

SAÚDE MENTAL PARA E PELO TRABALHO

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca*

Contextualização do tema

A medicina do trabalho somente se apercebeu da importância do ambiente relacional do trabalho e dos efeitos que propicia na saúde mental dos trabalhadores a partir do último terço do século XX.

Durante o século XIX até a Primeira Guerra Mundial, a medicina laboral voltou-se à proteção da própria vida dos trabalhadores frente às máquinas extremamente agressivas e o meio ambiente físico que a ceifavam. Os sindicatos reivindicavam regras mínimas de proteção e de defesa do valor máximo que é, de fato, a própria vida. Apenas após o início da Primeira Guerra Mundial, época em que a classe operária ocupa espaço definitivo de proteção, em razão da importância estratégica que conquistara, seja para sustentar as economias e os soldados nas frentes de batalha, seja para que o sistema capitalista fizesse frente à ameaça “socialista” emergente da revolução de outubro de 1917, passou-se a reivindicar com sucesso uma medicina do trabalho voltada para a manutenção da qualidade de vida no trabalho¹.

Dirigiu-se, a medicina do trabalho, destarte, segundo Chistophe Dejours², para o ambiente físico, químico e biológico por ele descritos como: a) ambiente físico - temperatura, pressão, barulho vibração, irradiação, altitude, etc; b) ambiente químico - produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc; c) ambiente biológico - vírus, bactérias, parasitas, fungos etc, além das condições de higiene, de segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho.

Estabelece-se, deste modo, uma relação entre o homem e as máquinas de uma forma ergonômica, preventiva de riscos à própria saúde física, corporal. O calor, o ruído, os gases, os agentes biológicos e químicos também foram identificados, quantificados e balizados para que se pudesse melhorar os aspectos agressivos do ambiente físico das indústrias.

Em 1968, porém, a luta que mobilizou a ação sindical voltou-se para medidas preventivas da higidez mental do trabalhador. A organização do trabalho foi identificada

* Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, Procurador Regional do Ministério Público do Trabalho – 09ª Região, Professor de Direito do Trabalho da Faculdades do Brasil, Especialista e Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo e Doutorando pela Universidade Federal do Paraná.

¹ DEJOURS, Christophe. *A Loucura do Trabalho - Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. 5ª ed., São Paulo: Cortez Editora – Oboré, 1992, p. 14-25

² DEJOURS, Ob. Cit., p. 25.

como agressiva à saúde mental dos trabalhadores. Por organização do trabalho, entende-se “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 questões de responsabilidade, etc.”³

Os valores tutelados, então, pela medicina laboral, transcenderam à própria saúde corporal e abarcaram cuidados com a intimidade, a personalidade, a auto-estima e a saúde psicológica do trabalhador.

Desde meados do século XX, com a criação na Europa da psicopatologia do trabalho, já se sabe que:

“A física gestual e comportamental do ‘operário-massa’ está para sua personalidade assim como o aparelho administrativo do ocupante está para as estruturas do país invadido. As relações de um e de outro são primeiramente de *dominação*, e depois de *ocultação*. Dominação da vida mental do operário pela organização do trabalho. Ocultação e coarctação de seus desejos no esconderijo secreto de uma clandestinidade imposta.”⁴

Esta afirmação de Christophe Dejours revela uma preocupação científica com os efeitos da dinâmica “taylorista” da organização do trabalho. O campo de análise do autor francês restringe-se às consequências da automatização repetida e cronometrada dos gestos dos trabalhadores na linha de produção, em relação ao querer corporal submetido às imposições do modo capitalista de produção.

Esta escola doutrinária da psicologia do trabalho estuda as relações entre o trabalhador e o meio, bem como seus efeitos na *psique* dos trabalhadores, reconhecendo que a organização do trabalho impõe condições tão peculiares que atinge o comportamento interior dos obreiros e propicia tensões, angústias, expectativas capazes de afetar o livre curso dos desejos e das ações.

Ao analisar os aspectos que conformam a relação entre o homem e a organização do trabalho, Christophe Dejours indica três perspectivas de estudos: a primeira delas é “a fadiga, que faz com que o aparelho mental perca sua versatilidade”; a segunda é o “sistema frustração-agressividade reativa, que deixa sem saída uma parte importante da energia pulsional”; e, finalmente, a “organização do trabalho, como correia de transmissão de uma vontade externa, que se opõe aos investimentos das pulsões e às sublimações”⁵.

As pesquisas desenvolvidas pela psicopatologia do trabalho comprovaram, assim, que a atividade produtiva repercute na auto-estima e mesmo na sobrevivência do

³ DEJOURS, Ob. Cit., p. 25.

⁴ DEJOURS, Ob. Cit., p. 26.

⁵ DEJOURS, Ob. Cit., p. 122.

trabalhador, ocupando papel central no quadro de composição da estrutura de sua personalidade, imprimindo sobre ela reações específicas que desencadeiam os mais diversos sintomas.

A inclusão de enfermidades psicossomáticas, psicológicas e psíquicas, no âmbito das doenças ocupacionais, é o resultado das pesquisas desenvolvidas no campo da psicopatologia do trabalho.

Já é reconhecido por outros pesquisadores, além do mais, que não apenas a dinâmica relacional homem-máquina é capaz de afetar a saúde mental; as relações interpessoais, coletivas, inerentes a organização do trabalho somadas ao próprio ambiente estético e à forma de exercício do comando pelas chefias no local de trabalho e, ainda, às circunstâncias gerais referentes a própria manutenção do trabalho e a de seus resultados concretos, implicam um campo específico ao qual se dedicou a psicóloga do trabalho brasileira Hilda Alevato⁶.

As pesquisas sobre a “Síndrome Loco-Neurótica”⁷, identificada pela professora Hilda Alevato, decorrem da sua observação de que o mundo informatizado, a onipotência das informações controladas generalizam a idéia de crise de valores e respostas no trabalho. Todos se conformam com a crise, vendo nela mesma a causa e a solução para todos os problemas.

Enfocando as chamadas crises do desemprego estrutural, da globalização, dos valores nacionais, da tecnologia, tanto no nível macro, quanto no nível da *psique* de cada indivíduo, Hilda Alevato distingue as conseqüências universais das crises, dos seus efeitos em cada um dos indivíduos, sendo estes efeitos absolutamente diferenciados e afetos às particularidades pessoais.

O objeto central de sua análise é a dinâmica inter-relacional dos grupos empresariais entre seus componentes e os respectivos subgrupos. Destaca o efeito das dinâmicas grupais sobre a saúde dos indivíduos e dos próprios grupos, como entidades psíquicas coletivas.

Observa, ademais, que ao longo do século XX, o trabalho industrial pautou a orientação da vida social, disciplinando o tempo, o modo de vida e a própria valoração moral do labor humano.

Sua contribuição é justamente a identificação do grupo de trabalho como ente psicológico coletivo e autônomo. Dirige-se, portanto, à dinâmica coletiva desses grupos de trabalho e a toda fenomenologia psicológica e material que a cerca. Busca demonstrar a

⁶ ALVES, Rodrigo. “Vamos nos acostumando as mazelas”. *Jornal do Brasil*, Rio de Janeiro, 03 de julho de 1999, Caderno de Idéias/Livros, p. 03.

⁷ ALEVATO, Hilda. *Trabalho e Neurose: enfrentando a tortura de um ambiente em crise*. Rio de Janeiro: Editora Quartet, 1999.

influência do ambiente sobre o homem, entendendo por “ambiente” todo o conjunto significativo, simbólico e comunicativo que orienta os comportamentos. São pessoas, cores, sons, objetos, disposições espaciais, relações, etc.

Voltaremos a tratar da “Síndrome Loco-Neurótica” oportunamente, eis que, se configura como o tema central deste trabalho, que buscará traçar um estudo voltado a uma proposta de uma norma jurídica de proteção à saúde mental do trabalhador, justamente para evitar os riscos que estão sendo reconhecidos como riscos do ambiente psicológico do trabalho.

A sociedade pós industrial, como se sabe, liberta os movimentos do trabalhador da correia “taylorista” de produção. Livra seus gestos corporais, mas exige total integração da mente, da alma do trabalhador. Os programas de qualidade total, da tolerância zero ao erro, o aparente afrouxamento da vinculação do trabalhador com o espaço de trabalho e a flexibilização do tempo de trabalho, têm gerado novas questões que se acrescem às experiências da psicopatologia do trabalho, posto que a fronteira entre a postura assumida pelo indivíduo no trabalho e aquela referente a sua vida privada está cada vez mais tênue. As novas formas de organização do trabalho afetam mais profundamente, portanto, o desejo, o querer, fato que se comprova na idéia corrente de que o responsável pela própria empregabilidade é o obreiro; os empregadores têm-se eximido do zelo pela manutenção do vínculo laboral, buscando estabelecer relações laterais de coordenação com seus colaboradores.

Nosso país vive realidade peculiar porque concentra todas as fases do processo histórico a um só tempo. Em algumas regiões não superou o período pré-industrial, vigendo o modelo medieval de produção rural; em grande parte dos centros urbanos, porém, atingiu a segunda fase da revolução industrial, com indústrias de bens de produção conduzidas pelo processo taylorista de trabalho; e em outras localidades, a sociedade pós-industrial^B encontra-se plenamente desenvolvida.

Observe-se, ademais, que no Brasil não se transpôs com sucesso as fases históricas da medicina do trabalho, de vez que nossos trabalhadores são largamente vitimados por acidentes típicos relacionados à segurança do ambiente físico do trabalho. A preocupação com a prevenção psicológica relacional, entretanto, também merece destaque, mormente, porque as conseqüências da globalização da economia e do processo de automação da produção se fazem sentir profundamente em nossa terra.

^B Embora reconheça a coexistência da sociedade pré-industrial com os fenômenos da segunda fase da revolução industrial *fordista-taylorista*, De Masi entende que a automação e a robotização da produção, bem como o rápido fluxo das informações e decisões possibilitados pela informática vão transformar o mundo, pois os países de ponta acabarão por impor o modo de comportamento em que predominará o trabalho no setor de serviços, crítico e intelectualizado. As indústrias serão movidas por robôs, sendo imprescindível a redução da jornada e a fruição do que De Masi denomina “ócio criativo cultural” por todas as pessoas. No mesmo sentido Jeremy Rifkin (*O fim dos empregos*. São Paulo: Makrñ Books, 1995, p. 244-245.) demonstra que na sociedade feudal o módulo semanal de trabalho era de 80 horas; na primeira fase da revolução industrial, 60 horas; após a segunda fase, 40 horas e, para se enfrentar as mudanças no processo produtivo, faz-se necessário a redução como já ocorre em alguns países da Europa. (DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora José Olympio; Brasília, DF: Editora UnB, 1999.)

Com efeito, o Decreto presidencial 3.048/99, regulamentando o artigo 20 da Lei 8.213/91, criou amplo rol de doenças ocupacionais, inovando em muitos aspectos. Destaque-se o fato de que doenças que sempre foram relegadas pelos médicos do trabalho, por não decorrerem diretamente deste, passaram a ser consideradas até mesmo quando a atividade laboral tão somente se faz sentir como o fator agravante dos sintomas a elas inerentes. A hipertensão, a depressão e outras doenças, desde que demonstrado o nexo de causalidade, são agora vistas pela Previdência como enfermidades do trabalho.

Chama mais ainda a atenção a inclusão do estresse ocupacional e do seu agravamento, ou de seu estado mais agudo, conhecido como “Síndrome de *Burnout*”, neste mesmo rol.⁹ Há que se frisar, outrossim, que se abriu um capítulo específico justamente para contemplar os “Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho”. Enumeram-se patologias de natureza psicológica ou psíquica, suas manifestações comportamentais ou psicossomáticas, as alterações de conduta ligadas ao alcoolismo ou à dependência química, a depressão e seus efeitos e etc.¹⁰

Releva notar, portanto, que a legislação brasileira passa a reconhecer que os esforços no trabalho podem propiciar desequilíbrio de ordem mental, fato que já se sabia existir, mas que não ensejava, até a edição do Decreto, conseqüências junto à Seguridade, sob a ótica da infortunistica. Benefícios acidentários são agora possíveis em face de situações antes atribuídas somente a fatores inerentes à personalidade de cada trabalhador.

O Brasil vem ocupando posição destacada entre os países onde o stress ocupacional tem-se manifestado. Numa pesquisa¹¹ recente patrocinada pela “ISMA” (*International Stress Management Association*), que verificou a questão nos Estados Unidos, Alemanha, França, Brasil, Israel, Japão, China, Hong Kong e em Fiji, demonstrou-se que ocupamos o segundo lugar em número de trabalhadores acometidos pela “Síndrome de *Burnout*”. Entre os trabalhadores brasileiros, apurou-se que 70% são afetados pelo stress ocupacional e 30% do total estão vitimados pela “Síndrome de *Burnout*”. No Japão estes números se elevam. Na terra do sol nascente 85% dos trabalhadores são estressados crônicos e 70% deles manifestam a “Síndrome de *Burnout*”.

Aspectos como: tensão no relacionamento entre os trabalhadores e seus chefes, expectativa quanto a manutenção do posto de trabalho, elevada exigência e pressão profissional com excesso de trabalho e sobrejornada, são os fatores que a pesquisa aponta como geradores do alto número de trabalhadores afetados. Os sintomas apresentados são, em conseqüência, alto índice de depressão nos funcionários, drogadicção, alcoolismo, baixa de rendimento e, em casos, extremos, o suicídio.

⁹ BRASIL. Decreto n. 3.048/99, Regulamento da Previdência Social em apenso, Anexo II, Grupo V – CID-10, item XII.

¹⁰ Existem doze itens, cuja enumeração dispensamos, dada a natureza deste trabalho que se voltará aos aspectos jurídicos da questão. (Decreto 3.048/99, Ob. Cit.)

¹¹ DOMENICH, Mirella. Síndrome de *Burnout*. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 30 de junho de 2002, Caderno Empregos, p. 01.

A "ISMA" norte-americana afirma que, em média, são gastos US\$ 300 bilhões de dólares por ano naquele país, pelas empresas, em razão das ausências por motivos de saúde e por indenizações pagas a profissionais que as acionam judicialmente pelos danos causados pelo stress profissional.

É evidente que qualquer afetação física ou mental só poderá ocorrer dependendo das condições individuais para o estabelecimento de mecanismos de autodefesa. Cada pessoa reage a seu modo ante as adversidades. O que se quer sublinhar neste estudo é a institucionalização dos riscos ambientais no trabalho concernentemente ao campo psíquico, psicológico, relacional.

Acrescente-se que o valor da dignidade da pessoa humana, inclusive no trabalho, toca diretamente aos aspectos da sua personalidade, de seu mundo interior e exterior. Assim, o artigo 1º da Constituição Federal de 1988, enumera como fundamentos da República, dentre outros, o respeito à cidadania, à dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. O artigo 5º, também da Constituição, consagra como direito fundamental, nos incisos V e X, a proteção à esfera moral das pessoas e indenização por danos desta natureza. O artigo 7º, inciso XXII, protege a saúde e a segurança dos trabalhadores em relação ao ambiente de trabalho, inclusive sobre o aspecto preventivo.

Na esfera ordinária há que se sublinhar a dicção expressa do artigo 11 do Código Civil no sentido de impor caráter de indisponibilidade aos direitos inerentes a personalidade, nos seguintes termos: "Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária." Em consequência, o próprio Código Civil prevê a possibilidade de reparação de dano moral e material, no seu artigo 186.

Considerando-se ainda o princípio constitucional da norma mais favorável, contido no *caput* do artigo 7º da CF, que garante providências que visem a melhoria da condição social dos trabalhadores, pensamos que a inclusão das doenças de fundo psicológico ou psíquico, resultantes do trabalho, no rol das enfermidades ocupacionais, adquiriu *status* de conquista definitiva da medicina do trabalho brasileira que não conta, no entanto, com aparato legal e regulamentar para a efetiva prevenção.

O capítulo da CLT referente à medicina e segurança do trabalho contém diversos dispositivos voltados ao ambiente físico do trabalho; as normas de higiene laboral, outrossim, limitam-se a assegurar descansos diários, semanais e anuais, nada dizendo acerca do âmbito da personalidade dos trabalhadores.

Em síntese lapidar, o professor Amauri Mascaro Nascimento observa que o direito do trabalho transcende o campo das relações econômicas laborais; trata, na verdade, da dignidade do trabalhador, sujeito do qual emana a força de trabalho, de valores indisponíveis, entre os quais aqueles pertencentes à esfera da personalidade. Assim se pronuncia:

“Esses valores dizem respeito não só à defesa biológica, além da proteção econômica fundamental para o trabalhador, e que se volta para a indispensabilidade de dotar a sociedade de mecanismos estatais para proteger a sua saúde e integridade física no trabalho, mas, também, à defesa da sua personalidade para cujo fim deve ser cercado de garantias legais mínimas, cuja preservação é necessária para que possa crescer como pessoa digna e participante integral do processo ético-cultural em que devem estar inseridas todas as pessoas, segundo uma perspectiva de concepção do trabalho como valor fundante da democracia e do progresso das civilizações.¹²”

Os riscos das novas formas da organização do trabalho

A sociedade automatizada, informatizada, rompe as fronteiras continentais e as medidas temporais do fluxo da produção. Nas chamadas empresas transnacionais decisões imediatas e rápidas coordenam a divisão da produção de forma transoceânica. O próprio trabalho não está mais vinculado ao local, visto que o teletrabalho possibilita a tomada de serviços à distância e a conseqüente redução do custo dos salários em relação aos países centrais. O processo de flexibilização hierárquica nas empresas também torna mais voláteis as relações entre o trabalhador e o dador de serviço. Ademais, a substituição do homem pelo robô nas linhas de produção impõe uma intervenção cada vez mais intelectualmentemente severa dos trabalhadores. Por outro lado, causa, ainda, o desemprego estrutural que atemoriza a maior parte das pessoas.

Progressivamente, assim, regras disciplinadoras quanto à jornada e às formas de rescisão contratual são necessárias. A história já demonstrou, de sobejo, que o livre mercado não é capaz de reger as relações de trabalho e, tampouco, as relações econômicas de produção. A ausência estatal poderá levar a naufragar todo processo produtivo frente aos efeitos nefastos do capital especulativo internacional. De outra parte, há que se garantir critérios de distribuição de riquezas para que o crescente impulso qualitativo e quantitativo da capacidade produtiva, não se inviabilize pela derrocada da capacidade de consumo do também crescente exército de reserva.

Este panorama sócio-econômico, agravado pela violência urbana que dele decorre, por crises internacionais que se potencializam, justamente pela compactação do mundo econômico, induz nas consciências permanente estado de alerta. As demandas pela qualificação profissional intensa e as relações extremamente fluidas, imediatistas, impedem a possibilidade de previsão dos rumos pessoais dos trabalhadores a médio e longo prazo.

A instabilidade é o mote generalizado; instabilidade na vida profissional, pessoal e familiar.

¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O novo âmbito do protecionismo no direito do trabalho. *Revista LTr Legislação do Trabalho*. São Paulo: Editora: LTr, n.8, ano 66, p. 905, 2002.

Conforme bem demonstra Richard Sennet¹³ em sua celebre obra “A corrosão do caráter”, o modelo de produção neo-liberal anglo-saxônico, que se pretende hegemônico, estrutura-se por relações de curto prazo em que as pessoas não se vinculam mais a uma carreira profissional identificada com uma determinada empresa ou categoria. A formação coordenada em redes empresariais destrói os elos de compromissos a longo prazo.

Tal se reflete na própria vida comunitária e familiar. Acrescenta, Sennet, que não há identificação entre o trabalhador e seu trabalho, posto que o resultado depende de máquinas sobre as quais ele pouco interfere; não se identifica também com o outro que pode ser uma ameaça. Mesmo nas empresas em que se estimula o chamado trabalho em equipe, participativo, observa-se uma competição atroz, velada, em que não há verdadeira confiança recíproca. Em suas palavras:

“A falta de responsividade é uma reação lógica ao sentimento de que não somos necessários. Isso se aplica tanto às comunidades de trabalho quanto aos mercados de mão-de-obra que demitem os trabalhadores de meia-idade. As redes e equipes enfraquecem o caráter – o caráter como Horácio o descreveu pela primeira vez, como ligação com o mundo, como ser necessário aos outros. Ou, mais uma vez, nos conflitos comunais é difícil nos engajarmos se nosso antagonista declara, como o administrador da ATT: ‘Somos todos vítimas da época e do lugar’ ”¹⁴.

Deste modo, todos se eximem da responsabilidade relacional; a conjuntura seria a grande condutora dos destinos, todos orientados pelas leis do mercado, da oferta e da procura, que são aéticas. Este processo, segundo Sennet, corromperia os vínculos éticos inter-relacionais no trabalho, na família e na comunidade.

Também a informatização tem alterado o ritmo de transmissão de informações e de tomada de decisões impondo intensa concentração e rapidez excessiva de raciocínio e, conseqüentemente, altos níveis de stress no trabalho. Jeremy Rifkin ressalta que os níveis de stress ocupacionais têm se agravado de forma preocupante, porque o fluxo intenso de informações tem exigido graus de atenção nunca antes dedicados ao trabalho; o stress físico, muscular, do período industrial, está sendo hoje substituído pelo stress mental. “As novas tecnologias baseadas no computador aceleraram tanto o volume, o fluxo e o ritmo da informação que milhões de trabalhadores estão passando por ‘sobrecarga’ mental e ‘fundindo-se’ ”¹⁵. Rifkin, dessa maneira, sublinha que as vantagens prometidas pela informática, no sentido de preservar o trabalho de atividades penosas ou intensas, não foram atendidas, visto que outros desgastes profissionais se impõem por exigências da própria computação.

Adverte, outrossim, que a reengenharia empresarial, inspirada no modelo de enxugamento “toyotista”, com a delegação de responsabilidades às equipes, está “achatando”

¹³ SENNET, Richard. *A corrosão do caráter*. 05ª ed. Rio de Janeiro: Editora Record, 2001, p. 169-176.

¹⁴ SENNET, Ob. Cit., p. 175.

¹⁵ RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos*. São Paulo: Makrn Books, 1995, p. 205-209.

a pirâmide empresarial, eliminando as chefias intermediárias e agravando o desemprego estrutural, tornando-se, assim, alto fator de stress e “sobrecarga” aos trabalhadores¹⁶.

O teletrabalho, que se define como trabalho prestado à distância por intermédio de sistemas de computadores e telecomunicações, foi apresentado como um meio de libertação do trabalhador dos rígidos horários e da frequência obrigatória ao local de trabalho, poupando-lhe dos gastos com locomoção, alimentação e vestuários. Suas vantagens, lembra Javier Thibault Aranda¹⁷, em muitos casos, estão presentes. Propicia novas oportunidades de desenvolvimento para regiões periféricas, isoladas, reduz o consumo de energia e a poluição ambiental, abre oportunidades para trabalhadores com deficiência e, finalmente, diminui os custos para a empresa com maior flexibilidade nas formas de prestação de serviços, utilização do tempo de trabalho e rapidez de adaptação da produção às exigências do mercado.

A realidade, todavia, tem demonstrado que o teletrabalho pode acarretar sérios riscos como perdas e malefícios concernentes ao solapamento da vida familiar ou privada, isolamento do trabalhador e, conseqüentemente, maior temor de fracasso, de perda de status e possibilidades de promoção, desmobilização sindical, stress e as conseqüências do descontrole da atividade de trabalho, bem retratadas na figura do *workaholic*. O teletrabalho vem, outrossim, se revelando como um mecanismo de precarização, com rebaixamento salarial, exploração de minorias, aplicação do “*dumping social*”, com a incorporação de trabalhadores mal remunerados de países distantes, por meio dos recursos da teleinformática.

Problemas, sobretudo, surgem com relação ao controle da atividade destes empregados à distância, que se faz eletronicamente. A subordinação jurídica se intensifica de tal forma que a vida íntima do trabalhador passa a não ter o seu espaço e tempo próprios, sendo necessária rigorosa disciplina legal para a preservação do tempo do não trabalho. Entende, por isso, o autor espanhol, que as regras do Estatuto do Trabalhador, inerentes ao contrato a domicílio e referentes ao controle de jornada e à remuneração, são plenamente aplicáveis à espécie, que também deve merecer atenção com relação aos dados pessoais e profissionais do trabalhador e a utilização que deles possa ser feita, tanto que na Espanha há uma lei específica sobre controle de dados, Lei de Proteção de Dados de Caráter Pessoal (Lei 15/1999 - LOPDCP)¹⁸, cuja incidência é inquestionável.

O assédio moral e o assédio sexual também são riscos claramente perceptíveis no ambiente de trabalho e afetam exatamente a auto-estima, a dignidade pessoal do trabalhador. Sempre ocorreram, mas hoje são mais perceptíveis, seja em razão da evolução dos direitos da personalidade, seja em conseqüência do espaço que as mulheres vêm ocupando na sociedade. Voltamos a insistir que a prevalência da postura aética na rigorosa competição inter-pessoal e econômica, influenciada pelas concepções de absenteísmo legal do novo *laisse faire*, imprimiu uma reação justamente em defesa dos últimos bastiões da dignidade da

¹⁶ RIFKIN, Ob. Cit., p. 107-113.

¹⁷ ARANDA, Javier Thibault. *El Teletrabajo - análisis jurídico-laboral*. 02ª ed., atual. Espanha: Consejo Económico y Social, 2001, p. 19.

¹⁸ ARANDA, Ob. Cit., p. 151-164.

pessoa no trabalho. A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen¹⁹ apontou os traços iniciais do assédio moral que hoje repercute, inclusive, na jurisprudência e doutrina trabalhista brasileira. Falta, entretanto, uma sistematização legal acerca das condutas lesivas e de suas conseqüências.

Maria José Giannella Cataldi²⁰, caracteriza o assédio moral como uma “degradação deliberada das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação aos seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos emocionais para o trabalhador e a organização”. As próximas décadas, sublinha a autora, fazendo referência à pesquisa da Organização Internacional do Trabalho, “serão as décadas do ‘mal estar na globalização’, onde predominará depressões, angústias, e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais”²¹.

O assédio moral passou a ser relevante no Brasil juridicamente desde 1988, quando a Carta Maior de nosso ordenamento, como dissemos, inseriu a defesa da personalidade como um dos direitos fundamentais do homem e tornou jurídico os danos morais. Na esfera dos direitos moralmente tutelado encontra-se também a liberdade sexual que pode ser anulada por comportamentos agressivos conhecidos como assédio sexual. Em recente alteração do Código Penal, por meio da Lei n. 10.224/2001, o artigo 216-A preceitua: “Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”

A inclusão do tema na esfera penal não é suficiente para abarcar todos os aspectos a ela comuns e muito menos para resolver as questões de prevenção e reparação de danos morais advindos do assédio sexual. A conduta penal serve como mera referência que, no entanto, não exclui a gravidade do assédio sexual cometido por colegas do mesmo nível hierárquico e mesmo de subordinados para superiores. A doutrina e a jurisprudência vêm reconhecendo a culpa da empresa por não vigiar adequadamente a conduta de seus trabalhadores ou de não ter critérios adequados de seleção de pessoal, ou seja, a conhecida culpa *in eligendo* ou *in vigilando*.²²

Fernando Vicente Pachés²³ desenvolve profundo estudo sobre o assédio sexual e apresenta propostas para preveni-lo. Sugere a previsão regulamentar nas empresas definindo-se o que é assédio sexual, vedando-se a sua prática e se criando um procedimento de apuração sigilosa e segura sobre as denúncias referentes ao assunto; propõe, também, o tratamento

¹⁹ HIRIGOYEN, Marie France. *Harcèlement Moral: La violence perverse au quotidien*. IN: CATALDI, Maria José Giannella. *O stress no meio ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p. 84.

²⁰ CATALDI, Maria José Giannella. *O stress no meio ambiente de trabalho*, p. 85

²¹ CATALDI, Ob. Cit., p. 85

²² NASCIMENTO, Ob. Cit., p. 913-916

²³ PACHÉS, Fernando Vicente. *El derecho Del Trabajador al Respeto de su Intimidad*. Madrid: Consejo Económico y Social, 1998, p. 230-233.

sério da questão ante o caso concreto, com a preservação da vítima, do agressor e das testemunhas, mas com conseqüências severas, para servir de referência a todos na empresa; atendimento especializado das vítimas de assédio; inclusão da matéria em negociação coletiva; e, finalmente, exorta para que a sociedade, em geral, atente para o problema.

Parece-nos que as sugestões de Pachés são plenamente aplicáveis ao próprio assédio moral. Tanto num caso como no outro os desdobramentos são de índole psicológica e moral, restando, portanto, prementes as medidas de enfrentamento.

O stress ocupacional e a “Síndrome de *Burnout*” são apontados pelos estudiosos da psicologia e da psiquiatria do trabalho como fenômenos tipicamente laborais que decorrem das pressões excessivas da sociedade atual.

O stress ocupacional é um estado crônico de desgaste físico e mental para e pelo trabalho. Todos nos estressamos, nas situações mais diversas, mas, em condições normais, cessada a causa, suspendem-se os efeitos fisiológicos e psicológicos do stress. A gravidade do stress ocupacional reside justamente na sua permanência diária. O local de trabalho, o ritmo das tarefas e o relacionamento inter-pessoal tornam-se fatores que diariamente renovam as emoções que ensejam o stress.

Biologicamente o stress se manifesta como um estado de alerta mental e corporal ante uma situação que escapa aos padrões normais da convivência. Logo, mesmo fatos que são positivos, que propiciariam muita alegria ou expectativa, geram stress. O mais comum, contudo, é o stress frente às situações de ameaça: a perda do sono, alterações cardiovasculares, respiratórias, de atenção e concentração são estimuladas pela forte presença da adrenalina no sangue, fato que ocorre quando estamos em estado de prontidão.

A permanência deste estado acaba por induzir a manifestações psicossomáticas as mais diversas ou a profundos estados de depressão, drogadicção e, até mesmo, ao suicídio.

Dejours²⁴, afirma que “a organização do trabalho, fixada externamente pelas chefias, pode, em certos casos, entrar em confronto com o compromisso operatório favorável, que o trabalhador teria instituído espontaneamente. ‘A organização do trabalho, neste sentido, pode comprometer imediatamente o equilíbrio psicossomático.’ “ E prossegue: “A organização do trabalho é causa de uma fragilização somática, na medida em que ela pode bloquear os esforços do trabalhador para adequar o modo operatório às necessidades de sua estrutura mental”.

Flávia Pietá P. da Silva²⁵, a seu turno, ressalta que o stress ocupacional tem ocasionado diversos fatores de absenteísmo e elevados custos às empresas e, ainda, muitas

²⁴ DEJOURS, Ob. Cit., p. 128.

²⁵ SILVA, Flávia Pietá Paulo da. *Burnout: um desafio à saúde do trabalhador*. PSI – Revista de psicologia social e institucional. Londrina, vol. 2, n.01, jun. 2000. Disponível em: <<http://2.uel.br/ccb/psicologia/revista/textov2n15.htm>>. Acesso em: 10 de jan. 2003

enfermidades de natureza psicossomáticas. Assinala que o stress decorre da inadequação relacional entre a organização do trabalho e o homem. A ruptura do fluxo de interação homem-trabalho trás conseqüências gravíssimas. Ressalta, ainda, que a “Síndrome de *Burnout*” é o processo de agudização do stress ocupacional crônico, uma “resposta” ao stress laboral, descrevendo sintomas que se evidenciam pela “decepção e perda de interesse pela atividade de trabalho que surge nas profissões que trabalham em contato direto com pessoas em prestação de serviço como conseqüência desse contato diário no seu trabalho”²⁶.

A diferenciação entre o stress ocupacional crônico e a Síndrome tem sido apontada pelos autores mediante o surgimento de fadiga emocional, física e mental, sentimentos de impotência e inutilidade, falta de entusiasmo pelo trabalho, pela vida em geral e baixa auto-estima.

Esta Síndrome foi identificada em meados dos anos 70 e, inicialmente, atribuída a profissionais da área de saúde. Hoje, no entanto, já é consenso que qualquer área de atividade pode ensejar tanto o stress ocupacional como a “Síndrome de *Burnout*”. Amorim e Turbay²⁷ sugerem, assim, que se desenvolva estudo fisiológico da natureza humana ligada à dinâmica inter-relacional na organização do trabalho, eis que já se compreende que a Síndrome em estudo tem um alto potencial de contaminação entre colegas, por implicar modelos de comportamentos assimiláveis. Sob o ponto de vista psicossocial, o *Burnout* revela-se pelo esgotamento emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho. A organização do trabalho como que “suga” as energias físicas, mentais e emocionais do trabalhador, fazendo com que este realize seu trabalho de forma fria e desinteressada, despersonalizando as pessoas por ele atendidas e, conseqüentemente, impondo baixíssimos níveis de realização profissional.

O processo de instalação da “Síndrome de *Burnout*” tem sido descrito em três momentos: no primeiro, “o indivíduo percebe a evidência de uma tensão, o stress. No segundo momento, aparecem sintomas de fadiga e esgotamento emocional, concomitantemente a um aumento do nível de ansiedade e, finalmente, o indivíduo desenvolve estratégias de defesa, que utiliza de maneira constante”²⁸.

França e Rodrigues, citados por Pietá, propõem a seguinte estratégia de prevenção à “Síndrome de *Burnout*”: “a) aumentar a variedade de rotinas, para evitar a monotonia; b) prevenir o excesso de horas extras; c) dar melhor suporte social às pessoas; d) melhorar as condições sociais e físicas de trabalho; e e) investir no aperfeiçoamento profissional e pessoal dos trabalhadores.”²⁹

Observa-se, destarte, que o trabalho já é cenário de várias questões que afetam a *psique* do trabalhador e que urge a prevenção sobre o meio ambiente relacional do trabalho ou dos chamados riscos que podem sobre ele incidir.

²⁶ SILVA, Ob. Cit.

²⁷ AMORIM, C.; TURBAY, J. *Qualidade de vida no trabalho e síndrome de Burnout*. IN: SILVA, Ob. Cit.

²⁸ SILVA, Ob. Cit.

²⁹ SILVA, Ob. Cit.

A "Síndrome Loco-Neurótica" (SLN) bem o revela e será, doravante, objeto de nossa análise.

"Síndrome Loco-Neurótica"

Ao estudar a Síndrome em questão, Hilda Alevato³⁰ pretende demonstrar as relações do homem com o meio social, sua história, seu ambiente físico e grupal. O homem utiliza um repertório de comportamentos os quais aplica em cada meio em que circula.

O choque entre o que cada um pensa ser e o que efetivamente é, no meio profissional, repercute profundamente em sua auto imagem e seu desempenho. Cita Lefebvre³¹ para lembrar que "o que o homem produz com seu trabalho é mais que um produto", "é a sua Obra".

A imagem social do resultado do trabalho coletivo se reflete na auto-estima do trabalhador; sendo ela desfavorável, este se desmotiva e se isola, buscando alento no convívio com outros grupos.

A pretexto da crise, abdica-se de buscar alternativas de soluções, justificando-se eventuais fracassos .

Segundo Anzieu³² grupo se define como um "objeto pulsional vivo, criador da ilusão da extensão do eu". O grupo se fortalece e se defende com a criação de um aparelho psíquico grupal, o qual se compõem de aparelhos psíquicos individuais e de representações coletivas que materializam o consenso.

Anzieu, ainda estabelece duas relações entre os indivíduos e os grupos: o "isomorfismo" que é a identidade psicológica entre o indivíduo e o grupo e o "homomorfismo" que se revela pelas diferenças entre a *psique* individual e a coletiva. Acentuadas as diferenças rompem-se os elos do grupo.

Hilda Alevato busca, ademais, pautar-se nos ensinamentos de Freud³³ que defende que a interação das ações emocionais dos membros do grupo gera um comportamento coletivo com características dos emocionais do ente grupal. Os elos materializam-se por meio de relações de "identificação libidínica". Trava-se um vínculo entre os membros do grupo, o indivíduo e o líder. Se, por alguma razão, os elos se rompem, implode-se a própria existência do grupo.

Citando Cooley³⁴, a autora ressalta que há dois tipos de grupos: o primeiro é aquele que se forma por impulsos exclusivamente afetivos; o segundo possui vinculações

³⁰ ALEVATO, Ob. Cit., p. 87-130.

³¹ LEFEBVRE, H. *A vida cotidiana no mundo moderno.* IN: ALEVATO, Ob. Cit., p. 26

³² ANZIEU, D. *O grupo e o inconsciente: o imaginário grupal.* IN: ALEVATO, Ob. Cit. 29-30

³³ FREUD, S. *Obras completas.* IN: ALEVATO, Ob. Cit., p. 35

³⁴ ALEVATO, Ob. Cit., p. 36

circunstanciais, episódicas, exatamente como se dá com os grupos profissionais, cuja análise a preocupa.

Além do aspecto das relações subjetivas do grupo, ressalta-se, por relevante, a interação entre o ambiente externo e os indivíduos, como se aquela revelasse a exteriorização da conduta destes.

Defini-se o ambiente pelo conjunto de objetos, suas características, pessoas e suas posturas, condutas e vestuários, os quais também moldam os comportamentos numa relação de fluxo e refluxo.

Para delinear o perfil do grupo, volta-se, a autora à análise da autoridade do líder e à influência que esta imprime no grupo. Louva-se do conceito “weberiano” de autoridade, sublinhando o papel norteador do grupo que o líder desempenha. Traça uma dicotomia entre autoridade e poder, sendo a primeira concernente à legitimação do indivíduo perante os demais e o segundo referente à submissão da vontade geral aos desígnios do líder.

Deve o chefe manifestar e conduzir a palavra oficial do grupo. Quanto mais aberta a relação interindividual, mais representativa esta palavra o será. Não se deve olvidar, porém, que também se espera do chefe uma firmeza tal, que possa orientar os caminhos a seguir nos momentos de crise.

Em caso de agravamento da crise, corre-se o risco de banalização da palavra oficial do grupo, com a conseqüente perda de referência dos objetivos. Nesta hipótese, a palavra oficial não submete a vontade coletiva.

Aproximando a teoria psicanalítica do grupo enquanto sujeito específico, Hilda Alevato dirige seu olhar sobre as perdas que afetam a saúde emocional do indivíduo e, conseqüentemente, do próprio grupo.

Assim, a perda é um mecanismo psicológico que se utiliza para presentificar o objeto perdido e se faz muito intensa na análise da SLN, sendo mesmo a sua principal causa.

A teoria psicanalítica nos fala em três formas de perdas: a) frustração social, que diz respeito ao aspecto subjetivo da perda e à conseqüente sensação de culpa; b) privação social, referente à perda de si mesmo em razão da impossibilidade de atingir os objetivos almejados; c) castração social, pertinente a perda do objeto desejado.

A principal conseqüência das perdas sociais para o indivíduo é a ausência de avaliação de suas potencialidades, de seus ganhos, das forças que poderá amear para superar as perdas. Implica, por isso, alto grau de depressão e desamparo.

Durante o processo de SLN observa-se a incidência das três perdas, simultânea e intensamente. A representação da depressão coletiva se reforça, não pela sensação de morte do grupo, mas, isto sim, pelo merecimento desta morte anunciada. Além disso, os efeitos das perdas coletivas repercutem na saúde mental dos membros que compõe o grupo.

Hilda Alevato define “Síndrome Loco-Neurótica” (SLN) como “um conjunto de sintomas, atitudes e reações identificadas de forma difusa mas restrita a determinado espaço físico e social, comuns aos sujeitos do coletivo (que não as apresentam em outros espaços sociais), cujas manifestações se assemelham às formas neuróticas de reagir às situações e aos problemas do cotidiano”³⁵.

As características do grupo acometido pela SLN são as conseqüências sistematizadas pelo grande acúmulo de perdas que finda por projetar no inter grupal, não mais uma expectativa de potência; em seu lugar surge a sensação de que o local e as pessoas ali presentes contribuem para novas perdas.

A busca de soluções individuais ou salvaguardas encontradas em pequenos subgrupos leva a cisão e ao esvaziamento do grupo original.

Os indivíduos e o meio ambiente passam a incorporar os efeitos negativos da desagregação, emergindo a expectativa de que as soluções se projetam para uma força externa idealizada, psicologicamente equiparável ao apelo dos bebês ao afeto materno, em razão, inclusive, do crescente impacto das frustrações e privações no trabalho. A efetividade psicológica da autoridade do empregador sobre o trabalhador também encontra respaldo no conceito de oralidade. Segundo Fenichel³⁶ cumpre-se o brocardo “se obedeceres serás protegido”. Este é revelador da relação primária de dependência dos bebês com as mães, associação esta que se protraí ao longo da vida para os vínculos de poder da autoridade.

Um dos efeitos mais marcantes da SLN sobre os indivíduos é a angústia represada e ocasionada pelas perdas sucessivas. Tal represamento gera alta descarga hormonal, alterando quimicamente as funções corporais .

A depressão, as afetações do sistema digestivo, respiratório, ou circulatório são manifestações físicas vividas, cuja origem está estritamente ligada ao trabalho.

Problemas com a falta de sono também são bastante evidenciados, gerando cansaço crônico, pois a mente não repousa; constrói um sistema de vigília que a mantém constantemente alerta contra as ameaças reais ou imaginárias advindas dos problemas profissionais.

As pesquisas da psicanálise quanto à neurose profissional referem quatro situações específicas:

³⁵ ALEVATO, Ob. Cit., p. 22

³⁶ FENICHEL, O. *Teoria psicanalítica das neuroses*. ALEVATO, Ob. Cit., p. 92.

- 1) Associação do trabalho à independência. Os conflitos atinentes à independência econômica e profissional tocam diretamente nas relações de oralidade, podendo gerar inibição laboral;
- 2) A associação do trabalho ao dever em oposição ao prazer. Os conflitos internos relacionados ao poder da autoridade, a submissão, ou a rebeldia, associam-se ao trabalho;
- 3) Substituição ideológica dos instintos pelo trabalho. Esta gera trabalho incessante e robotizado, desprovido de prazer. A consequência pode ser a queda na produtividade, justamente pela somatização dos instintos reprimidos;
- 4) Transtornos neuróticos da concentração e da atenção. O esforço exagerado da atividade mental pode comprometer os processos cognitivos pelo desgaste desta energia;

Muitos grupos implementam um ritual de “suicídio de seus ideais internos”, assumindo a falência da instituição e dos valores outrora cultuados. Reproduzem, assim, os sintomas que caracterizam a neurose que leva ao suicídio, justamente pela perda da auto-estima, inclusive no próprio trabalho e no valor dele resultante.

A SLN origina-se e se instala em razão das constantes perdas vividas na realidade do trabalho.

A crise do mercado de trabalho, as alterações da CLT, com sucessivas perdas de direitos arduamente conquistados pelo conjunto dos trabalhadores, produzem uma sensação de frustração, privação e castração.

Na falta de elementos de coesão com os objetivos traçados e da identificação de inimigos comuns, bem como da interação dos indivíduos com o grupo, este se esvai.

A psicóloga do trabalho evidencia, então, as características da SLN. Segundo Alevato, são as seguintes as exteriorizações da neurose coletiva:

- 1) Origem inespecífica do sentimento de angústia;
- 2) Limitação geográfica da incidência;
- 3) Renitência;
- 4) Semelhança dos sintomas entre os sujeitos do grupo;
- 5) Visão restrita da realidade e bloqueadora das soluções possíveis;
- 6) Dúvida generalizada, perda na referência dos pares;
- 7) Desconfiança e isolamento dos indivíduos com instalação de canais paralelos de comunicação, como o chamado “rádio corredor”;
- 8) Representação do coletivo-negativo ;
- 9) Indiferente submissão de todos à inevitabilidade da crise;

- 10) Regressão, significando uma infantilização atitudinal, que leva à agressão ao meio físico e pessoal e à procura de uma autoridade parental, mítica;
- 11) Perda do referencial institucional, na qual os rituais do grupo são banalizados e os esforços se desviam para a contemplação passiva das mazelas existentes;
- 12) Perda no sentido da teia inter-relacional;
- 13) Esvaziamento das energias do grupo, com o desencorajamento dos mais novos pelos mais velhos;
- 14) Atitude resistente e reacionária contra as renovações;
- 15) Publicação dos bastidores, que dá a todos o conhecimento dos problemas do grupo;
- 16) A simetria que reflete uma distorção no senso de justiça, por meio da qual se contrapõem valores bipolares - bom, mal, certo, errado - numa perspectiva de ruptura dos valores construtivos.

Dessa forma, conclui Hilda Alevato que a dinâmica psíquica-coletiva dos grupos sociais adquire autonomia, reagindo de forma pulsional, ora de maneira positiva, ora de modo negativo. O conjunto das perdas sociais pode gerar uma série de comprometimentos nesta dinâmica, afetando, não só os próprios grupos, como a saúde dos indivíduos que os compõem.

Mister se faz, portanto, detectar os problemas específicos do grupo na incessante procura de soluções coletivas que possam libertar os homens e mulheres das conseqüências sociais mórbidas de determinada situação específica.

Propõe, assim, uma estética grupal articulada por três mecanismos de avaliação e superação das dificuldades coletivas.

A primeira delas é o equilíbrio. Realça-se, aqui, a responsabilidade da liderança do grupo acerca da dinâmica a ele peculiar, cabendo ao líder exercer a autoridade de modo adequado às demandas específicas, valorizando-se os impulsos agregativos e criativos.

A segunda linha estratégica é o estímulo ao envolvimento. Para se alcançar o envolvimento, a autora, aponta três princípios metodológicos de ação: antecipação, coerência e pessoalidade. O princípio da antecipação sugere uma atenção voltada para a condução das expectativas grupais favoráveis e mobilizantes; o princípio da coerência materializa, por sua vez, os pactos coletivos de vinculação, ou seja, a lógica grupal que imprime nas condutas dos indivíduos as expectativas recíprocas; finalmente, o princípio da pessoalidade que exterioriza a vinculação afetiva entre o indivíduo e o grupo, o trabalho a ser empreendido e os resultados deste trabalho.

Conforme se vê a estratégia do envolvimento induz à oxigenação e ao investimento no coletivo. Explica Hilda Alevato que “da qualidade do envolvimento depende

a energia necessária ao grupo para formular ou não seus desejos e investir ou não em sua realização.” E acrescenta: “Portanto, é o exame dos princípios que sustentam o envolvimento dos membros naquele grupo que pode oferecer um panorama dos caminhos a serem seguidos na superação das dificuldades”.³⁷

O terceiro modo de apreensão das dificuldades do grupo e de indicação de alternativas para superá-las é o “espetáculo”, que consiste na avaliação do “jogo cênico” relacional entre os membros do grupo e os usuários e beneficiários do seu trabalho. Pode-se, por meio deste jogo, encontrar as manifestações que expressam os problemas crônicos, bem como, ao se interferir neste “jogo cênico” mobilizar-se energias positivas de aproximação coletiva.

Conclusão

A história da medicina do trabalho, a Constituição brasileira e a legislação ordinária, exteriorizam um aspecto cada vez mais evidente da saúde mental no trabalho. A informatização tem poupado fisicamente um grande número de trabalhadores, mas, em contrapartida, tem demandado esforço mental sem precedente.

Logo, a organização do trabalho vem sendo percebida como um grave fator de risco contra a higidez da *psique*.

A natural vocação do Direito do Trabalho para a valorização e dignificação do ser humano e de sua força produtiva, encontra no presente tema fértil terreno a ser semeado. Embora a legislação já preveja cuidados decorrentes de enfermidades psicológicas, psíquicas e psicossomáticas, com relação ao trabalho, nada dedica aos cuidados preventivos.

O stress laboral e a “Síndrome de *Burnout*” são manifestações tipicamente geradas no mundo do trabalho e trazem conseqüências avassaladoras à saúde de um número cada vez mais crescente de pessoas; o assédio moral, o assédio sexual também são questões que vêm sendo tratadas timidamente pela legislação e pela jurisprudência, revelando problemas da dinâmica relacional no trabalho, diretamente ligados à defesa da integridade da personalidade.

A “Síndrome Loco-Neurótica” (SLN), profundamente estudada no Brasil, por sua vez, é a demonstração inequívoca de que o grupo profissional, o meio ambiente relacional é objeto passível de análise psicológica independente dos indivíduos que o compõem, mas com eles interage, afetando-os. A incidência reiterada de doenças mentais ou psicológicas em indivíduos que compõem grupos específicos é fato cada vez mais comum.

Não se pode olvidar, finalmente a dimensão libertadora, dignificante e essencial do trabalho para a própria auto-afirmação da pessoa humana, eis que o fruto dele

³⁷ ALEVATO, Ob. Cit. , p. 137

advindo afirma todos os impulsos vitais da saúde psíquica, física e moral. Experiência bastante enaltecida destes valores é a que se faz em diversas localidades em todo o mundo, que no Brasil se notabiliza em Campinas-SP, visando a deshospitalização de doentes mentais em que o trabalho assume papel de ponta.

Pessoas antes afastadas do convívio social e tidas por irremediavelmente loucas, estão sendo reinseridas na sociedade, reassumindo o protagonismo de suas vidas e na comunidade, utilizando-se de atividades profissionais coletivas e nelas materializando a potência de suas capacidades³⁸.

Destarte, o trabalho é simultânea e dialeticamente fator de risco e de valorização dos impulsos psicossociais e merece urgente atenção de todos.

Os fatos são candentes, a lei já os contempla e tipifica, mas não os previne.

Urge, desta forma, uma legislação preventiva voltada aos comportamentos éticos e inter-relacionais no trabalho. O objeto de incidência foi minudenciado por Hilda Alevato e por todos quantos estudaram a questão para que deixem de existir as vítimas da desagregação ética laboral, e para que a ética libertária do respeito ao outro, preconizado por Emmanuel Levinás³⁹, em todas as suas dimensões físicas, morais e psicológicas, encontre no trabalho uma de suas faces.

³⁸ CAYRES, Cleusa Ogera, et. Al.. *O desafio da reabilitação profissional*. IN: HARARI, Angelina; VALENTINI, Williams (orgs.). *A reforma psiquiátrica no cotidiano*. São Paulo: Hucitec, 2001.

³⁹ LEVINÁS, Emmanuel. *Totalidade e infinito*. Lisboa: Edições 70, 2000.

