

O STRESS PROFISSIONAL E O DANO PSICOLÓGICO

Ivani Contini Bramante*

Introdução

O mundo do trabalho está passando por uma revolução. O impacto da globalização da economia e da implantação das novas tecnologias da robótica, bem como, da informática e da telecomunicação (telemática) incentivam a competitividade. A reação empresarial é a reestruturação da empresa no campo da produção, do trabalho e da gestão dos recursos humanos.

O avanço tecnológico é um dado posto, irreversível. Se no início a informática era de acesso limitado e de uso parco, hoje, torna-se cada vez mais indispensável em todos os campos da sociedade. Com o advento da economia digital surgem, de um lado, novas oportunidades e, de outro lado, as inúmeras mazelas aos trabalhadores envolvidos no mundo do capital-trabalho.

Segundo afirmativa de BANPLAIN (1998: 99-139) a mensagem atual das políticas governamentais e das estratégias empresariais é a flexibilidade, ou seja, a adaptabilidade, também chamada de *re-regulamentação*, com maior liberdade de administração para o gerenciamento dos negócios. A influência do pensamento flexibilizante recai, diretamente, na organização produtiva e de trabalho. A reestruturação produtiva originada pelas novas tecnologias tem custado milhões de postos de trabalho e o desemprego passa a ser a gangrena da sociedade.

Sem falar das desigualdades e da discriminação, diante da burocracia informática, que cria a *exclusão digital* daqueles que não têm acesso às tecnologias e, assim, ensancha um novo tipo de analfabetismo, ou seja, o *analfabetismo informático*. VISMARA, (1999: 230-231) enfatiza que *“O contato com o teclado pode ser ainda mais discriminador. Por outro lado, até mesmo quem aceita o instrumento encontra sérias dificuldades para vencer a prova. A mente humana tem a memória; a linguagem aceita todos os tipos de erro, o computador não! Um dado mal arquivado não será jamais encontrado; um procedimento não observado bloqueia todos o trabalho. Nascerá por isso uma nova burocracia da informação, com procedimento minuciosos e obsessivos. Poderá surgir uma nova forma de analfabetismo, que atravessará a sociedade verticalmente e incluirá a todos os que não conseguirem se adaptar a estas tecnologias”*. Bem observa VISMARA que todas as atividades do homem têm na relação com a tecnologia da informação a própria condição de mudança. Todavia, não é fácil se adaptar.

* Membro do Ministério Público do Trabalho. Prof. da Cadeira de Direito do Trabalho, Previdenciário e Acidentário da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo.

Deste modo, grassam a insegurança e a instabilidade no mundo do trabalho, ante a exigência de maior responsabilidade e novas habilidades, bem como, os problemas de saúde do trabalhador, tais como as doenças por posições forçadas e gestos repetitivos e o *stress* da era digital. De outro enfoque, objetivando a *garantia do trabalho*, o conteúdo das contratações tendem a ser demarcado por concessões e condições de trabalho *in pejus*, reflexo da situação de desemprego, da desqualificação profissional, da erosão do poder sindical e da pressão do empregador no sentido de obter a flexibilidade na relação de trabalho, bem como, a busca da multifuncionalidade, maior produtividade e perfeição técnica.

As repercussões da reestruturação produtiva e do trabalho, decorrentes das novas tecnologias, trouxeram as exigências do trabalho polivalente e multifuncional; produção enxuta mas com alto grau de qualidade-produtividade e; uma maior responsabilidade e autonomia de decisões aos trabalhadores. Ainda, a fixação de salários passa a ser com base em metas, resultados, produtividade, o que acirra a competitividade entre os próprios colegas de trabalho. Esse novo ambiente de trabalho exige adaptabilidade do trabalhador e fomenta um maior esforço para assegurar o posto de trabalho.

PROSCURCIN (2000:44-54) trata com maestria a questão da reestruturação produtiva e seus impactos na relação trabalhista, máxime sob o enfoque: (i) do treinamento e da necessidade de requalificação profissional; (ii) dos novos problemas de saúde no ambiente de trabalho tais, como o *stress* do trabalho e as patologias ligadas ao esforço repetitivo; (iii) das novas formas de organização do trabalho e novos processos e formas de gerenciamentos, tais como: a participação direta; o elevado empenho; o trabalho em grupo; o novo conceito de posto de trabalho, em que o produto deve sair pronto para uso e aplicação; (iv) da polivalência e multifunção que exige do trabalhador a realização de todas as atividades e tarefas que integram o novo conceito de posto de trabalho, tais como a realização de trabalho em *celulas produtivas*, cuja atividade numa célula compreende várias funções. Cita o autor o exemplo de uma célula de usinagem na qual podem estar conjugados uma retífica, um torno e uma furadeira, quando não todas essas operações já estão numa só máquina, sob a gerência de um sistema programado, sendo que, neste caso, o empregado precisa conhecer, também, a informática.

Os estudiosos (PROSCURCIN, 2001; WOMACK e JONES, 1992 e 1996) anotam que os sindicatos denominam essa otimização de mão-de-obra de *gerência pelo stress*. Apontam que essa produção enxuta oferece uma tensão criativa na solução dos complexos problemas do dia-a-dia. É a exigência de criatividade, de produtividade, de perfeição técnica, precisamente, o que separava o trabalho manual do trabalho intelectual, na era da produção em massa, e que faz parte das formas de produção e trabalho da atual *sociedade da informação*. Deste modo, os graus de exigências trouxeram os problemas ligados à saúde do trabalhador, máxime o *stress* causador, inclusive, da lesão psicológica (DARAY, 2000:).

Caracterização do Dano Psicológico

HERNÁN DARAY (2000: 16), delimitando o dano psicológico, diz que “*é uma perturbação transitória ou permanente do equilíbrio espiritual preexistente, de caráter patológico, produzido por um fato ilícito que gera, em quem padece, a possibilidade de reclamar uma indenização de quem haja ocasionado ou deve responder por ela.*”

ZAVALA DE GONZÁLES (1994:264) define o dano psicológico como :
“*uma perturbação patológica da personalidade da vítima que altera o seu equilíbrio básico ou agrava algum desequilíbrio precedente.*”

No que tange ao bem jurídico, o escopo é proteger a integridade psicofísica da pessoa humana, mais precisamente, a saúde mental. A lesão da saúde psíquica ou mental é considerada um agravo moral, decorrente do chamado assédio moral, que desencadeia um processo psicológico que afeta o indivíduo nas suas atividades cotidianas e no trabalho porque causa transtornos mentais e comportamentais.

DARAY (2000: 21) anota que parte da doutrina afirma que, para a configuração dano psicológico basta que o sujeito tenha sido afetado em algumas das diversas áreas de relação humana. Vale dizer, o dano psicológico está presente uma vez verificada a impossibilidade de desfrutar os bens materiais ou espirituais, integralmente considerados; ou seja, basta uma deterioração da qualidade de vida sadia, em geral. Outra parte da doutrina assenta que o dano psicológico, suscetível de indenização, deve causar um prejuízo autônomo, específico, um déficit ou deterioração das faculdades mentais, uma afetação da capacidade de discernimento ou de compreensão dos acontecimentos e dos fatos da vida. É imprescindível que o sujeito haja experimentado algum menoscabo na sua potencialidade de produzir ingressos pecuniários, uma incapacidade parcial ou, uma incapacidade total em sua vida de relação em geral.

Diferença entre Dano Psicológico e Dano Moral

A doutrina tem se debruçado sobre o dano psicológico e suas diferenças com o dano moral, chegando à conclusão que dano psicológico é uma perturbação mental que afeta a normalidade do sujeito, repercute na sua vida individual e de relações sociais e do trabalho. A lesão psíquica e equiparável à uma lesão física (ZANONI, 1994: 165). No dano psicológico, o desequilíbrio espiritual é de *caráter patológico* (DARAY, Hernán, 2000: 19). O dano moral repercute na esfera do sentimento, mas é psicológico na esfera do pensamento, sem o caráter patológico.

O Stress Patológico e o Dano Psicológico como Doença do Trabalho

O *stress patológico* é um transtorno adaptativo que se produz frente a reiteração de situações que exigem do indivíduo uma adaptação. É uma resposta do corpo humano, diante da exigência de adaptação a uma situação nova ou de pressão, chamada de *síndrome geral de adaptação*. É fenômeno da atualidade que possui grande difusão na linguagem comum, empregada para denominar o mal-estar que causa múltiplos efeitos. No geral, é reconhecido como um estado de tensão nervosa.

O fenômeno do *stress* é inerente à vida moderna, mas, quando ocorre na relação com situações de trabalho e afeta a normalidade do estado psicológico, com caráter patológico, é considerado uma doença do trabalho ou doença profissional.

A expressão *dano psicológico* não está prevista, expressamente, em qualquer texto da legislação vigente. Entretanto, na legislação da Seguridade Social encontramos referências específicas acerca do acidente do trabalho nas vertentes do acidente-tipo e das doenças do trabalho e doenças profissionais causadas por assédio moral e *stress* profissional ou do trabalho que culminam no dano psicológico.

O Decreto n. 3048/99 considera como doenças do trabalho os *transtornos mentais e do comportamento* decorrentes de circunstâncias do relacionadas com o trabalho; as *reações ao stress grave e transtornos de adaptação* ou outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com as condições de trabalho; outros *transtornos neuróticos especificados*, incluída a *neurose profissional* que tenha como agente etiológico os problemas relacionados com o emprego e com o desemprego, mudança de emprego, ameaça de perda de emprego; ritmo de trabalho penoso, desacordo com patrão e colegas de trabalho, condições difíceis de trabalho, outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho; *transtornos e distúrbios do ciclo vigília-sono* devido a fatores relacionados com o emprego e com as condições de trabalho, tais como o desemprego, a má adaptação à organização do horário de trabalho em turnos ou noturnos; a *Sensação de Estar Acabado, Síndrome de Burn-Out, Síndrome do Esgotamento Profissional* devido ao ritmo de trabalho penoso e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho.

A doutrina (DARAY, 2000: 22-23) registra que o *stress* pode chegar a um estado grave de depressão, queda da resistência do sistema imunológico e outros distúrbios e afecções psicossomáticas, tais como, úlceras gástricas, moléstias cardiovasculares, decorrente do agravamento de uma predisposição hereditária ou gerada pelo modo de vida e de trabalho. A psiquiatria tem se ocupado das neuroses resultantes de fatos traumáticos e aponta quadros patológicos vinculados ao dano psicológico, tais como *psiconeuroses emocional aguda*, de terror, síndrome do pânico, estados neurasténicos, psicasténicos, obsessivos, histéricos, etc.

A Reparação do Dano Psicológico

A reparação do dano psicológico encontra respaldo no princípio, de vasto espectro, no sentido de que *todo aquele que causar dano a outrem fica obrigado a reparar*. Destarte, o objeto da obrigação tem sempre conteúdo patrimonial, ainda que o interesse do credor seja extrapatrimonial.

Para configuração do *stress patológico* passível do dano psicológico reparável, no âmbito das relações de trabalho, é imprescindível a existência da relação de causa e efeito ligado com o trabalho. De um lado, a insatisfação causadora dos transtornos psicossomáticos ou enfermidades psicológicas e, de outro lado, a ligação com o ambiente trabalho, a profissão ou o tipo ou modo de trabalho.

No que tange aos parâmetros de fixação da indenização evolui de acordo com a gravidade e extensão do dano psicológico e a sua transitoriedade ou permanência.

A prova do dano psicológico

No que se refere à prova do dano, há distinção entre o dano moral e o psicológico. No dano moral não se exige a prova da dor, do sofrimento, do padecimento, do desequilíbrio espiritual, do abalo dos sentimentos. A quantificação do dano moral não exige prova alguma, pois presume-se a ilicitude. Portanto, trata-se de uma prova *in re ipsa*, decorrente do fato mesmo, basta a prova das circunstâncias, que por sua natureza, ocasionam o abalo ou a dor moral no ser humano, bem como, a prova das demais circunstâncias que rodearam os fatos e que permitam inferir a sua existência e a sua extensão.

No que pertine a prova do dano psicológico, sendo um estado patológico, que causa uma lesão à saúde mental, há necessidade da prova, podendo ser invocado todos os meios em direito admitidos. A prova recai sobre a lesão à integridade psicológica ou mental; a incapacidade total ou parcial para as relações da vida e do trabalho, ou perda de potencialidades e de faculdades, bem assim, o nexo de causalidade.

Portanto, como anota DARAY (2000: 155-180), na investigação do dano psicológico é necessário o *psicodiagnóstico*, o enfoque psiquiátrico ou da psicanálise, ou seja, uma prova com aporte pericial a respeito da etiologia, o impacto do fato traumático-psíquico, os transtornos mentais, os traumatismos e demais estados patológicos.

Cumulação do dano psicológico com outros danos

No tocante a acumulação de reparação de danos, a reparação do dano psicológico pode vir acompanhada da reparação de outros danos, independente da natureza, patrimonial ou extrapatrimonial, tais como: o dano moral; os gastos com terapia, análise, psiquiatria; médicos, remédios; os lucros cessantes; a perda de chances; o valor da vida, em caso de morte, aferido pelos estimados meios de subsistência que a vítima obterá; a incapacidade total superveniente; a lesão estética, etc.

Estabilidade do empregado acometido de stress patológico

O artigo 118, da Lei 8113/91 confere ao trabalhador vítima de acidente do trabalho, doença do trabalho ou doença profissional a estabilidade de emprego, de doze meses, após a alta médica, ou seja, após a cessação do auxílio doença-acidentário, independente da percepção do auxílio-acidente. Conforme artigo 86, da Lei 8213/91, o auxílio-acidente trata-se de benefício previdenciário concedido, como indenização, ao segurado que, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. O valor é equivalente a 50% do salário de benefício e será pago até a véspera do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito.

Os Sindicatos soem prever, em negociação coletiva, cláusulas de estabilidade, até a aposentadoria, do trabalhador vítima de acidente do trabalho ou portador de doença do trabalho ou doença profissional. Portanto, o empregado que sofre acidente de trabalho, em

sentido lato, incluído no conceito a doença do trabalho e a doença profissional, só poderá ter o seu contrato de trabalho rescindido quando houver falta grave; mútuo acordo; ou quanto tiver adquirido o direito ao benefício da aposentadoria.

Entretanto, após a reforma da legislação previdenciária, com a inclusão do *stress profissional causador do dano psicológico* no rol das doenças do trabalho e doenças profissionais e, tendo em vista o propósito flexibilizador das relações de trabalho, muitas empresa passaram a ajuizar Dissídio Coletivo Econômico com proposta patronal de revisão da cláusula de estabilidade, tendo em vista que as partes registram as suas divergências acerca da referida cláusula de garantia de emprego.

Assim, a tendência dos acordos coletivos e das convenções coletivas, quanto ao acidente de trabalho típico, é fixar a garantia de emprego até a aquisição do direito à aposentadoria nos seus prazos mínimos. Quanto à estabilidade convencional por doença do trabalho e doença profissional a tendência patronal é suprimir ou reduzir a estabilidade convencional, após a alta médica, incluída no referido período a estabilidade legal de 12 meses.

Conclusão

Enfim, o propósito das breves linhas acima é o de registrar que surge no cenário jurídico a problemática do assédio moral, da pressão de chefia, dos problemas de relacionamento no ambiente de trabalho, dentre outras causas desencadeadoras da lesão psicológica, e que vem sendo consideradas pela legislação previdenciária. Ainda, a questão da *indenização do dano psicológico*, que não se confunde com a indenização do dano moral, matéria nova que vem ocupando lugar, cada vez mais importante, no campo do chamado *direito de reparação de danos*.

Bibliografia:

- BANPLAIN, Roger. *O futuro do acordo coletivo. Anais do Seminário Internacional-Relações de Trabalho. Aspectos Jurídicos Sociais e Econômicos, de 1997*. Brasília: Mtb-Sex, 1998.
- DARAY, Hermán. *Daño psicológico*. Buenos Aires: Editorial Astrea, 2000.
- PROSCURCIN, Pedro. *O trabalho na reestruturação produtiva . Análise jurídica dos impactos no posto de trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.
- VISMARA, Giovanni. *Inose e Pierce: Tecnologias informáticas e culturas*. in, DE MASI, Domênico (organizador) *a Sociedade pós-industrial*, Tradução Anna Maria Capovilla e outros. São Paulo: Senac, 1999, pp. 230-231.
- WOMACK, James P.; JONES T. Daniel. *A mentalidade enxuta nas empresas*. Rio de Janeiro: Campus, 1996.
- WOMACK, James; JONES, T. Daniel; ROOS, Daniel. *A máquina que mudou o mundo*. Rio de Janeiro: Campus, 1992 .
- ZANONI, Eduardo. *El daño en la responsabilidad civil*. Buenos Aires: Hammurabi, 1994.
- ZAVALA DE GONZÁLES. *Resarcimiento de daños*. Buenos Aires: Hammurabi, 1994.