

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL
Faculdade de Direito de Alagoas - FDA

EMANOEL BARROS BARBOZA DE CARVALHO

SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR:
Dos embasamentos teóricos a uma fundamentação jurídica

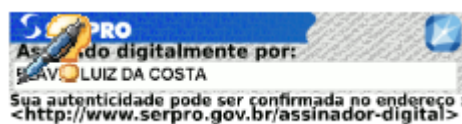
Maceió/AL
Março/2021

EMANOEL BARROS BARBOZA DE CARVALHO

SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Monografia de conclusão de curso, apresentada à Faculdade de Direito de Alagoas (FDA/UFAL) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Luiz Costa.



Assinatura do Orientador

Maceió/AL.
Março/2021.

Catálogo na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

C331s Carvalho, Emanuel Barros Barboza de.
Saúde mental do trabalhador / Emanuel Barros Barboza de Carvalho. – 2021.
71 f.

Orientador: Flávio Luiz Costa.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade
Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2021.

Bibliografia: f. 65-71.

1. Saúde mental - Trabalhadores. 2. Risco psicossocial - Trabalhadores. 3. Meio
ambiente do trabalho. 4. Direito à saúde - Trabalhadores. I. Título.

CDU: 349.243

A Deus, por existir e ser presente.
Aos meus pais, que contribuíram na minha formação.
E aos que estiveram comigo nesse processo de formação acadêmica.

RESUMO

O presente trabalho destina-se ao estudo do tratamento conferido pelo ordenamento jurídico pátrio a saúde mental do trabalhador, ou seja, a proteção que existe dentro dele para resguardar saúde psíquica do obreiro em face de riscos psicossociais inserido no contexto laboral, ainda procura investigar quais são as tomadas de decisões que o Estado, no dever de promover a saúde como um todo, age em face dessa questão. Para tanto, primeiramente, parte de uma delimitação da temática saúde mental do trabalhador, quais possíveis causas para adoecimento do psíquico do trabalhador bem como a principais enfermidades mentais que o acomete. Em seguida, busca-se no aparato jurídico dois direitos basilares referente ao tema e que são inerentes a pessoa do trabalhador: o meio ambiente laboral ecologicamente equilibrado e o direito a saúde, englobando sua parte psíquica. Por fim, o trabalho dirige-se especificamente a análise da atuação do Estado, precisamente dos poderes públicos nas tarefas de regulamentar os riscos psicossocial inerentes ao trabalho, e bem como uma pesquisa jurisprudencial com o fim de entender como essa temática tão atual tem sido enfrentada na justiça.

PALAVRAS CHAVE

Saúde mental do trabalhador – Risco psicossocial – Meio ambiente do trabalho –
Direito à saúde do trabalhador

ABSTRACT

The present work is intended to study the treatment provided by the legal system in Brazil to the worker's mental health, as well as the protection that exists within it to safeguard the worker's psychic health in the face of psychosocial risks inserted in the work context. Thereunto, this study a delimitation of the worker's mental health theme, which are the possible causes for the worker's psychic illness as well as the main mental illnesses that affect him. Thereafter, the work focus two basic rights related to the theme are sought, which are inherent to the person of the worker: the ecologically balanced work environment and the right to health, including its psychic part. Finally, the work is specifically aimed at analyzing the performance of the State, precisely the public authorities in the tasks of regulating the psychosocial risks inherent in the work, as well as a jurisprudential research in order to understand how this very current theme has been faced in court.

PALAVRAS CHAVE

Worker's mental health - Psychosocial risk - Work environment - Worker's right to health

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| INTRODUÇÃO | 7 |
| 1 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS SOBRE SAÚDE MENTAL DO TRABALHO..... | 10 |
| 1.1 ESTRESSE..... | 12 |
| 1.2 CONCEITO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS OCUPACIONAIS..... | 14 |
| 1.3 PRINCIPAIS PROCESSOS QUE DESENCADEIAM OS RISCOS PSICOSSOCIAIS .. | 16 |
| 1.3.1 A pandemia do novo coronavírus e seus impactos a saúde mental do trabalhador | 20 |
| 1.4. PRINCIPAIS TRANSTORNOS MENTAIS RELACIONADOS AO TRABALHO | 22 |
| 1.4.1 Transtorno de estresse pós-traumático | 22 |
| 1.4.2 Depressões, tentativas de suicídios e suicídios..... | 24 |
| 1.4.3 Síndrome de <i>burnout</i> | 25 |
| 1.4.4 Outras doenças..... | 26 |
| 2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DIREITO À SAÚDE MENTAL | 28 |
| 2.1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO..... | 28 |
| 2.1.1 Definição e proteção legal do meio ambiente | 28 |
| 2.1.2 Definição de meio ambiente do trabalho | 29 |
| 2.1.3 Proteção jurídica do meio ambiente do trabalho | 31 |
| 2.2 O DIREITO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHO | 35 |
| 2.2.1 Análise conceitual do direito à saúde integral e sua natureza de direito fundamental..... | 36 |
| 2.2.2 A proteção jurídica à saúde mental no meio ambiente do trabalho | 38 |
| 2.2.2.1 A proteção da saúde mental no meio ambiente do trabalho na normativa internacional..... | 38 |
| 2.2.2.2 A proteção da saúde mental no meio ambiente do trabalho na legislação brasileira ... | 41 |
| 3. A SAÚDE MENTAL DIREITO DO TRABALHADOR E DEVER DO ESTADO. | 45 |
| 3.1 A POSTURA DOS PODERES PÚBLICOS NA DEFESA DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR..... | 47 |
| 3.1.1 A falta de regulamentação específica como fator da banalização da saúde mental | 48 |
| 3.1.2 A função do poder Judiciário e diante do “<i>non liquet</i>” em busca de uma solução.. | 52 |
| 3.1.3 O Judiciário como formador de opinião | 56 |
| 3.2 OUTRAS INSTITUIÇÕES | 57 |
| CONCLUSÃO..... | 60 |
| REFERÊNCIAS | 65 |

INTRODUÇÃO

Saúde mental é um tema o qual tem sido muito estudado nas mais diversas ciências, principalmente por esse conhecimento ter evoluído nas últimas décadas. Ademais, assume importância que esse debate seja alcançado por maior número de pessoas, com a finalidade de informar que saúde é um bem-estar completo, tanto da mente quanto do corpo.

O Direito, enquanto ciência jurídica, é responsável pela regulamentação dos fatos sociais que assume relevância para a paz social, então imputando efeitos jurídicos a eles com o fim de dirimir os conflitos os quais possam existir.

Dessa forma, a temática saúde mental do trabalhador adquire uma importância para Ciência Jurídica, que deve acompanhá-la como fato social. Porém, não apenas observá-la, deve dá-lhes devida importância jurídica, e reconhecê-la a categoria de fato jurídico, inclusive, constituindo como direito positivado, para então imputar efeitos jurídicos, os quais protejam a saúde mental do obreiro e ainda comine possível sanções ao empregador.

Embora a saúde mental do trabalhador seja um assunto relativamente novo, tem tido notoriedade os casos de adoecimento psíquico relacionado ao trabalho, isso se constata através dos dados divulgados de concessões de benefícios para tratamento de doença mentais pelo Instituto da Seguridade Social (INSS) e as estatísticas da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O trabalho em si deve ser visto como uma atividade que pode ser saudável a pessoa que trabalha, inclusive promove dignidade a ela. No entanto, quando apresenta condições adversas pode tornar instrumento de adoecimento para aquele que o realiza, como a história já comprovou inclusive no início das Revoluções Industriais em que ocorria diversas mutilações e fatalidades, por certo, tais circunstâncias foram propulsoras para que surgisse o Direito do Trabalho.

De modo que a saúde física do trabalhador sempre ocupou lugar de destaque de importância na regulamentação Estatal para a proteção jurídica do trabalhador, e por motivo óbvio, ser muito mais visível e impactante o atingimento físico exigindo resposta imediatas.

Enquanto a saúde psíquica do trabalhador, por sua vez, só assume relevância, ao passo em que as ciências relacionadas a psique humana (Psicologia, Psicodinâmica do Trabalho e Psiquiatria) evoluem, proporcionando um maior controle e conhecimento da verdadeira realidade do ambiente de trabalho, a qual pode este ser promotora tanto de um bem-estar

psicossocial, bem como catalisadora de diversas enfermidades mentais, as quais pode levar inclusive a vítima a morte, no caso, do suicídio.

Nesse sentido é o que se busca nessa monografia, através de uma pesquisa bibliográfica, seja na doutrina, jurisprudência e até no próprio ordenamento jurídico (interno e externo), como a saúde mental do trabalhador, que é um direito decorrente da dignidade da pessoa humana, tem sido abordada no sistema jurídico brasileiro. Abrange assim, uma pesquisa de como a temática é disciplinada e como os órgãos e poderes constitucionais enfrenta uma questão de extrema importância nos dias de hoje.

Nesse contexto, a presente monografia tem como objetivos, preliminarmente, conceituar saúde mental e pesquisar acerca das principais doenças mentais que estão relacionado com o trabalho; depois averiguar, na legislação, tanto internacional como a brasileira, quais os instrumentos que versem sobre a proteção da saúde mental dentro de um meio ambiente equilibrado; e, por fim, investigar os papéis de cada poder República Federativa e alguns órgãos competentes a respeito da atuação deles e o quanto têm impactado dentro desse eixo epistemológico.

No primeiro capítulo, far-se-á uma análise das noções conceituais sobre saúde mental do trabalhador, com o fim de delimitação e melhor entendimento do que se pretende desenvolver. Inicialmente define-se saúde de modo geral, a qual insere a saúde mental. Aborda-se o conceito de riscos psicossociais, entendidos como aquelas situações estressoras, que a depender da intensidade pode causar danos ao sistema psíquico do trabalhador. E ainda, faz-se um apanhado das principais doenças mentais decorrente desses riscos quando presentes no meio ambiente de trabalho.

No segundo capítulo, por sua vez, tem-se como finalidade a realização de uma análise mais específica sobre dois direitos intrínsecos à pessoa do trabalhador: o primeiro é direito a um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, conjugado com o direito à sua saúde mental. Dessa forma, procura-se os mais institutos jurídicos que os consagram, fazendo uma pesquisa nas legislações e convenções que o Brasil faça parte e que os regulamentem.

No terceiro e último capítulo, pretende-se averiguar como, na prática, tem sido efetivado o direito a saúde mental da pessoa que trabalha. Busca-se a responsabilização de cada Poder dentro das suas competências na promoção efetiva de um meio ambiente trabalho ecologicamente equilibrado livre dos riscos psicossociais. Passando pelo Legislativo e Executivo que muito pouco contribuir para tutelar, tão necessária, saúde mental do trabalhador.

Busca-se na jurisprudência, precisamente do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª região (TRT-19), como as demandas acionadas são fundamentadas no caso concreto, a partir da qual construção jurídica tem tomado as decisões. Ainda quais os papéis de entidades importantes como: do Ministério Público do Trabalho, dos empregadores e dos sindicatos.

Em suma, pretende com a presente monografia realizar uma pesquisa técnico-jurídico de como tem sido tratado a saúde mental do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro. Visto ser um assunto o qual muito tem entrado em debate cotidiano, principalmente porque as doenças mentais relacionada com o trabalho tem se tornado índice de referência nos afastamentos previdenciários. Eis a importância e justificativa do tema.

1 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS SOBRE SAÚDE MENTAL DO TRABALHO

A história do trabalho humano passou por algumas abordagens predominantes, a saber: a escravidão, a servidão, as corporações de ofício, e a partir da Revolução Industrial a inserção do trabalho assalariado. Por certo, a escravidão nem se quer o trabalho era visto como algo dignificante, o escravo não possuía personalidade jurídica, sendo reduzido a coisa ou até semovente,¹ a realização das atividades era sobre pena de aflições físicas. Diante desse cenário, não podia falar, ao menos, em direito a saúde física, muito menos se pensaria na mental.

Na servidão, predominante na idade média, o trabalho humano passou a ser atrelado a um laço de fidelidade que se chamou de vassalagem, em que o trabalhador possuía vínculos com a terra, onde realizara seu trabalho e o frutos colhidos dividia com suserano para retribuir a posse da terra concedida. Existia-se uma liberdade do servo mesmo que não totalmente plena, assim reconhecia-se sua dignidade precariamente. No entanto, a saúde do servo até então se atrelava-se mais a parte física, como condição para realização do trabalho, enquanto a sua saúde psíquica era deixada por questão religiosa.

As corporações de ofícios eram caracterizadas como um grupo organizados de produtores que ensinavam os colaboradores a exercerem um determinado ofício. Desse modo, os artesãos procuram implementar a regulamentação de suas atividades, gerando uma vinculação a corporação, contudo mais relacionado com teor econômica como monopólio da atividade a conceder direitos dos seus trabalhadores.² A saúde por sua vez vista como uma aptidão para exercício da atividade, não sendo um direito específico do artesão.

A partir da Revolução Industrial e as mudanças sociais que advieram a partir dela, que o trabalhador passou a necessitar tratamento para a proteção de sua saúde, mais precisamente a física, principalmente frente às mutilações ocorridas com as máquinas, quando não aconteciam acidentes fatais. Dessa forma, foi-se nessa época que a sociedade careceu de proteção de sua saúde física, cabendo ao Estado por meio de leis garanti-la.

Contudo, a saúde mental do trabalhador em vários contextos sociais passou despercebida, até porque a comunidade científica possuía pouco conhecimento em relação aos impactos do labor sobre ela. Ademais, a questão de o trabalho impactar as condições psíquicas

¹ JORGE NETO, Francisco Ferreira. Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 59

² *Ibidem*, p. 64

dos trabalhadores é recente e, ao mesmo tempo, crescente ao passo que a ciência da psiquiatria e psicologia se constrói, e o Direito por consequência as acompanham.

Outrossim, do mesmo modo a saúde física em determinadas condições de trabalho, tem seus atingimentos, pode-se dizer o mesmo da saúde mental, que a depender do meio ambiente de trabalho pode ser deletéria para ela. Ademais tem-se um agravante, quando começar a ser ela agredida, passa muitas vezes despercebida e silenciosa, devido vários preconceitos sobre o assunto, diferentemente da doença física que há dor, a depender da intensidade, o trabalhador procura ajuda e não raras vezes tratamento e na doença psíquica ele se omite.

Diante disso e para melhor entendimento da temática deste trabalho, define-se saúde mental como sendo “o nível de qualidade de vida cognitiva e emocional ou a completa ausência de uma doença mental. Ter saúde mentalmente é ter o equilíbrio nos desejos, capacidades, ideias e emoções, além de estar bem consigo mesmo e com os outros”.³

Ademais, o conceito de saúde mental relacionado ao trabalho, apresenta-se balizado na definição do termo saúde, trazida pela convenção nº 155 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), a qual estabelece as normas e princípios da segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, no artigo 3º alínea ‘e’ diz: “o termo saúde com relação ao 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 relacionado com a segurança e a higiene no trabalho”.⁴

Sebastião Geraldo de Oliveira tece comentário ao artigo da convenção: “pode-se registrar, como avanço positivo do texto, o reconhecimento da saúde mental, assunto tão debatido atualmente, principalmente em razão do crescimento do estresse e do assédio moral”.⁵ Assim, a saúde mental decorre de um aspecto da saúde como um todo, sendo muitas vezes entendido como um conceito negativo, ou seja, ausência de doença de modo geral.

³ GAINO, Loraine Vivian. O conceito de saúde mental para profissionais de saúde: um estudo transversal e qualitativo. **Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog.** (Ed. port.) vol.14 no.2 Ribeirão Preto, pp. 108 – 116, abr./jun. 2018. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-69762018000200007>. Acesso em: 07 de agosto de 2020. p. 110.

⁴ BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. *In*: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo51> Acesso em: 07 de agosto de 2020.

⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 91

Nessa mesma linha, a doença mental é vista como um conceito complexo e vasto, para escopo deste trabalho faz um corte epistemológico, tem como importantes apresentar aquelas que são pertinentes com sofrimento mental do trabalhador numa relação causalidade com meio ambiente de trabalho. Para Penido as principais são:

O stress, o transtorno do estresse pós-traumático, a depressão, os transtornos de adaptação, o assédio moral, o assédio sexual, o *burnout*, o suicídio relacionado ao trabalho, e etc, espécies de manifestações de transtornos mentais e comportamentais relacionados com a má adaptação do ser humano ao trabalho por ele realizada. Trata-se nesse caso, dos agentes etiológicos ou fatores de risco psicossociais de natureza ocupacional.⁶

Assim, quando se fala de saúde mental relacionado ao trabalho, tem que entender também que o trabalho pode ser tanto promotor de bem-estar ou de sofrimento. Em uma questão de intensidade a depender das circunstâncias apresentadas nos diferentes contextos laborais, as reações individuais aos estímulos sofridos podem comprometer à saúde mental do operário ou até agravar uma possível situação já existente e ainda por extensão comprometer a saúde mental dos familiares do trabalhador.

1.1 ESTRESSE

As manifestações de estresse acompanham a humanidade desde a pré-história. Nesta época, essas reações orgânicas tinham cunho benéficas para sobrevivência da espécie, em que o homem caçador, coletor e ainda nômade “deparava-se com um animal selvagem, ocorria uma reação biofisiológica denominada de estado de estresse”.⁷

Neste sentido, o desencadeamento do antigo processo bioquímico de sobrevivência proporcionou ao homem vantagens energéticas quando submetido em situação de perigo. Como resultado proporcionou o domínio em vários locais, multiplicando-se e povoando a terra.

Quimicamente o estresse no organismo humano se dá pela “autointoxicação pela liberação de leucomáínas no cérebro, aumento de ácido láctico nos músculos e creatinina no

⁶ PENIDO, Laís de Oliveira. Saúde Mental no Trabalho: Esclarecimentos metodológicos para jurista. In: FERREIRA, Januário Justino Et al.(org.). **Saúde mental no trabalho**: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. p. 34

⁷ PENIDO, Laís de Oliveira. A gestão do estresse no ambiente de trabalho nos modelos europeu e no italiano. In FERREIRA, Januário Justino Et al (org.). **Saúde mental no trabalho**: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. p.416

sangue, provocando diminuição da resistência nervosa.”⁸ O que justifica o ganho de energia, e preparação do organismo para o que se convencionou chamar de “lutar ou fugir”.

Assim o homem desenvolveu o que chamamos de estresse sendo inicialmente uma resposta nem boa nem ruim. Ademais, “um estado mínimo de estresse no organismo é fisiológico, normal e benéfico, visto que, em determinado grau de intensidade e de duração, o estresse estimula o organismo, propiciando que o indivíduo tenha êxito e consiga determinado objetivo.”⁹

O primeiro a cunhar o termo estresse foi o médico canadense Hans Selye¹⁰ que estudou o estresse como sendo um sintoma neutro: não sendo nem positivo e nem negativo. Ele definiu dois tipos de estresse: o eustresse, como sendo uma boa quantidade de estresse, o que faria o agente ser mais produtivo e criativo nas suas atividades, enquanto o distresse, seria uma quantidade elevada de estresse, na qual o indivíduo apresentaria respostas diferentes do que se era esperado.

Com o passar do tempo, o conceito de estresse tomou-se sinônimo do seu lado negativo, equivale a “um estado acompanhado de queixas ou disfunções físicas, psicológicas ou sociais e que resulta dos indivíduos se sentirem inaptos para corresponderem às exigências ou expectativas que lhes são exigidas.”¹¹

Indubitavelmente o meio ambiente de trabalho, o qual o trabalhador passa boa parte de seu dia, é estressante por natureza, devido às situações cotidianas normais próprias do trabalho e espera uma resposta emocional do trabalhador. No entanto é importante ressaltar que:

todos nós estressamos, nas situações mais diversas, mas, em condições normais, cessadas as causas, 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 interpessoal tornam-se fatores que diariamente renovam as emoções que ensejam o stress.¹²

⁸ CATALDI, Maria José Giannella. Stress e fadiga mental no âmbito do trabalho. *In*: FERREIRA, Januário Justino; et al. (org.). **Saúde mental no trabalho**: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. p. 407

⁹ PENIDO, Laís de Oliveira. A gestão do estresse no ambiente de trabalho nos modelos europeu e no italiano. *Ob. cit.*, p. 418

¹⁰ PENIDO, Laís de Oliveira. Saúde Mental no Trabalho: Esclarecimentos metodológicos para jurista. *Ob. Cit.*, p. 37.

¹¹ PENIDO, Laís de Oliveira. Saúde Mental no Trabalho: Esclarecimentos metodológicos para jurista. *Ob. Cit.*, p. 37.

¹² CATALDI. *Op. cit.*, p. 407.

Penido descreve o estresse ligado ao trabalho como “um estado acompanhado de queixas ou disfunções físicas, psicológicas ou sociais e que resulta dos indivíduos se sentirem inaptos para corresponderem às exigências ou às expectativas que lhes são exigidas.”¹³

Certamente, entende-se que a partir de uma percepção de uma situação estressora e logo após desencadear reações de adaptações deve o organismo procurar restaurar ao “*status quo*” anterior, em busca do relaxamento com o fim de manter o equilíbrio. Não sendo possível esse relaxamento, a situação psíquica desfavorável agrava-se que a longo prazo, por conseguinte, desencadeia problemas na saúde como um todo.

1.2 CONCEITO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS OCUPACIONAIS

Entrando na seara do meio ambiente do trabalho é possível depreender condutas que podem ser consideradas como risco psicossocial. São essas condutas nas quais podem ser enquadradas como um risco de fato ao trabalhador dentro do seu local de trabalho.

Primeiramente define-se risco como sendo toda característica em que a probabilidade de ocorrência de um evento é aumentada. E psicossocial corresponde a um ponto de intercessão estabelecido entre a sociologia e a psicologia, “partido de uma compreensão plena da pessoa, uma visão completa do ser, confluindo o indivíduo e o meio social.”¹⁴

Para Luciana Veloso Baruki, academicamente, existe uma diferença na utilização da palavra estresse e o termo risco psicossocial no trabalho, afirma a autora que a palavra estresse é hoje um “lugar-comum” no qual se atribui responsabilidade para diversos acontecimentos da vida, e tem como o conceito moderno “o conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação.”¹⁵

Afirma ainda que não se pode confundir estresse e riscos psicossociais. Haja vista que pode a palavra produzir banalização do tema e uma maior desvalorização da temática saúde mental do trabalhador. O estresse é um termo que

seu emprego como sinônimo de riscos psicossociais no trabalho contribui para o desgaste e banalização do tema “saúde mental ocupacional” tendo em vista que a

¹³ PENIDO, Laís de Oliveira. A gestão do estresse no ambiente de trabalho nos modelos europeu e no italiano. In: FERREIRA, Januário Justino; et al. (org.). **Saúde mental no trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p. 421.

¹⁴ PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2019, p. 150.

¹⁵ BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 36.

palavra é amplamente utilizada pela grande mídia e sobretudo pelas pessoas em geral, isto é, fora do contexto acadêmico.¹⁶

Sob outro ponto de vista, o doutrinador Sebastião Geraldo de Oliveira, afirma que

o estudo das agressões decorrentes de estresse, ou da saúde mental do trabalhador, pela sua característica interdisciplinar, coloca o interessado diante de múltiplos pontos de vista e orientações, a começar pela terminologia. Com significados semelhantes, encontram-se as denominações de estresse (ocupacional, profissional, psicossocial ou do trabalho), neurose do trabalho, fadiga mental ou psíquica, psicopatologia do trabalho, fadiga nervosa, síndrome neurótica do trabalho, psiconeurose profissional, dentre outras.¹⁷

Isso decorre pela saúde mental do trabalho ser um campo científico novo e ainda está desenvolvendo sua linguagem própria, e para escopo desse trabalho entende-se uma questão de nomenclatura a diferença empregada, e várias ocasiões será utilizado a palavra estresse como sinônimo de risco psicossociais. Contudo, o uso do termo risco psicossocial é mais adequado visto que colabora para cientificidade da temática.

Assim, os riscos que estão no meio ambiente de trabalho e oferecem dano ao sistema psicossocial do trabalhador podem ser definidos como “aquelas características do trabalho que funcionam como ‘estressores’, ou seja, implicam em grandes exigências no trabalho, combinadas com recursos insuficientes para o enfrentamento das mesmas”.¹⁸

Para Guimarães, os riscos psicossociais podem ser entendidos

como as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho. Como exemplo, pode-se citar: considerações relativas à carreira, à carga e ritmo laboral e ao ambiente social e técnico do trabalho. A “percepção” psicológica que o indivíduo tem das exigências do trabalho é o resultado das características físicas da carga, da personalidade do indivíduo, das experiências anteriores e da situação social do trabalho.¹⁹

Para a OIT os fatores de riscos psicossociais do trabalho decorrem de interações entre dois polos: de um lado se encontra o meio ambiente de trabalho formado pelo conteúdo do trabalho e as circunstâncias organizacionais; e do outro lado as capacidades, as habilidades, as necessidades e as expectativas dos trabalhadores e até as circunstâncias pessoais.²⁰

¹⁶ BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador:** por um regime jurídico preventivo. 2. ed. São Paulo:LTr, 2018, p. 37.

¹⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 214.

¹⁸ GUIMARÃES, Líliliana Andolpho Magalhães. Fatores psicossociais de risco no trabalho. In: FERREIRA, Januário Justino; et al. (org.). **Saúde mental no trabalho:** Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p. 274.

¹⁹ GUIMARÃES, Líliliana Andolpho Magalhães. *Ibidem*, p. 273.

²⁰ BARUKI. Luciana Veloso. *Op. cit.*, p. 37.

A partir da relação entre os dois polos se pode produzir resultados negativos ou positivos, quando negativos é comum apresentar distúrbios emocionais, problemas comportamentais, mudanças bioquímicas e neuro-hormonais, além de riscos nas quais o indivíduo venha a desenvolver doenças físicas e/ou mentais um momento posterior. Podem-se esperar também efeitos adversos no desempenho, bem como na satisfação percebida com o trabalho.

Dessa forma, em cenário ideal para que exista saúde mental faz-se necessário que as condições do ambiente ocupacional e os fatores humanos encontrem-se em equilíbrio. No dizer de André Sousa Pereira:

Falar-se-á em risco psicossocial ocupacional quando, da análise das condições de trabalho na perspectiva de sua interação social, forem identificadas essas características/condições com capacidade geradora de danos à saúde mental do trabalhador. Fatores de tal grandeza, de igual forma, desestabilizam o meio ambiente do trabalho psíquico, consistindo em elementos configuradores da poluição labor-ambiental.²¹

1.3 PRINCIPAIS PROCESSOS QUE DESENCADEIAM OS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Avançando na temática, vê-se como importante o estudo dos processos que desencadeiam os riscos psicossociais bem como as características dos transtornos mentais, quando relacionados e possuindo nexos de causalidade com o ambiente laboral.

Ao observar as organizações modernas depara-se que a atual forma de organização produtiva de trabalho é totalmente nova em relação aos sistemas fordista/taylorista e toyotista do século XX. Nesse sentido, Adriana Calvo, citando Jeremy Rifkin, transcreve: “as novas implementações de tecnologia baseada no computador acelerou-se tanto o volume, o fluxo e o ritmo da informação, que milhões de trabalhadores estão passando por ‘sobrecarga’ mental e ‘fundindo-se’.”²²

Soma-se ao exposto, os estudos discorridos por Baruki, esta autora fez um apanhado, no seu livro, das modalidades psicossociais mais recentes trazidas por Christophe Dejours após a mudança na organização do trabalho decorrente da atual globalização.

Segundo a autora fala que Dejours explica no seu livro intitulado *Travail usure mentale* (A loucura do trabalho) em sua terceira edição, publicada em 2008, a existência de três

²¹ PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2019, p. 158.

²² CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhista**. São Paulo: LTr, 2014, p. 35.

elementos que permearam a organização do trabalho nas últimas décadas, nas quais têm consequências psíquicas negativas, são: a introdução e a generalização de técnicas de avaliação individual de desempenho; a generalização dos critérios de gestão pela Qualidade Total e a tolerância do Estado “vis-à-vis” às transgressões em matéria de direito e proteção no trabalho.²³ Pelo desenvolver do trabalho somente as duas primeiras merecem comentários por ora.

As técnicas de avaliação de desempenho analisado pela autora, produz nas organizações efeitos muitos contrários do que se espera: o trabalho o que deveria ser uma cooperação e passa a ser um meio de competição; soma ainda o objetivo de buscar o bem comum na realização do trabalho para atingir seu fim social passa não existir, em face da busca de ser aprovado por uma avaliação.²⁴

Em face disto, o ambiente de trabalho torna-se desagradável o que leva a muito sofrimento e dor, permitindo mecanismos de defesas coletivos, podendo surgir rupturas de laços sociais no ambiente do trabalho. Nas palavras de Baruki:

estes problemas se agravam ainda mais quando o referencial de performance passa a ser um ideal inatingível ou desprovido de qualquer sentido. São as chamadas metas impossíveis ou abusivas, que o empresariado insiste em chamar de metas desafiadoras, numa tentativa de travesti-las de uma roupagem que, no fundo, se mostra incapaz de esconder o que realmente são.²⁵

Outro risco para saúde mental do trabalhador da atualidade trazido por Dejours, e explicado por Baruki, consiste na gestão pela qualidade total que diz respeito ao controle maior na forma de produção e como se faz o processo com o fim de se obter sempre uma melhoria contínua. No entanto, faz necessário entender que o custo para adquirir a qualidade total não recai sobre o mercado, nem mesmo aos representantes ou associados da empreitada, mas aos empregados que recebem toda a cobrança para as melhorias dos produtos.

Certamente, “consiste em um conjunto de práticas e métodos de gestão das organizações que os adotam com o intuito de garantir que as expectativas dos “stakeholders” (consumidores/cliente/sócios) sejam sempre atendidas ou mesmo superadas.”²⁶

A partir dessa nova organização o ambiente de trabalho se transformou em uma situação patogênica, ou seja, se a gestão da qualidade total mensura tudo em todos os processos, com efeito a força do trabalho também passa ser mensurada. Não sendo novidade que “é sobre os

²³ BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador:** por um regime jurídico preventivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 52.

²⁴ *Ibidem*, p. 56.

²⁵ *Ibidem*, p. 56.

²⁶ *Ibidem*, p. 59.

trabalhadores que passam a recair então as pressões pela conquista dos parâmetros estabelecidos como ideais”.²⁷ Em que pese isso, Christophe Dejours conclui que a Qualidade Total não deixa de ser contrassenso teórico.

Diante dessas contribuições da psicodinâmica do trabalho de origem francesa, entende-se que tais instrumentos citados acima não são mal por natureza, ou que devam ser abdicados das organizações, mas sim serem utilizados de forma razoável. Evidentemente, que estabelecer objetivos a serem cumpridos pelos funcionários, ou verificar se dentro da cadeia produtiva o trabalho é executado para atingir o melhor resultado possível, não configura por si só um risco psicossocial, e sim atos de gestão empresarial. No entanto, o problema é quando as cobranças ultrapassam o razoável.

Essa razoabilidade já se encontra extrapolada quando já se consagrou em chamar de administração por estresse, ou também conhecida por *straining*. Este termo derivado do inglês *strain* o qual sua tradução para o português teria como sinônímia: tencionar, peneirar, puxar, esticar. Logo, por derivação, *straining* seria então: uma tensão decorrente do estresse forçado pelo excesso de trabalho.

Ademais, a administração por estresse consiste em fazer que os colaboradores venham realizar atividades laborais para o cumprimento de metas de produtividade cada vez mais rigorosas, submetidos a pressões psicológica e controle constante, combinada com as constantes ameaças da perda do emprego ou humilhações perante os seus pares.²⁸

No cenário jurídico brasileiro o termo foi forjado pela magistrada e doutrinadora Márcia Guedes, que desenvolveu a ideia de administração por estresse diferenciando do assédio moral propriamente dito, tendo em vista que este acata a pessoa individualizada.

No *straining* a vítima é um grupo de trabalhadores de um determinado setor ou repartição, que é obrigado a trabalhar exaustivamente, produzir e obter resultados, sob grave pressão psicológica e ameaça de sofrer castigos humilhantes, e ser despedido do emprego.²⁹

Para mestra Baruki, a gestão por estresse

em alguns setores a situação chega a ser crítica. Varejo, teleatendimento e bancos são exemplos de setores em que o *straining*, assédio moral organizacional ou gestão por estresse, se tornou um imperativo, deixando um saldo enorme de pessoas doentes que

²⁷ BARUKI, Luciana Veloso. *Op. cit.*, p. 62.

²⁸ GUEDES, Márcia Novaes. Os bancos lucram, mas os bancários padecem *straining*. **Migalhas**. 06 de setembro de 2007. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/44919/os-bancos-lucram-mas-os-bancarios-padem-straining>>. Acesso em 05 de agosto de 2020.

²⁹ GUEDES, Márcia Novaes. *Ibidem*.

se afastam do trabalho ou permanecem trabalhando às custas do abuso de substâncias e medicamentos que possibilitem suportar o estresse.³⁰

É cada vez mais comum a prática de “*straining*” pelas empresas, com o fim de se manterem competitiva em um quadro concorrencial que cada vez mais acirrado. Como resultado produz “um conjunto de circunstâncias favoráveis ao aparecimento ou agravamento de doenças mentais”.³¹

Insta ressaltar, que a prática de “*straining*”, assemelha-se com o assédio moral, só que não se confunde com ele. Pois enquanto o assédio moral propriamente dito é individualizado sobre a pessoa do trabalhador com o fim de isolá-lo do ambiente de trabalho através da violência psicológica. Naquele se utiliza da tensão emocional sobre o coletivo com fim de maximizar a produtividade da empresa, desse modo exige-se dos trabalhadores o máximo nas realizações das tarefas, sob a recompensa de não serem submetidos a humilhações ou constrangimentos.

Portanto, essa prática abusiva, “*straining*” quando configurada gera o feito contrário do que se espera por parte do empregador, pois não só prejudica ao trabalhador em si levando ao adoecimento, mas também a produtividade para empresa, por consequência, surge conceitos como presenteísmo e absenteísmo dentro do ambiente laboral.

O presenteísmo caracteriza-se quando o empregado, apesar de estar fisicamente presente no serviço, pode ter seu desempenho reduzido por se encontrar debilitado física e psicologicamente. Por conseguinte, efetivamente rende menos que deveria, por se encontrar adoecido. Não só essa prática é péssima para a produtividade da empresa, mas também para o trabalhador. De fato, pois, se ele ficar muito tempo sem procurar qualquer tratamento o seu quadro doentio tende agravar.

Desse modo os processos mórbidos evoluem, cronificam e agravam. Além do mais o agravamento da patologia invisibilidade, quando a intensificação dos sintomas atinge finalmente um grau impossível de conciliar com o trabalho, culmina em afastamento prolongado – que implica em altos custos previdenciários, sociais e humanos.”³²

Ademais, no absenteísmo decorre de incapacidade ocupacional por doença, por sua vez é caracterizado pela ausência ao trabalho, por licença médica, ou atrasos que também estejam relacionados com consultas e exames médicos. Nesse caso, as consequências perpassam a

³⁰ BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador:** por um regime jurídico preventivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 64.

³¹ BASTOS, Larissa; GOMES, Thiago. Metas abusivas: sucesso para empresas se transforma no pesadelo de trabalhadores. **Gazetaweb**, Maceió 03 de março de 2018. Disponível em: <http://gazetaweb.globo.com/porta1/noticia.php?c=50254&fb_comment_id=2356750714350435_2357609764264530> Acesso em 05 de agosto de 2020.

³² BARUKI, Luciana Veloso. *Op. cit.*, p. 64.

empresa, pois quando o afastamento se dá além do 15º dia, o pagamento dos dias não trabalhados fica a cargo do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) concedido a título de auxílio doença, benefício o qual pode ser tanto do tipo comum (considerado não relacionado com o trabalho), quanto acidentário (considerado como relacionado com o trabalho), decerto que esse encargo recai sobre toda sociedade.

Desse modo, o exposto é comprovado num estudo realizado sobre transtornos mentais e a concessão de auxílio-doença no oeste de Santa Catarina entre 2014 e 2018 em que afirma os autores:

Os transtornos mentais a terceira principal causam de concessão de benefício previdenciário por incapacidade no Brasil. A exposição ocupacional a estressores psicossociais pode comprometer a saúde mental dos trabalhadores. Dessa forma, cabe ao perito médico previdenciário caracterizar se o adoecimento incapacitante está relacionado às condições de trabalho.³³

Nessa toada, Sebastião Geraldo de Oliveira cita os agentes mais frequentes que provocam estresse, ou aqueles que são caracterizados como riscos psicossociais, já consagrados por pesquisas desenvolvidas, são eles:

Tarefas repetitiva, trabalho monótono ou parcelado; sobrecarga quantitativa ou qualitativa de trabalho; trabalho por turnos de revezamento; trabalho com exposição a riscos físicos, químicos ou biológicos; falta de perspectivas de promoção ou crescimento profissional; esperanças frustradas sobre salários ou gratificações; chefes intermediários sem experiência; falta de apoio da chefia; falta de consideração, de informação ou de equidade da chefia; limitação da responsabilidade e da autonomia; má qualidade das relações humanas no trabalho; assédio sexual; assédio moral e receio de desemprego.³⁴

Portanto, o conhecimento dos riscos psicossociais presente no meio ambiente de trabalho se faz necessário para operador do direito, pois os impactos que eles causam vão muito além do simples adoecimento do trabalhador. Ademais, serve para uma possível análise de nexo causalidade entre a doença e o meio de laboral para então uma responsabilidade subjetiva do empregador de possível dano psíquico/moral e até material ao operário, bem como seu enquadramento como acidente de trabalho.

1.3.1 A pandemia do novo coronavírus e seus impactos a saúde mental do trabalhador

³³ FALER, Camília Susana; CAMARGO, Cesar Panazzolo. Transtornos mentais e a concessão de auxílio-doença no oeste de Santa Catarina entre 2014 e 2018. **Revista de Direito**. Viçosa v. 11 n. 02, pp. 105 – 126, 2019. Disponível em: <<https://periodicos.ufv.br/revistadir/article/view/8814/5284>>. Acesso em: 05 de agosto de 2020, p. 112.

³⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 221

Desde março de 2020 o Brasil vem sido acometido por uma pandemia que alterou o comportamento das pessoas e como elas se relacionam, essas alterações repercutiram nas relações de trabalho, e por consequência a necessidade de adapta-se a ela. O home-office tornou-se umas das alternativas para que houvesse o confronto da pandemia, e além do mais percebeu benefícios do teletrabalho: maior economicidade para empresas bem como uma maior produtividade.

No entanto, logo que começou a escalada dessa forma de trabalho, já começou a surgir questionamentos o quanto esse modelo pode alterar a saúde psíquica do trabalhador. Para além dos próprios fatores da pandemia do coronavírus: como a isolamento social, o medo de contrair a doença e vir a falecer, o medo de perder o emprego por conta da crise gerada pelo vírus. Busca-se, então, os fatores de comprometimento da saúde mental do trabalhador que realiza o teletrabalho durante a pandemia.

Assim, mesmo sendo tudo recente nessa área, tem por base experiência de quadros similares anteriores, e projeções sobre essa nova realidade circunstancial, o período da pandemia e o que virá pós-pandemia. Tem-se dois pontos que podem ser enquadrados como fatores de risco à saúde psíquica do trabalhador.

O primeiro deles é o caso do trabalhador não se “desconectar” da atividade laboral, havendo vínculo a qualquer momento com o patrão e sujeitando as ordens para além da jornada estipulada, excedendo o limite de jornada e até de horas extras. A limitação de jornada é um direito consagrado por longa data, pois as suas consequências deletérias são reconhecidas e tanto afeta a sua saúde física bem como a psíquica. Nessa linha a matéria do *Estadão* do dia 05 de outubro de 2020 traz o depoimento do procurador-geral do MPT, sobre esse fator que constituiu nas palavras de Alberto Balazeiro uma forma de assédio ao empregado.

É preciso haver uma separação do que é trabalho ou descanso. Não podemos perder de vista a preservação de saúde mental dos trabalhadores. Não respeitar a etiqueta digital é uma nova forma de assédio moral, que se trata de uma conduta reiterada com o intuito de excluir alguém da dinâmica do trabalho. Exigir trabalho além da conta é uma forma de assédio.³⁵

Outro fator de risco psicossocial discutido é excesso de uso tecnologias, a qual por si só gera um estresse em ter que aprender a lidar com a nova ferramenta para adaptar-se. Ademais, existem estudos em que relaciona maior índice ansiedade e depressão na sociedade por conta

³⁵ RODRIGUES, Eduardo. Ministério Público propõe limites ao home office. *Estadão*. São Paulo. 05 de outubro de 2020. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,normas-do-mpt-sobre-home-office-podem-desincentivar-adocao-dizem-especialistas,70003463575>>. Acesso em: 20 de outubro de 2020.

dessas novas formas de relações virtuais, de grosso modo, o homem não evoluiu para que pudesse haver substituição das relações pessoais, que são tão primitivas quanto necessárias, por momentos exclusivamente online. E o que descreve pesquisa realizada pelo LinkedIn, trazida pelo G1³⁶, em que o isolamento é apontado como a causa mais estresse em que mais de 40% se encontra mais estressados por falta de momento de desconcentração no local de trabalho, e suas interações.

Além disso, por conta da grave crise financeira decorrente da pandemia, os riscos inerentes ao trabalhador no tocante a sua saúde psíquica pode se agravar mesmo nos locais físicos, como: a práticas de violência, de assédio moral e de “*straining*”. Pois é uma tendência o trabalhador se tornar mais vulnerável quanto aos seus direitos, inclusive à saúde mental. Essa postura terá por base, a justificção: que os direitos do trabalhador deverão ser negociados/suprimidos para que o trabalhador tenha seu emprego resguardado e aja sobrevivência das empresas diante de tal conjuntura. No entanto, esse quadro deve ser acompanhado melhor e rejeitada toda forma que atinja a dignidade da pessoa humana do trabalhador bem como sua saúde seja física ou mental.

1.4. PRINCIPAIS TRANSTORNOS MENTAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

Em face ao exposto, passa-se caracterizar as principais patologias mentais que normalmente se desenvolvem decorrentes de um meio ambiente laboral inadequado psicologicamente, bem como os fatores de riscos psicossociais que se identificam com cada um.

1.4.1 Transtorno de estresse pós-traumático

A origem do termo transtorno de estresse pós-traumático remonta a primeira guerra mundial. Quando os soldados feridos em campos de batalha relutavam na retomada de suas tarefas militares, com o fim de resguardar as consequências de suas condições de trabalho, observando desencadeamento de vários casos com mesmos sintomas.

Logo depois se descobriu que os mesmos traumas sofridos eram comuns em outros pacientes que nunca tenha vivido experiência da guerra, mas que tivesse passado por uma situação com sofrimento intenso. Como diz a psicóloga Judith Albuquerque: “a ansiedade

³⁶ Home office deixa profissionais mais ansiosos e estressados, revela pesquisa do LinkedIn. **G1**, Rio de Janeiro, 27 de maio de 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/05/27/home-office-deixa-profissionais-mais-ansiosos-e-estressados-revela-pesquisa-do-linkedin.ghtml>>. Acesso em: 20 de outubro de 2020.

presente nas neuroses traumáticas é uma reação ao perigo, que se criam sintomas a fim de evitar outras situações traumáticas semelhantes”³⁷

Junto com a depressão e a ansiedade generalizada, o transtorno do estresse pós-traumático (TEPT) consiste as doenças psiquiátricas mais frequentemente diagnosticadas em paciente dentro no ambiente de trabalho.³⁸ Na classificação Internacional de Doenças (CID-10), o TEPT é catalogado como F43, “e merece destaque por ser o único caso em que os pesquisadores, independentemente de sua filiação teórica, são unânimes em reconhecer uma relação de causalidade direta com o trabalho”.³⁹

A patologia é caracterizada “por uma resposta tardia e/ou protraída a um evento ou situação estressante de curta ou longa duração de natureza excepcionalmente ameaçadora ou catastrófica e que causaria extrema angústia em qualquer pessoa.”⁴⁰

Em monografia de mestrado, Lacerda afirma

a pessoa exposta a evento traumático pode gerar sintomas variados, dependendo do grau e da espécie de trauma sofrido. Portanto, pode gerar reações leves ou, até mesmo, reações mais intensas que podem gerar incapacidade para as atividades habituais, inclusive, para o trabalho. Geralmente, a pessoa acometida de TEPT apresenta sintomas como flashbacks do evento traumático (ou seja, este invade constantemente os pensamentos), necessidade de afastar de qualquer coisa que lembre tal momento de angústia, presença de conseqüências sobre o humor e pensamento, e, por fim, mudanças no estado de alerta e demais reações⁴¹

Assim, por determinação legal, a constatação do TEPT na pessoa do trabalhador e havendo nexos etiológico da doença com o trabalho, deve incidir a abertura da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), porém como assevera Baruki, não existe uma proporcionalidade entre o número de caso e a comunicação, “o aumento do número de vítimas anualmente atingidas devido a uma exposição progressiva aos riscos, de outro, o crescente reconhecimento de uma demanda reprimida por décadas de subnotificação.”⁴²

³⁷ ALBURQUERQUE, Judith Euchares Ricardo de. Considerações sobre a saúde mental do trabalhador. **Revista do TRT da 9 região**. Curitiba a. 36, n.66, 2011. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=31&pagina=Revista_66_n__1_2011>. Acesso em 05 de agosto de 2020. p. 25

³⁸ ALBURQUERQUE, Judith Euchares Ricardo de. *Op. Cit.*, p. 32.

³⁹ BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 90. 1.

⁴⁰ BARUKI, Luciana Veloso. *Op. Cit.*, p. 91.

⁴¹ LACERDA, Gustavo Marcel Filgueiras. **O direito do trabalho e a proteção à saúde mental da pessoa trabalhadora**. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. Belo Horizonte. 203 f., 2020. Disponível em: <<https://vdocuments.mx/document/o-direito-do-trabalho-e-a-protefo-sade-mental-da-orientadora-prof.html>>. Acesso em: 06 de agosto de 2020. p. 57

⁴² BARUKI, Luciana Veloso. *Op. Cit.*, p. 102.

Algumas profissões são mais suscetíveis a desenvolver a TEPT, principalmente aquelas que estão relacionadas com suscetível a violência urbana,⁴³ são o cobrador e motorista de ônibus, técnico de enfermagem, assistente administrativo, policial militar, enfermeiro e operador de caixa.⁴⁴

1.4.2 Depressões, tentativas de suicídios e suicídios

A depressão é tida como uma doença bastante comum nos dias atuais, a organização Mundial da Saúde já sinalizava que seria a maior causadora de afastamento no trabalho até 2020. Contudo, partindo da premissa que o trabalho não é somente fonte de renda, mas uma integração social para o bem-estar físico e psíquico. Há de verificar, que mesmo comprovado que a depressão tenha causa genética e hereditária, se fatores de riscos psicossociais estimularam a aparição ou contribuíram para a progressão da doença.⁴⁵

Nesse sentido, o magistrado André Sousa Pereira nos esclarece dois grupos de causas relacionada com trabalho que pode gerar a depressão.

As determinantes laborais que contribuem para o desencadeamento da depressão são classificadas, pela doutrina médica, segundo dois grupamentos de fatores de risco presente no ambiente laboral: as condições e a organização do trabalho. No conjunto das condições, encontram-se os agentes químicos, físicos e biológicos, dos quais, a exemplo, tem-se o diagnóstico da depressão por contato com substâncias químicas. No grupo alusivo à organização laboral, elementos concernentes à estruturação hierárquica, divisão de tarefas, jornada de trabalho, políticas de pessoal e técnicas de gerenciamento adotadas podem conduzir, um trabalhador vítima, à depressão.⁴⁶

Pelo exposto, para escopo dessa monografia a depressão reclama especial atenção que proveniente da organização do trabalho, e não as de contatos com substâncias químicas. A do primeiro grupo, decorrente dos riscos psicossociais, muitas das vezes se manifestam de forma silenciosa no trabalhador e quando não tratada pode agrava-se, e culminar em tentativas de suicídio ou até mesmo suicídio.

Porém nesses casos, o nexa com trabalho se torna ainda muito mais difícil, pois “quando a causa para o adoecimento psíquico, seguido de suicídio (consumado ou tentado), é atribuída

⁴³ BARUKI, Luciana Veloso. *Op. Cit.*, p. 102.

⁴⁴ BASTOS, Larissa; GOMES, Thiago. Metas abusivas: sucesso para empresas se transforma no pesadelo de trabalhadores. **Gazetaweb**, Maceió 03 de março de 2018. Disponível em: <http://gazetaweb.globo.com/portal/noticia.php?c=50254&fb_comment_id=2356750714350435_2357609764264530> Acesso em 05 de agosto de 2020.

⁴⁵ PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2019, p. 124.

⁴⁶ PEREIRA, André Sousa. *Op. Cit.*, p.125.

ao trabalho, ou está a ele relacionada, a situação torna-se ainda mais *sui generis*.”⁴⁷ Pelo fato, tais consequências serem de múltiplas causas não só a depressão.

1.4.3 Síndrome de *burnout*

A síndrome de *burnout*, ou síndrome do esgotamento profissional, foi observada primeiramente pelo médico americano Herbert J. Freudenberger que definiu “como um distúrbio psíquico, de caráter depressivo, resultante do esgotamento físico e mental intenso, cuja causa encontra-se ligada à vida profissional.”⁴⁸

Consistindo assim uma patologia de sobrecarga, em que o indivíduo acometido passará a ter esgotadas suas energias físicas, mentais e emocionais, gerando a sensação de estar acabado por resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho.

Para Benevides-Pereira que a síndrome de *burnout*

não traz consequências nocivas apenas para o indivíduo que padece. Com a perda na qualidade do trabalho executado, as constantes faltas, as atitudes negativas para com os que o cercam, assim como outras características peculiares, acabam por atingir também os que dependem dos serviços deste profissional, os colegas de trabalho e a instituição.⁴⁹

Dessa forma, as consequências são inúmeras para além da condição psíquica do trabalhador. Importante ressaltar, que o *burnout* e a depressão tenham em comum o desânimo

os indivíduos depressivos apresentam sentimento de culpa e derrota em diversos aspectos abrangentes da vida em termos gerais, enquanto as pessoas acometidas pela síndrome de *burnout* apresentam sentimentos negativos, principalmente desapontamento, sentimento de insucesso profissional e desgosto diretamente relacionados ao trabalho.⁵⁰

Na lista das doenças da Previdência Social, anexa ao Decreto n. 3.048/1999, “o *burnout* foi relacionado como patologia ocupacional, indicando como agentes etiológicos os ritmos de trabalho penosos e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho.”⁵¹ Dessa

⁴⁷ BARUKI, Luciana Veloso. *Op. Cit.*, p. 104.

⁴⁸ COSER, Alexandre. Síndrome de *burnout*: a doença laboral da contemporaneidade e a questão da responsabilidade civil. **Revista Novatio Iuris**, Novo Hamburgo, v. 5, n.2 ago-dez2013, pp. 43 – 73. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/18135855-Sindrome-de-burnout-a-doenca-laboral-da-contemporaneidade-e-a-questao-da-responsabilidade-civil.html>>. Acesso em: 07 de agosto de 2020. p. 51.

⁴⁹ BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. A síndrome de *burnout*. In: FERREIRA, Januário Justino; et al. (org.). **Saúde mental no trabalho**: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. p. 391

⁵⁰ COSER, Alexandre. *Op cit.*, p. 52.

⁵¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011. p. 225.

forma, como patologia devidamente reconhecida e comprovado o nexu epidemiológico com o trabalho, o trabalhador terá o auxílio-acidentário e os benefícios deste decorrente.

Em seu livro Pereira traz seguintes dados sobre a patologia

Dentre os processos judiciais julgados pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST, identificou 48 reclamações, das quais, 35% foram propostas em face de instituições financeiras e 12% movidas por operadores de *call center* (em regras mulheres) frente às empresas de telefonia. Em 64% desses processos, a síndrome se apresentou em comorbidade com a depressão, enquanto que 56% das perícias realizadas atribuíram o nexu causal ou concausal com o trabalho.⁵²

Para tal nexu, as causas são multifatoriais, porém é importante, para o reconhecimento da patologia, “a verificação do agressor laboral. Desta forma, confluem características pessoais, da atividade e do meio ambiente do trabalho para a sua materialização”.⁵³ E para o diagnóstico se dá por um profissional da psicologia especializado, analisando a exaustão emocional como consequência da sobrecarga de atividade e das exigências no local de trabalho.

Dentre os fatores de risco da síndrome de *burnout* afeta principalmente profissionais no setor de serviços ou cuidadores (técnicos de enfermagem e enfermagem), e ainda mais em ambientes de laborais que alteram sua organização produtiva, especialmente àqueles sujeitos a mudanças compulsórias de sua jornada de trabalho e expressivas reduções de sua situação econômica.⁵⁴

1.4.4 Outras doenças

Além das doenças mencionadas acima, é comum os autores que falam sobre a temática tratem outras doenças, que muitas vezes estão associadas uma com as outras, e enquadrando no que para medicina chama de comorbidade, quando ocorre duas ou mais doenças que estão etiológicamente relacionadas.

Pode citar o alcoolismo crônico, que quando relacionado com o trabalho, a vítima busca o efeito calmante e estimulante do álcool, como forma de viabilizar e suportar o trabalho, quando muito penoso. Como assevera Torma:

O trabalho em situações degradantes pode ser considerado um fator de risco ao alcoolismo crônico, podendo ser o consumo de bebidas alcoólicas uma prática

⁵² PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2019, p. 124.

⁵³ PEREIRA, André Sousa. *Op. Cit.*, p. 128.

⁵⁴ BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 80.

defensiva quando associado a determinadas situações de trabalho, pela necessidade de garantir a inclusão no grupo.⁵⁵

No Brasil, a psicóloga Hilda Maria Alevato realizou um estudo que contribui para temática saúde mental do trabalhador, o resultado foi o que ela chamou de síndrome loco-neurótica (SLN), que corresponde a uma análise ampla de uma organização ou um setor dela, em que vários trabalhadores apresentam sintomas de adoecimento psíquico parecido. Define a 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 cotidiano⁵⁶

Muito se assemelha a síndrome do *burnout*, porém se caracteriza a SLN por se restringir um determinado espaço físico e social, enquanto o *burnout* a instalação da doença mental se dá no sujeito em si. Baruki considera a SLN “uma patologia coletiva que acomete determinados grupos de pessoas em determinadas organizações devido a um vivenciamento comum de riscos psicossociais os mais variados.”⁵⁷

Em face ao exposto, a concretização da saúde mental do trabalhador faz necessário que exista um meio ambiente de trabalho saudável. Assim, uma das maneiras de garantir a saúde mental dos colaboradores é minimizar/extinguir os riscos psicossociais e promover meio ambiente laboral equilibrado.

⁵⁵ TORMA, Patrícia Felden. Alcoolismo relacionado ao trabalho. **Cerestijui**. Ijuí/RS. 27 de fevereiro de 2012. Disponível em: <http://www.cerestijui.com/publicacao-1378-Alcoolismo_Relacionado_ao_Trabalho.fire>. Acessado em: 07 de agosto de 2020.

⁵⁶ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista da faculdade de direito de São Bernarndo Do Campo**, Curitiba, pp. 341–360, 2003. Disponível em: <<https://revistas.direitosbc.br/index.php/fdsbc/article/view/463/309>>. Acesso em: 06 de agosto de 2020. p. 353

⁵⁷ BARUKI, Luciana Veloso. *Op. cit.*, p. 106.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DIREITO À SAÚDE MENTAL

A integração da saúde mental do trabalhador perpassa pela efetiva garantia a um ambiente laboral hígido e equilibrado. Dessa forma, a qualidade desse meio ambiente deve ter condições favoráveis ao trabalhador, seja fatores naturais (luz, temperatura, umidade), técnicos (recursos), bem como psicológicos (ausência de riscos psicossociais) para resguardar a saúde do obreiro e garantir condições mínimas de dignidade para efetiva atividade laboral. Como assevera Ney Maranhão:

Meio ambiente laboral equilibrado (ou sadio) pode ser tido como a realidade labor-ambiental que acomoda condições de trabalho organizações de trabalho e relações interpessoais continuamente segura, saudáveis e respeitosas, com a adoção de uma visão protetiva integral do ser humano (saúde física e mental).⁵⁸

2.1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

2.1.1 Definição e proteção legal do meio ambiente

Com advento da Constituição Federal de 1988, que consagrou o meio ambiente como direito fundamental em seu art. 225, *caput*, trazendo seguinte texto: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”⁵⁹

Além ao prescrito pela CF, soma-se o conceito trazido pela lei de Política Nacional do Meio Ambiente que prescreve meio ambiente como “um conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rega a vida em todas as suas formas.”⁶⁰ O doutrinador, Raimundo Simão de Melo, comenta:

essa definição da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente é ampla, devendo-se observar que o legislador optou por trazer um conceito jurídico aberto, a fim de criar um espaço positivo de incidência da norma legal, o qual está em plena harmonia com

⁵⁸ MARANHÃO, Ney Stany Morais. Direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. (org.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral, volume 5 — São Paulo: LTr, 2020. p. 122.

⁵⁹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. *In*: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 13 agosto de 2020.

⁶⁰ BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. *In*: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6938.htm>. Acesso em: 13 agosto de 2020.

a Constituição Federal de 1988 que, no *caput* do art. 225, buscou tutelar todos os aspectos do meio ambiente (natural, artificial, cultural e do trabalho)⁶¹

Dessa forma, entende-se que o meio ambiente é regido por valores e princípios nos quais visa tutelar o direito à vida em todas as suas formas, principalmente a vida humana, como valor fundamental. Apesar do conceito de meio ambiente ser unitário, “a doutrina o tem classificado em quatro aspectos: natural, artificial, cultural e do trabalho.”⁶²

Dessa forma, reconhecendo o meio ambiente do trabalho como parte integrante do meio ambiente em geral, surgem desde logo o mesmo efeito jurídico desse para com aquele. Nesse sentido, Ney Maranhão afirma que:

O principal efeito jurídico desse reconhecimento está na possibilidade de canalização de todo o portentoso estuário jurídico-protetivo do Direito Ambiental também em benefício do equilíbrio do meio ambiente laboral, especialmente sua extensa e alvissareira principiologia (desenvolvimento sustentável, prevenção, precaução, correção na fonte, poluidor-pagador, usuário-pagador, educação, participação, cooperação, proibição de retrocesso socioambiental etc).⁶³

2.1.2 Definição de meio ambiente do trabalho

Se núcleo essencial da vertente do meio ambiente é a vida humana, por conseguinte, no ambiente do trabalho passa ser a pessoa do trabalhador. Sendo este o bem ambiental, em que a vida do trabalhador vista como pessoa e integrante da sociedade. Devendo haver a preservação do meio por implementação de adequadas condições de trabalho, higiene e medicina do trabalho.

Nesse sentido, o meio ambiente do trabalho

é local onde o homem passa a maior parte de sua vida, e onde desenvolve seus atributos pessoais contribuindo com a produção, distribuição e circulação de riquezas, podendo ser conceituado como sendo o conjunto de bens materiais e imateriais pertencentes a atividade empreendedora, de fim lucrativo ou não, abrangente a força de trabalho humano, as condições de trabalho, enfim, a organização da produção de do trabalho com um todo.⁶⁴

⁶¹ MELO, Raimundo Simão. Meio ambiente do Trabalho e atividade de risco: Prevenção e responsabilidade. **Revista eletrônico TRT do Paraná**. Meio ambiente do Trabalho. V.2 n.23, pp. 131 – 152, out 2013. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95515>>. Acessado em: 10 de agosto de 2020. p. 132.

⁶² MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição, 5. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 27.

⁶³ MARANHÃO, Ney Stany Morais. *Op. cit.*, p. 120.

⁶⁴ SILVA, Amanda Carolina Souza e TIBALDI, Saul Duarte. Meio ambiente do trabalho e saúde mental: uma integração necessária à efetivação da garantia constitucional a um ambiente laboral saudável. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, v. 11, n. 1, p. 176 – 200, 16 nov. 2018. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/constituicaoogarantiadedireitos/article/view/15323>>. Acesso em 09 de agosto de 2020.p. 192

Ainda nessa linha, o magistrado Sebastião Geraldo de Oliveira, afirma que o meio ambiente do trabalho “está inserido no meio ambiente geral, de modo que é impossível alcançar a qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho.”⁶⁵

Raimundo Simão de Melo, traz um importante conceito apresentado por Celso Antônio Pacheco Fiorillo:

ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens maiores ou menores de idade, celetistas ou estatutários, servidores públicos, autônomos, etc)⁶⁶

Dessa forma, este último conceito por si só é mais completo, em virtude de englobar muito mais que o empregado de carteira assinada, alargando o conceito para abarcar todo trabalhador que desempenha atividade laboral. Enquadrando o trabalhador como um verdadeiro cidadão detentor de direito constitucional a um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à sadia qualidade de vida, e não somente o empregado celetista.

Afirma ainda Raimundo Simão de Melo que o meio ambiente de trabalho não restringe somente ao local de trabalho estrito do trabalhador, mas também, engloba “os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho”.⁶⁷

Ney Maranhão constrói um conceito de meio ambiente a partir do “pensamento científico contemporâneo” o qual pode ser entendido como “uma complexa interação de fatores naturais, técnicos e psicológicos que condiciona, direta ou indiretamente, a qualidade de vida daquele que presta qualquer modalidade de trabalho”.⁶⁸

⁶⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 142.

⁶⁶ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro. 4ª ed. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 21 *apud*. MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**, 5. ed., São Paulo: LTr, 2013. p. 28.

⁶⁷ MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 5 ed. São Paulo : LTr, 2013. p. 29.

⁶⁸ MARANHÃO, Ney Stany Morais. Direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; et al. (org.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**, volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 121

E ainda, nessa linha de raciocínio, Maranhão faz uma crítica ao conceito clássico de meio ambiente laboral ao procurar apenas defini-lo apenas como local de prestação de serviços, muito embora seja o conceito mais visível e tangível, mas não se resume tão somente a ele, logo

deixa de ser compreendido somente como uma realidade estático-espacial ligada a fatores exclusivamente físico-exclusivamente físico-naturalístico, condizentes com os tradicionais riscos físicos, químicos e biológicos, e passa a ser encarado como produto de um sistema dinâmico e genuinamente social, abarcador não apenas das condições físico-estruturais havidas no ambiente de trabalho (condições de trabalho – interação homem/ambiente), mas também do arranjo técnico-organizacional estabelecido para execução do trabalho (organização do trabalho – interação homem/técnica) e da própria qualidade das interações socioprofissionais travadas no cotidiano do trabalho (relações interpessoais – interação homem/homem, passando a admitir, assim, outras modalidades de risco, como os ergonômicos e psicossociais.⁶⁹

Seguindo a linha exposta acima, sem dúvida um conceito mais alinhado com o princípio da dignidade da pessoa humana, o ambiente laboral deve estar ausente de quaisquer riscos à saúde do trabalhador, inclusive os psicossociais, como aqueles descrito no primeiro capítulo desta monografia. Tendo em vista o direito ao meio ambiente salubre, inserido nesse até psicologicamente saudável, é sem dúvida “considerado um dos mais importantes e fundamentais do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca agressão a toda a sociedade, que, no final das contas, é quem custeia a Previdência Social.”⁷⁰

2.1.3 Proteção jurídica do meio ambiente do trabalho

A proteção em face aos riscos inseridos nos ambientes de trabalho, de modo geral, visa garantir à tutela da vida e da dignidade humana dos trabalhadores. Dessa forma, a Constituição Federal consagrou o direito ao meio ambiente adequado e equilibrado na busca de uma vida qualitativamente melhor, direito conquistado na terceira onda das dimensões dos direitos humanos, classificado como direitos metaindividuais e difuso, nesse sentido Melo explica:

o Direito Ambiental do Trabalho constitui direito difuso fundamental inerente às normas sanitárias e de saúde do trabalhador (CF, art. 196), o qual, por isso, merece a proteção dos Poderes Públicos e da sociedade organizada, conforme estabelece o art. 225 da Constituição Federal. É difusa sua natureza, ainda, porque as consequências decorrentes da sua degradação, como, por exemplo, os acidentes de trabalho, embora com repercussão imediata no campo individual, atingem, finalmente, toda a sociedade, que paga a conta final.⁷¹

Desse modo, não perde de vista a importância do meio ambiente do trabalho para toda sociedade, mesmo quando analisado individualmente, ou até no caso de analisar, de buscar

⁶⁹ MARANHÃO, Ney Stany Moraes. *Op. Cit.*, p.122.

⁷⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. Cit.*, p. 31.

⁷¹ MELO, Raimundo Simão de. *Op. Cit.*, p. 33.

benefício para um grupo determinado de trabalhadores. Ainda nesse sentido, ao explicar o quanto fundamental é o direito a um meio ambiente saudável, Silva e Tilbadi escreve:

A proteção constitucional do meio ambiente laboral tutela não só a dignidade do trabalhador, mas a humanização do próprio trabalho, transcendendo as preocupações de ordem meramente econômicas em detrimento da construção da qualidade de vida, do bem-estar, da identidade e de dignidade de quem trabalha.⁷²

Pode-se afirmar que proteção constitucional ao meio ambiente laboral visa a busca das causas do adoecimento ocupacional, com a finalidade de criação de medidas protetivas voltadas a suprimir os riscos identificáveis no ambiente de trabalho. De fato, como se observa nos textos constitucionais dos artigos: art. 6º; art. 7º, XXII; art. 200, VIII e art. 225, §1º, V, transcrito abaixo:

Art. 6º **São direitos sociais** a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: **XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.**

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: **VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.**

Art. 225. (...) § 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público: V - **controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente**⁷³

Por certo que o empresário tem poderes empregatício sobre o empregado. Contudo, deduz que “a manutenção do ambiente de trabalho saudável é direito do trabalhador e dever do empregador”⁷⁴ Logo, apesar do empresário ter várias prerrogativas para exercer suas atividades, como a livre-iniciativa, a escolha dos equipamentos de trabalho, tem o dever de manter o ambiente do trabalho saudável, física e psiquicamente.

⁷² SILVA, Amanda Carolina Souza e TIBALDI, Saul Duarte. Meio ambiente do trabalho e saúde mental: uma integração necessária à efetivação da garantia constitucional a um ambiente laboral saudável. In: **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, v. 11, n. 1, p. 176 – 200, 16 nov. 2018. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/15323>>. Acesso em 09 de agosto de 2020, p. 192.

⁷³ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. In: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 13 agosto de 2020.

⁷⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 143.

Raimundo Simão de Melo afirma que o Brasil tem em legislação ambiental umas das mais avançadas no mundo, contudo a implementação para sua efetividade deixa a desejar. E quanto ao aspecto do meio ambiente laboral, o qual para o autor é o mais importante, escreve:

pela primeira vez na história do nosso sistema jurídico, recebe proteção constitucional adequada, a qual, no entanto, precisa sair do papel para a prática diária, o que somente será possível mediante grande reformulação de entendimentos clássicos que sempre prestigiaram as formas indenizatórias — insuficientes, por sinal — como o pagamento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade.⁷⁵

No campo do Direito Trabalho, as Convenções Internacionais, (seja da OIT ou ONU), exercem natureza de fonte formal quando solenemente ratificada conforme o rito constitucional pertinente. Segundo Supremo Tribunal Federal, tais diplomas internacionais assumem o status de norma infraconstitucional no caso lei ordinária quando entram na ordem jurídica interna, desde que não referentes a convenções e tratados internacionais sobre Direitos Humanos, que neste caso receberia status de supralegal.⁷⁶

Nesse sentido, o Brasil possui diversas convenções da OIT ratificadas que versam sobre meio ambiente do trabalho. A saber: a convenção 81, que trata da inspeção no trabalho na indústria e no comércio, foi ratificada em 25 de abril de 1957; a Convenção 148, que trata da contaminação do ar, ruído e vibrações, foi ratificada em 14.01.82; a Convenção 152, que trata da segurança e higiene dos trabalhos portuários, foi ratificada em 17.05.90; a Convenção 155, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores; a Convenção 161, que trata dos serviços de saúde do trabalho, foi ratificada em 18.05.90.⁷⁷

Vale ressaltar, a importância da Convenção n. 155 da OIT para a temática da saúde mental, pois ela traz dispositivos os quais abrangem o assunto. A qual no art. 3 traz o conceito de saúde englobando também a saúde psíquica. No art. 4 prescreve uma política coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho. E ainda, no art. 5 trata outros fatores que possam afetar a saúde e que esteja inserido no meio ambiente de trabalho, sejam físicos ou mentais.⁷⁸

⁷⁵ MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador:** responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5 ed. São Paulo : LTr, 2013, p. 37.

⁷⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 180.

⁷⁷ SILVA, Amanda Carolina Souza e TIBALDI, Saul Duarte. Meio ambiente do trabalho e saúde mental: uma integração necessária à efetivação da garantia constitucional a um ambiente laboral saudável. In: **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, v. 11, n. 1, p. 176 - 200, 16 nov. 2018. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/15323>>, Acesso em 09 de agosto de 2020, p. 193.

⁷⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. Cit.*, p. 143.

Somados ao já exposto acima, ainda a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) versa sobre normas de meio ambiente do trabalho, precisamente Capítulo V, que trata da segurança e medicina do trabalho, trazendo importantes disposições no que tange a efetividade do meio ambiente do trabalho.

Dentre os dispositivos da CLT destacam-se, pela sua importância, o art. 157 que determina cumprir metas de segurança e medicina do trabalho e o art. 158 prescreve que aos empregados cabe o dever de observar as normas de segurança sob pena ato faltoso a recusa injustificada das observações. Em ambos casos são normas que disciplinam o meio ambiente do trabalho a fim de torná-lo adequado e hígido, porém, timidamente somente trata questão fisicamente, esquecendo a psíquica do trabalhador.

Nesse meandro, o art. 200 delega ao Ministério do Trabalho, (Ministério da Economia pela gestão do atual governo), a elaboração de normas gerais e específicas sobre segurança, medicina e higiene no trabalho. A forma para execução é através das Normas Regulamentadoras (NRs) aprovadas na Portaria n. 3.214/77 em que o seu teor deve ser cumprido diariamente nos ambientes de trabalho.

São através delas (NRs) que existe o clareamento das obrigações a serem cumpridas no meio ambiente de trabalho. Insta pontuar duas delas: a NR 17 que trata da ergonomia, ótima instrução normativa que tipifica condutas para que o trabalho venha se adequar ao trabalhador e não o contrário, nesse sentido, Oliveira diz: “o primeiro a ser considerado no ambiente de trabalho é o homem, depois é que se acrescentam os equipamentos, as condições de trabalho, os métodos de produção”⁷⁹.

E a NR 09 que disciplina os riscos ambientais, que traz como conceito: “consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador.”⁸⁰ Porém é com pesar, que a própria NR 09 não conceitua riscos psicossocial, nem menciona qualquer fator de risco para psique do trabalhador, versando apenas da parte física. De fato, “as Normas Regulamentadoras brasileiras, por

⁷⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 110.

⁸⁰ BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, jun. 1978.

enquanto, tratam apenas da saúde no seu aspecto físico; os elementos mentais do ambiente do trabalho não foram ainda detalhados para aplicação”⁸¹

A proteção ao meio ambiente do trabalho, pelos atuais moldes no direito posto, está vinculada diretamente à saúde do trabalhador. Como assevera Raimundo Simão de Melo que “Para assegurar seus pilares básicos de sustentação no meio ambiente do trabalho, é preciso proteger o trabalho e a saúde, não qualquer trabalho, mas um trabalho digno, seguro e sadio em condições que não degradem a integridade física e psíquica dos trabalhadores.”⁸² Dessa forma, será abordado no próximo tópico proteção à saúde do trabalhador como fator conjugado à efetivação da higidez mental do obreiro.

2.2 O DIREITO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

O direito à saúde do trabalhador, de modo amplo, é decorrente do trabalhador ser um indivíduo titular de direitos humanos fundamentais. Como corolário, pode-se então afirmar que a saúde mental é um direito por excelência atrelado a dignidade da pessoa humana.

Em linhas gerais, precisa-se delimitar o conceito técnico de saúde mental, para então averiguar o alcance das normas jurídicas em seu favor. O conceito mais difundido de saúde, possui conteúdo negativo, quando caracterizada como ausência de doenças. Dessa forma, por derivação o mesmo se aplica a saúde mental, como ausência de transtornos. Porém, nota-se dificuldade nessa perspectiva conceitual, pois parte de um estudo que visa tratar os modelos de doença mental, pouco importando sobre a discussão sobre o que realmente é saúde mental.⁸³

Nessa linha, procura-se compreender saúde mental como algo em si mesma, mais do que a ausência de transtornos mentais, que pode ser melhor definido como

o estado de espírito caracterizado por bem-estar emocional, bom ajustamento comportamental relativo à liberdade de ansiedade e de sintomas incapacitantes e uma boa capacidade de estabelecer relacionamentos e lidar com as demandas e estresses comuns da vida. (...) A pessoa humana está apta ao pleno desenvolvimento de suas potencialidades, de forma autônoma, contribuindo com o meio social onde habita e estabelece seu pertencimento.”⁸⁴

⁸¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. Cit.*, p. 143.

⁸² MELO, Raimundo Simão de. Aplicação do princípio da prevenção no meio ambiente do trabalho. *In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; et al. (org.). Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*, v. 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 258.

⁸³ PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2019. p. 80.

⁸⁴ VANDENBOS, Gary R. (Org.). *Dicionário de Psicologia da APA*. Tradução de Daniel Bueno, Maria Adriana Veríssimo Veronese e Maria Cristina Monteiro. 1 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010, p. 826 *Apud* LACERDA, Gustavo Marcel Filgueiras. **O direito do trabalho e a proteção à saúde mental da pessoa trabalhadora**. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em

Inserido no conceito, o termo “bem-estar” sofre diversas críticas, por existir um subjetivismo na interpretação do mesmo, tendo em vista, o falar de “bem-estar” está atrelado a sensações e percepções nas quais não são possíveis de serem determinadas objetivamente. Porém, vê-se proveitoso o uso do termo, visto que a saúde é conceito construído ao longo de tempo e varia com as diferentes culturas e julgamentos subjetivos. Assim, tal termo na definição de saúde é bom para Sebastião Oliveira, pois não enrijeça o conceito e proporciona abarcar as melhorias atuais e futuras que se descubra para saúde humana.⁸⁵ Ademais, o completo bem-estar representa, portanto, uma constante melhoria que deve ser buscada sempre.

Enfrentado delineamento conceitual, busca-se, então, uma proteção jurídica para a saúde mental da pessoa que trabalha, fazendo um apanhado dos principais institutos válidos dentro do sistema jurídico para a sua consagração. Antes, torna válido fazer uma análise do direito fundamental à saúde integral, e por consequência, o que servir para o todo também se aplica a parte, afinal não pode se falar em saúde se não tiver saúde mental.

2.2.1 Análise conceitual do direito à saúde integral e sua natureza de direito fundamental

O direito à saúde consiste em um direito social, consagrado a partir da evolução dos direitos humanos, na promoção de igualdade material, sendo consequência constitucional indissociável do direito à vida. Nesse sentido, Penido fala:

A saúde é um direito humano básico, intrinsecamente conectada com o direito à vida. Sem saúde a vida humana fica comprometida, dependendo da gravidade da doença de que padece o empregado, ele corre o risco de ficar incapacitado para o trabalho temporária ou permanentemente, ou até mesmo de perder a vida. Sem saúde a capacidade de trabalho também fica comprometida.⁸⁶

Assim, está inserido no que convencionou chamar a segunda dimensão dos direitos humanos, como direitos a ações positivas, nas quais obrigam o Estado a promover um conjunto de medidas administrativas e legislativas que assegurem as condições básicas para uma vida digna.

Ainda nesse sentido, o direito à saúde tira do princípio da dignidade da pessoa humana sua fundamentação. Tal princípio possui um conceito complexo, porém sua base consiste em

Direito. Belo Horizonte. 203 f., 2020. Disponível em: <<https://vdocuments.mx/document/o-direito-do-trabalho-e-a-protefo-sade-mental-da-orientadora-prof.html>>. Acesso em: 06 de agosto de 2020. p. 154.

⁸⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. Cit.*, p. 126.

⁸⁶ PENIDO, Laís de Oliveira. Saúde mental no trabalho: um direito humano fundamental no mundo contemporâneo. **Revista de informação legislativa**, v. 48, n. 191, p. 209 – 229, jul./set. 2011. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/242916>>. Acesso em 01 de agosto de 2020, p. 210

tratar a pessoa humana com dignidade pelo simples fato da sua humanidade, caracterizada pela não submissão da pessoa humana ao tratamento equivalente ao de um objeto.

Nesse diapasão, Silva afirma que “o direito fundamental à saúde é um direito humano que decorre do próprio direito à vida, o que revela que a vida tutelada na ordem constitucional contemporânea é a vida saudável, com dignidade, qualidade e bem-estar preservados.”⁸⁷ Diante do exposto vale a pena trazer o conceito de dignidade humana trazido por Ingo Wolfgang Sarlet, bem aceito na doutrina jurídica brasileira, que define a dignidade humana como:

a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.⁸⁸

Nesse sentido, a Constituição da República de 1988 consagrou, pela primeira vez categoricamente no art. 196, que saúde é direito de todos e dever do Estado. O que para boa parte doutrina Direito Constitucional o conceito saúde atual compreende dois aspectos: um negativo e outro positivo. De tal forma que, “a função negativa identifica a saúde como um direito de defesa ao passo que a função positiva do direito o qualifica como um direito prestacional”.⁸⁹

Desse modo o direito à saúde do trabalho, visto como conteúdo da saúde em geral, “compreende a proteção do Estado e do empregador à saúde física e mental ou psíquica do trabalhador.”⁹⁰ Assim,

a saúde do trabalhador é um direito humano fundamental de natureza negativa e positiva, que exige tanto do empregador quanto do Estado não somente a abstenção de prática que ocasionem a doença física e mental ou psíquica do trabalhador, mas também uma positividade, isto é, a adoção de medidas preventivas de tal doença.⁹¹

⁸⁷ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; et al. (org.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral, volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p.149.

⁸⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Uma teoria dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. São Paulo: Livraria do Advogado, 2015, p. 62.

⁸⁹ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A incolumidade psicofísica do trabalhador como direito fundamental. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; et al. (org.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral, volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p.135.

⁹⁰ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Op. Cit.*, p.135.

⁹¹ *Op. Cit.*, p.138.

É a partir dessa perspectiva de prevenção à saúde do trabalhador que se interliga ao direito meio ambiente de trabalho saudável, e esta conexão “revela o dever jurídico do empregador de observar o conjunto de deveres econômicos, sociais, culturais e ambientais relativos a proteção à saúde do trabalhador.”⁹² Assim, passa-se a discorrer sobre a proteção jurídica à saúde mental do trabalhador válida no sistema jurídico brasileiro.

2.2.2 A proteção jurídica à saúde mental no meio ambiente do trabalho

2.2.2.1 A proteção da saúde mental no meio ambiente do trabalho na normativa internacional

Diante das condições de trabalho insalubres, perigosas e penosas que ameaça à saúde do trabalhador foi que a comunidade internacional fez o reconhecimento do elo fundamental que liga o trabalho humanamente digno e a trabalho saudável, incluída a saúde mental, em dispositivos diversos, celebrando tratados e convenções, protegendo juridicamente a pessoa do trabalhador detentor direitos humanos.

Nesse sentido, foi que em 1945, na constituição da ONU, já em seu preâmbulo prescreve que os Estados signatário se comprometeram “em promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla”,⁹³ que devemos incluir no meio ambiente de trabalho. Mais tarde, em 1948, Assembleia Geral das Nações Unidas ao consagrar os direitos na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), fez uma fonte máxima hierarquia jurídica de Direitos Humanos no mundo, na seara do Direito do Trabalho trouxe importantes dispositivos, como no

artigo 23º1.Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2.Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3.Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.

Artigo 24ºToda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas.⁹⁴

⁹² DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. *Op. cit.*, p. 149

⁹³ BRASIL. Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. *In*: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1945. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19841.htm>. Acesso em: 13 agosto de 2020.

⁹⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Resolução da Assembleia Geral 217 A (III). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 1948. Disponível em <<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>>. Acesso em 13 de agosto de 2020.

As normas de que disciplina o direito de trabalho emanada da DUDH, são verdadeiros princípios humanitários que irradiaram novos pensamentos, que propôs alterações nos vários campos como: a medicina do trabalho, revisão de conceitos assentados, e inspiração para outros dispositivos. Importante ressaltar que no art. 25 da DUDH consagra o direito humano à saúde e ao bem-estar, trazendo nortes para que viesse a OMS cunhar a definição sobre saúde, na qual entende saúde como também saúde mental.

Outro instituto internacional importante é Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, que no seu art. 12.1 reconhece expressamente o direito humano à saúde, *in verbis*, “Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental.”⁹⁵ Ademais prescreve, no art. 12.2, medidas assegurar o pleno exercício esse direito entre elas na alínea b “a melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente”⁹⁶, dessa forma aprovado e ratificado pelo Congresso Nacional faz parte do ordenamento jurídico brasileiro.

Esse mesmo dispositivo traz no art. 6, algumas importantes regulamentações sobre as relações do trabalho, como “direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho”, “toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis”, entre esta: “à segurança e a higiene no trabalho”.⁹⁷

Ainda no campo internacional, vê com importância o art. 5 da convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969, Pacto de São José da Costa Rica, que apresenta a direito à integridade pessoal, estabelece inciso I que “ toda pessoa tem o direito de que se respeite a sua integridade física, psíquica e moral”⁹⁸. Consistindo um ótimo avanço em reconhecimento integridade psíquica.

Não poderia deixar de citar as contribuições da OIT, Organização Internacional do Trabalho, por ela tratar de matéria pertinente do Direito do Trabalho em nível internacional. No que tange a saúde mental a mesma já se preocupava desde 1984, quando “com a finalidade de

⁹⁵ BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. *In*: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1992. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 13 agosto de 2020.

⁹⁶ BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. *Ibidem*.

⁹⁷ *Idem*.

⁹⁸ BRASIL. Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. *In*: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm>. Acesso em: 13 agosto de 2020.

melhorar e complementar os programas destinados a proteger a saúde dos trabalhadores, a OIT e a OMS celebraram, em 1984, a novena reunião do Comitê Misto sobre Medicina do Trabalho.”⁹⁹

O resultado deste comitê foi a prescrição da importância do meio ambiente psicossocial no trabalho, e também recomendar programas multidisciplinares com o fim de melhorar os fatores psicossociais que agredem a psique do trabalhador. Nesse sentido, foi ressaltado novamente o conceito trazido de saúde pela convenção nº 155 da OIT que já se preocupava com saúde mental, ao fazer recomendações sobre segurança e saúde dos trabalhadores.¹⁰⁰ Porém, essa convenção não avançou quanto a necessidade de implementação o assunto. Que segundo Penido só se deu em 2005 quando numa reunião de expertos foi discutido atualização da lista de doença profissionais, em que

foi proposta a inclusão de três pontos na lista de doenças profissionais: 1. Transtorno de stress pós-traumático devido a um sucesso ou situação estressante; 2. Síndromes psiquiátrico-psicossomáticas causadas pelo assédio moral; e 3. Outros transtornos mentais ou de comportamentos não mencionados nos pontos 1 e 2, quando tenha sido estabelecido um vínculo entre a exposição do risco que resulte da atividade laboral e o transtorno mental padecido pelo trabalhador. Somente o primeiro ponto foi aprovado e passou a integrar mencionada lista.¹⁰¹

Salientado o avanço trazido pelo OIT na temática da saúde mental do trabalho, convém ainda apresentar dois institutos internacionais. A primeira, trata-se da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, que apesar só delimitar a saúde da mulher, traz a consagração de possibilidade dano psicológico até mesmo no ambiente de trabalho. Assim, designa que, para os seus efeitos da convenção, “entender-se-á por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero que cause dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher”. E ainda para o conceito de violência física, sexual ou psicológica, no art. 2 estabelece que pode acontecer “no local de trabalho, ou qualquer outro local; e a perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra”¹⁰²

A segunda é Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015, que visa reconhecer a concretização da justiça social ligado ao aspecto do trabalho alinhado ao progresso econômico

⁹⁹ PENIDO, Laís de Oliveira. Saúde mental no trabalho: um direito humano fundamental no mundo contemporâneo. **Revista de informação legislativa**, v. 48, n. 191, p. 209 – 229, jul./set. 2011. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/242916>>. Acesso em 01 de agosto de 2020. p. 212.

¹⁰⁰ PENIDO, Laís de Oliveira. *Op. Cit.*, p. 212.

¹⁰¹ PENIDO, Laís de Oliveira. *Op. Cit.*, p. 213.

¹⁰² BRASIL. Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. *In*: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1973.htm> Acesso em: 13 agosto de 2020.

entre os países partes do bloco. Dentre os diversos princípios e direitos relativos ao trabalho humano ali adotados, reconhece expressamente, no artigo 25, que trata da saúde e segurança no trabalho, no item 4, prescreve

Os Estados Partes deverão instituir, manter e fortalecer os serviços de inspeção do trabalho, dotando-os de recursos materiais e legais necessários, para que possibilitem um desempenho efetivo no controle das condições e do meio ambiente de trabalho, para uma proteção adequada da saúde física e psíquica dos trabalhadores.¹⁰³

Dessa forma os Estados que compõem o Mercosul se comprometem com que a Declaração estabelece, seguindo como norte. Dessa forma, insta pontuar, que a declaração trata a importância da saúde física e mental do trabalhador como requisito fundamental para o desenvolvimento da pessoa humana.

2.2.2.2 A proteção da saúde mental no meio ambiente do trabalho na legislação brasileira

Por reflexo das regulamentações internacionais ao consagrar o direito à saúde mental como direito humano, o ordenamento jurídico brasileiro traz mesmo que espaçado dispositivos os quais protegem a saúde psíquica do operário. Passa-se, então, a expor.

A Constituição Federal 1988, dita como cidadã, ao positivar os direitos humanos torna estes em direitos fundamentais. Precipuamente, seu art. 1º estabelece os seus fundamentos republicanos. No inciso III assume o compromisso com a dignidade da pessoa humana, para o Direito do Trabalho veda-se, assim, o tratamento economicista e a instrumentalização do trabalhador. No inciso IV, fundamenta, ainda, o valor social do trabalho, implicando uma cláusula de barreira à exploração humana na relação do trabalho, vedando, dessa forma, o trabalho prestado sem a contrapartida representada pelos direitos a ele inerentes.¹⁰⁴

Ademais, a CF prescreve mais direitos fundamentais no capítulo dos direitos e garantias fundamentais e seguintes. Relacionado com temática proposta, vale ressaltar, no art. 6º o qual tipifica a saúde como um direito social, fazendo um direito a ser oponível em face ao Estado. Ainda mais no art. 7º, artigo que estabelece direito dos trabalhadores, precisamente no inciso XXII, garante a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, aqui mais uma reafirma própria dignidade do trabalhador. Mais adiante no corpo

¹⁰³ BRASIL. Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015 – I Reunião Negociadora – Brasília, 17 de julho de 2015. In: MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES, Brasília, 2015. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/10519-declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015>> Acesso em: 14 agosto de 2020.

¹⁰⁴ LACERDA, Gustavo Marcel Filgueiras. **O direito do trabalho e a proteção à saúde mental da pessoa trabalhadora**. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. Belo Horizonte. 203 f., 2020. Disponível em: <<https://vdocuments.mx/document/o-direito-do-trabalho-e-a-protefo-sade-mental-da-orientadora-prof.html>>. Acesso em: 06 de agosto de 2020. p. 146.

constitucional, no art. 196 consagra a saúde como direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença.

Apesar da Constituição não fazer referência a saúde mental, tem-se entendido que o “o direito a saúde mental está implícito no texto constitucional”¹⁰⁵, pois deve-se tomar o sentido amplo do termo saúde. Contudo, na legislação ordinária se encontra expresso, como preconizam a Lei Orgânica da Saúde, n. 8.080/1990 (LOS), que reafirma no art. 2º que “a saúde é um direito fundamental do ser humano” no parágrafo único do art. 3º, retoma o conceito da OMS, englobando a saúde psíquica, *in verbis*, “Dizem respeito também à saúde as ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social”¹⁰⁶.

Nesse sentido Lacerda comenta este parágrafo único do art. 3 da LOS, que:

reconhece expressamente que a organização social e econômica do país condiciona os níveis de saúde verificados no Brasil. Para tanto, reconhece o trabalho, a renda e o meio ambiente, entre outros, como fatores determinantes e condicionantes para a saúde. Evidencia-se, mais ainda, a íntima relação entre as condições de trabalho humanamente dignas e a permanência em sanidade da pessoa trabalhadora, inclusive para a sua saúde mental¹⁰⁷

Ainda na LOS, vale transcrever o conceito de saúde para ambiente do trabalho, estabelecido § 3º do artigo 6

Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho¹⁰⁸

Diante do exposto, pode entender como riscos e agravos advindos das condições de trabalho prescrito na lei, de forma ampla abrange os riscos psicossociais as quais o trabalhador esteja submetido em seu ambiente de trabalho. Isso “em decorrência da interpretação sistêmica,

¹⁰⁵ BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador:** por um regime jurídico preventivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 108.

¹⁰⁶ BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm> Acesso em 14 de agosto de 2020.

¹⁰⁷ LACERDA, Gustavo Marcel Filgueiras. *Op. Cit.*, p.154

¹⁰⁸ BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. *In*: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm> Acesso em 14 de agosto de 2020.

estabelece a proteção integral à saúde, incluída a mental e, ainda, mais especificadamente, a saúde mental da pessoa trabalhadora”¹⁰⁹.

Ainda duas leis importantes no estudo da temática, são as que tratam sobre a Seguridade Social, a lei nº 8.212/91 e lei nº 8.213/91. Em ambas regulamenta a saúde como direito fundamental e dever do Estado. Porém, a 8.213/91 que trata especificadamente dos benefícios da Previdência Social é mais detalhada quando o asseguramento, em geral, da saúde trabalhador. Ao definir acidente de trabalho, no art. 19, protege à saúde laboral como um todo. E que nos seus parágrafos impõe a responsabilidade da empresa para a redução dos riscos de acidentes laborais, bem como prescrever o dever da empresa em informar os riscos à saúde da operação a ser realizada ou do produto a ser manipulado.¹¹⁰

E ainda mais dá a garantia à saúde quando no art. 20 equipara a acidente de trabalho a doença ocupacional, no inciso I conceitual “doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;” e o no inciso 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.”¹¹¹

Assim, a doutrina entende que doenças profissionais são aquelas em que o exercício de determinada profissão pode levar à pessoa trabalhadora ao desencadeamento de determinada doença. Enquanto a doença do trabalho, não necessariamente se vincula ao exercício de uma atividade específica, podendo ser desencadeada em qualquer atividade. Dessa forma, a doença se apresenta pela forma como a atividade laboral é exercida ou das condições do ambiente laboral ao qual a pessoa trabalhadora é exposta.¹¹²

A relação mencionada das doenças ocupacionais do art. 20 está inserida no Anexo II do Regulamento da Previdência Social, decreto n. 3.048, de 6 de maio 1999. No entanto, o enquadramento dedicado às doenças ocupacionais de natureza psíquica, compreendo o Grupo

¹⁰⁹ LACERDA, Gustavo Marcel Filgueiras. *Op. Cit.*, p. 155.

¹¹⁰ BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. In: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em 14 de agosto de 2020.

¹¹¹ BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. *Ibidem*.

¹¹² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 263

V (CID-10), presente na Lista B do regulamento, podendo chegar ao agente causal a partir da doença, porém muitos deles são agentes físicos, poucos são os riscos psicossociais catalogados.

No entanto, de forma tímida, faz pequenos alistamentos de riscos psicossociais para alguns transtornos mentais, tais como: condições difíceis de trabalho (Z56.5) e circunstância relativa às condições de trabalho catalogado (Y96) para doença transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool (F10.2). Bem como, para reconhecimento das reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação (F43.-): estado de “stress” pós-traumático (F43.1) tem como fatores: outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho: reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6). E ainda para sensação de estar acabado, “síndrome de *burnout*” (Z73.0), fatores como ritmo de trabalho penoso (Z56.3) e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6).¹¹³

Diante do exposto, percebe-se que as leis acima referidas e portaria supracitada são tímidas em avançar na complexidade do conceito de saúde cunhado pela OMS, adotado pela CR/88 e pela LOS. Na verdade, a proteção à saúde da pessoa trabalhadora no Brasil é fundamentalmente marcada por uma visão mecânica desta, sendo privilegiada a saúde física.¹¹⁴

¹¹³ BRASIL. Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. ANEXO II. In: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048anexoi-iii-iv.htm> Acesso em: 17 agosto de 2020.

¹¹⁴ LACERDA, Gustavo Marcel Filgueiras. **O direito do trabalho e a proteção à saúde mental da pessoa trabalhadora**. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. Belo Horizonte. 203 f., 2020. Disponível em: <<https://vdocuments.mx/document/o-direito-do-trabalho-e-a-protefo-sade-mental-da-orientadora-prof.html>>. Acesso em: 06 de agosto de 2020. p. 161 .

3. A SAÚDE MENTAL DIREITO DO TRABALHADOR E DEVER DO ESTADO.

No que se refere ao direito à saúde mental e os avanços trazido pelos institutos normativos os quais envolvem questões pertinentes a ela, quando somados com atual conjuntura das organizações, advinda da globalização e das inovações tecnológicas, as quais interferem diretamente no bem-estar psicossocial dos trabalhadores. Observa-se um aumento, cada vez mais, dos índices de afastamentos por transtornos mentais relacionado ao trabalho. Diante desse fato, passa-se neste último capítulo analisar o papel do Estado, de forma geral, em posicionar-se em defesa desse direito já consagrado, porém pouco efetivado.

Assim uma coisa é ter dispositivos sobre a regulamentação da saúde mental do trabalhador, mesmo que esteja apenas consagrado como um embrião para bases fundamentais de uma construção hermenêutica, outra coisa é efetivação dele. Raimundo Simão Melo, fala semelhantemente sobre a saúde do trabalhador:

Não adianta a existência de um belo arcabouço jurídico de proteção à saúde do trabalhador, como o que hoje existe no Brasil, se na prática os índices de acidentes e doenças ocupacionais continuam altos, destruindo vidas e famílias; é preciso que os legitimados atuem por meio de instrumentos eficazes ¹¹⁵

Sebastião Geraldo de Oliveira, com outras palavras retrata também sobre essa situação comum no sistema jurídico brasileiro: da existência de normas jurídicas, contudo não concretizadas.

A análise do avanço jurídico-institucional pode deixar uma ideia de expressivo progresso quanto ao tema da saúde do trabalhador, mas, na vida real, o avanço ainda é discreto, pois continua tendo mais um sentido de promessa normativa do que de efetivo direito, ou de uma lei que aguarda aplicação.¹¹⁶

Resta saber a quem deveria ter a responsabilidade para consagração do direito por um meio ambiente trabalho saudável para a devida tutela a saúde mental. Por meio de dedução e interpretação extensiva do ordenamento jurídico, verifica-se que todos – Poderes Públicos (Executivo, Legislativo e Judiciário); Ministério Público do Trabalho (MPT); bem como as organizações, seja os empregadores e até os empregados – são responsáveis por zelar por um meio ambiente hígido e equilibrado, inclusive ao ponto de proporcionar um bem-estar psíquico.

¹¹⁵ MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador** : responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013. p.86.

¹¹⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 78.

Analisando os dados publicados do INSS¹¹⁷ referente a concessão de auxílio previdenciário acidentário, os que têm nexos com o trabalho, em número absoluto sob a letra F da CID 10 catalogados como doença comportamentais. Em 2019¹¹⁸, houve um total de 11.208 concessões sob essa categoria em todo o Brasil. Indica-se, assim, um número preocupante dessa enfermidade, sabendo esse grupo de patologia mental está ligado diretamente ao trabalho.

Ademais, dentro desse grupo da letra F a patologia mais frequente é F32 episódios depressivos, a qual teve um total anual de 2.835 benefícios, que representa um pouco mais de 25% daquele. Por não haver dados completos do INSS do ano de 2018 (uma vez que o INSS só mantém a publicação dos últimos 18 meses) não foi possível fazer uma comparação anual, porém percebe-se um incremento mensal durante o ano 2019, a partir números absolutos a exemplo em janeiro houve 159 concessões, fevereiro 183, enquanto outubro 320 e novembro 313, presumindo-se assim um aumento no número de casos.

Buscando especificadamente uma doença que esteja relacionado com riscos psicossocial do trabalho, visto que as doenças sob a categoria F da CID-10 pode acometer o trabalhador tanto decorrente dos riscos psicossocial quanto em contato com metais pesados que possam causar enfermidade mental. Encontra-se na planilha do INSS sob a catalogação Z73.0 o esgotamento, conhecida também como síndrome de *burnout*. Em que só no ano 2019, foram ao todo 157 concessões de auxílio doença por acidente de trabalho.

Percebe-se ainda um aumento gradual do número de concessões ao analisar mês a mês, quando o quadro de síndrome de *burnout* aumentou de 7 concessões em dezembro de 2018 para 15 em dezembro de 2019. Talvez seja porque cada vez mais o trabalhador tenha conhecimento da sua enfermidade e tem buscado ajuda, porém poderia ser maior por existir aqueles casos em que o mesmo o trabalhador enfermo não procura o tratamento e continua ofício por medo do estigma de revelar doença e ser assediado.

Nesse sentido, ao debruçar dados estatísticos a respeito dos acidentes do trabalho e das doenças mentais reforçam a busca de um novo paradigma para a situação que é exposta. Passa-se, então, fazer uma breve análise sobre a tarefa de cada legitimado na defesa do meio ambiente

¹¹⁷ BRASIL. Ministério da Economia. Comitê de Dados Abertos do INSS. Benefícios Concedidos. **DATA PREV**: Brasília, 2020. Disponível em: <<https://dadosabertos.dataprev.gov.br/dataset/beneficios-concedidos>>. Acesso em: 01 de setembro de 2020.

¹¹⁸ Isso desprezando os dados que foram publicados depois dos meses de março de 2020 em virtude da pandemia do coronavírus que atingiu o serviço público bem como mudou drasticamente as relações de trabalho, assim também o atendimento presencial ao sistema previdenciário, para concessões do benefício.

laboral que favoreça a saúde psíquica do trabalhador e ainda quanto à efetividade ou não da sua função em promover o bem-estar psíquico.

3.1 A POSTURA DOS PODERES PÚBLICOS NA DEFESA DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Em face dos dados demonstrados, vê-se a necessidade da interferência dos Poderes Públicos, compreendidos aqueles do art. 2º da CF: o Legislativo, o Executivo e o Judiciário, na promoção efetiva da saúde mental do trabalhador alinhando-se, assim, na concretização dos direitos fundamentais do operário.

Antes vê como importante trazer o estudo que Luciana Veloso Baruki fez, a partir de Dejours, a existência de um terceiro elemento¹¹⁹ que impacta de forma decisiva para o aumento dos casos de afastamento de saúde mental relacionadas ao trabalho, sendo ele: a ausência de posição por parte do Estado, o que se denominou, a tolerância vis-à-vis às transgressões em matéria de direito e proteção da saúde no trabalho.¹²⁰

Faz necessário, primeiramente, entender que todo Estado é guiado por premissas as quais o norteia, sendo assim, nos moldes da atual globalização vem se “acolhendo teses ultraliberalistas de Estado Mínimo e do império genérico e incontrastável dos interesses do poder econômico nas diversas searas da economia, da sociedade e das políticas públicas.”¹²¹ O que sem sombra de dúvidas essas ideologias liberais são de plano deletérias para o trabalhador, em todos os sentidos, assim elas servem de basilares para fundamentar as políticas as quais vêm sendo tomadas, no caso em questão, pouco progresso na efetividade da saúde mental do trabalhador.

Assim, tem-se a tolerância do Estado como um dos fatores para que aconteça violações de direitos personalíssimos aos trabalhadores. Pois, quando o mesmo busca valorizar o mercado financeiro em detrimento do bem-estar destes, permite a coisificação do operário, o trabalho humano virá uma mercadoria de pouco valor, sendo apenas meio para alcançar o crescimento econômico do país como se a máxima, o fim justificasse os meios, fosse buscada.

¹¹⁹ Os outros dois já foram retratados no primeiro capítulo dessa monografia, que consiste: a introdução e a generalização de técnicas de avaliação individual de desempenho e a generalização dos critérios de gestão pela Qualidade Total.

¹²⁰ BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador:** por um regime jurídico preventivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018, p 107.

¹²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 157.

Então, ao invés de realizar atividades de regulamentação e fiscalização que venha promover o bem-estar psíquico do trabalhador, age na contramão dos direitos conquistado até então, se omitindo daquele dever. Nesse sentido, afirma Baruki que ao Estado cabe:

Frear os interesses do capital, normatizar sobre a saúde do trabalhador, especificamente sobre a saúde mental, é uma medida de promoção da dignidade do ser humano enquanto cidadão. No plano político, deve o Estado agir de maneira ativa, abrindo caminhos para a ampliação da cidadania, por meio da promoção dos direitos fundamentais.¹²²

Ainda nessa toada, diante das violações tais de direito fundamentais pelas corporações, em que saúde mental do trabalhador é uma delas, é proposto por Baruki um regime preventivo que para funcionar necessariamente passaria por uma tríade: proteger, respeitar e reparar. A primeira – o proteger – consiste que os meio assecuratório: como normas, políticas e mecanismo judiciais, venha coibir as violações de direito humanos. Por conseguinte – o respeitar – englobaria o dever das empresas aos mandamentos e cumprimentos a legislação protetora dos direitos humanos, sob pena de sanções. E por último – o reparar – consiste na justa medida de garantir às vítimas, que sofreram violações dos seus direitos, as devidas reparações efetivas e adequadas na proporção aos danos sofridos.¹²³

Essa tríade apresentada pela autora citada (proteger, respeitar e reparar) assemelha-se com as funções típicas dos poderes do Estado. E que para alcançar a proteção tem-se principal responsável o poder Legislativo; com o fim de fazer respeitar por parte das empresas esse controle cabe mais ao Executivo, enquanto na função reparar ao Judiciário. Deve-se notar com avanço, em tema saúde mental do trabalho, este último principalmente por parte da Justiça do Trabalho tem exercido seu papel de forma excepcional quando trata-se do promover a saúde mental do trabalhador, reparando as vítimas mesmo sem muitos dispositivos e tendo que conjugar vários deles para fundamentar suas decisões.

Seguindo essa linha, passa-se a tecer algumas análises do papel de cada Poder em promover o direito à saúde mental do trabalhador inserido dentro de um ambiente laboral hígido. Será debruçado um pouco mais sobre no papel do Poder Judiciário, trazendo alguns julgados da Justiça Trabalho.

3.1.1 A falta de regulamentação específica como fator da banalização da saúde mental

¹²² BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador:** por um regime jurídico preventivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018, p 124.

¹²³ BARUKI, Luciana Veloso. *Ibidem*, p. 124.

No que tange ao Poder Legislativo, sua função típica legiferante, responsável por criar normas com as quais os cidadãos e as organizações são obrigados a cumprir. Quanto a temática da saúde mental a comunidade jurídica sente falta de uma disciplina específica na concretude e materialidade apesar de haver de forma espaçada dispositivos que já reconheça como direito.

Nesse sentido, Baruki afirma que o direito à saúde mental é um direito fraco por excelência, pois, sem uma legislação específica que regulamente os riscos psicossociais do trabalho não se pode falar em proteção efetiva.¹²⁴ Dessa forma a sua regulamentação teria algumas vantagens: a primeira diz respeito que serviria de base para o trabalhador reconhecer seu direito em face ao empregador, podendo se opor a condutas de cunho agressivas a sua psique, pois pode-se identificá-los e não mais aceitá-los no meio laboral.

Outra vantagem da regulamentação é que possibilitaria também uma fiscalização administrativa, a semelhantes dos riscos inerentes a saúde física. Para possível fiscalização, controle e aplicações de sanções por parte dos agentes poder executivo, a exemplo os Auditores Fiscais do Trabalho, necessitaria vedações expressas. Afinal esses por serem agentes públicos, mesmo que constante um meio psiquicamente agressivo do trabalhador, não pode lavrar um auto de infração ou outra medida administrativa, em face do princípio da legalidade o qual exige tipificação da conduta para aplicações de sanções.

Ainda, como benefício da tal regulação, estimularia o trabalhador que vê lesado na sua integridade psíquica buscar reparação judicial e também na fundamentação dessas decisões, que seria mais robusta. Dessa forma, não mais o magistrado precisaria buscar uma interpretação extensiva nos princípios e costurar suas decisões com vários dispositivos, e nem ser taxado por um “ativismo judicial” que possa parecer inovar na ordem jurídica e usurpar o poder legislativo. Nesse sentido Baruki comenta:

Ocorre que, nem só de princípios sobrevive a ordem jurídica, mas também de regras – o que no caso não se tem a contento. Nesse contexto, torna-se sobremaneira custoso e até mesmo frustrante para o Magistrado olhar os princípios basilares do ordenamento e, depois de olhar a situação concreta, reconhecer um problema jurídico cuja solução escapa-lhe as mãos¹²⁵

Assim, se reconhecidos os riscos psicossociais do trabalho em legislação pertinente, será um reconhecimento dos fatos sociais imputados mundo jurídico. Pois a Ciência do Direito a

¹²⁴ BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador:** por um regime jurídico preventivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 115.

¹²⁵ BARUKI, Luciana Veloso. *Op. Cit.*, p. 142.

qual regulamenta fatos sociais da vida em sociedade, deve acompanhar a evolução desta. A sociedade cresce e modifica seus padrões, o Direito, da mesma forma, tem que evoluir adequar e acompanhar a vida social, sob pena de regulamentar o desuso ou até de permitir práticas de injustiças, nesse sentido Oliveira diz:

os fatos sociais estão diretamente conectados com a ciência jurídica, como vasos comunicantes inseparáveis; não se pode compreender efetivamente o Direito, dissociando-o da realidade fática que lhe dá sustentação. Da mesma forma que o surgimento de uma doença canaliza esforços no meio científico para a busca da vacina ou do remédio, no âmbito do Direito a percepção de um fato anormal na sociedade incrementa a fixação de regras de conduta para a coexistência harmoniosa (vacinas) e as sanções como consequências dos desvios dessas regras (remédios), já que o Direito visa ao equacionamento da vida social.¹²⁶

Porém, a inércia do legislativo em regulamentar os riscos psicossociais percebe-se, para além de ser uma tendência global de se buscar um Estado Mínimo, como já retratado, e implementar o liberalismo econômico, outros dois fatores sociais podem ser apontados, os quais são enraizados e aceitos pela cultura social, necessitando assim serem modificados. Esses fatores podem assim condicionar a omissão por parte do legislador em não reconhecer os riscos psicossociais do trabalho em matéria de garantia legal específica.

O primeiro é quanto ao discurso da naturalização dos riscos psicossociais, extrai-se de um conceito mais amplo a naturalização dos riscos ambientais do trabalho a qual é uma ideia que esses riscos são parte do próprio processo do trabalho, logo são inevitáveis e naturais, por consequência devendo ser aceitados. De forma similar, e ainda mais forte, existe uma naturalização quanto aos riscos psicossociais, vê-se eles contidos no próprio trabalho, em que o trabalhador é forçado psicologicamente a aceitar como normais medidas deletérias à sua psique por parte do empregador, ou se não, em muitas vezes, trabalha-se a aceitação sob afirmação que existiria outras piores circunstância adversas as quais o mesmo poderia está enfrentando, gerando um falso alívio no trabalhador. Por consequência, essa ideia consiste em uma completa banalização do sofrimento mental do operário.

Ainda contribui, de grosso modo, para o descaso na regulamentação dos riscos psicossociais é a o discurso de culpabilização da vítima. O qual consiste um resquício velho “ato inseguro”, que em tempos remotos já se justificou os acidentes de trabalho, quando o empregado era fragilizado ao tal ponto, de justificar-se que somente dele era a culpa pela situação que ocorreu. Nesse sentido, consiste em culpar a própria vítima, consubstanciando nela

¹²⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 245.

se torna o próprio problema, atribui-se a pessoa a causa do seu adoecimento: “a sua fragilidade, a sua natureza, o seu temperamento e as suas preocupações pessoais.”¹²⁷ Dessa forma, se o trabalhador está em sofrimento e decorrente do meio do trabalho, então em alguma medida ele lhe deu causa, e essa ideia é aceita até por parte dos próprios colaboradores, como um conhecimento comum, diminuindo a significação do problema como um todo.

Assim, o Estado colabora com esses processos: tanto de culpabilização da vítima quando de uma naturalização dos riscos psicossociais, ao deixar de tratar a questão da saúde mental ocupacional como um problema que não lhe pertence, isto é, com indiferença. Fazendo com que o “adoecimento e sofrimento psíquico em função das condições de trabalho, ao menos no campo do Direito, permanece um tabu”¹²⁸.

Não só o poder legislativo, mas também, o poder executivo tem sua responsabilidade. Cabe, então, ao Executivo estabelecer disposições complementares às normas de segurança e da medicina do trabalho, como prescrito no art. 200 da CLT. E ainda, através dos Auditores Fiscais do Trabalho, os quais tem o objetivo de assegurar a observância das disposições legais e regulamentares no âmbito das relações de trabalho e emprego, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, e aplicar as devidas sanções.

No entanto para realização desse trabalho pelos auditores, faz necessário que ao executivo faça no mínimo a criação ou a atualização de alguma Norma Regulamentadora quanto a proteção à saúde mental do trabalhador, configura então a omissão do Poder Executivo em também fazer tais alterações. Nesse sentido Lacerda, fala:

A falta de regulamentação e a defasagem das NRs, tendo em vista que, elas não vêm recebendo a devida atualização, principalmente quanto à tutela da saúde mental do trabalhador, também é fator que impede uma atuação preventiva eficaz, constituindo-se em evidente omissão do Poder Executivo no devido tratamento da matéria ¹²⁹

No entanto, a tendência da “política trabalhista” não caminha para aprimorar as normas de saúde e segurança do trabalho, nem para regulamentar especificamente a saúde mental, pelo contrário tende a precarização, é só observar as últimas reformas legislativas no ordenamento jurídicos brasileiro, o quanto as relações de trabalhos sofreram retrocessos. A exemplo a implementação do art. 611-B, fruto da reforma trabalhista de 2017, que no seu parágrafo único,

¹²⁷ BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador**: por um regime jurídico preventivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 120.

¹²⁸ BARUKI, Luciana Veloso. *Ibidem*, p. 121.

¹²⁹ LACERDA, Gustavo Marcel Filgueiras. **O direito do trabalho e a proteção à saúde mental da pessoa trabalhadora**. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. Belo Horizonte. 203 f., 2020. Disponível em: <<https://vdocuments.mx/document/o-direito-do-trabalho-e-a-protefo-sade-mental-da-orientadora-prof.html>>. Acesso em: 06 de agosto de 2020. p. 176.

flexibiliza regras sobre duração do trabalho e intervalos (a jornada de trabalho se forem muitas longas e com pouco horas de intervalo interjornadas pode sim enquadrar como riscos psicossociais). O tal parágrafo prescreve que não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto do artigo se insere, podendo assim convenção ou acordo coletivo disporem delas para até serem deletérias a saúde do trabalhador.

3.1.2 A função do poder Judiciário e diante do “*non liquet*” em busca de uma solução

Diante da omissão do Legislativo bem como do Executivo, a maneira que as vítimas vêm encontrando para buscar reparação frente ao adoecimento mental que acometem no ambiente do trabalho é provocando o Judiciário, que na maioria das vezes atua de forma individual e concreta, somente gera efeito entre as partes do processo.

Contudo, decisões do judiciário nesse assunto são muito mais respaldadas no Direito Civil, com base nos direitos da personalidade, dano moral e responsabilidade civil, que propriamente nos direitos trabalhistas. Devendo assim o autor da demanda comprovar: o ato ilícito ou abusivo cometido, o dano seja psíquico e até o material decorrente do agravo, o nexo causal entre o dano e a atitude ilícita e ainda a culpa do empregador. Assim quando preenchido tais requisitos e sendo favorável para o trabalhador, a sentença visa atender as três funções básicas da responsabilidade civil: promoção da restituição integral da vítima, punir o agressor e ainda desmotivar socialmente a conduta que provocou o dano, esta última produz efeitos para além das partes, porém muito aquém do que uma regulamentação dos riscos psicossociais poderia fazer pelos outros Poderes.

Assim, os tribunais vêm fundamentando as questões de adoecimento mental no trabalho, com base nos direitos fundamentais, precipuamente na dignidade da pessoa humana. Realizando uma pesquisa dentre as Jurisprudência Tribunal do Trabalho da 19ª Região (TRT-19), responsável pela jurisdição no estado de Alagoas, sobre a expressão: “saúde mental”, retornaram 140 acórdãos anteriores a data 26/08/2020, dentre os quais muitos casos com fundamentações parecidas. Para escopo de alcançar o objetivo desde trabalho passa-se transcrever alguns trechos de alguns acórdãos, com fim de analisar como a temática tem sido enfrentada nesse Tribunal Trabalhista, TRT-19ª região.

Para início, transcrevemos a ementa de um caso entre uma loja de varejo e uma funcionária de caixa, em que no decorrer do contrato de trabalho se submeteu a constantes pressões da empresa, a qual havia dificuldade em desenvolver inúmeras tarefas a ela atribuída. A empregada por descontentamento de cometer práticas abusivas vedadas até pelo Direito do

Consumidor, como venda casada, e ao resistir em cumprir essas ordens chegou-se até ter ameaçada sua integridade física por outro vendedor que tirava vantagem da situação, por conseguinte gerou um rol de doença mentais reconhecida na perícia médica por F41 (Outros Transtornos de Ansiedade) e F41.2 (Transtorno Misto de Ansiedade e Depressão). E ainda se comprovou que a vítima não havia histórico anterior de ansiedade patológica e nem de depressão. Na íntegra a ementa:

RECURSOS DAS PARTES. DANOS MORAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO. DEVIDA. Restou evidente que o meio ambiente de trabalho na ré foi a causa para as doenças psíquicas desenvolvidas pelo autor, restando demonstrado nos autos a responsabilidade civil da reclamada pelo desencadeamento do estado de saúde psíquico do autor, pois os acontecimentos relacionados ao exercício de sua profissão foram responsáveis pelas suas enfermidades, conforme constatado pela senhora perita. O conjunto fático-probatório autoriza a conclusão de que a reclamada não foi vigilante quanto ao meio ambiente de trabalho a fim de propiciar condições de trabalho necessárias à prevenção de doenças decorrentes das relações e organização de trabalho, configurando-se o fato em culpa hábil a ensejar a reparação por danos decorrentes de tais doenças. Apelo patronal desprovido neste ponto.¹³⁰

Ainda nesse caso, em face de contestação na primeira instância, a reclamada alegou que por parte da previdência social não foi reconhecido o nexó epidemiológico com o trabalho, assim foi concedido apenas auxílio doença comum, não acidentário. Porém, no processo houve mais que uma evidência a comprovação do nexó de causalidade com o trabalho, incluíse na perícia médica, e por determinação da juíza de primeiro grau foi dado ordem para emissão da CAT sob pena de multa. Dessa forma, não se vincula assim a perícia do INSS aos fatos. Por conseguinte, os dados apresentados no início desse capítulo podem ser ainda mais alarmantes quanto ao afastamento por doença mental que tem causa relacionado com o trabalho, pois a subnotificação é algo comum por parte do empregador.

Importante frisar ainda, com esse caso nos traz a dimensão do dano decorrido do ato ilícito empregador, e de forma assertiva reconhecida pelo Tribunal, foi desmembrado sob quatro partes: a) o dano moral por redução laborativa por acometimento de doença psíquica; b) o dano psíquico propriamente dito, instalação da doença mental; c) dano moral decorrente do isolamento social do autor e d) a questão de lucros cessantes referente a uma indenização material por redução da capacidade laboral devido a doença mental, parcela de natureza de indenizatória diversa do benefício do INSS, essa indenização tem em consideração o tempo da incapacidade que leva ao afastamento da atividade laboral, computando assim a perda

¹³⁰ BRASIL. TRT 19ª Região – Recurso Ordinário: 0000564-90.2018.5.19.0002, Primeira Turma, Relator: Joao Leite de Arruda Alencar, Desembargador – Publicação: 23/07/2019. Disponível em: <<https://www.trt19.jus.br/baseAcordaos>>. Acesso em: 03 de setembro de 2020.

financeira que trabalhador teria se não tivesse contraído a enfermidade, devendo ser indenizada pelo autor da agressão.

Deve-se notar que diante do caso concreto, a importância do reconhecimento nexo causal estritamente relacionado com o trabalho, esse reconhecimento, por sinal, não é nada fácil e muitas vezes complexo. Sendo necessário a intervenção do *expert* (perito na área), pelo fato de não existir parâmetros legislativos objetivos que permita o reconhecimento pelo juízo competente.

Assim, através do laudo pericial é possível verificar se meio ambiente de trabalho era hígido psicológico, e na ausência deste se conseguiu ser a causa ou a concausa para o adoecimento do trabalhador. A depender da teoria adotada para nexo de causal o conceito de causa varia, podendo ser “o antecedente fático que, ligado ao efeito danoso por uma necessariedade lógica, detém adequação para a produção desse resultado” ou ainda “o antecedente fático que, ligado por um vínculo de necessidade ao efeito danoso, determina este último de forma direta e imediata”.¹³¹ Este último conceito parece ser mais aceito na doutrina civilista brasileira conforme o art. 403 do Código Civil¹³². E ainda para Pereira, “a concausa é entendida como aquele elemento que, conjugando-se à conduta do agente, contribui para a existência ou o agravamento do dano.”¹³³.

Nesse sentido, transcreve-se outro acórdão, o qual se nega provimento em favor do trabalhador por não haver nexo de causalidade da enfermidade com a atividade laboral:

DOENÇA. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL COM O TRABALHO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR INEXISTENTE. A responsabilidade civil do empregador apenas se configura, nos termos dos art. 2º da CLT e 186, 187 e 927 do CC, quando presente o nexo causal entre o dano suportado pela vítima e a conduta (ou atividade) do empregador, de modo que o desencadeamento de doença sem qualquer ligação com o vínculo empregatício inviabiliza a pretensão relativa à condenação a título de indenização por danos morais dirigida a quem não concorreu para seu surgimento ou agravamento. (...) Ao ser questionado acerca da capacidade da autora, o médico perito confirmou sua capacidade para o trabalho, uma vez que as doenças podem ser controladas por meio de tratamento terapêutico (...). **Com relação ao alegado estresse causado pela função de conferente de numerário, não ficou provado nos autos a cobrança excessiva dos superiores para o atingimento de metas inatingíveis e nem o tratamento abusivo de modo a agravar as doenças psiquiátricas da autora.** Como bem evidenciado na sentença "a negativa de mudança de um dia de folga ou o mau humor de uma chefe não podem ser entendidos como mau tratamento, havendo necessidade de prova de tratamento discriminatório ou abusivo" Ademais, **a cobrança dos superiores para o cumprimento de metas,**

¹³¹ PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2019, p. 190

¹³² Art. 403 CPC. Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual

¹³³ PEREIRA, André Sousa. *Op. Cit.*, p. 190

desde que respeitada a razoabilidade, não implica em ato ilícito, uma vez que se insere dentro do poder diretivo do empregador. (original não grifado)¹³⁴

Vê-se nessa decisão, a questão da razoabilidade e do que venha ser ou não conduta por parte do empregador ao ponto de causar a doença mental, precisa haver uma verificação dos fatos descritos pelo empregado e se condizem com um meio ambiente de trabalho psicologicamente insalubre, e ainda se esse teve propulsão para gerar a enfermidade que acometera. Deve-se, assim, utilizar parâmetros do que venha ser considerado risco psicossocial, reconhecido pelas normas internacionais, pela doutrina e até por outras jurisprudências e verificar se eles estão inseridos no local de trabalho para que possa reconhecer o nexo com o adoecimento psíquico.

Pois o juiz pode ir além da prova pericial, utilizar-se de outros meios de provas (testemunhal, documental) para contribuir no convencimento do magistrado quanto ao reconhecimento do nexo causal. Sendo muitas vezes um caso de verificação no caso concreto, visto que pelo artigo 479 CPC¹³⁵, o magistrado não está adstrito ao laudo pericial, porém no que tange a questão de saúde mental trabalho e nexo com o trabalho fica muito difícil reconhecimento sem o mesmo, devendo-se ter outra contraprova contundente ou elementos nos autos para que possa infirmar o valor probante do laudo pericial para reconhecer a nexo.

Nesse sentido, apresenta-se um caso entre um banco e uma funcionária que possuía transtorno depressivo recorrente devido a exigência constantes metas abusivas, em que em primeira instância o juiz negou pedido da autora por danos morais pois a perícia médica judicial não ter reconhecido nexo técnico epidemiológico. Contudo quando o processo chegou ao Tribunal houve modificação da sentença do magistrado, desqualificou-se a perícia, pela razão do médico judicial não ter especialidade em psiquiatria, e existirem outras provas nos autos que pudesse atribuir o nexo de causalidade da enfermidade com trabalho realizado pela autora.

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. FIXAÇÃO. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. No caso, tem-se que o reclamado não adotou as medidas cabíveis e necessárias à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art.7º, inciso XXII, CF/88), mesmo diante dos problemas de saúde apresentados pela reclamante, tendo estes, no mínimo, como concausa a atividade laboral exercida no reclamado, e também do acidente de trabalho de que a reclamante foi vítima no réu, implicando na existência de dano moral e no pagamento da correspondente indenização, a qual deve atender ao princípio da

¹³⁴ BRASIL. TRT 19ª Região – Recurso Ordinário: 0001074-91.2018.5.19.0006, Primeira Turma, Relator: Alan da Silva Esteves, Juiz – Publicação: 23/07/2019. Disponível em: <<https://www.trt19.jus.br/baseAcordaos>> Acesso em: 03 de setembro de 2020.

¹³⁵ Art. 479. O juiz apreciará a prova pericial de acordo com o disposto no art. 371, indicando na sentença os motivos que o levaram a considerar ou a deixar de considerar as conclusões do laudo, levando em conta o método utilizado pelo perito.

proporcionalidade. Logo, reforma-se a sentença para condenar o reclamado ao pagamento da indenização por danos morais decorrentes do acidente de trabalho no valor de R\$20.000,00. (...) **como pode o senhor perito concluir que tais doenças não se relacionam com o trabalho, sendo que a reclamante trabalhou durante 30 anos da sua vida no banco reclamado cumprindo diariamente metas abusivas, com cobranças absurdas e com jornada extenuante?** Dessa forma, fica provado o claro nexo técnico epidemiológico da doença adquirida, fazendo jus ao reconhecimento e a responsabilidade exclusiva do recorrido no acidente de trabalho sofrido pela recorrente (...) **É notório que o estado de saúde mental da autora é resultado de um ambiente de trabalho hostil, má qualidade do meio ambiente de trabalho, com seu ambiente assediador a extenuante jornada de trabalho resultaram em um estado psíquico de ansiedade e nervosismo** em que se encontra com a recorrente, de acordo com laudos médicos anexos aos autos.¹³⁶

Nesse caso prevaleceu as provas nos autos em detrimento a perícia, para identificação do nexo causal entre o dano e o fato. Assim, na linha da tutela dos direitos ao meio ambiente do trabalho e da saúde mental do trabalhador deve-se reconhecer como fundamental o acesso à justiça e a evolução da jurisprudência na Justiça Trabalho para garanti-los, assim possibilita o trabalhador para buscar amparo frente a abusos cometidos pelo empregador.

3.1.3 O Judiciário como formador de opinião

Diante do histórico de acidentes do trabalho, o Poder Judiciário precipuamente ao órgão do TST, criou o Programa Trabalho Seguro, o qual visa contribuir diretamente para a redução de acidentes de trabalho e valorização da saúde e da vida dos trabalhadores. Essa postura consistiu em verdadeira mudança de paradigma, o judiciário como formador de opinião, fazendo projetos e diversas ações como: eventos, congressos, lives, cursos, artigos e oferecendo preferência nos trâmites judiciais para ações que verse sobre o assunto, com o fim de haver prevenção dos acidentes de trabalho.

Assim, o programa Trabalho Seguro é um sistema que visa a proteção da saúde do trabalhador de suas diversas formas. E como saúde mental está inserida nessa, desse modo no biênio de 2016-2017 ressaltou sua importância pois foi a temática do programa, Transtornos mentais relacionados ao trabalho, o qual teve como metas: realizar eventos científicos multidisciplinar sobre tema dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, desenvolver programas de prevenção aos transtornos mentais no próprio âmbito da Justiça do Trabalho, divulgar mensagens educativas para sociedade, estabelecer o inter-relacionamento com

¹³⁶ BRASIL. TRT 19ª Região – Recurso Ordinário: 0010131-97.2013.5.19.0010, Segunda Turma. Relatora: Eliane Arôxa Pereira Ramos Barreto, Desembargadora – Publicação: 04/09/2018. Disponível em: <<https://www.trt19.jus.br/baseAcordaos>>. Acesso em: 03 de setembro de 2020.

instituições parceiras para benefício da temática, e criar um cadastro de profissionais da área para realização de perícias para demandas de acidente de trabalho e doenças ocupacionais.¹³⁷

A temática foi tão importante, que não parou de ser discutida nos congressos e eventos nos anos posteriores ao biênio referenciado, até porque as temáticas que seguiram foram conexas com saúde mental: no biênio 2018-2019 a questão da violência do trabalho, que para tem seus atingimentos na saúde psíquica do trabalhador; e agora no biênio 2020-2021, com pandemia e pós-pandemia, a temática é a construção do trabalho seguro e decente em tempo de crise: prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, sem dúvida o judiciário seguindo a linha numa frente, numa nova perspectiva de transição de mentalidade e reconhecendo ainda mais a dignidade do trabalhador e a sua saúde como todo.

3.2 OUTRAS INSTITUIÇÕES

É importante frisar os papéis de outras instituições que podem/devem garantir esses direitos, como é o caso do Ministério Público do Trabalho, os sindicatos e as próprias empresas.

O Ministério Público do Trabalho no âmbito da sua competência institucional tem a função de promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos. Assim, compete o mesmo propor esta quando um ambiente de trabalho for insalubre, inclusive psicologicamente, em uma grande empresa que abarque uma coletividade de empregados atingido, visando abstenção de praticar atos de gestão que configure risco psicossocial e que comprometam a sua saúde mental.

Quanto a essa possibilidade do MPT em favor do trabalhador, Adriana Calva realizou pesquisa jurisprudências nos TRTs relacionada sobre temática gestão por estresse ou assédio moral institucionalizado, que é um risco a saúde psíquica do trabalhador. A autora relata, na data de sua pesquisa, existiriam 76 ações trabalhista individuais, sendo que apenas 4 eram ações civil pública proposta pelo MPT sobre o tema. Nas palavras da autora:

Desta amostra de 76 ações trabalhistas, constatamos que há somente quatro ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho, com julgamento pelos tribunais até 1º.12.2012, (...) Vale ressaltar que, no caso da Ambev, o Ministério Público do Trabalho acabou firmando Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com a empresa, após a manutenção da condenação (...) a minoria da jurisprudência

¹³⁷ BRASIL. Manual do gestor Programa Do Trabalho Seguro. In: **Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1199940/1321373/Manual+do+Gestor+do+Programa+Trabalho+Seguro/b92d102a-8336-5051-f5c2-346844d5494e>>. Acesso em: 20 de outubro de 2020.

encontrada durante a pesquisa até 12.12.2012 (percentual de 5% da amostra) é originária de ação civil pública do Ministério Público do Trabalho.¹³⁸

Assim vê a importância da atuação do MPT, no entanto, a ação civil pública deve-se ser precedida por uma tentativa de acordo como adverte Melo: “a maioria das questões de meio ambiente do trabalho é resolvida com a tomada de Termos de Ajustamento de Conduta — TAC”¹³⁹ por serem mais céleres enquanto a ação civil pública “é utilizada pelo Ministério Público como último remédio, pois não se sabe sobre o êxito a ser alcançado e o tempo de demora da solução final.”¹⁴⁰ Assim, diante de incerta decisão final da ação somando com tempo de tramitação poder gerar grandes consequência sobre os trabalhadores principalmente em casos de riscos psicossociais o qual possa levar ao suicídio.

Ademais, a responsabilidade para promoção da saúde mental do trabalho não só restringe aos órgãos públicos, vai além, cabe: aos sindicatos, empregadores e inclusive aos empregados, enquanto cidadão, para atuando em força comum faça cooperação e produzam um ambiente de trabalho saudável dignamente.

Ao sindicato cabe, partir do art. 8, III da Constituição Federal, “a defesa dos direitos para a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.¹⁴¹ Assim compete ao sindicato a reivindicação dos direitos do trabalhador, inclusive quanto ao direito sua saúde psíquica, pode-se realizar ações de modo a buscar concretizar um meio ambiente do trabalho hígido. Podendo essa atuação ser frente ao empregador, negociando com ele, ou frente ao Estado, exigindo melhorias legais e regulamentações para saúde do trabalhador.

O empregador, que é detentor do poder empregatício, tem prerrogativas para direcionamento concreto e efetivo da prestação de serviços pactuada. Porém esse poder tem limites, como por exemplo no dever de manter um meio de ambiente salubre para o empregado exercer suas atividades, inclusive psicologicamente, pois caso contrário o mesmo responde

¹³⁸ BRASIL. TRT 19ª Região – Recurso Ordinário: 0000564-90.2018.5.19.0002, Primeira Turma, Relator: Joao Leite de Arruda Alencar, Desembargador – Publicação: 23/07/2019. Disponível em: <<https://www.trt19.jus.br/baseAcordaos>>. Acesso em: 12 de setembro de 2020.

¹³⁹ MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 104.

¹⁴⁰ MELO, Raimundo Simão de. *Ibidem*, p. 104

¹⁴¹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. In: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 09 de agosto de 2020.

pelos efeitos conexos do contrato de trabalho, como o dever de indenizar se causar danos ao empregado, inclusive ainda que exclusivamente moral.

Nesse sentido Pereira escrever que para o empregador é melhor adotar programas de prevenção que tenham: “higiene mental, qualidade de vida no trabalho e garantir ambiente saudável com alta produtividade, do que enfrentar constantes insatisfações profissionais, com volume crescente de ações judiciais com pedidos de indenizações”.¹⁴²

Ainda Baruki entende que para prevenção da saúde mental do trabalhador, o empregador deve reduzir ou até eliminar todos riscos psicossociais inerente ao trabalho, como qualquer outro risco danoso à saúde física que também faça parte da atividade.

Do mesmo modo que o empregador é obrigado a distribuir máscaras para empregados que estão sujeitos a respirar poeira de sílica microcristalina e vir e sofrer de silicose, seria necessário e razoável imaginar que empregadores que mantêm ambientes de trabalho nocivos no que diz respeito aos riscos psicossociais fossem obrigados a eliminar esses riscos e tomar medidas de proteção coletiva em relação aos trabalhadores.¹⁴³

E por último finda-se com uma citação do desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira que retrata a responsabilidade também da sociedade civil organizada, nessa inclui aos empregados como cidadão, para promover o bem-estar como um todo do trabalhador.

Não adianta o progresso legislativo se o cidadão comum não despertar para a necessidade de preservação da vida, até mesmo por ignorar seus direitos. Iniciar a conscientização desde o ensino primário representa, com certeza, um grande avanço para uma melhor qualidade de vida no trabalho, já que os futuros trabalhadores e empresários começarão as suas atividades com uma nova visão sobre a saúde, o trabalho e o meio ambiente.¹⁴⁴

¹⁴² PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2019, p. 196.

¹⁴³ BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 135.

¹⁴⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 95.

CONCLUSÃO

Por certo que a questão de problemas psicológicos tem recebido de longe um debate atual em vários contextos sociais, bem como o número de acometimento de doenças mentais tem se tornado cada vez mais comum no mundo globalizado, a exemplo da depressão. Porém, a pergunta que se faz é: o quanto o Direito, enquanto ciência jurídica, tem disciplinado um assunto de extrema importância para os dias de hoje. E ainda mais, o quanto Direito Trabalho, o qual nasceu com o objetivo de proteger o trabalhador frente aos abusos do detentor de capital, tem se importado e se atualizado em promover dentro do meio ambiente de trabalho a saúde mental do trabalhador.

No tocante a isso é que consiste esse trabalho, pois observa-se desde o início do Direito Trabalho o que se procurou foi proteger a saúde física do operário. Contudo, a saúde é muito mais que ausência de doença, ela deve ser entendida como um completo bem-estar que engloba tanto, o físico, o social e inclusive o mental. Dessa forma o bem-estar psíquico assume relevância e importância de se pesquisar o que o Direito Trabalho tem proporcionado ao homem moderno, e ainda mais quais instrumentos fornecem ao trabalhador para defesa da sua psique nas relações de trabalho, e como pode o mesmo conseguir reparação caso haja dano na sua psique culminado com a doença mental relacionado ao trabalho.

A tentativa inicial foi definir o tema saúde mental no trabalho, introduzir os principais conceitos relacionados ao assunto e os estímulos que levam ao adoecimento do trabalhador bem como as doenças mentais que o atinge. Atentou-se, precisamente, fazer-se um corte epistemológico naquelas doenças principais que são intimamente relacionadas com o meio ambiente de trabalho e decorrentes de riscos psicossociais.

Nesse sentido, a definição de risco psicossocial, para enfrentamento da temática foi primordial, e são entendidos como aquelas situações estressoras que colocam o trabalhador sobre tensão que vai além do simples normal, que dificulta o restabelecimento do “status quo” anterior de tranquilidade, conseqüentemente e reiteradamente provoca-se o acometimento da enfermidade. Dessa forma, faz necessário então entender o que é razoável e aceitável em uma atividade empresarial, verificar entre: o que são tidos como atos de gestão empresarial com o fim de atingir dado objetivo, nesse caso aceitável; e um comportamento abusivo que extrapole do poder diretivo e ofenda a dignidade do trabalhador.

Ademais, o empregador pode-se utilizar de ferramentas de gestão para alcançar as suas finalidades empresariais, porém, atos como: *straining*, assédio moral institucional, metas

abusivas, o assédio moral em si, sobrecarga seja quantitativa ou qualitativa do trabalho, entre outros já abordado nesta monografia, devem ser extirpados do meio ambiente de trabalho para efetiva promoção à saúde mental da pessoa que labora.

Assim, o trabalhador que tem sua saúde psíquica afetada, por sua vez gera efeitos para além dele próprio. Primeiramente pode-se adoecer também a quem esteja no seio familiar de convivência. Depois, a própria atividade que o mesmo fazia torna-se prejudicada. Ou porque não exerce o trabalho com mesmo elã, nesse caso surge a figura do presenteísmo. Ou ainda quando o trabalhador passa a faltar ou chegar atrasado como forma de tratar a enfermidade, assim fala-se de absenteísmo. E ainda quando ele não tem mais condições de realizar o trabalho o encargo recai sobre toda a sociedade, pois a partir do 15º dia de afastamento passa receber benefício do auxílio doença, custeado pela previdência social.

Nesse sentido, os números de concessões de benefícios de auxílio doença acidentário enquadrado com doenças metais relacionados ao trabalho tem uma tendência crescente. E as principais enfermidades psíquicas que decorrem dos riscos psicossociais inserido no meio ambiente laboral podem ser arroladas: síndrome de *burnout*, a depressão, a qual muitas das vezes pode levar ao suicídio, o estresse pós-traumático, bem como o alcoolismo crônico, o transtorno de ansiedade e outros.

Enfrentado a parte conceitual, procurou-se verificar dentro da ordem jurídica, instrumentos para a fundamentação da integração da saúde mental do trabalhador quando inserido dentro do meio ambiente de trabalho. Infere-se a necessidade de proteção integral o meio ambiente laboral, reduzindo os riscos inerentes nocivos à saúde psíquica para garantir a saúde mental do trabalhador.

Desse modo, a efetiva saúde mental do trabalhador está atrelada a um meio ambiente trabalho saudável/equilibrado, este por sua vez é decorrente do Meio Ambiente como um todo, o qual consiste em direito difuso estabelecido no art. 225 da Constituição Federal, em que assegura um meio ambiente ecologicamente equilibrado como direito de todos, e dever do Estado e da coletividade defendê-lo, promovendo qualidade de vida para presentes e futuras gerações.

Dessa forma, como parte do meio ambiente geral, a proteção aplicada ao todo deve-se também valer-se, por dedução, à parte, o meio ambiente do trabalho. De tal modo que os princípios protecionistas do Meio Ambiente, principalmente: da prevenção, precaução, poluidor-pagador e desenvolvimento sustentável são realocados para dentro do meio ambiente

de trabalho. Assim, torna-se dever do Estado e do empregador em proporcionar um meio ambiente saudável com o fim de defender a vida e a saúde do trabalhador.

Por definição o meio ambiente de trabalho, numa ótica contemporânea de saúde, abrange mais que o local onde o trabalhador executa as suas tarefas de trabalho, passando a ingressar os fatores organizacional da execução da atividade laboral, bem como as relações interpessoais, os quais os trabalhadores são submetidos. Pode-se, dessa forma, inserir dentro dos riscos inerentes no meio ambiente de trabalho os riscos psicossociais, para que venha reduzir ou extirpá-los.

Assim, em face dos riscos inseridos no ambiente de trabalho, várias são as normas que consagra um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, como um todo, tanto na ordem jurídica internacional bem como na legislação pátria. Essas normatizações principalmente de ordem interna são tímidas em legislar os riscos inerentes ao trabalho que afetem a psique do trabalhador, mas regulamenta com rigor os que atinge fisicamente.

Para consagrar higidez mental do trabalhador deve buscar uma fundamentação conjugada tanto no direito ao meio ambiente trabalho saudável com o direito à saúde propriamente dito. E este por vez decorrente do princípio da dignidade da pessoa humana, e ainda como aptidão ao direito vida para que cidadão possa desenvolver suas atividades com normalidade.

O direito à saúde, para a doutrina, é visto sob a ótica de natureza negativa e positiva. A de natureza negativa, significa que tanto o Estado e o empregador devem se abster de provocar lesão ao trabalhador enquanto cidadão; e como uma natureza positiva, adotar medidas assecuratórias para a sua promoção de sua saúde de modo geral. Desse modo, a saúde é consagrada no ordenamento jurídico pátrio desde a Constituição Federal no art. 196, passando por normas internacionais ingressadas no ordenamento, exemplo a convenção nº 155 da OIT, ou pelas próprias legislações ordinárias como a lei orgânica da saúde lei nº 8.080/90.

Dentro as normas que sobressai na regulamentação a saúde mental, como segmento da saúde como um todo, está o conceito trazido pela OMS, em que define saúde como “completo bem-estar físico, mental e social”, e o decreto que regulamenta os benefícios da previdência social, decreto n. 3.048 lista B, o qual reconhece para fins de concessão de auxílio doença acidentário, algumas doenças mentais que, por sua vez, podem ser reconhecidas com nexos com o trabalho, quando presente indicativos de riscos psicossociais.

Apesar de haver uma vasta regulamentação de saúde relacionada ao trabalho como conceito geral, ainda falta uma normatização expressa a qual reconheça os riscos psicossociais, como risco de fato a saúde mental do trabalhador, com o fim de promover maior embasamento jurídico para a proteção do operário. Como não faltasse a anomalia dentro do próprio sistema jurídico, em que muitas vezes que se tem um direito reconhecido, porém a efetivação do mesmo torna-se precária.

Nesse sentido, por derradeiro restou pesquisar quais possíveis soluções os poderes públicos têm procurado implementar dentro das competências suas constitucionais para promoção da saúde mental trabalhador na prática.

Assim, verificou-se no banco de dados do INSS, no período de dezembro de 2018 a dezembro de 2019, que os índices das concessões dos benefícios por auxílio acidente e referente às patologias de doença mental relacionada com o trabalho, houve um crescimento em número absoluto acompanhado mês a mês. Diante desse fato, procurou-se diante das atribuições constitucionais verificar os caminhos tomados de cada Poder: Executivo, Legislativo, Judiciário e ainda o papel do Ministério Público do Trabalho, dos sindicatos, e a responsabilidade do empregador frente ao combate aos riscos psicossociais inserido no meio ambiente de trabalho.

Desse modo, pode-se constatar que os órgãos que mais fazem para promover a saúde mental do trabalhador, são os que menos tem o condão de uma mudança mais radical. Tendo em vista de haver uma extrema necessidade regulamentação dos riscos psicossociais como risco de fato a saúde do trabalhador, para que a sua prevenção aconteça no epicentro do problema, dentro no ambiente onde é realizado o trabalho, e reparação venha ser desnecessária.

Assim, o Judiciário entre os poderes assume o papel de extrema importância, na promoção da saúde mental do trabalhador, tanto utilizando sua função jurisdicional, julgando as ações individuais ou coletivas, ou ainda como nos últimos anos através de programas educativos como “trabalho seguro”, como formador opinião. No entanto, o Legislativo e o Executivo andam a passos lentos para regulamentar a saúde mental do trabalhador.

Insta ressaltar ainda, o trabalho do Ministério Público do Trabalho (MPT) norteador ações que vise a promoção da mesma, seja com ação civil pública ou junto de acordos firmados (TAC) diante dos casos que chega até ele. Porém, sem dúvida o papel do empregador de cumprir o seu dever social e respeitar a dignidade da pessoa humana do trabalhador acima de tudo, promovendo um meio ambiente equilibrado e livre de qualquer risco a saúde do operário, seja físico ou psíquico, é indispensável para o alcance do direito à saúde mental.

Apesar de grandes avanços sobre o conhecimento das doenças mentais e como elas aparecem no contexto laboral, ao término das pesquisas, verificou-se que são poucas as efetivações diante da problemática como o todo. Seja porque uma verdadeira regulamentação específica dos principais fatores que causam aquelas estejam ainda engatinhando. Ou seja, porque os que são responsáveis para a efetivação da saúde mental como direito do trabalhador, sua inserção no direito positivo, não tem correspondido., assim negligenciando o mandamento Constitucional de dever de todos o combate à poluição ao meio ambiente, inclusive o laboral que proporcione bem-estar psicossocial.

Destarte, vê-se que nesse contexto, o Judiciário tal qual a uma verdadeira infantaria na promoção da saúde mental pois mesmo tendo que enfrentar seus casos utilizando de uma hermenêutica principiológica e costurando por todo ordenamento jurídico, tem se mostrado forte e cada vez mais vem solidificando uma jurisprudência avançada em direito à saúde mental. E esta tem sido verdadeira promotora de mudança de paradigma nas organizações, que tem que se adequar diante de possíveis reparações que possam vir realizar ao cometerem o dano.

Enfim, durante alguns próximos anos ainda se encontrará dificuldade sobre o debate da saúde mental no trabalho, porém com grande avanço visto que no passado já foi um tabu. Aos poucos ganha-se espaço de reflexão e aceitação, e passar ser visto como problema que deve ser levado a sério, principalmente quando analisados dados dos adoecimentos que tem causas com o trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALBURQUERQUE, Judith Euchares Ricardo de. Considerações sobre a saúde mental do trabalhador. **Revista do TRT da 9 região**. Curitiba a. 36, n.66, 2011. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=31&pagina=Revista_66_n__1_2011> Acesso em 05 de agosto de 2020
- BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- BASTOS, Larissa; GOMES, Thiago. Metas abusivas: sucesso para empresas se transforma no pesadelo de trabalhadores. **Gazetaweb**, Maceió 03 de março de 2018. Disponível em: <http://gazetaweb.globo.com/portal/noticia.php?c=50254&fb_comment_id=2356750714350435_2357609764264530> Acesso em 05 de agosto de 2020
- BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. A síndrome de *burnout*. In: FERREIRA, Januário Justino; et al. (org.). **Saúde mental no trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013, pp. 389 – 401.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. In: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 13 agosto de 2020.
- BRASIL. Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015 – I Reunião Negociadora – Brasília, 17 de julho de 2015. In: MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES, Brasília, 2015. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/10519-declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasil-17-de-julho-de-2015>>. Acesso em: 14 agosto de 2020.
- BRASIL. Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. In: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1973.htm>. Acesso em: 13 agosto de 2020.
- BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República

Federativa do Brasil. *In*: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 2019. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo51> Acesso em: 07 de agosto de 2020.

BRASIL. Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. *In*: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1945. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19841.htm>. Acesso em: 13 de agosto de 2020.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. ANEXO II. *In*: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048anexoi-iii-iv.htm> Acesso em: 17 de agosto de 2020.

BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. *In*: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1992. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm> Acesso em: 13 agosto de 2020.

BRASIL. Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. *In*: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm> Acesso em: 13 agosto de 2020.

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. *In*: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6938.htm>. Acesso em: 13 agosto de 2020.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. *In*: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação

Republicana Brasileira. Brasília, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm>. Acesso em 14 de agosto de 2020.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. *In*: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm>. Acesso em: 14 de agosto de 2020.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *In*: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 14 de agosto de 2020.

BRASIL. Manual do gestor Programa Do Trabalho Seguro. *In*: **Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1199940/1321373/Manual+do+Gestor+do+Programa+Trabalho+Seguro/b92d102a-8336-5051-f5c2-346844d5494e>>. Acesso em: 20 de outubro de 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. Comitê de Dados Abertos do INSS. Benefícios Concedidos. **DATAPREV**: Brasília, 2020. Disponível em: <<https://dadosabertos.dataprev.gov.br/dataset/beneficios-concedidos>>. Acesso em: 01 de setembro de 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, jun. 1978.

BRASIL. TRT 19ª Região – Recurso Ordinário: 0000564-90.2018.5.19.0002, Primeira Turma, Relator: Joao Leite de Arruda Alencar, Desembargador – Publicação: 23/07/2019. Disponível em: <<https://www.trt19.jus.br/baseAcordaos>>. Acesso em: 03 de setembro de 2020.

BRASIL. TRT 19ª Região – Recurso Ordinário: 0001074-91.2018.5.19.0006, Primeira Turma, Relator: Alan da Silva Esteves, Juiz – Publicação: 23/07/2019. Disponível em: <<https://www.trt19.jus.br/baseAcordaos>> Acesso em: 03 de setembro de 2020.

BRASIL. TRT 19ª Região – Recurso Ordinário: 0010131-97.2013.5.19.0010, Segunda Turma, Relatora: Eliane Arôxa Pereira Ramos Barreto, Desembargadora – Publicação: 04/09/2018. Disponível em: <<https://www.trt19.jus.br/baseAcordaos>>. Acesso em: 12 de setembro de 2020.

CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhista**. São Paulo: LTr, 2014

CATALDI, Maria José Giannella. Stress e fadiga mental no âmbito do trabalho. *In*: FERREIRA, Januário Justino; et al. (org.). **Saúde mental no trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. p. 403–414.

COSER, Alexandre. Síndrome de burnout: a doença laboral da contemporaneidade e a questão da responsabilidade civil. **Revista Novatio Iuris**, Novo Hamburgo, v. 5, n.2 ago-dez2013, p. 43 – 73. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/18135855-Sindrome-de-burnout-a-doenca-laboral-da-contemporaneidade-e-a-questao-da-responsabilidade-civil.html>> Acesso em: 07 de agosto de 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; et al. (org.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**, volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 143–159.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

FALER, Camilia Susana; CAMARGO, Cesar Panazzolo. Transtornos mentais e a concessão de auxílio-doença no oeste de Santa Catarina entre 2014 e 2018. **Revista de Direito**. Viçosa v. 11 n. 02, p. 105–126, 2019. Disponível em: <<https://periodicos.ufv.br/revistadir/article/view/8814/5284>> Acesso em: 05 de agosto de 2020.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista da faculdade de direito de São Bernarndo Do Campo**, Curitiba, pp. 341–360, 2003. Disponível em: <<https://revistas.direitosbc.br/index.php/fdsbc/article/view/463/309>> Acesso em: 06 agosto de 2020.

GAINO, Loraine Vivian. O conceito de saúde mental para profissionais de saúde: um estudo transversal e qualitativo. **Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog.** (Ed. port.) vol.14 no.2 Ribeirão Preto, pp. 108 – 116, abr./jun. 2018. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-69762018000200007> Acesso em: 07 agosto de 2020.

GUEDES, Márcia Novaes. Os bancos lucram, mas os bancários padecem straining. **Migalhas**. 06 de setembro de 2007. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/44919/os-bancos-lucram-mas-os-bancarios-padecem-straining>> Acesso em 05 de agosto de 2020.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães. Fatores Psicossociais de risco no trabalho. In: FERREIRA, Januário Justino; et al. (org.). **Saúde mental no trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. pp. 273 - 282

Home office deixa profissionais mais ansiosos e estressados, revela pesquisa do LinkedIn. **G1**, Rio de Janeiro, 27 de maio 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/05/27/home-office-deixa-profissionais-mais-ansiosos-e-estressados-revela-pesquisa-do-linkedin.ghtml>>. Acesso em: 20 de outubro de 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2019. pp. 58 – 82.

LACERDA, Gustavo Marcel Filgueiras. **O direito do trabalho e a proteção à saúde mental da pessoa trabalhadora**. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. Belo Horizonte. 203 f., 2020. Disponível em: <<https://vdocuments.mx/document/o-direito-do-trabalho-e-a-protefo-sade-mental-da-orientadora-prof.html>> Acesso em: 06 de agosto de 2020.

MARANHÃO, Ney Stany Moraes. Direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; et al. (org.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**, volume 5. São Paulo: LTr, 2020, pp. 119 – 126.

MELO, Raimundo Simão de. Aplicação do princípio da prevenção no meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; et al. (org.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**, volume 5. São Paulo: LTr, 2020, pp. 255 – 261.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013. pp. 27-120

MELO, Raimundo Simão. Meio ambiente do Trabalho e atividade de risco: Prevenção e responsabilidade. **Revista eletrônico TRT do Paraná**. Meio ambiente do Trabalho. V.2 n.23, pp. 131 – 152, out 2013. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95515>>. Acessado em: 10 de agosto de 2020

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Resolução da Assembleia Geral 217 A (III). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 1948. Disponível em <<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>>. Acesso em 13 de agosto de 2020.

PENIDO, Laís de Oliveira. A gestão do estresse no ambiente de trabalho nos modelos europeu e no italiano. *In*: FERREIRA, Januário Justino; et al. (org.). **Saúde mental no trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. pp. 415 – 444.

PENIDO, Laís de Oliveira. Saúde Mental no Trabalho: Esclarecimentos metodológicos para jurista. *In*: FERREIRA, Januário Justino; et al. (org.). **Saúde mental no trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013 pp: 33 – 44.

PENIDO, Laís de Oliveira. Saúde mental no trabalho: um direito humano fundamental no mundo contemporâneo. **Revista de informação legislativa**, v. 48, n. 191, p. 209 – 229, jul./set. 2011. Disponível em: < <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/242916> > Acesso em 01 de agosto de 2020.

PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2019.

RODRIGUES, Eduardo. Ministério Público propõe limites ao home office. **Estadão**. São Paulo. 05 de outubro de 2020. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,normas-do-mpt-sobre-home-office-podem-desincentivar-adocao-dizem-especialistas,70003463575>>. Acesso em: 20 de outubro de 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Uma teoria dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. São Paulo: Livraria do Advogado, 2015, p. 25-208.

SILVA, Amanda Carolina Souza e TIBALDI, Saul Duarte. Meio ambiente do trabalho e saúde mental: uma integração necessária à efetivação da garantia constitucional a um ambiente laboral saudável. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, v. 11, n. 1, p. 176 – 200, 16 nov. 2018. Disponível em:

<<https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/15323>>. Acesso em 09 de agosto de 2020.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A incolumidade psicofísica do trabalhador como direito fundamental. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; et al. (org.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral, volume 5. São Paulo: LTr, 2020, pp. 127 – 142.

TORMA, Patrícia Felden. Alcoolismo relacionado ao trabalho. **Cerestijui**. Ijuí/RS. 27 de fevereiro de 2012. Disponível em: <http://www.cerestijui.com/publicacao-1378-Alcoolismo_Relacionado_ao_Trabalho.fire>. Acessado em: 07 de agosto de 2020.