

PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR SOB A ÓTICA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Camila Vanzela Garcia Otaviano*

Fabíola Marques**

Resumo: Inúmeras são as previsões legais em matéria de saúde e segurança do trabalhador. É certo que o Poder Judiciário tem papel fundamental na concretização e efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana na intenção de realizar interpretações construtivas e evolutivas no Direito Laboral. Assim, o presente artigo pretende demonstrar os impactos do meio ambiente laboral na saúde do trabalhador, bem como apresentar como a questão é tratada atualmente pelos Poderes Legislativo e Judiciário na tentativa de minimizar mazelas, como doenças psiquiátricas, causadas pela exposição do trabalhador a ambientes desequilibrados.

Palavras-Chave: proteção – trabalhador – meio ambiente –saúde - mental

PROTECTION OF WORKER'S MENTAL HEALTH FROM THE POINT OF VIEW OF THE WORK ENVIRONMENT

* Advogada, graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP); Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP); Pós-Graduada em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (FADUSP); Mestranda em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP).

** Advogada. Mestre e Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professora de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho da PUC-SP, nos cursos de graduação e pós-graduação.

Abstract: There are countless legal provisions on the health and safety of workers. It is true that the Judiciary Power has a fundamental role in the concretization and effectiveness of the principle of the dignity of the human person in the intention of carrying out constructive and evolutionary interpretations in Labor Law. Thus, this article aims to demonstrate the impacts of the work environment on workers' health, as well as to present how the issue is currently dealt with by the Legislative and Judiciary Branch in an attempt to minimize problems, such as psychiatric illnesses, caused by the exposure of workers to unbalanced environments.

Keywords: protection – worker – work environment – mental – health

I. INTRODUÇÃO



Revolução Industrial é o marco histórico de transformações socioeconômicas que, dentre muitas alterações impostas à sociedade, teve grande impacto nos direitos e, também na saúde do trabalhador. A migração do trabalho rural para os centros urbanos foi marcada pela rígida fiscalização, ritmo de trabalho intenso e condições ambientais precárias que refletiram na necessidade de proteção do trabalhador e na criação do Direito do Trabalho.

Esse movimento iniciou um processo histórico de transformação social e econômica que é apontado pela literatura como “produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano.”¹

A substituição da força de trabalho humana pela energia motriz intensificou a exploração da mão-de-obra. Assim, se por um lado a mecanização favoreceu a expansão do consumo, por

¹ CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 5. Ed. Niterói: Impetus, 2011, p.12.

outro acelerou o ritmo da produção, o adoecimento, os acidentes de trabalho e, o desemprego. Dessa forma, diante da insatisfação da classe operária, surgiram as organizações e lutas por melhores condições de trabalho. Desde então, com o processo de globalização e transformação tecnológica, diversas outras revoluções aconteceram e, atualmente, já se fala que a indústria passa pela Quarta Revolução Industrial, traduzida na combinação de máquinas com processos digitais. Significa dizer que o ser humano é cada vez mais exposto a longas jornadas e ambientes hostis.

Muitas são as previsões legais em matéria de saúde e segurança do trabalhador. No entanto, o que se verifica, essencialmente, é que o legislador relacionou a questão com a monetarização dos riscos por meio da previsão de pagamento de adicionais e indenizações que teriam a função de compensar os impactos causados na saúde do trabalhador. Esse entendimento direcionou a jurisprudência a priorizar a discussão sobre os danos já ocorridos, fazendo com que a prevenção de tais prejuízos seja tratada apenas em segundo plano.

Arion Sayão Romita² explica que o objeto do Direito do Trabalho é a subordinação, vista como o elemento fundamental de uma relação jurídica já que, de um lado há prestação de energia destinada à utilização e, de outro, a assunção dos riscos do empreendimento, que remunera o labor. Em razão do contrato de trabalho, o empregado se obriga a prestar a própria força de trabalho em favor do outro sujeito – o empregador – em posição de dependência e mediante uma retribuição.

Assim, a relação de dependência existente entre empregado e empregador gera pressões e cobranças para atingir metas (como consequência do sistema capitalista e da concorrência entre as empresas) que, muitas vezes, extrapola a razoabilidade e afeta a saúde do trabalhador, que pode desenvolver depressão, ansiedade, síndrome de *Burnout*, dentre outras doenças.

Quando ocorrem danos ao meio ambiente do trabalho

² ROMITA, Arion Sayão. Op. cit. Pg. 92.

não há afronta a apenas um direito, mas sim, o desrespeito a direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana (consolidado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948), a saúde e, até mesmo a vida.

A preocupação em relacionar o meio ambiente do trabalho à saúde do trabalhador remonta ao século XIV, sendo que o marco inicial do estudo da saúde ocupacional ocorreu em 1700, na Itália, pelos estudos médicos realizados por Bernardino Ramazzini.³ Seus estudos constituíram a base da Medicina do Trabalho até a Revolução Industrial. Ele descobriu que muitos dos males sofridos pelos trabalhadores estão diretamente relacionados ao seu trabalho e que as condições nas quais é exercido repercutem diretamente na qualidade de vida (saúde física e psíquica).⁴

A Convenção n.º 155 da OIT provocou uma mudança substancial no tratamento da proteção à saúde nos tratados firmados até então, passando a compreendê-la como elemento integrante do conceito de meio ambiente do trabalho, sobretudo em razão dos grandes acidentes ocorridos na época.

O Direito, como instrumento que serve à sociedade, deve, assim, sempre se adequar às novas realidades e necessidades sociais. Ressalte-se que a intenção não é obstar o desenvolvimento e empresarial, mas, ao contrário, permitir a sua ampliação com a defesa de sua real sustentabilidade.

II. CONTEXTO HISTÓRICO

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo e pressupõe a existência de elementos socioeconômicos, políticos e culturais que se desenvolveram com a evolução da sociedade capitalista.

³ http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/jornal_da_anamt_24102014756167055475.pdf

⁴ RAMAZZINI B. As doenças dos trabalhadores. 4ª ed. São Paulo: Fundacentro; 2016.

Jean-Jacques Rousseau⁵ afirma que a renúncia à liberdade de um homem é o mesmo que a renúncia à sua qualidade de homem, aos seus direitos e deveres. É contraditório permitir o poder absoluto por parte de um homem de um lado e, de outro, uma obediência ilimitada. “Que direito meu escravo teria contra mim, pois que me pertence tudo o que ele possui e, sendo meu o seu direito, esse meu direito contra mim mesmo não é uma palavra sem qualquer sentido?”

A subordinação é considerada o elemento central da relação de emprego e surge, efetivamente, no período da Revolução Industrial com a separação do trabalhador dos meios de produção. Ao mesmo tempo, esse trabalhador permanece subordinado (no âmbito da relação empregatícia) ao proprietário desses meios. Significa dizer que, ao mesmo tempo em que ocorreu a desvinculação do trabalhador dos meios de produção, ele permaneceu sob as ordens do dono do negócio.

Manuel Castells⁶ esclarece que a Revolução Industrial se expandiu progressivamente, alcançando diversos países europeus em épocas e ritmos diferentes e dispõe sobre a existência de duas Revoluções Industriais: a do carvão, ferro, algodão e máquina a vapor, que ocorre no final do século XVIII e é liderada pela Inglaterra e responsável pelo desenvolvimento do Capitalismo Industrial; e a do aço, petróleo, motor de explosão e eletricidade, ocorrida na segunda metade do século XIX que impulsionou o desenvolvimento do Capitalismo Financeiro.

O novo regime introduzido pela Revolução Industrial impulsionou a liberdade para o exercício das profissões, permitindo o desenvolvimento de novas formas de produção e o consequente regramento das relações decorrentes.

A ruptura entre o modelo artesanal utilizado na Idade

⁵ ROSSEAU, Jean-Jacques. O contrato social. Trad. Vicente Sabino Júnior. São Paulo: José Bushatsky, 1978. p. 80.

⁶ CASTELLS, Manuel. A Era da informação: economia, sociedade e cultura. Fim de milênio. V.3. Tradução Klauss Brandini Gerhardt e Roneide Venancio Majerv. São Paulo: Paz e terra, 1999.

Média teve como uma de suas consequências, o crescimento demográfico europeu e, com isso, a necessidade de aperfeiçoar o sistema de produção e, conseqüentemente, estimular o mercado de consumo.

O aumento da produtividade e do escoamento da produção advindas da acumulação de capital também impôs a necessidade de redução das despesas da produção com a substituição da mão de obra humana pelas máquinas e o trabalho do homem pelo trabalho da mulher e do menor, pois importavam em custo reduzido. Victor Hugo de Almeida⁷ esclarece:

“Se por um lado a mecanização do trabalho favoreceu a expansão do mercado de consumo através do aumento da produtividade e da queda dos preços das mercadorias, por outro culminou na aceleração do ritmo da produção, no adocimento e na vulnerabilidade dos operários a acidentes de trabalho, em virtude do cansaço e da precária instrução acerca do manuseio dos maquinários. Provocou, ainda, o aumento do índice de desemprego, diante da impossibilidade de absorção de toda mão de obra disponível, justificada pela substituição da energia humana pela energia motriz. O elemento volitivo passou a ter destaque nas relações laborais, preservando os ideais de liberdade, sem, no entanto, se limitar ao exercício do trabalho. No entanto, essa liberdade trouxe consequências, pois mesmo com a substituição do trabalho escravo pelo trabalho livre com poucas restrições, os trabalhadores assalariados trabalhavam em condições degradantes, com jornadas extremamente longas, sem qualquer preservação da saúde física e mental.”

Além das jornadas extenuantes, os trabalhadores eram submetidos a condições degradantes, má iluminação, ausência de segurança, má circulação de ar somadas à condição de vida e de moradia em um ambiente urbano marcado por epidemias e ausência de condições mínimas de higiene, o que mostravam a ausência de dignidade fosse dentro ou fora das fábricas. Esses fatores favoreceram a organização dos trabalhadores e a luta por melhores condições de trabalho.

⁷ ALMEIDA, Victor Hugo. Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente de trabalho e na saúde do trabalhador. p.29

Os trabalhadores mostraram sua insatisfação com as condições impostas, tendo como marco histórico mundial o dia 1º de maio de 1886, pelas manifestações dos trabalhadores ocorridas em Chicago, que resultou em prisões e mortes de operários e policiais envolvidos nos confrontos. Com isso, determinou-se que esse dia seria designado anualmente para manifestações em prol da jornada diária de trabalho de 8 horas.

José Martins Catharino⁸ aponta que o contrato de emprego e com este o próprio Direito do Trabalho surgiram com a dignificação do trabalho humano, o que também culminou com o Estado protecionista, “abalado o princípio absoluto e hipócrita da autonomia da vontade”. Por sua vez, Arnaldo Sussekind⁹ elucida que o Direito do Trabalho não tem a mesma finalidade da época de Bismarck. Ele tem como objetivo solucionar o problema para que o trabalhador, por meio de um conjunto de normas jurídicas, possa ter assegurada uma posição de igualdade frente ao empregador, defendendo seus direitos sem quaisquer obstáculos.

Diante do exposto, foi necessária a reorganização do processo produtivo e, com isso, no início do século XX, o processo produtivo instituído pela Revolução Industrial foi revisto pelo modelo Taylorista-Fordista, que mostrou a interdependência entre economia, trabalho, ambiente e saúde.

O Taylorismo propôs o controle dos movimentos das máquinas e dos trabalhadores, visando sistematizar a produção, aumentar a produtividade, reduzir tempo e suprimir gastos desnecessários. Por sua vez, aperfeiçoando o modelo taylorista, Henry Ford apresentou um processo produtivo que propôs o controle dos movimentos das máquinas e dos operários para a execução das tarefas no menor tempo possível com a introdução da esteira mecânica que impunha o ritmo de trabalho.

⁸ CATHARINO, José Martins. *Compêndio de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1981. V.1.p.179.

⁹ SUSSEKIND, Arnaldo et. Al. *Instituições de direito do trabalho*, cit. V. 1, p.100.

Apesar de ter vigorado durante todo o século XX, o binômio comprometeu as condições de trabalho da classe operária, que se tornou apenas um componente instrumental sem subjetividade em razão da atividade repetitiva e sem sentido.¹⁰ No final dos anos 60, os trabalhadores passaram a questionar essas formas de organização do trabalho. Em meados dos anos 70, com a diversificação do mercado e sucateamento de equipamentos operados individualmente, “o sistema de produção em massa ficou muito rígido e dispendioso para as características da nova economia”.¹¹

Assim, os modelos entraram em declínio, fazendo surgir o modelo japonês Toyotismo, pautado na cooperação entre gerentes e trabalhadores, controle rígido de qualidade, capacitação multifuncional e proporcionalidade entre produção e demanda.¹²

O modelo Toyotista propôs um incremento tecnológico de automação que foi aprimorado pela Revolução das Tecnologias da Informação e da Comunicação que intensificou a exploração da força de trabalho humana, fazendo com que um número menor de trabalhadores alcançassem altos níveis de produtividade.

A Revolução das Tecnologias da Informação e Comunicação, impulsionada pela globalização da economia, provocou descobertas tecnológicas no início do século XX que foram responsáveis por uma nova reestruturação produtiva e novas formas de trabalho, tornando possível o aumento da produtividade e redução do custo da produção.

No entanto, o aparecimento de novas profissões e novas formas de prestação de labor tem efeitos na organização do

¹⁰ ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999, p.41.

¹¹ CASTELLS, Manuel. A Era da Informação: economia, sociedade e cultura. Fim de milênio. V.3. Tradução Klauss Brandini Gerhardt e Roneide Venancio Majerv. São Paulo: Paz e terra, 1999, p. 1976.

¹² FRAGA, Alexandre. Da rotina à flexibilidade: análise das características do fordismo fora da indústria. Revista Habitus: IFCS/UFRJ, Rio de Janeiro, v.3, n.1, p.36-43,2006.

trabalho, nos métodos de produção, nas relações trabalhistas e na política financeira.

Isso significa que a Revolução das Tecnologias da Informação e Comunicação teve grande impacto não só na natureza econômica, decorrente da globalização, mas também na saúde, segurança e qualidade de vida do trabalhador.

A sofisticação tecnológica modificou a organização do trabalho, mas, ao mesmo tempo, tornou o trabalho ainda mais intenso, implicando em novas demandas, novas regras de produção e de sociabilidade, bem como novas formas de agir, de pensar e de viver¹³.

Como bem pontua Otávio Pinto e Silva¹⁴ “o direito do trabalho deve se adaptar ao mundo de hoje, que não é mais o mesmo de quando foi concebido”¹⁵. A recente reestruturação do processo produtivo também teve grande impacto no meio ambiente de trabalho, que será discutido a seguir.

III. PROTEÇÃO DA SAÚDE E O DIREITO AO MEIO AMBIENTE SAUDÁVEL

A Constituição Federal de 1988 insculpiu como fundamento da República e do Estado Democrático de Direito, dentre outros, a dignidade da pessoa humana, afirmando-a como valor primário e básico da própria existência do ser humano e pressuposto dos direitos fundamentais implantados na Carta Maior.

Apesar de não ter definido o que é meio ambiente, a Constituição Federal de 1988 foi a primeira que destinou capítulo próprio para o tema: Título III – Da ordem social, elevando-o a categoria de direito fundamental. A sua definição está

¹³ NICOLACI-DA-COSTA, Ana Maria. Revoluções tecnológicas e transformações subjetivas. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v.18, n.2, p.193-202, maio/ago.2002.

¹⁴ SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Emprego*. São Paulo: LTr, 2004.

prevista no artigo 3º, inciso da Lei nº 6.938/1991, a qual instituiu a Política Nacional do Meio Ambiente. Essa definição guarda perfeita relação com o teor do artigo 22 da Constituição Federal, que confere a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado.

O conceito de meio ambiente também é definido por Paulo Roberto Lemgruber Ebert¹⁶ como “a totalidade dos elementos materiais e imateriais que circundam os seres humanos e são essenciais para a manutenção de sua integridade física, bem como de sua qualidade de vida”. Esse conceito envolve, portanto, saúde, prevenção de acidentes, dignidade da pessoa humana, salubridade e condições de exercícios saudáveis do trabalho.¹⁷

Pautada pela ideia kantiana, o ser humano passou de “meio” para ser fim em si mesmo, atuando no centro de imputação jurídica. Significa dizer que a dignidade da pessoa humana constitui valor absoluto e intrínseco ao próprio ser.

De acordo com Luís Roberto Barroso¹⁸, o princípio ora comentado tornou-se “o centro axiológico da concepção de Estado Democrático de Direito e de uma ordem mundial idealmente pautada pelos direitos fundamentais”. Nesse sentido, Marcelo Novelino¹⁹ explica que o princípio da dignidade da pessoa humana possui tripla dimensão normativa:

“Isso significa que, por meio da interpretação do dispositivo constitucional que a consagra (CF/1988, art. 1º, III), é possível extrair três distintas espécies de normas :1) uma metaroma, que atua como diretriz a ser observada na criação e interpretação de outras normas. A atuação como elemento formador do desenvolvimento do conteúdo da Constituição faz da

¹⁶ EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O meio ambiente do trabalho – conceito, responsabilidade civil e tutela. Revista LTr. vol. 76. n. 11 Nov. 2012. p. 1334.

¹⁷ TRENNEPOHL, Terence. Manual de Direito Ambiental – 8. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 37.

¹⁸ BARROSO, Luís Roberto; BARCELLOS, Ana Paula de. Revista latino-americana de estudos constitucionais. Número 2. Minas Gerais: Del Rey, 2004, p.200.

¹⁹ NOVELINO, Marcelo. Manual de Direito Constitucional. 8. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 66.

dignidade uma importante diretriz hermenêutica, cujos efeitos se estendem por todo o ordenamento jurídico. Mesmo quando possível o recurso a um direito fundamental específico, ela deva ser considerada como parâmetro valorativo; II) um princípio, que impõe aos poderes públicos o dever de proteção da dignidade e da promoção dos valores, bens e utilidades indispensáveis a uma vida digna e, III) uma regra, a qual determina o dever de respeito à dignidade, seja pelo Estado, seja por terceiros, no sentido de impedir o tratamento de qualquer pessoa como um objeto, quando este tratamento for decorrente de uma expressão do desprezo pelo ser humano”.

Considerando-se, assim, que a dignidade da pessoa humana é fundamento do Estado e, portanto, da ordem jurídica e, ainda, que possui eficácia vertical e horizontal, incidindo sobre as relações entre particulares, cumpre ressaltar a sua eficácia imediata fundada em uma posição de poder ou autoridade. Significa dizer que em relações assimétricas, como nas relações de emprego – ante a essencial existência de subordinação, a possibilidade de desrespeito ao referido princípio de sobressai.

O contrato de trabalho é marcado pelo desequilíbrio econômico e social entre as partes. Em razão disso, o papel do Poder Judiciário é essencial para a concretização e efetivação dos direitos fundamentais, na intenção de interpretar a norma de forma construtiva e evolutiva, objetivando atingir o equilíbrio entre as partes envolvidas.

O trabalho humano tem alto nível de proteção constitucional, já que a Carta Magna priorizou o homem em detrimento dos meios de produção, já que prevê conteúdo ético no trabalho, demonstrando não apenas a questão econômica, mas também a valorização do trabalho humano. Dessa forma, o trabalho passa a atuar como base da ordem social (artigo 193), como um direito social (artigo 6º) e como apoio sobre o qual deve ser construída a ordem econômica (artigo 170) e que exige meio ambiente sadio e equilibrado (artigo 225).

Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho também apresenta previsão protetiva ao meio ambiente do trabalho

no Título II, Capítulo V.

Em âmbito internacional, a Organização das Leis do Trabalho passou a resguardar o meio ambiente de trabalho em 1976, pelo Programa Internacional para Melhoria das Condições e Meio Ambiente do Trabalho demonstrando a preocupação com segurança e medicina do trabalho; proteção contra efeitos físicos, químicos e biológicos prejudiciais no local de trabalho; prevenção da tensão mental resultante da duração excessiva da jornada; promoção de melhores condições no ambiente de trabalho.²⁰

As Convenções nº 148, 155 e 161 são alguns exemplos da produção da OIT que visam proteger o meio ambiente do trabalho, tratando, respectivamente, sobre contaminação do ar, de ruído e vibrações no ambiente de trabalho; política nacional de higiene e segurança dos trabalhadores e adoção de medidas preventivas para obter e conservar o meio ambiente de trabalho seguro e são, e a adaptação do trabalho à capacidade física e mental do trabalhador.

Em que pese a previsão constitucional acerca do direito subjetivo dos trabalhadores ao exercício de suas funções em ambiente de trabalho seguro e sadio²¹, cabendo ao empregador adotar as medidas necessárias para reduzir os riscos inerentes ao trabalho, o que se verifica é que as normas de proteção não têm alcançado efetividade, sendo que as doenças relacionadas ao trabalho estão aumentando, o que traz grande preocupação em diversos aspectos, em especial em relação à sociedade como um todo e aos prejuízos financeiros causados às empresas e ao Estado.

A partir disso surge a necessidade de ampliação do diálogo social para que as entidades se unam no esforço em prevenir

²⁰ MIOLA, Ana Luisa Imoleni. O meio ambiente do trabalho enquanto direito fundamental diante da atuação do Poder Judiciário. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5184, 10 set. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/59655>.

²¹ Artigos: 6º; 7º, XXII; 200, II e VIII e 225 da Constituição Federal.

doenças no trabalho. Até pouco tempo atrás, a Justiça do Trabalho interpretava a questão a partir da monetarização do risco. Em razão do direcionamento oferecido pelo legislador (constitucional e infraconstitucional) a Doutrina e a Jurisprudência foram conduzidas a priorizar a compensação dos danos por meio do pagamento de adicionais e indenizações.

Pertinente, nesse ponto, a crítica feita por Claudio Brandão²²:

“Criaram-se mecanismos de conviver com o mal e não de evita-lo, sendo, na verdade, um traiçoeiro incentivo salarial para o empregado (...) sequer reclama a melhoria das condições de trabalho, muitas vezes recusando-se a trabalhar noutro ambiente para permanecer percebendo o acréscimo”

Em 2016, mais de 75 (setenta e cinco) mil pessoas foram afastadas do trabalho em decorrência de quadros depressivos, sendo que esse número representa 37,8% de todas as licenças concedidas motivadas por transtornos mentais e comportamentais naquele ano e incluem depressão, estresse, ansiedade, entre outros. Esse número chega a 199.000 (cento e noventa e nove mil) pessoas que tiveram algum tipo de ausência e receberam benefícios relacionados a essas enfermidades e 97.000 (noventa e sete mil) foram aposentadas por invalidez pelos mesmos motivos. Somados, os benefícios concedidos chegam a R\$ 113,3 bilhões de reais anuais aos cofres públicos.²³

A Organização Mundial da Saúde já alertava que até 2020, a depressão seria a doença mais incapacitante do mundo. A Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) afirma que carga exaustiva e recorrente de trabalho e ambiente muito estressante podem fazer com que o trabalho seja o fator responsável por desencadear o problema.

²² BRANDÃO, Cláudio. *Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 100.

²³ http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset_publisher/0SUp/content/mais-de-75-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016 acesso em 25/05/2020.

Felipe Gondim Brandão²⁴ explica:

“A interseção entre o direito à redução aos riscos e proteção jurídica à saúde do trabalhador revela a proteção à sua qualidade de vida que se apresenta como quarta etapa do processo da relação saúde-trabalho, surgida por volta de 1985, segundo lições de Sebastião Geraldo de Oliveira, a partir de artigos doutrinários publicados na década de 70 que, como objeto de estudo, ressaltam a importância do melhoramento da vida do trabalhador, muitas vezes encarado pelos países industrializados como verdadeiro desafio político-econômico (Oliveira, 2002, p.74). No Brasil, a expressão qualidade de vida do trabalhador ganha força a cada dia. O marco importante para sua expansão é a Constituição Federal de 1988, especialmente pelos arts.25 e seguintes, que contemplam o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado como essencial à sadia qualidade de vida. A busca por qualidade de vida mostra-se como o resultado do diálogo entre a percepção da importância da qualificação do produtor, do produto e de todo o meio de produção, atrelada à noção de que não se pode isolar o ‘homem-trabalhador do homem-social’”.

Sebastião Geraldo de Oliveira²⁵ defende que a velocidade das transformações tecnológicas, a introdução de novos modelos de gestão empresarial e mudanças na estrutura produtiva trouxeram novas formas de danos à saúde do trabalhador, o que justifica a necessidade de atuação preventiva na proteção à saúde do obreiro.

O que se verifica, portanto, é que para o cumprimento da ordem jurídica e para a defesa do Estado Democrático de Direito (artigo 1º da Constituição Federal) os operadores do Direito também estão vinculados à observância das diretrizes acima expostas. A aplicação das normas e o debate sobre o tema devem inserir um novo paradigma além de princípios de interpretação

²⁴ BRANDÃO, Felipe Gondim. O direito à redução dos riscos no meio ambiente do trabalho na perspectiva constitucional. In: BRANDÃO, Cláudio (org). Os direitos fundamentais, o direito e o processo do trabalho. Salvador: Podivm, 2010. p. 102-103; 110-111.

²⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à Saúde do trabalhador. 5. Ed. São Paulo: TRr, 2010.

voltados à finalidade social: a proteção à saúde é um direito fundamental do trabalhador e deve ser interpretado em conjunto com o direito à redução de riscos inerentes ao trabalho.

IV. SAÚDE DO TRABALHADOR SOB A ÓTICA DA INTERDISCIPLINARIDADE E OS IMPACTOS DO MEIO AMBIENTE

Para que se possa entender como preservar, efetivamente, a saúde do trabalhador em relação aos riscos a que está exposto, é preciso, primeiro, compreender a influência de outros contextos ambientais no ambiente de trabalho que podem influenciar, ainda que de forma indireta, na saúde do trabalhador, que também é parte do meio ambiente está vinculado, de forma inseparável, a ele.

Vitor Hugo Almeida²⁶, citando um dos participantes de seu estudo destaca:

“Meio ambiente do trabalho é o local onde a pessoa trabalha. Mas eu vou um pouquinho mais longe, eu acho que o meio ambiente envolve todo o meio ambiente, não só o local onde a pessoa trabalha. São as ruas, o ar condicionado, o equipamento utilizado, a forma de atendimento, as pessoas com que as pessoas tem que trabalhar, a forma mais fácil no atendimento, o que pode gerar um melhor atendimento, o trabalho sendo feito de uma maneira alegre, de uma maneira tranquila, a tendência é fazer um trabalho melhor do que se ele trabalhar sob uma pressão, ou num local muito ruim, com pouca luminosidade...muito quente ou muito frio, tudo isso gera um ambiente de trabalho desagradável. Agora, de uma outra forma, você tem outras coisas que podem tornar esse ambiente desagradável...a pressão, as pessoas que trabalham junto, você não poder se relacionar com a pessoa do lado, não poder conversar, você acaba ficando isolado. No nosso caso de atendimento, você acaba ficando isolado, e isso leva muitas vezes a pessoa a se isolar um pouco do mundo e esquece que o ambiente de trabalho dele é

²⁶ Consumo e Trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador – Tese de Doutorado, USP, 2013.

aquele cubículo que ele está. Não é! É tudo mais, o restante todo da empresa, a pessoa que está trabalhando do lado dele, iluminação, o ar, a rua onde ele trabalha, ruídos, conversas e uma descontração para que ele possa ter um tempo, pelo menos por alguns minutos para aliviar a cabeça, pensar em outras coisas, poder ligar e falar com a esposa, com os filhos, ter alguns minutos para que ele possa relaxar um pouco, ter essa situação. (Participante: Sindicato).

O autor propõe que para que se possa compreender a influência de outras dimensões ambientais no meio ambiente de trabalho e na saúde do trabalhador é necessária uma abordagem interdisciplinar entre Direito do Trabalho e Psicologia Ambiental e, citando Júlio César de Sá da Rocha, explica que é necessária “a abertura de diálogo em outros quadrantes e sob outras justificativas teóricas, compreendendo sistematicamente, o momento do direito na atualidade e seu impacto sobre a sociedade”²⁷.

Nos séculos XVII, XVIII e XIX, a doença mental foi consolidada com base em explicações racionais muito em razão da valorização crescente da razão, herança cartesiana (Foucault, 1979,1999). O surgimento de alienistas como, por exemplo, Esquirol e Pinel, demonstraram a preocupação com os desvios enquanto atentados individuais à ordem moral e social. Significa dizer que o foco era a descrição e a classificação das doenças mentais e o tratamento moral através da hospitalização dos pacientes.

Na obra freudiana, as referências ao trabalho aparecem nas obras “A psicologia das Massa (Freud, 1967, v.1 texto de 1921) e “Análise terminável e interminável (Freud, 1967, v.3). Este último estuda a relação de força entre instinto e ego e é citado como possível “fator inespecífico e secundário na etiologia do transtorno psíquico”²⁸, que coincide com o filme de Charles

²⁷ ROCHA, Júlio César de Sá da. Direito ambiental do trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2002, p. 277.

²⁸ JACQUES, Maria da Graça. O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. Psicol.Soc. vol.19 no.spe Porto Alegre 2007.

Chaplin: “Tempos Modernos” em 1936, produção em que o autor explora a relação entre o trabalho – organizado segundo o já mencionado modelo taylorista-fordista, e o distúrbio mental.

A implantação desse modelo em larga escala contribuiu para demonstrar os efeitos do trabalho sobre psiquismo dos trabalhadores. A identificação das linhas de montagem fordistas como fonte de sofrimento psíquico dos operários também foi tema do primeiro número do *Journal of Mental Hygiene*, de 1917 e o próprio Henry Ford manifestava preocupação com problemas decorrentes das rotinas de trabalho ocasionadas pelos processos de trabalho.

A publicação do livro de Hugo Munsterberg, em 1913 foi um marco formal da criação da psicologia industrial e deu-se por meio da aproximação do modelo taylorista-fordista da psicologia com o trabalho, buscando a aplicação do conhecimento e da técnica da psicologia às relações de trabalho.

Por sua vez, os estudos de Elton Mayo, entre 1924 e 1934, na empresa Wertern Electric em Chicago, marcaram o reconhecimento de fatores psicológicos como decisivos para o aumento da produtividade dos trabalhadores. Com isso, surgiu o Movimento das Relações Humanas e a aplicação de estudos sobre motivação, satisfação no trabalho, clima e cultura organizacional e práticas psicológicas aplicadas a diversos contextos empresariais.

Maria da Graça Jacques²⁹, em seu estudo sobre o nexo causal em saúde/doença mental no trabalho, afirma que na vertente da psicologia clínica o trabalho ocupa posição secundária e explica:

“Concepções teóricas que não dão conta da multiplicidade e complexidade da constituição do humano e do seu psiquismo, perspectivas reducionistas na compreensão do processo saúde/doença mental e a fragmentação do campo psicológico são algumas das explicações para a relativa invisibilidade dos

²⁹ JACQUES, Maria da Graça. O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicol.Soc.* vol.19 no.spe Porto Alegre 2007.

vínculos entre trabalho e saúde mental no campo conceitual da psicologia. A hegemonia da psicologia aplicada nos espaços de trabalho, seus princípios e arcabouço teórico contribuem para esta invisibilidade”.

Diante da inserção da psicologia no campo da saúde do trabalhador foram abertas possibilidades de atuação, dentre elas, o estabelecimento do nexos causal entre o trabalho e o adoecimento mental.

Na antiga visão religiosa, o trabalho era considerado castigo, pois por meio de seu suor o homem conseguiria atingir meios para sobreviver. Associou-se a isso a concepção cultural-familiar que imprimiu ao trabalho uma conotação pessoal que varia entre obrigação e prazer. Cada vez mais, verifica-se que o homem busca dar sentido ao trabalho como um valor fundamental na sua formação pessoal e, conseqüentemente, contribuindo para o desenvolvimento da sociedade, tornando-se elemento de inclusão social.

No entanto, o trabalho provoca diferentes níveis de motivação e satisfação pessoal e, dependendo da forma que o trabalhador executa suas atividades e suas atribuições dentro do contexto organizacional, o trabalho pode levar a um quadro de enfermidades.

Paul Sivadon, integrante do Movimento de Psiquiatria Social que surgiu na França após a Segunda Guerra Mundial, pesquisou acerca do potencial terapêutico do trabalho como recurso no tratamento de portadores de distúrbios mentais graves e verificou que, a depender da forma como o trabalho é desenvolvido e da sua forma de organização, o trabalho poderia tornar-se patogênico. No entanto, sua conclusão seguiu outra linha de pensamento, afirmando que os transtornos mentais desencadeados no meio ambiente de trabalho seriam decorrentes das vulnerabilidades pessoais.

Louis Le Guillant, que também foi integrante do Movimento da Psiquiatria Social, apontou elementos mais concretos para a vinculação da relação entre transtornos mentais e

trabalho, estudando sobre os impactos das condições de vida e de trabalho sobre o psiquismo.

A polêmica que envolve o nexos causal da doença mental com o trabalho decorre, principalmente, das diferentes concepções a respeito da origem da doença mental. Sueli Teixeira³⁰, seu estudo sobre depressão no meio ambiente de trabalho afirma que alguns estudiosos acreditam que ela advém, de fatores orgânicos; outros entendem que tem origem, exclusivamente, psicogênica; e outros que a compreendem como um fenômeno multidimensional, resultante de um somatório de fatores biopsicossociais.

A mesma autora³¹, citando Gustavo Filipe Barbosa Garcia, afirma que a depressão encontra sérias dificuldades para ser reconhecida como doença do trabalho, por exemplo e afirma que há “nítido descompasso entre o acentuado avanço médico-científico nessa área, quando comparado com o ainda insuficiente desenvolvimento jurídico legislativo no tratamento do tema”. Acrescenta, ainda que, mesmo existindo dados que comprovam que, a depender da organização do trabalho, as condições laborais acarretam consequências danosas à saúde mental dos trabalhadores:

“A grave consequência desse quadro e o evidente prejuízo, sofrido pela pessoa enferma, quanto à sua própria dignidade, por dificultar o acesso a adequados tratamentos e coberturas previdenciárias (como benefícios pertinentes a auxílio-doença acidentário, pensão e aposentadoria por invalidez), e garantias trabalhistas, como a estabilidade provisória de permanência no emprego”.

O que se verifica, portanto, é que prevalece o

³⁰ TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v.46, n.76, p. 27-44, jul./dez.2007.

³¹ TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v.46, n.76, p. 27-44, jul./dez.2007. Encontrado em https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Sueli_Teixeira.pdf. Acessado em 06/02/2021.

entendimento no sentido de que as doenças mentais decorrem de múltiplos fatores, sendo que para a correta averiguação devem ser considerados aspectos de saúde mental ligados à vida pessoal, pesquisa de histórico familiar, mas não se pode afastar o fato de que determinadas condições de trabalho podem ser conter fatores desencadeantes e/ou de agravamento de doenças mentais o que é imprescindível seja para o fornecimento do tratamento adequado ou a adoção de medidas preventivas e soluções diretamente relacionadas ao meio ambiente de trabalho no qual o trabalhador está inserido.

V. DOENÇAS PSIQUIÁTRICAS RELACIONADAS AO TRABALHO

No início dos anos 2000, a Organização Mundial do Trabalho (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) já previam o crescimento de problemas relacionados à saúde mental e alertaram sobre o impacto de doenças psiquiátricas na classe trabalhadora, que poderiam acarretar queda de produtividade, afastamentos, redução da capacidade laboral, exclusão social e estigmatização de trabalhadores.

Nas últimas décadas, as mudanças proporcionadas pela globalização e rápido crescimento da economia global acarretaram profundas transformações nos ambientes e nas condições de trabalho e levaram ao aumento da preocupação com a saúde do trabalhador e os Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC).

Os TMC caracterizam-se por alterações clínicas e comportamentais significativas, funcionamento com prejuízo ou qualquer associação destes. Acarretam sofrimento relevante e danos em várias áreas do funcionamento mental, podendo advir de fatores orgânicos, sociais, genéticos, químicos ou psicológicos.³²

³² Baasch D, Trevisan RL, Cruz RM. Epidemiological profile of public servants absent

Os afastamentos decorrentes de doenças é um grave problema de saúde pública e, nos últimos anos, os TMCs se mantiveram como a terceira maior causa de afastamentos laborais perante o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

A OIT já se posicionou diversas vezes sobre a gravidade do tema e pediu “urgente e vigorosa” campanha global para combater o crescente número de doenças relacionadas ao trabalho. Em comunicado divulgado no Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, o Diretor Geral da OIT, Guy Ryder afirmou:

“O custo final das doenças ocupacionais é a vida humana. Elas empobrecem os trabalhadores e suas famílias e comunidades inteiras podem ser afetadas quando perdem seus trabalhadores mais produtivos. Ao mesmo tempo, reduz-se a produtividade das empresas e aumenta a carga financeira do Estado à medida que aumentam os custos de cuidados médicos. Nos casos em que a proteção social é fraca ou inexistente, muitos trabalhadores, bem como suas famílias precisam de cuidado e de apoio”³³

Em 2008 o Ministério de Saúde elaborou a 2ª Edição da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, instituída pela Portaria nº 1.339/GM de 18 de novembro de 1999, atendendo à determinação prevista pela Lei nº 8.080/90 e acata a recomendação da Convenção nº 121 da OIT. A instituição de uma lista de doenças relacionadas ao trabalho decorre da necessidade de conhecer a forma de adoecimento dos trabalhadores no que concerne a agravos relacionados com o trabalho, portanto visa possibilitar a identificação da frequência desses agravos.

Como já mencionado acima, o trabalho é mediador de integração social, seja pelo valor econômico, seja pelo aspecto cultural, tendo impacto direto na constituição da subjetividade, no modo de vida e, conseqüentemente, na saúde física e mental

from work due to mental disorders from 2010 to 2013. *Ciênc Saúde Coletiva*. 2017;22(5):1641-50.

³³<http://abrat.adv.br/index.php/noticias/5007-oit-pede-acao-mundial-urgente-para-combater-doencas-relacionadas-com-o-trabalho#:~:text=A%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20do%20Trabalho,ocupacionais%20%C3%A9%20a%20vida%20humana>. Acessado em 19/12/2020.

das pessoas. A contribuição do trabalho para alterações na saúde mental do trabalhador ocorre por meio de uma soma de fatores que vão desde a exposição a agentes tóxicos até a divisão de tarefas, políticas de gerenciamento de pessoas, estrutura organizacional, entre outros

As ações advindas do trabalho podem atingir o corpo, atingindo a saúde física através de disfunções e lesões biológicas, mas também reações psíquicas relacionadas à situações de trabalho patogênicas, além de possibilitar o desencadeamento de processos psicopatológicos relacionados às condições de trabalho. Da mesma forma, fatores relacionados ao tempo e ao ritmo de trabalho (como jornadas longas, poucas pausas, trabalhos noturnos ou jornadas alternadas, ritmos muito intensos ou monótonos) também influenciam na determinação do sofrimento psíquico.

Na Parte II da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho estão relacionados os transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10). No estudo consta que dentre as diversas possibilidades que influenciam no desenvolvimento desse tipo de doença, como um acidente de trabalho, mudança de posição, um fracasso, um acidente de trabalho e até mesmo o processo de comunicação no ambiente laboral:

“Ambientes que impossibilitam a comunicação espontânea, a manifestação de insatisfações, as sugestões dos trabalhadores em relação à organização ou ao trabalho desempenhado provocarão tensão e, por conseguinte, sofrimento e distúrbios mentais. Frequentemente, o sofrimento e a insatisfação do trabalhador manifestam-se não apenas pela doença, mas nos índices de absenteísmo, conflitos interpessoais e extratrabalho. Os fatores relacionados ao tempo e ao ritmo de trabalho são muito importantes na determinação do sofrimento psíquico relacionado ao trabalho. Jornada de trabalho longas, com poucas pausas destinadas ao descanso e/ou refeições de curta duração, em lugares desconfortáveis, turnos de trabalho noturnos, turnos alternados ou turnos iniciando muito cedo pela manhã, ritmos intensos ou monótonos, submissão do trabalhador ao ritmo das máquinas,

sob as quais não tem controle; pressão de supervisores ou chefias por mais velocidade e produtividade causam, com frequência, quadros ansioso, fadiga crônica e distúrbios do sono. Os níveis de atenção e concentração exigidos para a realização das tarefas, combinados com o nível de pressão exercido pela organização do trabalho, podem gerar tensão, fadiga e esgotamento profissional ou *burn-out*.³⁴”

O estudo chega a apontar alguns procedimentos para a prevenção dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, tais como identificação dos problemas ou danos potenciais para a saúde, identificação e proposição de medida que devem ser adotadas para a eliminação ou controle da exposição aos fatores de risco e para a proteção dos trabalhadores; educação e informação aos trabalhadores e empregadores, sem, no entanto, apontar medidas preventivas práticas.

Diante disso, verifica-se a necessidade de ampliar os estudos sobre afastamentos decorrentes de doenças psiquiátricas, como a ansiedade, a depressão e a síndrome *burn-out*, a fim de não só reduzir custos financeiros, mas também o custo humano gerado por adoecimento em razão de transtornos mentais, pois impõe limitações às suas atividades cotidianas, reduzem suas potencialidades no trabalho, interferem na convivência familiar e social.

Portanto, passaremos a analisar o papel do empregador e dos atores sociais na implementação de medidas preventivas de transtornos mentais decorrentes do trabalho.

VI. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Como já exposto acima, o processo de comunicação dentro do ambiente de trabalho influencia na saúde mental do trabalhador. Ambientes que impossibilitam a comunicação espontânea, manifestação de insatisfações, sugestões dos trabalhadores em relação a organização ou ao trabalho favorecem a tensão no

³⁴ https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf

meio ambiente de trabalho e, conseqüentemente, o surgimento de distúrbios mentais. Diante disso, é essencial que seja analisada a responsabilidade civil do empregador e o papel dos atores sociais na efetivação do direito à saúde pela adoção de medidas preventivas.

A responsabilidade civil nasce a partir do descumprimento de um dever imposto pelo ordenamento jurídico que imponha prejuízo a outros indivíduos. A responsabilidade civil é, portanto, um dever jurídico sucessivo que nasce com o objetivo de reparar prejuízo ocasionado pela violação de um dever jurídico.³⁵

Está previsto no artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal o dever do empregador de reduzir os riscos inerentes ao trabalho por meio da adoção de normas de saúde, higiene e segurança. Significa dizer, portanto, que o empregador tem a responsabilidade de assegurar um ambiente de trabalho sadio. Da mesma forma, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 157 também assegura ao trabalhador a proteção à saúde física e psíquica.

Nesse sentido, após a entrada em vigor da Constituição Federal de 1988 foram encerradas quaisquer discussões acerca da aplicabilidade da responsabilidade civil ao empregador, considerando-se, inclusive, a redação dos artigos 186 e 927 do Código Civil. Nesse sentido, Sebastião Geraldo de Oliveira³⁶:

“Onde houver dano ou prejuízo, a responsabilidade civil é invocada para fundamentar a pretensão de ressarcimento por parte daquele que sofreu as conseqüências do infortúnio. É, por isso, instrumento de manutenção da harmonia social, na medida em que socorre o que foi lesado, utilizando-se do patrimônio do causador do dano para restauração do equilíbrio rompido. Com isso, além de punir o desvio de conduta e amparar a vítima, serve para desestimular o violador potencial, o que

³⁵ CAVALIERI FILHO, Sergio. Programa de responsabilidade civil. 11. Ed. ver. E ampl. São Paulo: Atlas, 2012, p. 14.

³⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional. 7ª Ed. Ver. e atual. – São Paulo: LTr, 2013 p.79)

pode antever e até mensurar o peso da reposição que seu ato ou omissão poderá acarretar”.

A responsabilidade civil objetiva exige apenas a comprovação do dano e do nexo causal e será caracterizada quando a função desempenhada estiver pautada em risco. Por sua vez, a responsabilidade civil subjetiva exige, além dos dois elementos já mencionados, a comprovação de culpa do empregador no evento que lesionou o empregado.

O artigo 7º, XXVIII da Constituição Federal exige a presença do dolo ou da culpa do empregador para que haja responsabilização pelos danos causados ao empregado, portanto, em regra, a responsabilidade será subjetiva.

A jurisprudência vem reconhecendo que a regra da responsabilidade subjetiva comporta exceções. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o RE nº 828040 decidiu em setembro de 2019 que o trabalhador que atua em atividade de risco tem direito à indenização em razão de danos decorrentes de acidente de trabalho, independentemente da comprovação de dolo ou de culpa. O principal fundamento utilizado pela doutrina e pela jurisprudência, inclusive pelo Tribunal Superior do Trabalho, é de proteção da vítima, proteção da dignidade humana, valorização do trabalho e sua finalidade pedagógica, punitiva e preventiva.

Assim, em que pese a regra de que a responsabilidade civil subjetiva prevalece, o Direito está em constante evolução e, por meio da interpretação adequada do caso concreto, também nos casos de doenças ocupacionais decorrentes de dano ambiental é possível a aplicação do artigo 927 do Código Civil, portanto a responsabilidade civil objetiva.

Nos casos de doença psiquiátrica, a decisão administrativa do INSS não vincula o Judiciário, tratando-se de presunção *juris tantum*, podendo o empregador apresentar provas em sentido contrário, demonstrando que a doença teve ou não vínculo com o trabalho. Nas hipóteses de sofrimentos psíquicos, a tendência é de que a discussão permaneça em relação ao nexo causal, já que a realização da prova de culpa do empregador por

parte do empregado seria extremamente onerosa e, considerando todo o exposto, praticamente impossível de ser realizada o que, certamente, não se pode admitir.

Diante de todo o exposto, é possível afirmar que a obrigação do empregador em relação à prevenção de riscos ambientais não se limita à adoção de medidas preventivas de segurança ou fornecimento de equipamentos de proteção individual ou coletiva, mas também de conscientização da necessidade de manutenção de ambiente mentalmente sadio coibindo abusos no ambiente laboral.

VII. CONCLUSÃO

Como foi possível verificar no presente estudo, desde a Revolução Industrial até a Revolução das Tecnologias trouxeram novas perspectivas para a atividade econômica em si, mas, em contrapartida, a supressão de fronteiras desencadeou um processo de intensificação do trabalho, tornando-o mais controlado.

Não só o Direito, mas diversas outras áreas, como a Medicina e a Psicologia, vem estudando os impactos dos processos de modernização do trabalho na saúde do empregado, especialmente no que tange à saúde mental.

O conflito entre os interesses econômicos (modelo capitalista) e interesses sociais contribui para a precarização das condições laborarias. No entanto, a Constituição Federal de 1988 insculpiu como fundamento da República e do Estado Democrático de Direito, dentre outros, a dignidade da pessoa humana, afirmando-a como valor primário e básico da própria existência do ser humano e pressuposto dos direitos fundamentais implantados na Carta Maior.

No prefácio da obra de José Antonio Ribeiro de Oliveira Silva, Mauricio Godinho Delgado³⁷ esclarece que:

³⁷ SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana. São Paulo: LTr, 2008. p. 13.

“Ao fixar a saúde como um direito de todos, inclusive do trabalhador, e, dever do Estado e da sociedade, inclusive empregador e tomador de serviços, plasmando também a noção de meio ambiente laborativo, ideias que vinculou à diretriz da dignidade da pessoa humana, a Constituição da República abriu clarão transformador no cenário jurídico”.

O dever do empregador não pode se limitar apenas ao pagamento de adicionais monetários e no cumprimento de regras que, em uma primeira análise, sequer tiveram a intenção de eliminar efetivamente os riscos laborais, mas apenas a sua redução a níveis toleráveis. Ao contrário, entendemos que a prioridade deve ser sempre a tentativa de redução total do agente agressor. Maior volume de horas no trabalho não aumenta a produção, ao contrário, faz com que o indivíduo produza menos e, além disso, o excesso de trabalho leva à fadiga, resulta em erros e pode acarretar diversas doenças, mentais ou não.

A imposição de ordens de comando tem impacto negativo sobre o ambiente de trabalho, já que aumenta o grau de tensões e valoriza apenas os talentos individuais. Portanto, métodos de avaliação e de monitoramento de produtividade que acarretam aceleração do ritmo de trabalho ou pressão excessiva para alcançar metas podem contribuir para o desencadeamento ou agravamento de doenças como *stress*, depressão, síndrome de *burnout*. Nesse sentido, Sebastião Geraldo Oliveira³⁸:

“É mais inteligente, ético e econômico adotar programas de prevenção, de higiene, de qualidade de vida no trabalho e garantir um ambiente saudável com alta produtividade, em vez de enfrentar constantes insatisfações profissionais com volume crescente de ações judiciais, postulando indenizações por danos civis, inclusive por danos morais, decorrentes do estresse.”

Atualmente, o mundo enfrenta grandes mudanças, seja em relação ao que os analistas chamam de Quarta Revolução Industrial (por meio automação, inteligência artificial, computação quântica), seja em relação a forma de consumo ou de se

³⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 4. Ed. São Paulo: LTr, 2002, p.207.

relacionar em decorrência da necessidade de isolamento social³⁹. Muito se estuda sobre os impactos dessa revolução nas profissões, já que muitas serão substituídas pelo uso da tecnologia e tantas outras serão criadas.

No entanto, ainda que já existem diversas teorias sobre a necessidade de mudança na forma de gestão – inclusive, apresentando diversos meios para introduzir alterações de forma amplamente benéfica, o que se verifica, na prática, é a resistência do setor empresarial em abrir mão da gestão no formato “comando e controle” e o Poder Judiciário atuando por meio da monetização do risco e da compensação meramente financeira. O que se verifica, na prática, é que quando há transparência e diálogo para que o trabalho em equipe seja, efetivamente, praticado há melhora na organização, aumento na qualidade, redução de tempo de trabalho (o que diminui a prestação de horas extras).

A organização e redistribuição de trabalho auxilia a traçar objetivos e metas reais e que podem ser cumpridos, o que motiva as equipes. Logo, objetivos e metas inalcançáveis geram angústia, ansiedade e *stress*. No mesmo sentido, caos emocional, medo ou humilhação devem deixar de existir, adotando-se transparência no ambiente de trabalho e tudo o que impede a equipe de se desenvolver deve ser exposto e eliminado.

O objetivo desse estudo, portanto, foi demonstrar que há necessidade de mudar a forma de trabalhar. O livro “Motivação 3.0” escrito por Daniel H. Pink apresenta diversos cenários de empresas que optaram por deixar a regra da “recompensa x punição” para adotar teorias inovadoras que focam, principalmente, na autonomia do empregado, portanto existem alternativas para tornar o ambiente de trabalho mais saudável.

O presente artigo mencionou a questão sobre a interligação entre todos os aspectos da vida humana, sendo impossível destacar integralmente trabalho, vida social, vida pessoal, sendo que todos eles devem conviver de forma harmônica para que a

³⁹ O presente artigo foi escrito durante a pandemia causada pelo Covid-19.

saúde mental seja mantida.

Se, como afirmou a OMS, a depressão seria a doença mais incapacitante do mundo no ano de 2020, a adoção de medidas alternativas é urgente. A compensação financeira se mostrou inviável, pois perpetua uma sociedade doente. O foco, na verdade, deve ser em manter uma sociedade sã, para que as pessoas tenham mais qualidade de vida.

O empregador deve se engajar na efetivação do direito à saúde, aliado aos sindicatos profissionais e econômicos, sem esperar que o Estado atue de forma isolada. O caminho é o planejamento e instituição de ações voltadas a implementar uma cultura de valorização da saúde mental e conscientização de que o meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado agrega valor à vida do trabalhador, à atividade empresarial, ao Estado e, portanto à toda a sociedade.



VIII. BIBLIOGRAFIA

- ALMEIDA, Victor Hugo. Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente de trabalho e na saúde do trabalhador. Tese de doutorado disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02082017-152602/publico/Tese_VictorHugoAlmeida_VersaoIntegral.pdf. Acesso em 15/12/2020.
- ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.
- BAASCH D, Trevisan RL, Cruz RM. Epidemiological profile of public servants absent from work due to mental disorders from 2010 to 2013. *Ciênc Saúde Coletiva*. 2017;22(5):1641-50.

- BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e Aplicação da Constituição*, 7^a. ed., São Paulo: Saraiva, 2009.
- BARROSO, Luís Roberto; BARCELLOS, Ana Paula de. *Revista latino-americana de estudos constitucionais*. Número 2. Minas Gerais: Del Rey, 2004.
- BRANDÃO, Cláudio. *Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006.
- BRANDÃO, Felipe Gondim. *O direito à redução dos riscos no meio ambiente do trabalho na perspectiva constitucional*. In: BRANDÃO, Cláudio (org). *Os direitos fundamentais, o direito e o processo do trabalho*. Salvador: Podivm, 2010.
- CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 5. Ed. Niterói: Impetus, 2011.
- CASTELLS, Manuel. *A Era da informação: economia, sociedade e cultura. Fim de milênio*. V.3. Tradução Klauss Brandini Gerhardt e Roneide Venancio Majerv. São Paulo: Paz e terra, 1999.
- CATHARINO, José Martins. *Compêndio de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1981. V.1.
- CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 11. Ed. ver. E ampl. São Paulo: Atlas, 2012.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.
- DELGADO, Mauricio Goldinho; DELGADO, Gabriela Neves Delgado. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012, v. II.
- EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. *O meio ambiente do trabalho – conceito, responsabilidade civil e tutela*. Revista LTr. vol 76. n. 11 Nov. 2012.
- DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil*. 25. Ed. 2. Tiragem. São Paulo: Saraiva, 2011, v.7, p.50.
- EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. *O meio ambiente do*

- trabalho – conceito, responsabilidade civil e tutela. Revista LTr. vol. 76. n. 11 Nov. 2012. p. 1334.
- FILHO, Rodolfo Pamplona. Responsabilidade Civil nas Relações de Trabalho e o Novo Código Civil Brasileiro. Revista Trabalho & Doutrina n. 28. São Paulo: Saraiva, 2003.
- FRAGA, Alexandre. Da rotina à flexibilidade: análise das características do fordismo fora da indústria. Revista Habitus: IFCS/UFRJ, Rio de Janeiro, v.3, n.1, p.36-43,2006.
- JACQUES, Maria da Graça. O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. Psicol.Soc. vol.19 no.spe Porto Alegre 2007.
- MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador. São Paulo: LTR, 2003.
- MIOLA, Ana Luisa Imoleni. O meio ambiente do trabalho enquanto direito fundamental diante da atuação do Poder Judiciário. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5184, 10 set. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/59655>.
- NICOLACI-DA-COSTA, Ana Maria. Revoluções tecnológicas e transformações subjetivas. Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, v.18, n.2, p.193-202, maio/ago.2002.
- NOVELINO, Marcelo. Manual de Direito Constitucional. 8. ed. São Paulo: Método, 2013.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 4. Ed. São Paulo: LTr, 2002.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à Saúde do trabalhador. 5. Ed. São Paulo: TRr, 2010.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. 7ª edição, São Paulo: LTR, 2013.
- RAMAZZINI, Bernardino. As Doenças os Trabalhadores. Tradução de Raimundo Estrela. 3ª edição. São Paulo: Fundacentro, 2000.

- ROCHA, Júlio César de Sá da. Direito ambiental do trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2002, p. 277.
- ROMITA, Arion Sayão. Conceito objetivo de subordinação. Arquivos do Ministério da Justiça. Rio de Janeiro, ano 35, nº 148, out/dez. 1978.
- ROUSSEAU, Jean-Jaques. O contrato social. Trad. Vicente Sabino Júnior. São Paulo: José Bushatsky, 1978. p. 80.
- SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana. São Paulo: LTr, 2008.
- SILVA, Otavio Pinto e. Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Emprego. São Paulo: LTr, 2004
- SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de direito do trabalho. 22 ed. v.1 São Paulo: LTr, 2005
- TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p. 27-44, jul./dez.2007
- TRENNEPOHL, Terence. Manual de Direito Ambiental – 8. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020
- <https://www.anamt.org.br/portal/2017/10/26/transtorno-mental-e-a-3a-causa-de-afastamentos-de-trabalho/>. Acesso: 13/12/2020.
- http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/jornal_da_anamt_24102014756167055475.pdf. Acesso: 06/02/2021.
- http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/partes/doencas_trabalho1.pdf. Acesso: 15/12/2020.
- https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_2ed_p1.pdf. Acesso: 15/12/2020.
- http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf. Acesso:

11/12/2020.

http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVIS-TAS%20TRT-RJ/049/11_REVTRT49_WEB_CLAU-DIO.PDF. Acesso: 06/02/2021.

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_art-text&pid=S0102-71822007000400015&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso: 12/12/2020.

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572019000101501&tlng=pt#B4. Acesso: 10/12/2020.

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200009&lng=pt&tlng=pt. Acesso: 13/12/2020.

http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa//asset_publisher/0SUp/content/mais-de-75-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016
Acesso: 10/12/2020.

http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset_publisher/0SUp/content/mais-de-75-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016 Acesso: 10/12/2020.

https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Su-eli_Teixeira.pdf. Acesso: 11/12/2020

http://www.granadeiro.adv.br/arquivos_pdf/rel_oit_aciden-tes_2013.pdf. Acesso: 10/12/2020.

http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revis-tas/20170602114425.pdf. Acesso: 15/12/2020.

<http://abrat.adv.br/index.php/noticias/5007-oit-pede-acao-mun-dial-urgente-para-combater-doencas-relacionadas-com-o>

o

