar estabelecer essa relação entre o adoecimento e o modelo de gestão e organização do trabalho. Vão ter questões vinculadas não só a burnout, mas a outros transtornos: a depressão, fobia, ao próprio assédio moral, e outros tipos de efeitos que o trabalho produz na categoria. Então eles preencherão essa pesquisa, de caráter quantitativo, e isso se desdobrará em um relatório que nós devemos fazer semestralmente – ainda não decidi como que vai ser a periodicidade –, e a partir da análise desses dados, nós vamos fazer as entrevistas iniciais, mantendo essa etapa das orientações psicossociais e acompanhamento psicossocial, e, da mesma maneira, indicando aqueles que de fato vão ser atendidos de forma individual pela Clínica. Então o que mudou em relação ao início: primeiramente não havia nenhuma pesquisa

quantitativa, só o atendimento; depois, a pesquisa foi realizada para nos dar elementos de comparação com os dados qualitativos da Clínica; desde 2015 até agora a gente não realizou nenhuma pesquisa quantitativa, embora nas entrevistas iniciais eles respondam a um questionário, a um instrumento de triagem; e agora nós formalizamos a triagem com esse protocolo, o PACTO, o qual todos que procurem a Secretaria de Saúde vão preencher, para que a gente tenha mais dados, além dos dados do atendimento individual, que é feito nos casos de encaminhamento depois das entrevistas individuais, e dessas análises da demanda e orientações que são feitas para os que não precisam de atendimento. A partir de agosto, provavelmente, esse vai ser o novo formato do Projeto.

E: Entendi, professora.

P1: Ficou claro essa parte?

E: Ficou, ficou sim. A propósito, tirando uma dúvida metodológica: existe alguma redundância em dizer que a Clínica do Trabalho é uma Clínica analítica e [com ênfase] que adota o instrumental de Dejours, em razão de o instrumental de Dejours já ter essa perspectiva clínica analítica? É alguma redundância ou são conceitos complementares?

P1: A Clínica do Trabalho não tem um método proposto, na realidade, pelo Dejours. Dejours propõe uma Metodologia em Psicodinâmica do Trabalho, que ele publicou no livro “A Loucura do Trabalho” e em um outro livro, que concerne a Ações em Psicodinâmica do Trabalho. Quando ele fala da Clínica do Trabalho, ele fala muito mais como essa abordagem teórica, como uma forma de compreensão dos dados a partir da escuta dos sofrimentos dos trabalhadores, do que descrever mesmo uma metodologia. Então eu que fiz essa sistematização, em 2012, no meu livro “A Clínica Psicodinâmica do Trabalho: Sujeito em Ação”, da Clínica do Trabalho como metodologia de pesquisa, e depois, em 2014, também como instrumento de tratamento. Atualmente, na minha pesquisa na UnB, eu a uso mais como tratamento dos trabalhadores em adoecimento, feita na modalidade individual. Quando a Clínica é feita na modalidade pesquisa, é feita de forma coletiva, porque aí se mantém alguma relação com a Metodologia da Psicodinâmica do Trabalho, mas atualmente, eu, por exemplo, não uso mais a psicodinâmica do trabalho, desde 2010, 2012; tenho usado mais a psicanálise, e a partir da psicanálise tenho feito essa Clínica individual. Lá no Sindicato a gente tem usado a abordagem da psicopatologia do trabalho, que é uma abordagem que foi um pouco criada por mim no meu

livro de 2018, mas que a Fernanda também já desenvolveu alguns outros conceitos, então é a Psicopatologia Clínica do Trabalho o modelo que sustenta o Projeto hoje. Como se trata de um Projeto em Saúde do Trabalhador, ou um Observatório em Saúde do Trabalhador, além da Clínica, outros instrumentos são usados, como agora vai ser usado o PACTO, como já foi usado o PROARTE, como são usadas entrevistas iniciais, que são entrevistas de pesquisa, de análise de demanda, de orientação profissional. Então o Projeto, que agora se chama Observatório em Saúde do Trabalhador, contempla várias etapas com diferentes instrumentos metodológicos, e ele não é mais, hoje, fundamentado na Metodologia da Psicodinâmica do Trabalho e nem na teoria, é fundamentado na Psicopatologia Clínica do Trabalho, e a Clínica do Trabalho é usada para tratamento individual, uma das atividades do Observatório. Então, é importante isso ficar claro, o Observatório faz pesquisa e o Observatório faz a intervenção e tratamento, então a Clínica do Trabalho individual é feita para aqueles que precisam ser tratados, que já adoeceram, que já estão afastados, ou que estão trabalhando, mas que estão em sofrimento, e ao mesmo tempo aplicamos esse instrumento que se chama PACTO, que é o instrumento de pesquisa, e entre o resultado da pesquisa e o encaminhamento para a Clínica individual como tratamento, existe essa análise de demanda, essas entrevistas que são realizadas com todos os que procuram o Sindicato. Então qualquer bancário que, por alguma razão ligada à saúde, procura a Secretaria de Saúde, vai preencher a pesquisa quantitativa, o PACTO, e vai ser entrevistado, para se entender quantitativamente e qualitativamente qual é essa demanda. Depois de entendida que demanda é essa, ou ele vai ser encaminhado para outras instâncias, outros Projetos, ou ele fica sendo atendido na Clínica individual do trabalho, entendeu?

E: Entendi, professora. Então, no Projeto da Clínica do Trabalho, tanto é utilizado o instrumental de Dejours, quanto outros instrumentais que se enquadram...

P1: No momento, nenhum instrumental do Dejours, nenhum.

E: Mas pode ser usado caso haja compatibilidade, como vai ser com o PACTO...

P1: Não vai ser, pode escrever isso, Giovanna. Não vai ser porque eu não uso mais essa abordagem.

E: Ah, entendi.

P1: Então, nesse Projeto do Sindicato dos Bancários, não será usada a psicodinâmica do trabalho, será usada a psicopatologia, a psicanálise, a psicologia do trabalho, mas não a psicodinâmica do trabalho mais.

E: Entendi. Todos esses instrumentais são ligados pela análise clínica?

P1: Isso, que é o método que eu mesma que criei no meu livro de 2012.

E: Perfeito, professora.

P1: Então não é uma questão de ser compatível, não. Pode até ser que seja, pode ser até que outros Projetos usem vários instrumentos diferentes desse, mas nesse Observatório de Saúde do Trabalhador, que agora você pode já colocar esse nome, nesse Observatório de Saúde do Trabalhador do Sindicato dos Bancários de Brasília, a abordagem usada é a Psicopatologia Clínica do Trabalho, a psicanálise e a Clínica do Trabalho vinculada a essas abordagens teóricas, e não mais a Psicodinâmica do Trabalho.

E: Professora, a sua resposta já traz para mim uma inquietação que eu senti enquanto estudava a Metodologia da Clínica da Psicodinâmica, que é... talvez eu esteja até me adiantando nas perguntas, porque essa é uma pergunta que eu deixaria lá para o final, mas eu me pergunto se o intuito da Metodologia da Psicodinâmica, de escuta dos trabalhadores e transformação da organização do trabalho a partir dessa vivência coletiva, do repensar a vivência de trabalho, a organização do trabalho, é suficiente, por si só, para trazer mudanças ao ambiente laboral.

P1: Não, não é, por si só não é. Então é importante escutar os trabalhadores, é uma pesquisa que é crítica, é interessante, porque é qualitativa, os trabalhadores podem ali fazer uma elaboração, podem se sentir melhor, podem pensar, fazer uma reflexão, pensar em algumas saídas, mas não para mudar a organização do trabalho, mudar a posição subjetiva do trabalhador. Isso, mudar a posição subjetiva dele, é feito pela Clínica individual, e aí por isso que agora eu uso a psicanálise como dispositivo de escuta, que dá conta de fazer essa passagem, essa mudança de posição subjetiva. Do ponto de vista das mudanças institucionais, estruturais, aí precisaria de outras ações que não só a Pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho, que não só a escuta coletiva dos trabalhadores, que não só o espaço de discussão, que não só essa Clínica do Trabalho coletiva, preventiva, que eu penso que ajuda bastante – eu uso em algumas empresas e funciona para evitar o adoecimento, funciona como um tipo de redução de danos -,

mas não para fazer por si só mudanças na organização do trabalho. Precisa haver outros elementos: a sociologia, o direito, a filosofia... outras abordagens para criar uma interdisciplinaridade que produza efeitos de mudança mesmo.

E: Tudo isso aliado à postura do empregador, dos bancos em si, de atuação dos gestores, imagino eu.

P1: Quanto ao banco, no Sindicato e nos bancos nunca foi possível fazer escuta coletiva. Eu trabalho com a categoria bancária desde 2013, esse dado é muito importante. Esse eu acho que é um dado importante para a sua pesquisa, é diferente, original o que eu estou dizendo, porque eu trabalho desde 2013 com a categoria bancária e nunca conseguimos fazer um espaço de discussão coletiva com os trabalhadores, nem no Sindicato e menos ainda nos bancos.

E: Isso porque os bancos não permitem? Não permitem a abertura desse espaço?

P1: Mas evidentemente. E eles trabalham tanto, são tão explorados, que eles não têm nem como se reunir no Sindicato de forma coletiva. Então é por isso que a Clínica lá já começou na forma individual. Em outros sindicatos nós tentamos fazer uma Clínica coletiva, como por exemplo no SINPRO, Sindicato dos Professores, no qual foi possível fazer a Clínica coletiva, mais dejouriana, mais dentro da Psicodinâmica, com análise, com toda aquela Metodologia. Em algumas empresas também é possível fazer a [Clínica da] Psicodinâmica do Trabalho, o espaço de discussão coletiva dos trabalhadores é possível. Mas no dos bancários isso nunca foi possível.

E: Entendi, professora. E é uma Clínica individual que tende a funcionar, ou que deveria funcionar após a Clínica coletiva, mas que não foi possível, correto?

P1: Deve sim. O que nós fazemos agora é essa análise da demanda, que também é individual. Primeira etapa é preencher o protocolo, porque nós teremos dados quantitativos para o Observatório de Pesquisa, e a segunda etapa é a pesquisa qualitativa, que também é individual, que são essas entrevistas individuais, que é o que nós estamos chamando de orientação psicossocial. Então, o preenchimento do protocolo, a orientação psicossocial e o atendimento individual na Clínica do Trabalho são as três atividades do Observatório de Saúde do Trabalhador dos Sindicatos dos Bancários hoje.

E: Professora, se posso perguntar isso, como é que os bancos, como instituições, recebem esse convite da Clínica, essa proposta da Clínica de realizar seu trabalho no âmbito da categoria? Ou recebia, porque pelo visto já não faz mais parte dos planos. Mas como recebia essa proposta de realizar as entrevistas coletivas, pensando em melhoramento da saúde dos bancários?

P1: Nunca aceitou, nunca recebeu, não. Nunca existiu isso. Esquece, Giovanna, nunca, o banco nunca fez isso. Todas as intervenções que eu fiz no banco – e eu já fiz muitas intervenções. Foram palestras, treinamento, formação –, mas a Clínica do Trabalho nunca foi feita em nenhuma instituição bancária, nunca, nunca.

E: Os bancos não dão abertura para que seja realizado?

P1: Nunca foi nem tentado, nunca. É só no Sindicato. Nunca foi, nunca teve procura de banco para fazer Clínica do Trabalho, e nem eu nunca ofereci, claro que é não a resposta. Eu não sei por que você ainda tá achando que eles iam querer.

E: Eu achava que tinha acontecido, professora, porque quando eu li a pesquisa da Clínica do Trabalho, lá de 2014, 2015, eu acreditei que o instrumental de Dejours tinha sido aplicado na íntegra, que tinha sido possível realizar as entrevistas coletivas.

P1: Essas entrevistas coletivas talvez sejam referentes a alguns coletivos de trabalhadores, e foram realizadas no Sindicato de Brasília. Deve ter tido um grupo de bancários que se submeteu a esse espaço de escuta coletiva, essa Clínica coletiva, mas foi por pouco tempo. Nem no Sindicato a gente consegue que os bancários vão para fazer coletivos de trabalhadores. Nos bancos nunca foi feito nada em relação à Clínica do Trabalho, tudo foi no espaço físico do Sindicato, e os bancários foram convidados. Não os bancos, os bancários, individualmente, convidados para participar dessa Clínica coletiva, pra quem quisesse, fora do horário de expediente. Não foram muitos. Alguns foram no início, mas isso foi muito pouco tempo, isso em 2013. Depois não foi mais possível construir esses coletivos, porque os bancários não iam.

E: Entendi.

P1: Não tem como eles irem, eles não têm tempo. E vão trabalhar feito loucos, e depois do expediente vão para o Sindicato fazer grupo? Uma loucura isso. E o banco vai dispensar no

horário de trabalho? Claro que não. Teria que ser fora do horário de trabalho, ou aqueles que já estavam afastados, adoecidos. A gente também tentou esses grupos, quem já estava em afastamento, e esses a gente conseguiu reunir em grupo por um tempo, mas depois que eles voltavam para o trabalho já não conseguiam mais participar da Clínica coletiva.

E: Professora, então eu volto à questão da organização do trabalho bancário, porque esse estudo, essa coleta de dados pelas vozes dos trabalhadores acerca da organização, é feita geralmente na pré-pesquisa, dentro do instrumental de Dejours, dentro da Clínica proposta por ele, mas eu me pergunto agora então, como é que no ano de 2014, quando da realização da primeira Clínica – agora também durante o período pandêmico –, como foram coletadas informações dos trabalhadores para compreender como se configura o meio ambiente laboral bancário, os modelos de gestão, porque eu acho que é isso o muito importante da Clínica: escutar dos trabalhadores imersos nessa lógica o que é o real do trabalho. De muitas maneiras a gente pode conhecer a organização prescrita, mas quanto à organização real do trabalho, eu me pergunto agora como foi possível para a Clínica entender, diante dessa ausência de oportunidade de entrevistas coletivas com os bancários?

PI: Então, o modelo de organização do trabalho é muito pior do que o que a gente pensa. É um modelo que, além de ser produtivista, estratégico, baseado na qualidade total do capitalismo selvagem que a gente vive hoje, é muito marcado pelos abusos. Então, é abuso de poder, abuso de metas, é abuso de controle, é extremamente individualizado... Em 2001, os gestores foram descomissionados, então quem agora procura o Projeto são os próprios escriturários. Antes eram muitos gerentes, mas agora muitos gerentes foram descomissionados. Há um aumento de clientes, de plataformas – com a digitalização, com as agências digitais, com agora a maioria em teletrabalho –, e houve um aumento significativo da sobrecarga, por exemplo, com poucas contratações em contrapartida. A digitalização aumentou muito mais o trabalho dos bancários, porque você acumula muito mais clientes, e fica com mais carga. Então numa pesquisa que a gente fez com as agências digitais, os bancários dizem coisas como “eu saio do trabalho e meu cérebro pesa 23 quilos”. Ou seja, só piorou essa organização do trabalho, com essas pressões e com essa forma de digitalização, junto com a reforma trabalhista, que é muito complicada também, só piorou. Por exemplo, a relação do desrespeito por parte da chefia, os abusos, os casos de assédio moral, troca de cargo, troca de função, troca de o local de trabalho... tudo isso foi sendo agravado, e o modelo é esse, o modelo já é clássico, o modelo é taylorizado, e agora taylor-digital, com metas, com muitas prescrições, com controles, controles agora muito mais

rígidos feitos pelo próprio algoritmo. Então tudo que já foi estudado na década de 80, 90, 2000, da categoria, agora é intensificado.

E: Professora, eu gostaria muito de fazer um recorte, três recortes, na verdade, de momentos de estruturação da lógica organizacional bancária, para conseguir mais informações de acordo com a sua experiência, e que justamente defluem dessa sua fala de agora. Por exemplo: lendo, eu compreendi que ali pelos anos 90 houve uma reestruturação produtiva bancária muito intensa, justamente influenciada pelo modelo toyotista de produção, mantendo, claro, os traços tayloristas, fordistas, que já adivinham da profissão, que é burocratizada desde sempre. Então, em 1990, houve essa reestruturação que trouxe consigo os problemas do toyotismo para a categoria bancária, fazendo com que o bancário tivesse que se subdividir entre diversas atribuições: o bancário vendedor, o bancário que atua com ambientes informatizados, embora em menor grau do que agora, o bancário que atuava na linha de frente de atendimento e agora também no mercado de capitais, enfim, esse é o primeiro momento. O segundo momento, que eu gostaria que a gente conversasse um pouco mais, é o que a Clínica do Trabalho analisou ali em 2020, 2021, o período pandêmico, se houve diferenciação da organização produtiva nesse momento, se houve, por exemplo, mais disponibilização de teletrabalho em razão de proteção à saúde dos trabalhadores, e se o controle e gestão do trabalho se tornou mais rígido justamente por esse controle algorítmico, se há uma discussão de elasticidade dos limites entre o estar trabalhando e o não estar, o tempo de trabalho e o tempo fora do trabalho, tempo de vida. E o terceiro momento, que é do que nós estávamos falando agora, que é essa alteração produtiva que advém do trabalho 4.0, fenômeno do trabalho 4.0, que seria uma quarta revolução, agora não sei mais se a gente poderia chamar de quarta revolução industrial, mas uma quarta revolução tecnológica. Como se expressa a organização do trabalho bancário nesse novo cenário? Porque eu me pergunto, intimamente me pergunto, se a gente está diante do aprofundamento do modelo toyotista de produção, ou se a gente está abrindo as portas para um outro. Então sobre esses três momentos, essas três delimitações, eu gostaria de ouvir as suas percepções, professora, de acordo com as suas experiências acadêmicas e clínicas.

P1: Não, eu penso que todas as lógicas – a lógica do capital de serviços, capital financeiro, capital agora digital –, são acumulativas. A mesma lógica do capital, de aumentar consumo e acumular, é a mesma lógica do modelo. Então acho que não há mudança de modelo, nem transposição de modelo, nem nenhum tipo de inovação. O modelo é o mesmo, que vai sendo aperfeiçoado, no sentido que é piorado para o trabalhador, mas que acompanha os mesmos

modos de reprodução do capital. Como você falou, primeiro o bancário era aquele que fazia a mediação, trabalhava com troca. Depois ele passa a trabalhar realmente como atendente, mas principalmente como vendedor, é o que marca mais a restauração produtiva dos anos 90, ele passa a ser vendedor de tudo, tem meta para vender. Agora ele é menos vendedor, e não temos ainda essa caracterização, mas eu tenho impressão que agora ele vira gestor, mas autogestor, o que é pior, e o controle agora é pelo aplicativo, não é mais diretamente pelo chefe, mas o chefe continua pedindo meta. Então isso piora, porque se não houvesse pedido de meta seria uma coisa, mas continua tendo tudo o que tinha antes, mais o controle tecnológico. Agora ele é o garoto propaganda do banco, eu diria. Pronto, garoto propaganda, porque ele não precisa mais vender. A venda está no aplicativo, então tudo está no aplicativo, todos os seguros, todas as coisas que antes ele precisava oferecer ao cliente, que vinha presencialmente na agência, ele agora não precisa mais fazer esse trabalho, que já está na plataforma, já é digital, e o cliente tem tudo no aplicativo, o aplicativo vende tudo. Então o que ele precisa agora fazer é o papel do garoto propaganda, ele precisa divulgar o que está no aplicativo, explicar para o cliente como é que ele faz para comprar aquele produto, falar das vantagens; então ele deixa de ser agora um vendedor para ser um *promoter*. O primeiro bancário, nos anos em que o banco começou a funcionar, era o que dava segurança, o que guardava seu dinheiro, então ele tinha uma função de proteger. Isso foi mudado radicalmente depois do capitalismo industrial, na passagem para o de serviços. Ele antes prestava um serviço à sociedade, que era guardar o dinheiro, proteger o dinheiro – não necessariamente proteger o cidadão, porque o banco é o exemplo mais claro do capitalismo –, emprestar o dinheiro. A função dele de bancário, era de bancar, digamos assim. Bancar o dinheiro, oferecer investimento. É uma coisa ligada ao capital, proteger fisicamente o capital. Quando ele entrava no banco, ele sabia o que ele ia fazer, era mais explícito. Depois, ele passou a ser o vendedor, que é aquele que tem a ver com atendimento, que tem a ver com essa multiplicidade de tarefas, e agora ele é o garoto de propaganda, com esse capitalismo digital. Por quê? Porque todo o *checklist* de venda, todos os produtos agora que ele tinha que vender estão no site, então ele precisa divulgar isso. Por isso que ele fica no *WhatsApp* com vários clientes, não mais ofertando, mas, uma coisa sutil que eu tenho observado também, mais da minha experiência, também como cliente, mas mais da pesquisa, ele hoje tem que fidelizar o cliente, engajar o cliente, tem que criar necessidades para o cliente, que não é só vender, exatamente. Então não importa de que maneira, não importa o que de fato o cliente precisa, mas ele agora vai criar necessidades. Então hoje ele é o garoto da propaganda, porque a propaganda cria necessidade – propaganda de Coca-Cola, margarina, doce, do que que for –, ele agora é um marqueteiro.

E: E que muito mais do que apenas vender e ter aquele contato, precisa manter os clientes, manter uma relação pessoal com os clientes.

P1: Isso, uma relação pessoal, exatamente. Agora ele tem que ter essa relação com o cliente que é falsa; não é verdadeira, é falaciosa, porque você nem o conhece. O bancário parece mais uma inteligência artificial, mas ele tem que tratar o cliente como se ele fosse íntimo.

E: Disponível a todo tempo.

P1: Isso, exatamente. É isso que é a organização do trabalho agora. A gente está sempre pensando “a organização do trabalho agora está ótima, tudo está organizado, bonitinho, bacana. Ninguém atende mais com o teclado na perna, como nos anos 80. Ninguém está mais correndo para vender seguro a quem não tem dinheiro para comprar. Tudo está no aplicativo, tudo funciona muito bem”. Agora vem uma questão que é muito mais sutil, muito mais forte, muito mais dominadora em relação à própria subjetividade, porque não é só o corpo que é subjugado, mas a alma. Era o corpo, depois foi a mente, e agora você tem que dar a alma.

E: Perfeito, professora. Eu creio que Dejours diz isso. Eu não sei, na verdade, se é Dejours em “A Loucura do Trabalho”, ou se é o professor Ricardo Antunes, sociólogo do trabalho, que diz justamente isso, que conforme o tempo vai passando, a exploração do trabalhador vai buscando mais a alma, principalmente pela alienação do tempo, o tempo de trabalho.

P1: Exatamente, com certeza. Eu penso que é o Ricardo Antunes que fala isso, não é o Dejours. A gente vai ter que terminar, Giovanna, já, já, mas me diga ainda o que você quer.

E: Ah, sim. Então vou finalizar essa etapa de análise de organização bancária. Como os trabalhadores bancários se manifestam sobre a gestão empreendida no banco, o modelo gerencialista, a cobrança, a divisão das tarefas? E, na verdade, professora, eu chego a me perguntar se essa é uma pergunta adequada, já que não houve tantas oportunidades de ouvir deles o que é o real do trabalho.

P1: Tem uma questão aí importante que vou falar de forma breve porque é complexa, que é o fato de que nós só temos acesso a parte deles, os que adoecem. Esses se manifestam e dizem

isso que eu disse: “Éramos vendedores, agora somos garotos-propaganda. Não somos nada, não valemos nada, o modelo é opressor, é dividido, é abusivo”. Os que adoeceram que procuram o Sindicato. Nós atendemos por volta de 500 bancários em 10 anos, ou seja, 50 por ano. Qual é o número em relação ao total da categoria, eu não sei, mas não é ainda tão numeroso. Não sei quantos bancários existem em Brasília. Nos bancos privados, eles são demitidos quando não cumprem meta, então eles nem chegam no Sindicato. Quem chega no Sindicato, e isso é importante, são bancários de bancos da economia mista: Banco do Brasil, Caixa Econômica e BRB. Os que não estão nesses bancos, nem têm direito de adoecer, porque estão na rua. Se tiver algum problema, está demitido. Então, os que trabalham na economia mista são os que chegam no Projeto. Os que chegam no Sindicato são aqueles em estado de adoecimento crítico ou grave, e que ainda têm uma certa consciência de que o Sindicato pode ajudar, e não é por falta de divulgação, porque os delegados sindicais estão nos bancos, fazendo o seu trabalho sindical e divulgando o Projeto, e divulgando e falando da questão do adoecimento. A minha pergunta agora, que é para você, mas não é para você, eu vou fazer a pergunta e vou responder, é: por que esses trabalhadores não estão falando claramente, explicitamente, sobre esse modelo de gestão? Porque muitos deles estão coniventes com esse modelo de gestão. Esse que é o risco que nós vivemos hoje, essa alienação dos trabalhadores, que se você for perguntar a eles sobre isso, eles serão os reprodutores do discurso. Então esse é o maior perigo, essa é a pior escravidão: que o próprio trabalhador, que vive do trabalho, está tão alienado, está tão capturado, está tão contaminado, que passa a ser um porta-voz do discurso capitalista. Então, o movimento sindical, por exemplo, onde a gente trabalha, fica sem força, porque o discurso capitalista – esse discurso, que eu escrevo no meu livro de 2018, “O Canto da Sereia” – é tão sedutor, e tem consigo um elemento que produz o gozo, entre vários conceitos da Psicanálise. Mas o que é preocupante, o que é uma questão que eu penso ser importante para o Observatório analisar, não é só os bancários que adoeceram – os que adoeceram vão ao Sindicato, vão ser atendidos e vão ficar bem –, mas os que não estão fazendo a crítica ao modelo de gestão, pois são os que não estão sendo mobilizados pelo Sindicato para confrontar esses horrores que acontecem, porque eles viraram esse sujeito-zumbi, o sujeito liberal, o sujeito que vai reproduzir e ser porta-voz do modelo de gestão do discurso capitalista, que vai dizer que está bom assim, que está ótimo ter agência digital, está ótimo trabalhar no *WhatsApp* até meia-noite; vai achar isso uma coisa normal. Aí vem as patologias que eu estou estudando, que é a patologia da normopatía, a patologia do medo e a patologia da melancolização. Então, em função dessas três patologias, desenvolvidas por esse discurso capitalista, os trabalhadores não falam sobre esse modelo de gestão, e muitos, na verdade, vão concordar, vão aplicar as práticas perante os

próprios colegas. Então surge o risco do assédio horizontal, que é outra questão grave. Ainda, com o desmantelamento do movimento sindical, com a política neoliberal, com todas essas questões, isso se agrava muito. Então, essas psicopatologias, que é realmente meu objeto de estudo, provocam um tipo de satisfação nas pessoas, nos sujeitos, nos trabalhadores, que os impedem de reagir, porque há uma falsa felicidade, um falso prazer, que é o que as redes sociais fazem. É a questão da performance. A performance hoje é tida como algo bom, e as pessoas viram normopatas, viram melancólicos, e há medo de reagir. Ninguém resiste, ninguém reage, e todo mundo pensa do mesmo jeito e faz do mesmo jeito; pensamento único. Então fica o Sindicato de um lado, os pesquisadores de outro – que não são muitos, porque muitos pesquisadores estão estudando ainda essa tal da psicologia positiva, do direito direitista, que vai dizer que o Estado tem que ser mínimo, cada vez mais privatizado, que não existe política pública, cada um paga o seu plano de saúde... Evidentemente que tem gente do Direito que vai dizer isso, que vai ser a favor da reforma tributária, da reforma trabalhista... – e os próprios trabalhadores passam, de alguma maneira, a usar esse discurso como sendo deles. É a apropriação do discurso dominante, é o que é de mais grave hoje, e é no que a gente precisa trabalhar, no nível sindical e no nível da pesquisa, quebrar os paradigmas desse discurso.

E: Interessante, professora. Esses temas dizem respeito ao fenômeno já observado por Dejours e sua teoria sobre a banalização da injustiça social, de forma que o sofrimento é o início do processo de dominação e também é engrenagem para que ele se mantenha.

P1: Isso, exatamente, então isso é o mais arriscado. Bom, era isso. Como você vai entrevistar a Fernanda, você vai pegar mais dados com ela também, do Projeto, e eu acho que dei essa visão mais geral do Observatório. Se você tem mais alguma questãozinha, vamos.

E: Professora, na visão da Clínica, e principalmente da Clínica com os trabalhadores bancários, como a patologia do burnout, como uma patologia autônoma é vista? Porque existe debate na área clínica médica e psicológica acerca da caracterização do burnout como uma patologia própria, um fenômeno que merece atenção própria, não inserida, por exemplo, nas patologias já existentes, de depressão, de ansiedade, de transtorno de adaptação, mas como uma patologia independente que se liga justamente à organização do trabalho. Como a Clínica, e principalmente a Clínica individual do trabalho, lida com esse reconhecimento ou não da síndrome?

P1: Então, o burnout é um sintoma que faz parte do adoecimento, não é visto de forma isolada, tá? Não precisa ter uma Clínica do burnout para ser tratado, uma Clínica do assédio, uma Clínica da ansiedade, uma Clínica da depressão, não. A Clínica do Trabalho é do sujeito que trabalha, é do adoecimento pelo trabalho, adoecimento vinculado à organização do trabalho, ao modelo de gestão, é isso.

E: O burnout então é um sintoma de um fenômeno ocupacional de adoecimento?

P1: Isso, não é isolado o burnout.

E: Certo, apenas para que fique claro para mim, de acordo com a minha pergunta, ainda assim, a Clínica reconhece o burnout como uma patologia própria ou não?

P1: Não, não é uma patologia própria. E aí você pode aprofundar isso com a Fernanda, começar inclusive com ela perguntando isso. Porque não é, e ela vai ter até mais elementos para te explicar, mas não é um fenômeno isolado. Isso, ficar focando em doenças isoladas, é uma estratégia de desviar a atenção para o estudo das doenças ocupacionais e dos transtornos relacionados ao trabalho. “Se é burnout, é ligado ao trabalho; se não é, não é do trabalho”, isso é falso, porque ele faz parte de sintomas de vários outros transtornos.

E: Ligados ao trabalho.

P1: Exatamente. Então é uma estratégia para dificultar.

E: Tudo bem, professora, muito obrigada, muito obrigada pelo tempo, pela atenção, pelas informações.

P1: Obrigada, querida. Obrigada você.

APÊNDICE D – ENTREVISTA COM A DR^a. FERNANDA SOUSA DUARTE

Arquivo: .mp4 – Tempo de Gravação: 1h, 33min e 11seg

Realizada em: 31/05/2023

Identificação: Giovanna Freitas Gomes como entrevistadora (E), e professora Fernanda Sousa Duarte como entrevistada (P2)

Entrevistadora (E): Então, professora, eu optei por uma entrevista semiestruturada. Tem assuntos que quero tangenciar, que são muito importantes, muito interessantes, mas, no mais, professora, não se limite, o que você quiser falar vai ser muito bem escutado, muito bem estudado, e eu estou muito interessada nisso.

Professora 2 (P2): Maravilha, Giovanna.

E: Eu pude entrevistar a professora Ana¹⁷⁰ na semana passada, então, a gente já bateu um papo sobre algumas coisas, principalmente sobre metodologia da clínica e como ela vem se transformando para a continuidade do Projeto, por exemplo, com a adoção da Metodologia PACTO que tem sido desenvolvida por vocês duas, e com a transição de aplicação da Metodologia da Psicodinâmica do Trabalho para a Psicopatologia Clínica do Trabalho. Conversamos também sobre momentos de reestruturação produtiva do trabalho bancário, mas não pudemos ir adiante para outros assuntos que são muito, muito importantes, em razão de tempo. A última pergunta que eu fiz para a professora Ana diz respeito a um tema que não achei que seria tão controverso para o trabalho, mas tem sido muito produtivo trazer todas as dissensões. E ela me sugeriu, inclusive, que eu já começasse com essa pergunta, que talvez seja a mais polêmica do trabalho, que é: professora, na perspectiva da clínica do trabalho e da sua experiência acadêmica e profissional, o burnout é, de fato, uma doença autônoma? Um adoecimento e não um sintoma? Uma patologia que tem contornos próprios, que não se confunde com outras patologias que já existem?

P2: Ah, é uma pergunta interessante, porque ela é tão polêmica. Aqui em Amsterdã eu trabalho com um professor que trabalha, basicamente, com Sociologia do Risco e da Incerteza, e a gente faz um trabalho sobre confiança e sociologia. E aí, eu fiz uma combinação. Eu, basicamente,

¹⁷⁰ Professora e pesquisadora Ana Magnólia Mendes, primeira entrevistada nesta pesquisa.

supervisiono pessoas que, como você, estão terminando o curso delas, no caso, sociólogas, futuras sociólogas, para fazer o TCC delas. E aí, a gente escolhe um grupo. E o meu grupo aqui, que é uma extensão do interesse de pesquisa que eu tenho – eu falei "bom, vou levar esse tópico, porque os alunos talvez tenham interesse e eu posso ler mais coisas, vou ter dez pessoas pesquisando sobre isso" –, se chama "Além do Burnout", é o nome do meu grupo, que explora o aspecto sociopolítico do mal-estar no trabalho. Então, quando eu vim para a Holanda em 2018, a primeira vez, eu vi que as pessoas falavam muito de burnout. Muito, muito, muito, muito, a ponto de ser banalizado, assim, tudo é burnout. E, isso me intrigou bastante, porque eu vinha de muitos anos de experiência na área de saúde do trabalhador no Brasil, que tem uma legislação que é muito para frente em comparação com países da Europa. Acho que foi o primeiro choque que eu tive, com essa categoria, especificamente. Por que? Tecnicamente, dentro do que é a Psiquiatria, o burnout não é uma doença, é uma síndrome. É a primeira coisa. Então, assim, a gente tem vários termos vão se misturando dentro desse campo de saúde do trabalho, que são distintos epistemologicamente. Uma coisa é uma síndrome, a outra coisa é um transtorno. Então, essas são terminologias psiquiátricas. No Brasil a gente vai ter uma coisa interessante, que é isso também, você vai ver que tem uma confusão de termos e de coisas que as pessoas usam como sinônimo e não são, conceitualmente. Por que? No Brasil a gente tem duas grandes linhas epistemológicas, duas grandes tradições de saúde do trabalhador. Uma que é vinculada à saúde ocupacional, que aí é uma tradição mais norte-americana e europeia. E a outra, que é uma tradição que vai vir da epidemiologia latino-americana. Então, a gente tá falando da medicina social latino-americana. E aí, a gente tem ainda a medicina social francesa, que vai ficar um pouco no meio do caminho, que é de onde vai emergir, de certa forma, a Psicopatologia do Trabalho, que depois vai ser desenvolvida como Psicodinâmica do Trabalho, e, mais pra frente, o Christophe Dejours volta e chama de Psicopatologia do Trabalho. Eu dei uma aula interessante sobre isso num curso de extensão no ano passado, um curso da UFC. Se você procurar na internet, vai ter. Eu fiz duas grandes aulas explicando essa trajetória histórica e como que, no Brasil, isso foi apropriado e por quê. No Brasil, a gente tem essas duas grandes tradições. Então sobre burnout em si, por que eu escolhi explorar "Além do Burnout"? A ideia de que seria possível identificar síndromes ou conjuntos de sintomas que eram específicos de cada ocupação – "essa organização do trabalho causa isso. Então, esses são os sintomas" – parece muito interessante. Isso aí é o que a gente chama de medicalização, ou seja, a gente pode medicalizar esse sofrimento social. Nem toda medicalização é ruim, porque, por exemplo, bom, se a gente medicaliza sofrimento no trabalho, isso pode criar um aparato tanto médico, de cuidar de tratamento, quanto também jurídico, de garantir esse direito. Só que aí, se a gente faz esse

contorno muito firme, uma série de outras manifestações sintomáticas não vão ser incluídas ou reconhecidas como relacionadas ao trabalho. E é aí que vai ter um problema, por que? Se a única patologia ou, enfim, o único mal-estar reconhecido como relacionado ao trabalho for o burnout, como é aqui na Europa, por exemplo, a gente vai desconsiderar uma série de outros tipos de transtornos e sintomas que aparecem na minha experiência de acompanhar e escutar as pessoas, porque as pessoas são diferentes. Então, se eu tiver uma gripe, e você tiver uma gripe, a gente não vai ter os mesmos sintomas. Então, assim, até quando a gente pensa nessa questão física, essas manifestações são distintas. É o mesmo agente etiológico com expressões diferentes de sintoma. Então, voltando à questão que você fez, é ou não é? Na minha opinião, é ainda uma categoria muito contestada. A gente não tem evidências suficientes para dizer isso. E essa que é a minha preocupação, né? “Isso aqui é relacionado ao trabalho dessa forma”, porque existe uma série de outros transtornos já estabelecidos, de certa forma, dentro do que é o cânon psiquiátrico, que englobam essas manifestações que a gente vê de adoecimento no trabalho. Então, assim, se você pegar o que são as dimensões que se fala do burnout, eu, em 10 anos no Sindicatos dos Bancários, vi pouquíssimos casos que eram de fato configurados como essa categoria sintomática. Isso é interessante, porque a maioria das pessoas chega com transtornos, com sintomas do tipo ansioso ou do tipo depressivo. E aí, na pandemia, a gente teve um aumento de sintomas do tipo depressivo. E é interessante porque alguns estudos na literatura vão explorar o burnout como um preditor de outros transtornos mentais, como a depressão e outros transtornos ansiosos. Outros vão dizer que ele não é uma categoria que emerge, “porque ele explica tudo, então ele não explica nada”. E outros vão dizer que ele, na verdade, pode vir depois, ou que ele não se relaciona com nenhum transtorno mental. Então, assim, não existe nenhum consenso sobre isso no momento. Se for mesmo da radicalidade do que é a epistemologia, da teoria que a gente aplica, é [patologia] porque o burnout vai ser vinculado à teoria do estresse. E aí você vai ter uma ideia de que existe o estresse, e o estresse crônico vai levar a essa manifestação. Só que, assim, o que é o estresse? E aí que a gente vai começar a entrar em alguns conflitos com relação a essa definição que é o burnout. Porque o que a gente vai definir como estresse, né? E minha experiência com algumas alunas minhas foi interessante – porque elas são bem jovens, a graduação aqui é em três anos –, elas ficaram “eu estudo e eu tenho o burnout, né? Porque se eu estou um pouco cansado eu tô com o burnout.” E eu fui achando engraçado isso. Aí uma das alunas, bastante crítica com relação a isso, falou, “lá no meu país, na Dinamarca, tem um psiquiatra falando da questão da sociedade diagnóstica, que vários tipos de sofrimentos sociais estão sendo diagnosticados, medicalizados, e aí eles se esvaziam da sua dimensão política”. Então, eles saem da arena pública e são levados para

consultórios. E é um pouco isso que eu tenho acompanhado, de certa forma. E o que acontece? A pessoa vai buscar, às vezes, uma ajuda psiquiátrica, e fica com o psiquiatra muito tempo, reclamando do trabalho. E aí, quando dá um problema muito grande no trabalho, ela vai no sindicato. E aí um exemplo do que já aconteceu: ela guardou os atestados médicos dela na gaveta e foi demitida. Não pode ser demitido doente, mas ninguém sabia que ela estava doente porque ela não tinha apresentado atestado. E aí a pessoa fica ali, às vezes, um, dois, três anos, porque o processo é arrastadíssimo. Ela fica empacada, ela não pode nem trabalhar num lugar novo e ela não quer voltar para o lugar onde ela foi demitida. Mas, também, ela não quer abrir mão dos direitos que ela tem, mas, ao mesmo tempo, ela não apresentou o atestado, então, não tinha como o empregador saber. E aí, enfim, as coisas vão se emaranhando muito. Então, basicamente, da minha concepção, eu acho que o debate sobre burnout hoje, no contexto que a gente tem, midiático e de redes sociais – em que tudo agora é "diagnóstico do TikTok", "se você marcou esses três, você tem TDAH", "você tem burnout", "você tem não sei o quê" –, se tornam esvaziados politicamente e, também, socialmente. Ou eles acabam judicializando algumas coisas que, por exemplo, como você falou, você observou, e de fato isso acontece mesmo, alguns aspectos de organização de trabalho muito pontuais. E, às vezes, como se eles fossem problemas interpessoais. "Ai o meu gestor praticou a assédio moral comigo". E aí, quando a gente vai ver, de uma forma mais ampla, como é o modo de gestão no banco, para ele, o gestor, não havia assédio. Por que? Porque é aceitável dentro do banco fazer aquilo. É um modo de gestão aceitável pelo seu empregador. Então, assim, claro, fora daquele âmbito de acontecer algo grave, porque se acontecer o banco vai falar "não, a gente não apoia assédio", mas, enquanto não for assim, isso continua sendo um modo de gestão válido. Então, assim, quando a gente fala de organização de trabalho, a gestão de trabalho, de certa forma, está inserida nela. Mas eu vejo que, realmente, são dois problemas muito interessantes nas pesquisas de psicodinâmica do trabalho, ou saúde de trabalho, no âmbito bancário: as pessoas falam "o adoecimento bancário tem relação com organização de trabalho", mas elas não especificam o que é essa organização de trabalho. É a relação com o colega? É a relação com a chefia? É o tipo de tarefa? Quando eu comecei, muitos anos atrás, eu pensava, "deve ser porque é muito chato ser bancário". Eu pensava, né? Mas aí eu fui descobrindo que tinha gente que gostava, que o sonho dela era trabalhar no banco, o sonho de infância, "porque eu fui num banco quando eu era criança...". Então a partir disso eu falei "bom, então não é a natureza da tarefa, porque é muito diversificado". E aí, depois eu pensei "é a relação com os colegas? Tem a questão da competitividade, mas de onde que vem essa competitividade?". E aí que está a questão, que é a gestão, que é um ponto cego, de certa forma, nesses estudos, que é o modo de gestão, não o

estilo de gestão. Tô falando de modo de gestão de forma mais ampla. E inseridas, por exemplo, no contexto do Brasil. O Brasil é um país marcado pela história da escravidão. Eu insisto muito nesse ponto, porque as pessoas tendem a ignorar esse fato nesses estudos, e isso é uma questão também da demografia, da constituição dos pesquisadores brasileiros, onde a gente tem um mundo acadêmico que é muito branco, de pessoas de uma classe média alta. Desde alguns anos atrás isso vem mudando, está mudando aos poucos. É bacana, então a gente vê novas discussões surgindo. Mas aí eu lembro que um dia eu estava fazendo a minha dissertação de mestrado e eu pensei comigo: “o livro do Christophe Dejours é legal, é interessante. Mas a primeira coisa que ele faz é falar da história do trabalho na França”, e aí eu vi como que a história do trabalho na França, no livro dele, “A Loucura do Trabalho”, vai moldar o que ele vai conceber, os pressupostos teóricos e metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho. E eu fiquei pensando “bom, se eu estou no Brasil e a teoria dele está embasada e tem esse eixo histórico que sustenta a teorização dele, como é que eu posso trazer isso para dentro do Brasil?”, porque aí, na prática, eu vi que tinha alguns problemas. A metodologia sempre vinha com adaptações, todos os estudos a gente fez com adaptações. E aí eu fiquei pensando “se sempre tem que adaptar, então o problema não é o contexto em si, o problema é o eixo teórico. Tem alguma questão aí”, e aí eu comecei a explorar alguns aspectos históricos, “o que que é a história do Brasil?”. Na minha dissertação eu abordo isso, de uma maneira insipiente. Insipiente nos dois sentidos, com "s" e com "c", porque o acesso à literatura sobre história do trabalho não era igual agora, a internet agora está muito melhor. E aí, no ano de 2020, eu retornei a esse interesse histórico para abordar isso, a história do trabalho e a questão do colonialismo, comecei a trabalhar com as teorias decoloniais. Por que? A gente vê no trabalho bancário várias expressões que são utilizadas de forma jocosa sobre gestão, como "o gestor está chicoteando". E aí eu, enfim, morando na Holanda há um tempo, falei, "ninguém vai falar aqui que o gestor está chicoteando", eles não têm essa imagem, isso não existe no imaginário popular deles, e existe no nosso, o povo que canta música alusiva à novela Escrava Izaura, por exemplo, quando dizem que estão trabalhando muito, especialmente as pessoas mais velhas. Mas sempre tem, de certa forma, essa inserção jocosa desse passado de escravidão, e também da gestão do trabalho na escravidão dentro do nosso contexto de trabalho moderno. Então, assim, essas teorias, que vêm da Europa e dos Estados Unidos, não vão se sustentar, elas não fazem todo sentido aqui porque, bom, estão na modernidade que não tem explicitamente a sombra da colonialidade que a gente tem no Brasil. Então, a gente só pode pensar a forma de gestão a partir da compreensão da colonialidade no Brasil. Não estou falando do colonialismo, que é uma coisa, um sistema, estou falando da colonialidade, que é uma lógica, é uma série de compreensões sobre como as coisas se

articulam. Por que? A gente vai ver também que o trabalho bancário é um meio de ascensão para muitas pessoas. Então, assim, eu não sei se é proposital, não quero pressupor nada sobre o trabalho dos outros, mas, às vezes, eu fico com a impressão de que nos bancos privados, pelo menos, são escolhidas à dedo as pessoas que têm um passado de escassez. E aí a pessoa chega ali com o olho brilhando, "ah eu vou poder comprar um carro, eu tenho um plano de saúde, eu tenho um plano odontológico, eu ganho PLR, isso aqui é o melhor lugar do mundo. Aqui eu posso prosperar, prosperar financeiramente", e depois, quando a pessoa se encontra com o adoecimento, tem uma desilusão muito grande. "Onde que eu vou conseguir trabalhar com uma remuneração semelhante a essa não sendo especializada em nada?", porque o bancário faz tudo e, ao mesmo tempo, ele não se especializa, poucos deles têm essa oportunidade. Então, eles veem, às vezes, dizendo "ah, eu trabalhava em loja, no shopping, seis, sete dias por semana, não tinha sábado, não tinha domingo. E no banco tem pressão, mas eu tenho fim de semana". Assim, teoricamente, né? Então, a gente vê que há uma questão muito intrincada e que tem uma dimensão cultural que é negligenciada nesses estudos. Histórica e cultural, claro, elas estão imbricadas. Mas, basicamente, eu fiz uma digressão aqui bem grande para te dar o contexto da sua pergunta, não tem como responder essa pergunta do burnout sem passar pelas questões que são anteriores, né? E, de certa forma, as bases desse conhecimento, as bases epistemológicas têm uma história, porque a gente não pode tratar essas categorias como coisas atemporais. Então, assim, hoje é mais popular isso. Assim como, por exemplo, às vezes recebo paciente que vai às consultas para poder ter uma prova de que ele está se tratando. Por que? Porque alguém disse para ele que é importante ter esse documento para o processo dele. Então, ele vem e não se engaja no tratamento. Ele vem, você vai perguntando coisas, mas ele não vai elaborando aquilo. Então ele vai ficando ali preso. Por que? A gente tem uma coisa que é um problema: é um desafio estabelecer diálogos entre o direito e a psicanálise, por exemplo, que é mais ou menos a base teórica de onde a gente parte para esse trabalho que a gente faz, entre o que é o cidadão e o que é o sujeito. É claro que eles têm uma intersecção, mas uma coisa é o sujeito da psicanálise, que é o inconsciente, que é o desejo, o gozo, etc., e o cidadão, que é o cidadão de direito. Ele tem os direitos dele, tem os deveres dele. E aí, muitas vezes, o que a gente vai encontrar são pessoas que vêm nesse espaço, com queixas do trabalho, como cidadãos. Porque, assim, "é o meu direito à saúde. Você tem que concordar comigo, com tudo que eu falo". E não é assim. Eu não estou ali para concordar com ninguém. Eu estou ali para, enfim, escutar, elaborar, recordar coisas. Então, às vezes, as pessoas querem uma solução, o paciente não quer recordar. A gente vai trabalhar com a ideia de que, para uma análise, de fato, acontecer, a gente vai recordar, repetir, elaborar, e, geralmente, a gente vê repetição, mas sem recordação. A

pessoa se recusa a se recordar. Geralmente, para mim, é um indicativo. Ou seja, ela narra o evento como se ela estivesse narrando para uma peça jurídica, o que eu acho importante, estabelecer essa narrativa. Mas, muitas vezes, a pessoa fica presa àquela narrativa porque ela acha que, pela questão etiológica, porque alguém explicou para ela que se ela tiver outros problemas, o problema dela não vai ser reconhecido como acidente de trabalho. E isso é muito danoso para o tratamento do paciente. Por quê? Na nossa legislação, o que a gente vai ter é que o adoecimento pode ser causado ou agravado, e, ainda assim, ele pode ser considerado, ele pode ser equiparado ao acidente de trabalho. Isso se tornou um tema comum pra mim, que é uma coisa que agora eu quero explorar de outras formas, que é, basicamente, a instrumentalização da psicologia na judicialização do sofrimento no trabalho, porque agora, às vezes, acontece isso, o advogado vai dizer "ah, mas pede para o seu psicólogo escrever aí que você sofreu um assédio moral". Eu não tenho como escrever isso. Uma coisa é a violência no trabalho, a pessoa me relatar isso, mas eu, enquanto profissional, na minha ética, embora eu saiba que tem profissional que faz, eu não posso falar que ela sofreu violência dessa pessoa. Eu posso falar que ela está relatando isso. Por quê? Eu não sou testemunha da violência em si. Posso ser testemunha do que ela me relata como impactos dessa violência que ela sente que sofreu. Eu sou uma observadora externa fora desse contexto. Eu não estou dentro desse contexto. E aí me preocupa bastante, por quê? Isso adentra, de certa forma, uma arena pública, mas não política. Por quê? Tem um problema no trabalho, eu vou entrar na justiça. E, às vezes, a pessoa começa o processo achando que vai se resolver em alguns meses, mas isso se desenrola por muitos anos, e aí ela fica assim "agora eu não posso tirar o processo, mas eu também queria tirar o processo, mas eu não posso tirar, mas eu quero tirar". E aí ela fica empacada nisso. Então, assim, são temas delicados. O que eu tenho percebido em relato de pacientes é que alguns advogados fazem isso: prometem que você vai ser indenizado, que tem assédio sim, que a pessoa tem testemunha. Aí, depois, vai para a questão, "qual é sua testemunha?", "não tenho", "e outras provas?", "não tenho", mas aí a pessoa já entrou com o processo. Então, assim, a vida dela está toda empacada. Ou falar, "não, mas o meu psicólogo vai me dar um papel dizendo que eu sofri assédio". Eu, Fernanda, não vou dar, porque eu não tenho como provar isso. Então, assim, esse limite do que é o âmbito da psicologia, do que é a psiquiatria e do que é o direito é muito delicado, e muitas vezes por falta de conhecimento também desses profissionais, do que são os impactos disso, né, do "Ah, vai lá e denuncia", vão ter uma série de consequências. A pessoa vai ter que avaliar e elaborar se ela quer passar por isso, porque é um processo muito dispendioso. Então, assim, até com a questão do diagnóstico: a pessoa chega com o diagnóstico, que ela já se deu, que ela viu no TikTok, que ela viu não-sei-onde, e aí a gente tem que

desconstruir isso. Mas, basicamente, assim, a gente tem esse entrelaçamento na questão da etiologia, que é, como o adoecimento é agravado ou desencadeado, não vai ter nenhum consenso no que se refere a transtorno mental e comportamental, saúde mental, enfim. Não vai ter nenhum consenso sobre o que é que causa isso. Por que? Porque a gente não tem como falar, ter a mesma compreensão de etiologia ou de risco físico e biológico, a gente não pode estender isso para o entendimento da saúde mental do trabalhador. Então, assim, se eu trabalho com mercúrio e mostro sinais de contaminação com mercúrio, bom, é um pouco provável que eu tenha me contaminado com mercúrio fora do trabalho. É mais claro. Ou se eu estou dentro do local de trabalho e eu caio. “Quebrei um braço tentando pegar um negócio, escorreguei e caí. O equipamento não era bom, eu não me protegi”, as discussões serão outras, mas você se machucou dentro do trabalho. Mas agora, como é que você vai falar assim do transtorno mental? Não é assim. Geralmente, o desenvolvimento é lento, é insidioso, a pessoa também não percebe. Então, esses tipos de transtornos dependem muito mais de uma narrativa, ou seja, de uma organização da pessoa sobre o que ela sente e sobre como ela estava e como ela está agora. Ou seja, vai ter que ter esse desenvolvimento porque essa pessoa está doente e não percebe. Tem isso também. Então, a constatação do adoecimento é dependente de uma capacidade de articular uma narrativa sobre o seu próprio estado. E aí, a pessoa tem uma história familiar, ela tem uma vida fora do trabalho, ela tem uma série de outras coisas que estão presentes ali também. E algumas pessoas falam “não, mas então nada disso é relacionado ao trabalho”. As pessoas ficam radicalizadas. “Bom, então, se nada disso é relacionado ao trabalho, então, realmente, você quebrar um braço no trabalho também não é porque tem gente que cai e nem quebra o braço”. Se a gente for estender essa lógica, são argumentos um pouco sem sentido. Então, assim, é um mistério ainda a gente saber se o trabalho desencadeou o transtorno ou não. No meu caso, eu particularmente não me associo a uma ideia de causalidade. O modelo de saúde e doença que eu adoto, do qual eu parto, não vai trabalhar com a ideia de uma causa e um efeito; isso é um modelo de saúde e doença muito específico, muito vinculado ao que seria, por exemplo, a saúde ocupacional. Na verdade, causa e efeito são determinantes. Mas a ideia de pensar uma sociogênese também, desses transtornos, e não uma ontogênese, que é o que às vezes se associa ao aparecimento de transtornos mentais, psicopatologias. Mas pensar uma sociogênese. E aí o trabalho pode ser um ambiente neutro, e pode ser um ambiente que favoreça a sua recuperação. “Eu estava bem deprimido, mas fui trabalhar e lá é legal”, “me sinto bem, me sinto integrada”. E também tem o outro sentido, que é “estava mal e ir para esse trabalho piora ainda mais as coisas”. E às vezes a pessoa acha que isso não tem relação com o trabalho. Na minha opinião, para mim, tem a ver com o trabalho. O trabalhador está ali para ganhar o dinheiro dele, ele não

precisa ser humilhada no trabalho, não precisa ser excluído, não precisa ser demandado por coisas que estão fora da capacidade normal do ser humano. Essas são questões que, no Brasil, têm sua particularidade. "Ah, mas fulano consegue. Se você não consegue, tem quem queira esse emprego aí". Ou seja, são pequenas coisas que estão presentes de forma muito sutis, que marcam um modo de gestão que é violento, baseado nessa exclusão, e que, às vezes, não necessariamente caracteriza o assédio moral, porque também tem isso. Eu sou psicóloga, e o assédio moral não é uma categoria psicológica, é uma categoria jurídica. Quem vai compreender se é assédio ou não vai ser um advogado, vai ser o juiz. Aliás, vai ser o juiz, porque você pode defender o caso e o juiz falar que não é. E aí vão ter vários psicólogos dizendo "eu sou especialista em assédio moral". Como é que você pode ser especialista em assédio moral se quem vai, no fim das contas, julgar se é ou não é o juiz depois da construção do caso? Então você pode ser especialista em endereçar a violência no trabalho ou as pessoas vítimas de violência no trabalho. E, ainda assim, é interessante quando a gente vai trabalhando no individual com os trabalhadores, e tem discurso muito massificado sobre violência no trabalho, sobre ambiente tóxico, sobre o chefe narcisista, enfim. Mas, por exemplo, nessa questão da violência no trabalho, se a gente for pensar, o tema engloba muitas coisas. Pode ser um contato com o cliente, gente que trabalha exposta à violência, a violência dentro do local de trabalho... é muito amplo isso. O Brasil é um país muito violento, então a gente tá exposto a muitas violências no geral. E aí uma outra coisa que a pessoa que vem ao meu encontro individualmente às vezes diz é "ah, meu chefe é abusivo e tal", "me conta como é", "ah, ele não concorda com as coisas que eu faço". Aí você vai explorando aqui e ali, e às vezes é um desacordo, ou é de fato um desentendimento pessoal, e a pessoa já tá dizendo "isso é assédio" e tal, ou, "ah, ele não me dá bom dia, isso é assédio". Calma, gente, não é assim, calma. E aí não existe uma elaboração sobre isso. Por que isso te incomoda? Existem outras ações? Vamos entender como é que é esse trabalho? Como é que você tá? O que você acha que é assim? Que outras atitudes tem? Tem direcionamento? Tem frequência? Direcionalidade? Que são algumas dimensões que eu conheço sobre assédio moral. Aqui também adotam essa concepção, mas eu chamo de assédio moral, porque eu acho que é uma definição internacional. E aí você vai ver que várias dessas características, ou seja, legalmente, não constituiriam um processo. E a pessoa tá dizendo "eu vou entrar com processo" e tal. E aí eu, claro, não posso dar a minha opinião, porque eu tô no espaço de tratamento, mas fico pensando "isso aí vai dar um problema... essa pessoa vai gastar um tanto de honorário que ela não tem noção", que ela não vai ganhar a causa, porque não dá pra configurar o assédio. "Talvez ela ganhe outra, de sétima e oitava hora de jornada e outras coisas, mas aquilo eu tô achando um pouco complicado". Então, também são

temas que às vezes vão entrando numa certa moda, ou numa tendência. E a gente vai tendo um debate esvaziado sobre essas coisas, porque elas vão se tornando muito superficiais. “Ah, porque o chefe é narcisista”, eu já ouvi isso, e fiquei “mas nem eu consigo dar um diagnóstico, assim, dessa forma”. É também essa questão de que ser narcisista, é tóxico e tal. É uma discussão um pouco complicada, né? Porque, assim, é um cidadão que é um cidadão de direito, mas também é um cidadão que, muitas vezes, mesmo sofrendo assédios, também pratica o assédio. Isso eu ouvi um dia de umas advogadas que elas estavam falando “eu já atendi pessoas que elas sofrem o assédio, mas elas também praticam”, e aí chega um outro cliente que sofreu o assédio desse cliente. E a gente fica assim “e agora?”, o que também dá essa dimensão de uma coisa mais estrutural, ou seja, grandes estruturas que são negligenciadas. O debate vai se tornando muito micro. E, é claro, tem a ver também com a fragmentação da categoria: os trabalhadores têm muita competitividade entre si, eles estão isolados, não querem cooperar entre si. Muito difícil eles sentarem, debaterem e falarem “não, realmente tá difícil, vamos fazer algo em conjunto”. Então a gente vai tendo discussões micro sobre algo que é amplo, o que é muito conveniente também para os banqueiros, né? Porque, bom, essa se torna uma discussão muito localizada num âmbito individual, e eu acho que isso é problemático, claro. Tem a questão do movimento sindical que tá enfraquecido. Enfraquecido, eu tô usando o eufemismo. Mas tá enfraquecido tanto em termos de filiação, mas também com a mudança da regulação trabalhista, que impactou muito na arrecadação, na filiação. Mais também a visão das pessoas sobre saúde de trabalho dentro do sindicato. Então a gente vê que vai virando um debate muito psicologizado. Então tudo é o outro, mas também o capitalismo. Não, calma, gente, vamos organizar os conhecimentos aqui. Então tá tudo uma grande bagunça, Giovanna, essa é a verdade. Em termos de teoria, de práticas no Brasil – e eu não tô falando que aqui é melhor não, porque também é bagunçado. O povo finge que isso nem existe – a gente tem uma grande bagunça de tradições muito distintas que as pessoas tentam negociar, uma coisa bem brasileira. “Vamos misturar um estresse com um inconsciente, dá tudo certo”. E não dá, porque epistemologicamente é muito distinto, você não tem como negociar isso, são tradições muito diferentes, que têm concepções muito diferentes de quem são os sujeitos. Então a gente tem esse problema, que é um problema sério, que eu acho que tem impacto, e as pessoas às vezes não percebem isso. Com a minha inserção na prática, acho que isso me informou muito também sobre essas relações. A gente não tem como pensar a saúde do trabalhador, trabalhar com isso enquanto pesquisador, e negligenciar o aspecto legal e jurídico disso. Porque querendo ou não ele vai influenciar na minha prática. E se eu conhecer, eu também posso trabalhar dentro do que existe para facilitar a vida da pessoa que eu atendo. Eu sei que existe uma série de processos,

enfim, uma série de coisas com as quais eu estou familiarizada, mas eu sei que não é todo mundo que está familiarizado com isso. Então, assim, é um desafio, mas eu estou aplicada nisso.

E: Professora, é difícil te perguntar alguma coisa depois de toda essa exposição, porque você já pegou vários aspectos sobre a discussão, vários aspectos já foram conversados aqui, outras muitas perguntas me vêm à cabeça, mas vou direcionar para dois aspectos, que são dois aspectos que eu já vinha refletindo muito antes da nossa entrevista, inclusive imediatamente antes da nossa entrevista eu tinha pensado em te perguntar. Eu queria explorar o que você percebe a respeito do adoecimento mental bancário – e aí eu já não vou mais me restringir ao burnout –, sobre essa visão psicopolítica do adoecimento e sobre a visão organizacional do adoecimento. E por que que eu abro essa bifurcação? Primeiro, em questão de psicopolítica, eu estava pensando muito, desde a entrevista com a professora Ana, sobre a teoria do sociólogo que escreveu “Sociedade do Cansaço”, Byung-Chul Han, porque ela mencionou como a questão da performance hoje é uma questão muito interessante vinculada à organização do trabalho bancário, que faz com que os trabalhadores não percebam o seu próprio adoecimento. A sociedade em si é muito adoecida e eles são imersos naquele processo de banalização da injustiça social. Eles não se percebem adoecidos, eles, na verdade, se tornam porta-vozes do discurso de dominação. Inclusive, e isso foi uma coisa muito interessante que a professora Ana citou, porta-vozes, no sentido como você também citou, de passarem a propagar um discurso que resulta em assédio moral horizontal. Então, os mesmos trabalhadores que sofrem no trabalho, que adoecem no trabalho – frequentemente no trabalho bancário –, são os mesmos que não percebem o seu adoecimento, não procuram de fato um tratamento e perpetram as violências entre si, e o sistema se fortalece cada vez mais e as disfuncionalidades se tornam cada vez mais latentes porque é cada vez mais enraizado, é cada vez mais normal. Normal talvez seja o termo. E aí me lembro de uma outra coisa que a professora Ana citou e que é um dos objetos de estudo dela agora, que é a patologia da normopatía, que vem justamente dessa normalização do mal, de não o perceber nem em si, nem no meio, e de propagar para o outro. Então, primeiramente, essa posição psicopolítica, tendo em vista a teoria do sociólogo coreano, me chama a atenção. E também a perspectiva social, psicossociológica, da violência como gestão social de Vincent de Gaulejac, porque o assédio, ou melhor, a violência, não vou nem dizer assédio, não é mais interpessoal, como você também citou, mas é uma questão organizacional. Eu quis explorar essa violência organizacional no meu trabalho, mas, estudando, vi que Dejours faz muitas críticas à psicossociologia, então eu não quis explorar os

elos das duas escolas de pensamento com medo de entrar em divergências que eu, como jurista, não poderia superar.

P2: Eu acho que você fez bem, porque tem gente na psicologia que não tem essa delicadeza de perceber que vai entrar numa armadilha. Eu prefiro não misturar também, porque depois dá muito trabalho para inverter as peças.

E: Acredito. Eu não me aventurei, por mais que me chame atenção. Então, são duas linhas da psicologia que envolvem a política e a sociologia, temas que são necessários para o debate, para que realmente haja mudanças no mundo da realidade. Porque é necessária a interdisciplinaridade para que a gente entenda esses fenômenos, não é suficiente olhar de forma segregada. Como você também mencionou, a psicologia vai estar, nesse tema, em constante conversa com o direito, e o direito muito mais necessitado da psicologia. Então, são duas vertentes, duas teorias, duas correntes que me chamam muita atenção, e que eu percebo que você tangencia quando fala tanto da questão de violência organizacional, embora sem mencionar o autor que eu selecionei, e, na psicopolítica, essa teoria da sociedade do cansaço, da performance, que é uma sociologia de fato muito atual, especialmente numa sociedade tão midiática, que precisa mostrar, que precisa expor, que precisa de resultados rápidos, diagnósticos rápidos, decisões judiciais rápidas, e não se preocupa de fato com a raiz do problema. Então, eu gostaria de te ouvir, professora, saber sobre as suas percepções com relação aos dois assuntos, a psicopolítica, que você parece se interessar muito, e sobre essa violência organizacional, que gera muitas vezes violência horizontal no ambiente bancário.

P2: Eu tangencio esses temas porque, querendo ou não, são trabalhos interessantes, mas eles têm uma limitação muito grande com relação à aplicação ao contexto brasileiro. E aí você vai ver que tem, claro, tangência em alguns momentos. E aí o que eu venho desenvolvendo enquanto abordagem, que a gente chama de Psicopatologia Crítica do Trabalho, que é esse adoecimento também como uma forma de crítica, crítico no sentido de ser um momento crítico na vida da pessoa que passa por essa crise, mas crítico também no sentido do que é, de uma crítica a esse contexto, porque o que a gente vai ver é as pessoas adoecendo individualmente e se isolando. E aí a gente, em razão desse espaço que a gente tem, ouve às vezes de pessoas que não estão tão familiarizadas com o nosso processo de trabalho que "ficar ouvindo gente que está doente é muito assistencialista", e tal. Pode ser, depende de como você faz isso. A gente sempre trabalha com uma ideia de clínica-pesquisa, é esse o método que a gente desenvolve,

esse espaço, ele tem que ser um espaço, não adianta a gente chegar ouvindo a pessoa e é isso, sem olhar para o que atravessa essas pessoas que estão separadas. Inicialmente a gente trabalhava com grupos. Eu trabalhei com grupos no SIMPRO há muitos anos, Sindicato dos Professores. E aí quando a gente foi tentar implantar isso no Sindicato dos Bancários não teve adesão, porque a competição é tão forte que as pessoas não queriam falar juntas, ainda que elas fossem de bancos diferentes, elas não queriam, de jeito nenhum. A gente tentou três vezes no ano. Três vezes a gente tentou, abriu o grupo, vinham mais cinco, seis pessoas e depois elas sumiam e não vinham mais. E aí a gente ficou, "bom, as pessoas não querem falar junto, né?". Por que? Porque elas estão com medo umas das outras. Eu entendo, não vou julgar, mas o que a gente pode fazer? Elas vinham buscar com a gente para falar, mas não queriam falar em grupo. Então eu falei "bom, a gente não vai se recusar a escutar as pessoas que estão querendo falar, porque elas não querem falar no formato que eu fui treinada para escutar. A gente vai ter que ouvir elas individualmente". E aí foi aí que em 2014, 2015 a gente começou a escutar elas individualmente e tentar encontrar o que atravessa as demandas, porque a gente recebe pessoas de muitos bancos diferentes. A gente tem gente de bancos muito pequenos, de cooperativa. Cooperativas vem menos, olha que interessante. Pouquíssimas pessoas ao longo do tempo a gente vê de cooperativa, porque é um outro modelo de trabalho, e um outro modelo também de bancário. O sindicato é dos bancários, mas é também do setor financeiro. E aí a gente foi começando a escutar individualmente, porque era como as pessoas se sentiam bem para falar, o que já é muito sintomático, bastante sintomático que elas queiram sozinhas. E aí quando as atendemos, e elas vêm falar em termos de adoecimento, o que a gente vai ter, que é muito característico? As pessoas veem as coisas ao redor como normais por necessidade de sobrevivência, porque não está fácil arranjar emprego no Brasil, não está sobrando emprego. O número de desempregados no Brasil é muito grande, o número de pessoas trabalhando na informalidade é muito grande. Eu não vou ter dados de cabeça agora, mas cerca de metade da população economicamente ativa não tem uma carteira assinada. "Ah, a gente está desenvolvendo empreendedorismo". É precariedade. A pessoa empreendedora é empreendedora por necessidade. Então é preciso notar a forma como os discursos são veiculados. E aí a pessoa está ali, num lugar que ela tem uma carteira assinada, que ela tem um FGTS... Essas coisas são direitos trabalhistas, são direitos dela, mas são vistos como grandes dádivas, porque assim, "isso aqui é uma raridade, isso aqui é uma bênção, isso é uma coisa maravilhosa, não posso deixar isso embora. Então eu vou fazer uma vista grossa". Claro, não conscientemente, mas a pessoa faz essa vista grossa. Então assim, "ah, por que ela não sai desse emprego?", não é fácil assim, não é simples assim, porque ela realmente vai abrir mão de muitas

coisas, não só financeiramente, mas subjetivamente também, porque às vezes aquele ali era o plano dela de trazer prosperidade para a família dela, é o momento em que ela foi a mais próspera da família dela, isso acontece muito. "Ah, eu quando era pequena, eu não podia comer iogurte, eu comia uma vez no mês e olhe lá, e agora eu posso comprar iogurte quando eu quiser, porque eu trabalho aqui no banco e tal". Então assim, essas questões que a gente vai vendo, são questões que, se a gente não olha como que elas se estendem, se eu atendesse, por exemplo, no meu consultório, várias pessoas de várias categorias, isso seria uma coisa que eu não conseguiria entender, mas trabalhando só com bancários, é isso que a gente vai derivando da clínica-pesquisa, a gente vai compreendendo também essas minúcias, como a mudança no padrão de sintomatologia. Quando eu comecei a atender tinha ainda paciente acometido de LER/DORT, muito, em 2013. E aí, de 2015 para cá, a tendência foi indo para adoecimento mental. Não que as pessoas com LER/DORT não tivessem também transtorno mental, porque a comorbidade é comum, mas elas podiam escolher o atestado que elas iam dar para a perícia. "É o M ou o F? M, claro, porque o M dá para provar mais fácil, vou botar F para quê?". Estava errada a pessoa? Não, está certíssima, é uma questão de estratégia. E aí em 2015, quando a gente estava já com um ano mais ou menos, eu olhei os dados ao longo dos anos e também no INSS, e vi que o transtorno mental estava subindo de posição. Falei "daqui a uns anos, se nada mudar – e não vai, provavelmente vai piorar –, o transtorno mental vai ser a maior causa de afastamento entre os bancários, porque não tem condição". E aí, de fato, foi o que aconteceu. E também no nosso serviço, ano passado, acho que todas as pessoas que buscaram serviço, que tinham algum diagnóstico, buscaram porque elas tinham um diagnóstico de transtorno mental. Transtornos ansiosos, transtornos depressivos, transtornos psicóticos, uma série de transtornos diferentes. Mas agora raramente eu vejo um LER/DORT. É bem raro, quando você vê isso você fica "nossa, que anos 80, que coisa antiga", porque não é mais comum a gente ver. Nem todo mundo que está no trabalho com essas condições adoece. E aí, quando a gente tem a oportunidade de entender o que leva a pessoa para esse extremo do adoecimento, o que a gente vê? Sobrecarga no trabalho, conflitos com chefia e ruptura no trabalho, que é ser demitido ou descomissionado, no caso de banco público... E aí são três categorias diferentes, mas todas elas têm a ver com o quê? Um problema de gestão. Por quê? Quem que divide a carga de trabalho? Não é a pessoa que fala "vou pegar esse tanto de tarefa". Quem que contrata o tanto de pessoas que acha suficiente para aquele tanto de tarefa. Então essa é uma questão. A outra aqui, bom, é mais clara, que é o conflito em si, a violência mais claramente, que ocorre quando o chefe insulta, o chefe exclui, o chefe diminui. Então, essa é mais clara, o clássico. E a ruptura, que geralmente é o "eu fui demitido. Estava tudo bem, e aí, do nada, chegou para mim essa

demissão”, às vezes já com uma história de violência, nesse sentido, na relação com esse gestor mais próximo. Às vezes a o bancário fala "ah, é porque tal superior não gostava de mim". Depois que ela vai percebendo, não é isso. “Eu vi outros colegas sendo demitidos". Então, os colegas vão sendo demitidos, mas ela acha que nunca vai chegar nela. “Porque eu sou diferente, porque eu sou isso, porque eu sou aquilo. Não vai acontecer comigo”. E aí, uma coisa que a gente tem, a partir dessa inserção no trabalho bancário, é: Dejours fala da ideologia da vergonha na procura do trabalho, no contexto francês, e aí eu fiquei pensando também que algumas pessoas não querem sair do trabalho porque elas têm vergonha, e também porque elas não querem romper, abrir mão de uma identidade que elas têm de saudável. "Eu consigo, eu dou conta, eu faço, eu aconteço. Eu sou a supermulher, dou conta de tudo. Eu sou o super-homem, dou conta de tudo". E aí, no aspecto brasileiro – não sei se latino-americano, tenho discutido isso com alguns colegas aqui, mas brasileira, de fato, que é –, há uma ideologia da gratidão. E assim, eu vinha discutindo isso antigamente como patologia da gratidão, mas pensando mais um pouco, falei, “bom, acho que não é uma patologia necessariamente, mas uma ideologia, no sentido de as pessoas falarem "não, mas eu não vou reclamar desse trabalho porque eu tenho que ser muito grata por ter esse trabalho. E eu não posso reclamar desse chefe, porque embora ele me maltrate, eu também cresço. Eu não posso reclamar"”. Então, tudo isso se torna um aparato para não reclamar, para não falar, para não questionar nada. Não sei nem se a pessoa acha normal, mas ela não pode criticar aquilo que não está normal. Porque assim, não está normal, “mas eu tenho que ser grato”. Por quê? Porque sim. Mas quando você vai explorando, é porque ela tem medo, né? De ser excluída desse sistema, dessa sociedade, de não caber mais. Então é nesse sentido que você vai ver que o que eu falo vai tangenciando isso. E aí, nesse capítulo que eu escrevi, que é um livro que a gente organizou, eu, a professora Ana e o professor Emílio¹⁷¹, que se chama *Psicopolítica e Psicopatologia do Trabalho*, eu exploro, a partir de algumas referências latino-americanas e africanas, essa questão específica do trabalho no Brasil e como a gente pode começar a pensar, teoricamente, de outras formas, a partir do nosso contexto, porque por exemplo, a *Sociedade do Cansaço*, em inglês, se chama *Burnout Society*, é o nome do livro, e ele vai falar da concepção de saúde e doença, que antes a doença era concebida como o que falta, mas agora é como o excesso, o excesso de produção. Tem muitos problemas de argumento no argumento dele, falando de uma perspectiva bem crítica. É interessante porque é cativante o que ele escreve, conversa com as pessoas, mas tem muita inconsistência teórica nesse sentido. Ele traz algumas coisas que eu falo "não, mas não é bem

¹⁷¹ Emílio Peres Facas, professor e pesquisador

assim". Ele põe um Foucault ali, um Foucault aqui, com um negócio que não faz um diálogo. Então, tem coisas interessantes, mas também tem muitas coisas que são muito genéricas. E no Brasil acho que a gente tem uma carência nesse sentido, de pensar teoricamente sobre o trabalho, voltar para algumas tradições que são latino-americanas. Não estou dizendo que devemos seguir elas à letra, mas é útil para a gente interagir com o que tem nesse espaço geográfico em que a gente está, porque é um outro espaço de trabalho, porque a exploração é tão naturalizada que as pessoas ficam "ah, mas é isso, se eu não fizer, tem outro que vai fazer no meu lugar". Então, tem que ficar bem caladinho, e não só caladinho, agradecido, agradecido. Ainda tem que ainda a mão do patrão, do banco, dizendo "maravilhoso, eu amo, lindo, tudo de bom", enquanto o trabalhador está assim "se eu falar alguma coisa aqui não vai ficar muito bom, né?". Então esses são aspectos culturais que acho que são muito importantes para a gente trazer para a discussão do trabalho e do adoecimento, porque os sintomas têm uma inserção cultural no como as pessoas adoecem. Para o brasileiro, ficar deprimido é uma coisa muito, muito forte, né? "Como assim? Triste? Que coisa louca, né?". É muito claro quando a pessoa fica deprimida no Brasil. Então, esses são limiares que são culturais também. Ansiedade, por exemplo, eu acho que muita gente é bem ansiosa e poderiam ser diagnosticadas, mas dizem "eu tô bem, normal". É o ritmo da nossa vida, né? Passar muito tempo no trânsito, muito estresse... Mas são coisas culturais. O limiar é bom ou é ruim? Não sei, fica aí a questão. Onde paramos, na pergunta?

E: O que a gente não adentrou é a questão da violência como instrumento de gestão. Não sei se você vai optar por essa nomenclatura para falar da Psicossociologia, justamente por conta dessas incongruências, dessas críticas que Dejours faz. Mas eu gostaria de te ouvir sobre essa violência institucionalizada no ambiente bancário. É isso. Se eu pudesse resumir o que eu quero desse aspecto, seria isso.

P2: Então vamos lá, Giovanna. A primeira coisa é: eu não vou entrar em teorias específicas porque, de fato, a gente foi se distanciando muito dessas discussões teóricas dos autores franceses ao longo desses últimos dez anos. Então desde que eu comecei o mestrado com a professora Ana, a gente tem feito um esforço para, de fato, a partir dessa nossa entrada no campo empírico, poder pensar teorias. Primeiro, a gente tentou negociar as teorias, depois a gente falou "não vai dar, a gente vai ter que criar mesmo", e a professora Ana começou a desenvolver a Psicopatologia Clínica do Trabalho, que tem os dois livros dela nessa área, e eu

tenho esse capítulo que é a “Psicopatologia Crítica do Trabalho”. Então é aí que a gente tem dialogado. Minha preocupação e interesse é mais teórico, é bem epistemológico, a minha abordagem é a questão da psicopatologia, como que a gente entende saúde e doença, como que isso impacta nas leis, nos tratamentos, enfim, e a professora Ana, em como tratar de fato essas patologias que surgem. E aí eu abordo nesse capítulo também essa questão da violência no trabalho, porque as pessoas às vezes na França vão discutir muito chocadas assim "nossa, violência no trabalho aqui?", como se o assédio moral fosse algo novo. Já vi sim várias dissertações de mestrado, monografias, que dizem que o assédio moral surgiu nos anos 80, mas a violência no trabalho existe desde que o mundo é mundo, desde que o ser humano começou a escravidão de outro ser humano pra trabalhar pra ele. Então assim, a escravidão é uma instituição milenar, com várias formas diferentes. A gente fala da escravidão moderna, essa escravidão dos 1500 até mais ou menos agora, mas a gente tem a escravidão de muito antes, por muitas questões diferentes. Um modelo mais próximo do que a gente conhece que é o romano. Então assim, a violência como forma de gestão existe desde que a escravidão existe, na verdade. Agora, eu acho que é uma ingenuidade, talvez, das pessoas, ou uma visão seletiva, falar assim "agora a violência surgiu como modo de gestão", e não é isso, porque depende também do que a gente entende como violência. Eu estou falando de expressões mais vinculadas de violência, por exemplo, isso, de você não ver esse outro ser humano como um ser humano. Ele ser degradado é uma morte social, de certa forma. Não tô comparando a violência do trabalho atual com a violência da escravidão, isso ia ser uma coisa muito equivocada, mas o que eu trago atenção é como as formas de gestão do trabalho nas monoculturas brasileiras eram muito estruturadas. Não era assim “aleatoriamente a gente pega as pessoas, trafica elas e agora elas vão ficar escravizadas aqui trabalhando pra gente. Fica aí, vai no campo e cultiva”. Existe uma série de formas de gestão, de estratégias de gestão muito articuladas pra poder gerir esse trabalho. Tem um livro muito interessante de um historiador brasileiro que se chama Rafael de Bivar Marquesi, livro “Feitores do Corpo, Missionários da Mente”, no qual ele vai falar sobre a forma de gestão do trabalho nessas plantações no Brasil e no Caribe, incluindo tanto a colonização espanhola quanto a colonização francesa. E um aspecto interessante desses três tipos de colonização é que a gente vai ter uma inserção no Brasil muito clara da Igreja Católica na colonização, o que traz um aspecto muito moral na gestão do trabalho como uma forma de exercer essa violência. Então, basicamente, a gente vê que a questão da atenção à saúde do trabalhador já existia também na escravidão, pois tinham enfermarias pra essas pessoas irem pra lá. Não porque eles achavam que as pessoas mereciam cuidado, mas porque elas tinham que ser controladas, porque vai que foge. "Será que ela tá fingindo que ela

tá doente?", "será que ele tá fingindo pra não trabalhar?". São todas as frases que a gente ouve ainda hoje. Então assim, a gente vê que são algumas extensões interessantes, algumas permanências que vão se transformando, mas ficando. Mas vamos imaginar um médico do trabalho, como é que esse profissional pode agir dentro de uma empresa de forma autônoma, de acordo com a profissão dele, se ele é empregado da própria instituição? Então a gente vai ter uma série de complicações que têm a ver com isso. Essa violência, nesse sentido, é uma violência no âmbito geral, se a gente for pensar no Brasil. É uma violência muito propagada, as pessoas estão acostumadas a ver violência o tempo todo. Assalto, morte, acidente de carro... A pessoa tá ali amortecida vendo isso o tempo todo. E no trabalho as pessoas, às vezes, são grossas umas com as outras, absolutamente grossas, demandam coisas de forma grosseira, ou às vezes a coisa em si que é pedida é tão absurda. A forma como as pessoas demandam isso ou os comentários que as pessoas fazem no sentido de diminuir o outro, de certa forma aniquilar essa pessoa subjetivamente, são violências. "Seu trabalho não vale nada, esse trabalho é um lixo", "ah, esse trabalho que você faz, um computador podia fazer". É complexo a pessoa ouvir isso. Eu atendi um caso assim, a pessoa estava perto de se aposentar e o chefe ficava falando isso. Isso é estar falando que você é inútil, você não é necessário naquele espaço. Então a gente vai vendo que existem essas microviolências, e vê também as violências que se expandem. Como essas pessoas são avaliadas no trabalho? Quais são as condições que essas pessoas recebem pra realizar o seu trabalho? São compatíveis os recursos que elas têm com as demandas que elas têm de cumprir? E a gente vai ver que muitas vezes não é. As pessoas não têm acesso ao que elas necessitam pra realizar o trabalho, ou seja, tem uma lacuna. Essa lacuna vai ser preenchida como? Com o trabalho das pessoas. "A gente vai ter que dar um jeito de fazer, porque se não fizer...". Ela tá no micro, ela não vai ter essa visão ampla. Então, esses programas de avaliação de desempenho e de competências, qualidade total no trabalho... nem o computador oferece qualidade total, imagina uma pessoa. Ainda mais trabalhando em grupo. Então, a gente vai vendo como que vão se formando assim, pequenas gincanas dentro do trabalho, onde pro trabalhador o que vai ser importante é o que ele produz e não necessariamente o processo do que ele faz, não importa como você fez, e aí sim eu vou pegar emprestado um termo que é dessa teoria da psicossociologia, que é o gerencialismo, o que importa é o resultado e não o processo. Então, assim, "não importa o que você fez pra conseguir esse resultado, não importa o que você gerente fez, o importante é que bateu a meta". Aí quando você vai ver como é que se bateu a meta, foi colocando as pessoas pra brigarem umas com as outras, incentivando o ambiente bélico dentro do trabalho; as pessoas estão em guerra umas com as outras. "Ah, quem ganhar isso aqui vai ganhar tal coisa", sistemas de compensação. "Não, quem se destacar vai ganhar

uma viagem." Parece uma coisa muito positiva, mas se torna algo que é uma individualização desse ganho num ambiente onde você precisa das outras pessoas pra trabalhar. Você, enquanto gestor, a longo prazo, como é que vai ter uma equipe consistente se eles estão competindo entre si o tempo todo? E aí você, gestor, vai ficar desconfiado. "Alguém nessa equipe, se se destacar muito, vai pegar meu lugar. E, logo, eu tenho que eliminar essa pessoa". Ou seja, a lógica é eliminar tudo. Tudo que for, de certa forma, uma ameaça. Então, assim, a gente gera uma hipervigilância nesse local de trabalho, que é o gestor ficar pensando "quem que vai dar uma facada nas minhas costas?", porque se todo mundo ali é competitivo entre si, e você incentiva isso, claro que você vai ficar mais exposto. As pessoas são capazes de qualquer coisa pelo dinheiro. Pelo dinheiro, pelo emprego, enfim. E é um ambiente muito competitivo. Acho que competitivo é, assim, uma palavra um pouco neutra, né? Mas é um ambiente de uma competição que é bélica. A pessoa tá assim "eu tenho que eliminar o outro. Por que? Se eu não me destacar, o próximo a ser demitido sou eu. Não posso arriscar isso, porque quem tá na ponta é demitido". Então, assim, tem uma série de modelos de avaliação e promoção no trabalho que vão por essa lógica. Então são formas de violência nesse sentido, microviolências, que eu acho que são mais reconhecidas, como você falou também anteriormente, que você viu nas decisões. Mas essas outras que são amplas, você não vai ter como, por exemplo, num caso individual, trazer evidências pra isso. Isso teria que ser algo que o Sindicato teria que articular, observar sistematicamente, pra mostrar que, de fato, banco por banco se configura do mesmo jeito, porque cada um deles tem o seu próprio modo de fazer isso, pra, de fato, criar um caso consistente, né? E aí, sim, isso demandaria um trabalho extenso de pesquisa, quantitativo e qualitativo. E aí, quando a gente fala de pesquisa, demanda tempo, não é pra ontem, as pessoas já ficam meio desestimuladas. Não, é barato, precisa de muita gente entrevistando, coletando, gente qualificada. Então, assim, a gente tá num contexto que é de normalização da violência. "Ah, mas meu pai me batia quando eu era criança e eu tô aqui, ótimo, maravilhoso", "ah, mas eu não durmo, não como, mas é ótimo", "*no pain, no gain*", "tem que sair da zona de conforto". "Ah, falou isso, mas é brincadeira. É besteira", e também depois, "ah não, se for algo mais sério eu vou lá denunciar", mas não tem essa conversa entre as pessoas, pra que de fato a gente consiga observar, a gente observa porque a gente atende pessoas diferentes que são submetidas a esses modos, que às vezes não é nem pessoalizado, é a forma de gestão daquele banco, e essa forma vai se basear nessa violência. Às vezes a micro é a expressão dela, a ponta do iceberg. Aqui vale tudo pelo resultado. Qualquer coisa. E pra você questionar isso é difícil porque a gente tá numa sociedade que acha que é isso, "eu vou fazer qualquer coisa pra vencer na vida", porque se você não faz de tudo por esse objetivo, você, e aí é uma questão moral, é visto como

alguém que não se esforçou o suficiente. Você não tem vontade de vencer. Você não tem força de vontade. “Ah, você tá assim porque você não tem força de vontade. Adoeceu porque não tem força de vontade”. Então, existe uma dimensão moral também, né, e é uma violência moral em sentido amplo, da sociedade que diz "você tá doente e afastado do trabalho porque você é fraco". Nem eu que estudo isso há muitos anos sei exatamente por que que a pessoa tá daquele jeito, mas, pelo menos, da minha experiência, adoecer no trabalho bancário é comum. É comum no sentido de que tem muitas pessoas adoecendo. Mas não é fácil no sentido de você decidir por reconhecer que você tá adoecido e buscar um tratamento ou alguma coisa do tipo. Essa parte não é fácil, assim como falar de fato o que tá acontecendo. Isso é muito difícil, é muito desafiador. As pessoas que fazem isso sempre têm muita coragem pra conseguir falar, porque é um contexto violento, as pessoas têm medo. Então, o que a gente consegue ver é como que a gente consegue, de certa forma, mapear essa violência: pelo sentimento de medo das pessoas. Elas têm medo de ser punidas, elas têm medo de ser cortadas, elas têm medo de um monte de coisa. "Não posso falar isso aqui". Elas vivem com medo. “Então do que você tem medo? Tem medo de quê?”, ‘e quando a gente vai explorando esse medo, vai abrindo, a gente vai chegando na raiz que é esse trabalho que a pessoa faz. "Você quer ou não quer? Tem quem queira", "isso aí, tem um monte de gente aí, ó. Uma fila de gente". Pior que no Brasil tem mesmo, uma fila de gente querendo um emprego. Fila imaginária, né, esse convívio que entre quem tá numa ocupação e quem não tá. Essa força tem um poder muito grande, essa do imaginário, que o empregador pode usar, às vezes não conscientemente, mas é algo que é uma ameaça, é uma intimidação. Então assim, são intimidações que são vistas como comuns. Mas embora a pessoa não processe aquilo como intimidação, não interprete como intimidação, o corpo dela sente aquilo, porque ela sente o medo, ela fica ansiosa, não consegue dormir, fica o tempo todo acelerada. Então é como esse medo vai se expressando, o que ela não vai interpretando como essa violência. E também, quando vê que é violência, pensa "bom, mas o banco é tão grande, eu sou tão pequena". E de fato, isso é verdade, porque um trabalhador só não vai conseguir, dentro do aparato legal, médico, combater essa violência. Isso tem que ser uma articulação do movimento trabalhador. E isso é o que é complexo, porque o trabalhador fica, "eu não vou lá no sindicato, porque eles não vão fazer nada. Ou se fizerem, também não sei, vai demorar". Então, já tem essa descrença, e o movimento às vezes está apartado da base, que é assim, "ah, mas a base está muito burguesa, quer carro novo, quer carro do ano, quer morar em apartamento". E aí fica às vezes essa fragmentação da categoria. Tem que voltar às bases, porque a coisa não está fácil, a coisa está complicada. Mas, basicamente, com relação a essa violência, é isso que eu tenho pra adicionar. Não sei se foi claro.

E: Foi sim, professora, em tudo, desde o primeiro momento. Muito clara, muito abrangente, muito crítica. E que interessante é escutar isso. E que interessante, inclusive, para o direito, é ouvir você tangenciar uma questão probatória do processo, que é, talvez, a questão mais complicada pra gente. Inclusive, em aulas, a gente sempre acaba numa conclusão de que “a prova é problema do processo”, porque é algo muito individualizado. E quando se trata de provar violências, questões que passam despercebidas pelo trabalhador, que é hipossuficiente na relação de trabalho, questões que são tão amplas, aceitas pela sociedade – a normopatia é da sociedade, não é só dos trabalhadores –, é extremamente complexo de se fazer prova. Então, como o trabalhador faz prova disso? É muito interessante ver como, pelo seu trabalho, pela clínica, pela academia, você percebe essas questões mesmo probatórias. Muito interessante, professora. E última coisa então: na sua primeira fala, você tinha diferenciado modo de gestão de estilo de gestão. E você disse que o modo de gestão é algo mais amplo do que o estilo de gestão, e que o modo de gestão é algo que está em desconformidade com o que deveria ser o trabalho e o conteúdo do trabalho, com o significado que o trabalho tem pra vida das pessoas. O que é essa diferenciação?

P2: Essa distinção eu fiz aqui agora. Vou fazer a separação. O que eu falo que é estilo é o jeito da pessoa gerir, no sentido individual. Estilos individuais, separados. Gestores em lugares muito diferentes do banco, ainda que em seus estilos diferentes, estão, de certa forma, nesse grande guarda-chuva do que é a gestão, que é a questão que você trouxe, organizacional. O que é aceito moralmente dentro dessa organização como válido na gestão dos trabalhadores. E aí esse é um aspecto moral, ele é amplo. E a outra é um aspecto de "eu, como gerente, como que eu vou gerir as pessoas que estão aqui comigo?". Você deve ter entrado em contato com o conceito de sofrimento ético, e é nessa questão que a gente vai ter um problema. Eu, Fernanda, dentro do meio acadêmico, sei que têm pessoas que humilham, que diminuem, elas ignoram o aluno. Enfim, é problemático. As pessoas se acham melhor que as outras, elas são muito competitivas. E é aceito isso. Os estudantes vão achar normal. "Ah, é assim, faz parte". Então as pessoas aceitam o modo de gestão, porque ninguém vai reclamar. Eu, Fernanda, perante isso – e aí sim, é uma posição ética, fundamento que é moral –, como que eu vou me posicionar? Vou me conformar a isso e vou ser como essas outras pessoas? Ou vou fazer porque é aceito? Então, é legal, eu vou “ficar de boa” e as pessoas vão me aceitar, ou eu vou escolher agir de forma distinta e vou falar, “vou fazer do meu jeito e vai funcionar”? E eu acredito que funciona, que sem humilhar os estudantes, eu consigo orientar o trabalho deles. Até hoje tem funcionado. Mas

é essa a diferenciação que eu tentei fazer com o nome, mas aí você vai ver que na teoria a gente vai usar estilo, vai usar modo e tal. Então, eu digo esse modo no sentido que é moral, que é assim, normal, “de boa a gente fazer isso aqui na empresa”. Tanto que assim, a empresa só vai se manifestar mesmo se for um caso que tenha uma repercussão fora da empresa, que não é bem visto e vai prejudicar a empresa financeiramente. Se a gente vê um caso de racismo no trabalho, e ele cai na mídia, “ah, mas não é legal. Não, a gente vai demitir essa pessoa porque não está alinhada com os nossos valores”. Aí eu fico pensando assim “foi o primeiro caso de racismo dessa empresa. Primeiro que aconteceu. Único. Não é possível isso”. Então assim, porque ele foi muito pra fora do que é aceito moralmente pela sociedade, aquilo se torna um problema. Eu acho que teve um que era uma mulher em Tocantins que abortou no trabalho. Era um negócio muito pesado. Faz uns anos já. E ela ficou no trabalho, ela não pôde sair. Ela ficou sangrando no meio do trabalho. Aí isso virou uma notícia. Então se a gente observar a onda de alegação de assédio, não, há casos de pessoas que fazem xixi nas calças no trabalho, mas o tanto de bancário que tem infecção urinária trabalhando em agência é demais. Mulher com infecção urinária, muito, porque segura muito xixi. Caixa, principalmente. Então ou não bebe água pra não fazer o xixi, ou bebe e segura. E aí você vê, “infecção urinária? Não tem nada a ver com trabalho.” Tem tudo a ver com trabalho nesse caso. Então assim, pra gente fechar e voltar lá pro que você trouxe no começo, que é a questão do nexos causal: eu não gosto do nome porque causa-efeito é complicado provar, mas é da relação entre uma coisa e outra, que vai depender muito do contexto, de uma avaliação desse contexto, de como esse trabalho é, das rotinas desse trabalho, da forma como ele é gerido. Por que a pessoa não faz xixi? Ela não faz porque ela tem uma meta pra bater. Por que ela tem uma meta pra bater? É porque o gerente dela é doido? Não, porque esse gerente também tem uma meta pra bater. Quem que determinou a meta dele? Um outro gerente, tem um outro, tem um outro, tem um outro, e no fim o dinheiro vai pro bolso do dono do Safra. Inclusive, banco cheio de casos de assédio, muito claramente. É bem complexo. Uma infecção urinária tá no NTEP? Não tá. Mas ela pode ser relacionada ao trabalho? Pode. Então, assim, isso depende muito dessa avaliação contextual. Então a gente vai percebendo que é preciso ter uma visão ampla. Aqui, sim, eu encontro um ponto importante do diálogo do Direito dentro da Psicologia, quando a gente tem uma abordagem mais de pesquisa, que é de fato se engajar nesse sentido de uma pesquisa, de uma investigação daquele contexto, pra entender o que pode ser utilizado como prova. O que é evidência? Porque no meu trabalho como pesquisadora, eu busco evidências pra responder as minhas perguntas de pesquisa. No seu, como advogada, você vai buscar evidências pra usar como prova. Então a busca pela evidência é importante nesse sentido. O que é o fato que tá ali, que de fato vai sustentar o meu

argumento? Porque você vai ter um argumento, eu também vou ter um argumento, né? Claro, pra fins distintos, mas a gente tem que sustentar o argumento em evidência. Então, no seu caso, é a prova. Então, assim, essa questão da prova e também do argumento em torno da prova – porque às vezes não basta só a prova, tem que ter o argumento – precisa de contexto. Se você perde esse contexto, que é não só estrutural – é o capitalismo? Sim, é o capitalismo, mas a gente tem que especificar as camadas, até chegar lá no indivíduo –, vai ser atravessado tanto pela questão moral, que aí, claro, está dentro da cultura, que é o que é aceitável, e o que não está dentro dessa cultura. Esse limiar e a cultura vão mudando ao longo dos anos. Então, acho que isso é uma atenção também que é importante ser feita. Eu tenho uma colega aqui do Direito, e aí eu estava falando isso com ela, como às vezes é difícil, dentro do direito, você ter uma discussão que vai pra além do aspecto doutrinário. Ficar só discutindo doutrina não traz realidade, não tem o mundo lá fora, é o direito pelo direito, uma coisa meio autofágica.