

UNIVERSIDADE TUIUTI DO PARANÁ

AMANDA COSTA DOS SANTOS

**SAÚDE MENTAL E INTELECTUAL DOS TRABALHADORES:
IMPLICAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO**

CURITIBA

2017

AMANDA COSTA DOS SANTOS

**SAÚDE MENTAL E INTELECTUAL DOS TRABALHADORES:
IMPLICAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO**

Monografia de Conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas da Universidade Tuiuti do Paraná, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Jefferson Grey Sant'Anna.

CURITIBA

2017

TERMO DE APROVAÇÃO

AMANDA COSTA DOS SANTOS

**SAÚDE MENTAL E INTELLECTUAL DOS TRABALHADORES:
IMPLICAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO**

Esta monografia foi julgada e aprovada para a obtenção do Título de Bacharel no Curso de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas da Universidade Tuiuti do Paraná.

Curitiba, ____ de _____ de 2017.

Prof. Dr. Eduardo de Oliveira Leite
Coordenador do Núcleo de Monografia
Universidade Tuiuti do Paraná

Orientador: _____

(Prof. Jefferson Grey Sant'Anna)
Universidade Tuiuti do Paraná
Curso de Direito

Prof. Dr.: _____

Universidade Tuiuti do Paraná
Curso de Direito

Prof. Dr.: _____

Universidade Tuiuti do Paraná
Curso de Direito

Dedico este trabalho primeiramente aos meus pais que contribuíram gradativamente para que meus estudos fossem realizados e ao meu irmão que não mediu esforços para que eu chegasse até esta etapa! Aos três minha singela gratidão por sempre me apoiarem em todos os momentos!

AGRADECIMENTOS

A todos os professores da Universidade Tuiuti do Paraná, ao corpo docente do Curso de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas, minha imensa gratidão por todo conhecimento compartilhado ao longo desses anos!

Ao Professor e Orientador Jefferson Grey Sant'Anna, por suas orientações, paciência e confiança, o qual fez com que tornasse possível a conclusão desta monografia!

Aos meus amados pais, por todos os ensinamentos e educação que fizeram de tudo para que meu sonho se torna-se realidade! Sentimento de amor e gratidão!

Ao meu companheiro Thiago, por toda paciência e compreensão ao longo desses anos, o qual me apoiou em todos os momentos de dificuldades e me deu forças para que eu nunca desistisse!

A minha tia Andrea Santos Dal Bello que contribuiu não só para que meu estudos fossem concluídos, mas com suas palavras de incentivo, por acreditar no meu sucesso!

Aos meus colegas do curso, os quais tive a honra de conhecê-los e dividir todas as manhãs! Saibam que estarei torcendo pelo sucesso de cada um!

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo esclarecer e identificar a prevalência de afastamentos de trabalhadores decorrentes de transtornos mentais e intelectuais no âmbito das relações de trabalho. Apesar da significativa melhoria das condições gerais de saúde, o número de auxílios-doença concedidos em razão deste tipo de moléstia tem crescido drasticamente. De 2006 para 2007, por exemplo, o número de auxílios-doença acidentários por transtornos mentais subiu de 615 para 7.695, no ano seguinte, passou para quase 13 mil. Os dados são do Anuário Estatístico da Previdência Social de 2015. Por fim, o presente trabalho irá expor as consequências de trabalhadores expostos a esses fatores psicossociais, relacionados ao assédio moral, jornadas exaustivas, atividades estressantes, discriminações, perseguições da chefia e metas abusivas no ambiente do trabalho.

Palavras-chaves: Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. Afastamentos de Trabalhadores. Transtornos Mentais e Intelectuais. Relações de Trabalho.

LISTA DE SIGLAS

CRFB Constituição da República Federativa do Brasil

MPT Ministério Público do Trabalho

TST Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO PRODUTIVA DO TRABALHO	11
1.1 A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO.....	14
1.2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	16
1.3 CONCEITUAÇÃO DE SAÚDE MENTAL E INTELLECTUAL.....	20
1.4 LIMITE DE AGIR DO EMPREGADOR.....	23
2 RISCOS PSICOSSOCIAIS	26
2.1 <i>STRESS</i>	28
2.2 ANSIEDADE.....	31
2.3 <i>SÍNDROME DE BURNOUT</i>	32
3 A ATUAÇÃO DO MPT EM FACE À SAÚDE MENTAL E INTELLECTUAL DO TRABALHADOR	33
3.1 A DIFICULDADE DE CARACTERIZAÇÃO DE TRANSTORNOS MENTAIS COMO DOENÇA DO TRABALHO.....	35
3.2 DECISÕES JURISPRUDENCIAIS.....	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
REFERÊNCIAS	42

INTRODUÇÃO

O tema desta pesquisa está cada vez mais presente na vida dos trabalhadores brasileiros em diversos ramos de atividades. Contudo, nos últimos anos a preocupação tem aumentado, devido a interferência na saúde mental, intelectual e até mesmo profissional dos trabalhadores.

A exposição dos trabalhadores ao assédio moral, jornadas exaustivas, atividades estressantes, discriminações, perseguições da chefia e metas abusivas no ambiente do trabalho são as principais causas de início a doenças relacionadas à saúde mental e intelectual. Os profissionais mais atingidos por esses transtornos mentais são ligados à área de vendas, bancos, telemarketing, seguranças, agentes penitenciários e professores.¹

A globalização intensificou a ocorrência de trabalhadores afastados decorrentes de transtornos mentais no âmbito das relações laborais, uma vez que surgiu uma nova tendência no ambiente de trabalho, de trabalhadores competitivos, produtivos, prestativos e qualificados.

Este tema é muito relevante e requer muita atenção, pois a política das empresas pode agravar ainda mais a situação, com as metas abusivas no ambiente de trabalho que influenciam a vida dos trabalhadores. As percepções de que os trabalhadores tem agravam também a situação, com o desequilíbrio do esforço e recompensa, aumenta-se a competitividade no ambiente de trabalho.

O problema abordado atinge trabalhadores de todos os lugares, por isso a importância de repensar em possíveis soluções para melhorar e contribuir com os modelos de gestão de organização do trabalho, uma vez que determinadas atividades desenvolvidas pelos próprios trabalhadores podem acarretar-lhes lesão à integridade física, psíquica e moral.

Todavia, os dispositivos de leis não são suficientes para solucionar o problema, embora o direito à saúde dos trabalhadores tenha evoluído muito ao longo dos tempos.

Assim, é preciso pensar em maneiras eficazes de diminuir os números de

¹ Tribunal Superior do Trabalho. *Programa Trabalho Seguro vai focar em prevenção de transtornos mentais*. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/noticia_crudman.do?evento=Editar&chPlc=5849128>. Acesso em: 20 de junho de 2017.

afastamentos de trabalhadores decorrentes de saúde mental e intelectual no ambiente de trabalho.

Consequentemente, as doenças mentais e intelectuais são as maiores causas de afastamentos ao longo prazo. O problema psicossocial² afeta ao decorrer do tempo e a crise econômica agrava a situação, fazendo com que os trabalhadores se sujeitem as péssimas condições de trabalho.

A integridade à saúde mental e intelectual aos trabalhadores atinge o direito à Dignidade da Pessoa Humana, consagrado no art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Ressalva-se que o Programa Trabalho Seguro - TST tem em foco no ano de 2016 a 2017, a prevenção de saúde mental e intelectual dos trabalhadores, com o intuito de analisar o desenvolvimento das organizações de trabalho, pois há necessidade de demonstrar métodos eficazes que possam reduzir a violação da integridade psíquica e mental dentro das relações laborais.³

A dimensão do problema pode ser atestado a partir dos custos da previdência, diante dos números de afastamentos que pesam aos cofres públicos com o valor do auxílio-doença, sem contar os casos em que não há registro, uma vez que não há lesões físicas visíveis.

Por todo o exposto, é essencial analisar os fatores que levam os trabalhadores a se afastarem decorrentes de saúde psíquica e mental, bem como investir em prevenções dentro das próprias organizações de trabalho.

² "Na abordagem psicossocial ocorre o estudo da subjetividade, as relações interpessoal e a constituição de coletivos nos locais de trabalho, em especial, as estratégias coletivas para enfrentamento da ansiedade, medo, tédio, repugnância nas situações de trabalho." Nas palavras de Míriam Cristina Zaidan Mota no livro *Psicologia Aplicada em Segurança do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2015, p. 73.

³ Tribunal Superior do Trabalho. *Transtornos mentais relacionados ao trabalho pautarão Programa Trabalho Seguro no biênio 2016/2017*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset_publisher/0SUp/content/transtornos-mentais-relacionados-ao-trabalho-pautarao-programa-trabalho-seguro-no-bienio-2016-2017?redirect=http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_0SUp%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-3%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D2>. Acesso em: 20 de Junho de 2017.

1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO PRODUTIVA DO TRABALHO

O tema abordado leva-se em conta uma evolução histórica das formas de organização produtiva do trabalho. A organização é tratada por Cardella⁴ como:

Um conjunto de pessoas com uma missão. O simples agrupamento não constitui organização. O agrupamento pode formar uma comunidade, mas só constitui organização se houver missão a cumprir: Por exemplo, um grupo de pessoas que aguardam pela condução num ponto de ônibus não constitui uma organização. No entanto, quando se unem para atingir um objetivo comum, como fazer uma reivindicação, formam uma organização.

O termo trabalho, segundo alguns dicionários etimológicos⁵ deriva do latim que tem sua origem na palavra latina "tripaliare ou martirizar com tripalium" (instrumento de com três estacas utilizado para tortura). Surgiu do latim tardio tripaliu os vocabulários neolatinos, travaglio, travail, trabajo e finalmente trabalho. Naquela época a mão-de-obra era escrava, não havia respeito à dignidade da pessoa humana, razão pela qual o trabalho era relacionado ao sofrimento e castigo.⁶

As mudanças na história do capitalismo foi conhecida como Revolução Industrial que foi um marco no processo de produção. Deu-se início, por volta do século XVIII, na Inglaterra, com a inovação da máquina a vapor e do carvão.⁷

Por meados do século XIX e início do século XX, nos Estados Unidos, iniciou a Segunda Revolução Industrial, com o surgimento e descobrimento da eletricidade e do petróleo, em que substituíram o vapor e o carvão, passando a complementar os motores das fábricas capitalista que, conseqüentemente, trouxeram impactos à saúde dos trabalhadores.⁸

⁴ CARDELLA, Benedito. *Segurança no trabalho e prevenção de acidentes*. São Paulo: Atlas, 2001, p. 38.

⁵ CUNHA, Antônio Geraldo. *Dicionário etimológico nova fronteira da língua portuguesa*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986, p. 779.

⁶ MARQUES, Christiani. *A proteção ao trabalho penoso*. São Paulo: LTr, 2007, p. 19.

⁷ CALVO, Adriana. *O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014, p. 31.

⁸ Id.

Em 1911, surgiu o modelo de organização do trabalho Taylorista, criado por Frederick Winslow Taylor⁹, em que visava obter a produção em larga escala, fragmentando tarefas, cronometrando tempo e melhorando os métodos de organização de trabalho. Logo, esta teoria da administração científica do trabalho se baseava na divisão do processo produtivo, ou seja, divisão de tarefas composta por movimentos mecânicos repetitivos.

Na visão de Proscurcin¹⁰ a teoria da administração científica do trabalho era importante para o desenvolvimento, "tomando o exemplo da fábrica de alfinetes de Adam Smith, se não tivesse havido a separação das tarefas, os operários que faziam 48 mil alfinetes ao dia não fariam mais que 200 unidades."

Posteriormente Henry Ford, com base nos conhecimentos adotados por Taylor, desenvolveu a técnica de produção em série de automóveis, introduzindo a linha de montagem. De maneira que o método de organização do trabalho passou a ser chamado de fordismo-taylorismo. Todavia, o surgimento deste modelo deixou os trabalhadores fragilizados na luta contra as máquinas. O homem vem criando formas de melhorar e facilitar o trabalho. Iniciou com as ferramentas de ossos e pedras para ajudar na caça e hoje em dia desenvolveu técnicas que substituem o trabalho humano pela robótica.¹¹

O filme de Charlie Chaplin chamado Tempos Modernos ilustra claramente o impacto à saúde mental e intelectual do método de organização do trabalho fordismo-taylorismo. O filme mostra a vida de operários na época da Revolução Industrial em que há a passagem da produção artesanal para a produção em série.¹²

Por fim, a terceira evolução conhecida como Revolução Tecnológica, iniciou nos anos 70, criado por Eiji Toyota, em que idealizava um novo modelo de organização do trabalho que ficou conhecido como modelo Toyotista. A característica principal deste modelo era a flexibilidade de produção, defendida a máxima acumulação de estoque. O

⁹ TAYLOR, Frederick Winslow. *Princípios da administração científica*. São Paulo: Atlas, 1992, p. 46.

¹⁰ PROSCURCIN, Pedro. *O trabalho na reestruturação produtiva: análise jurídica dos impactos nos postos de trabalho*. São Paulo: LTr, 2001, p. 27.

¹¹ CALVO, Adriana, op. cit., p. 31.

¹² Modern Times, EUA 1936.

modelo Toyotista implementada no Ocidente desencadeou novas doenças relacionadas ao trabalho.¹³

Beltran¹⁴ ao relatar sobre o aumento da violência psicológica e a reestruturação produtiva do modelo Toyotismo, destaca:

A intensificação do trabalho e a degradação das condições de trabalho (tarefas penosas, flexibilidade de horários, exigência de disponibilidade) estão patentes em muitos setores; descobre-se que a ditadura da "performance", o aumento do tempo de utilização dos equipamentos, a produção just-in-time, são causas de sofrimento para todos os trabalhadores.

Nas palavras de Alkimin¹⁵:

Com advento da moderna organização do trabalho e do aumento da competitividade, a preocupação do Direito do Trabalho deve estar voltada também para a saúde psíquica dos trabalhadores. Pois uma que a competitividade toma outro que não uma competição saudável, o trabalhador acaba por sofrer as consequências, sejam no ambiente da saúde como no âmbito do seu próprio potencial produtivo, ou seja, ocorre a queda da produção, afeta o relacionamento no ambiente de trabalho, na vida social e familiar, ocasionando possíveis doenças, afastamento do trabalhador, desemprego e até mesmo invalidez e morte. Note-se que o assédio moral impregnado na exigência de metas de produção inatingíveis pode desencadear uma série de consequências.

Alkimin¹⁶ ao se referir ao problema quanto ao estresse profissional destaca que "a reestruturação e a era produtiva imposta pelo mercado globalizado, que, por sua vez, ameaça cada vez mais a estabilidade no emprego. Os trabalhadores sofrem a pressão de competitividade e acabam servindo como meio de aumentar a produtividade e os lucros."

Nesta senda, a organização do trabalho é caracterizada por um complexo padrões de comportamentos, crenças e valores espirituais e materiais, os quais são transmitidos coletivamente. Esse complexo é denominado cultura organizacional, que por sua vez, tem o objetivo de desmembrar um grupo para desenvolver conhecimento, desvendar soluções, entre outros aspectos.¹⁷

¹³ CALVO, Adriana, op. cit., p. 32.

¹⁴ BELTRAN, Ari Possidonio. *Direito do trabalho e direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2002, p. 223.

¹⁵ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2007, p. 30-31.

¹⁶ Ibid., p. 55.

¹⁷ CARDELLA, Benedito, op. cit., p. 49.

Segundo Cardella¹⁸, o estado emocional de uma pessoa é caracterizado pelas emoções, enquanto clima organizacional é o estado emocional da organização. Assim, define "um estado emocional é característico da organização quando predomina num número suficientemente elevado de pessoas, a ponto de prevalecer sobre o estado emocional de qualquer indivíduo."

Acresce Figueiredo¹⁹ quanto a globalização "somos atores ou personagens num palco de transformações históricas radicais no caráter da mão-de-obra, notadamente a industrial, decorrente da automação e da informatização."

Na visão de Figueiredo²⁰, observa-se que há um crescente número de trabalhadores desempregados e com o passar do tempo, diminui-se as perspectivas de resgatar a qualidade de vida dos trabalhadores que um dia tiveram. Evidencia que a doença profissional decorrem de um tecnologia de produção ou de serviços em decorrência de um desequilíbrio do meio ambiente.

Há de se ressaltar que a produção em série desenvolvida na Revolução Industrial deixou os trabalhadores em uma luta desleal com as máquinas. Desencadeou sérios problemas à saúde dos trabalhadores. De um lado a perspectiva de obter lucros e do outro o desgaste mental e intelectual de trabalhadores, em razão da necessidade e adequação a tecnologia, bem como a competitividade no ambiente laboral.

1. 1 A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO

O trabalho assume um papel importantíssimo na sociedade, pois é o meio pelo qual as pessoas tem sua fonte de subsistência. Em razão disso, deve ser assegurado a todas as pessoas as melhores condições, mantendo dignamente seu trabalho, respeito, preservação à vida e à liberdade.²¹

A valorização do trabalho surgiu com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1967, com a condição da dignidade humana, conforme elencava em seu art. 157, II. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

¹⁸ Ibid., p. 58.

¹⁹ FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores*, 2. ed., São Paulo: LTr, 2007, p. 27.

²⁰ Ibid., p. 28.

²¹ MARQUES, Christiani, op. cit., p. 33.

se referiu a valorização do trabalho em diversos aspectos, art. 1º, IV da CRFB; fundamento da ordem econômica, art. 170, caput da CRFB; busca do pleno emprego, art. 170, VIII da CRFB e fundamento da ordem social, art. 193 da CRFB.²²

O trabalho além de ser a fonte de subsistência de todas as pessoas é o lugar onde passamos a maior parte do tempo. O problema é que está gerando maior competitividade no ambiente laboral, fazendo com que as pessoas trabalhem mais para ter maior comodidade.²³

Fiorillo²⁴ define o meio ambiente de trabalho:

[...] 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 ostentam (homens ou mulheres maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos autônomos, etc).

Salienta Pontes de Miranda²⁵:

O trabalho não é mercadoria, nem tampouco artigo de comércio, porque está ligado à personalidade e é elemento necessário a certos direitos (existência, mínimo vital, repouso) ou objeto de direitos constitucionais (direito ao trabalho, à proteção do trabalho). Trabalha-se com força física, inteligência e com a vontade. Os três elementos estão reunidos, o que não exclui a prevalência de um deles.

Antes não havia preocupação com à saúde mental e intelectual dos trabalhadores, muito menos importância na análise organizacional do trabalho. Entretanto, com a evolução da tecnologia, um número maior de pessoas passou a integrar no sistema de produção. Por isso, a preocupação em manter a proteção quanto aos riscos à saúde e a estruturação emocional dos trabalhadores.²⁶

²² Ibid., p. 34.

²³ MARQUES, Christiani, op. cit., p. 35.

²⁴ ALKIMIN, Maria Aparecida, op. cit., p. 27.

²⁵ MIRANDA, Pontes de. *Comentários à constituição de 1967*. Rio de Janeiro: Revista dos Tribunais, 1968, p. 97-98.

²⁶ Id.

Delgado²⁷ trata a valorização do trabalho como um dos princípios constitucionais:

O emprego, regulado e protegido pelas normas jurídicas, desponta, desse modo, como o principal veículo de inserção do trabalhador na arena sócio-econômica capitalista, visando a propiciar-lhe um patamar consistente de afirmação individual, familiar, social econômica e, até mesmo, ética.

Entretanto, se o homem é necessário para a prestação de serviços ou para a produção de um bem. Para que haja maior humanização e melhor desenvolvimento socioeconômico, ou seja, melhora na organização da empresa é preciso que os elementos técnico sejam adaptados ao uso, respeitando as condições de proteção.²⁸

Nesse sentido, Assmann e Sung²⁹ advertem:

É preciso urgentemente resgatar relações de solidariedade e de cooperação por trás deste predomínio das relações competitivas e confrontativas. O desequilíbrio entre de um lado a capacidade produtiva e de geração de riquezas virtuais e de outro a fragilidade do tecido social e graves problemas sociais.

Portanto, conclui-se que se o trabalho atinge à saúde mental e intelectual dos trabalhadores, ferindo à dignidade, presume-se que este trabalho é excessivo e desgastante.

1. 2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Amorim Junior³⁰ realça que "o direito à saúde é consequência da valorização do trabalho, como objeto de tutela jurídica."

Ressalva ainda, Amorim Junior³¹:

O trabalho considerado indigno em tempos remotos, com a escravidão e o servilismo, torna-se mercadoria lucrativa após a Revolução Industrial. A partir

²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Princípios de direito individual e coletivo do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 36.

²⁸ Id.

²⁹ ASSMANN, Hugo e SUNG, Jung Mo. *Competência e sensibilidade solidária: educar para a esperança*. Petrópolis: Vozes, 2000, p. 205.

³⁰ AMORIM JUNIOR, Cléber Nilson. *Segurança e saúde no trabalho*. São Paulo: LTr, 2013, p. 34.

³¹ Id.

do século XX, todavia, adquire nova feição, ganhando valor dignificante, merecendo crescente proteção do legislador. Aliás, esta é a ideia sintetizada no art. 427, I, do Tratado de Versailles, ao asseverar que o trabalho não pode ser considerado como mercadoria.

A proteção à dignidade humana nasceu em razão das atrocidades vividas antigamente na sociedade, com as guerras mundiais e civis. Naquela época os trabalhadores estavam à mercê da violência e preconceitos, pois não havia legislação disciplinada para proteger os trabalhadores das atrocidades enfrentadas à época. Outrora, o trabalho era mais rígido, vez que os trabalhadores eram submetidos a severa disciplina, intenso ritmo e controle interno rigoroso.³²

Recorda Marques³³ que à dignidade humana foi tratada como princípio apenas na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

O reconhecimento da dignidade humana está relacionada a satisfação do bem estar físico, intelectual, moral e psicológico dos trabalhadores. Assegurando todos os trabalhadores a um ambiente saudável para que possam cumprir com suas obrigações, se desenvolverem intelectualmente, aprimorem conhecimentos e habilidades. A dignidade humana influencia na condição de existência, diante dos comportamentos da vida, amor, coragem, esperança, humildade, perseverança, tolerância, simplicidade, racionalidade, bem como o livre arbítrio.³⁴

Sarlet³⁵ define a dignidade humana:

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 existentes 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.

Nesse sentido, pontua Neves Delgado³⁶:

³² MARQUES, Christiani, op. cit., p. 39.

³³ Ibid., p. 43.

³⁴ MARQUES, Christiani, op. cit., p. 44.

³⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001, p. 32.

³⁶ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006, p. 241-242.

O prisma da dignidade do trabalho é que o homem trabalhador revela a riqueza de sua identidade social, exercendo sua liberdade e a consciência de si, além de realizar, em plenitude, seu dinamismo social, seja pelo desenvolvimento de sua potencialidade, de sua capacidade de mobilização ou de seu efetivo papel na lógica das relações sociais.

Adentra-se que o centro de todo ordenamento jurídico é o princípio da dignidade humana, consagrada no art. 1º, III da Constituição da República Federativa do Brasil.³⁷

Destaca Bezerra Leite³⁸ que "o princípio da dignidade humana, o empregador passa a ter deveres que assegurem aos seus empregados condições de existência digna para uma sadia qualidade de vida no ambiente laboral."

Insero o art. 3º, I da Constituição da República Federativa do Brasil que a luta pelo respeito à dignidade da pessoa é um dever elencado por todos. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, estabelece que a plenitude e felicidade devem ser respeitados, além da dignidade humana, o valor social do trabalho, visto que estes são os elementos de subsistência. Razão pela qual o legislador consagrou como os princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, no art. 1º III (dignidade humana) e IV (os valores sociais e a livre iniciativa).³⁹

Salienta Marques⁴⁰:

O valor social do trabalho vem sendo objeto de debate, desde a Idade Antiga. Naqueles tempos, requeria da pessoa humana o emprego de forças físicas, músculos e mãos e era considerado indigno dos homens, por isso era destinado aos escravos. Já na época moderna, o homem era considerado mercadoria, o trabalho humano era um instrumento de produção. Contudo, nos tempos atuais, a situação criou sua versão mais atualizada, qual seja, adesão às premissas contratuais materiais.

Destaca Marques⁴¹:

De nada adianta a economia ir bem se os indivíduos não desfrutam de alguma melhoria na qualidade de vida. Nada é mais eficaz e digno do que o empregado e a renda para a inclusão da pessoa na cidadania plena e respeito à dignidade humana, por mais importantes que sejam os programas sociais.

³⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*, 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 77.

³⁸ Id.

³⁹ MARQUES, Christiani, op. cit., p. 45-46.

⁴⁰ Id.

⁴¹ MARQUES, Christiani, op. cit., p. 52-53.

Observa Nascimento⁴²:

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

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 excepciona um capítulo específico à proteção do meio ambiente (art. 225, CRFB), em que o ambiente é espécie (art.200, CRFB). Além disso, trouxe outros direitos, como:

Assegurar o trabalhador a um ambiente de trabalho equilibrado, preservando a integridade física e psicológica do trabalhador (art. 225, CRFB); a responsabilidade em caso de culpa ou dolo, independentemente de acidente do trabalho (art. 7º, XXVIII, CRFB); a prevenção e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, CRFB); o fornecimento de EPI (Equipamentos de Proteção Individual) de qualidade e suficiente para neutralizar os riscos; a remuneração acrescida de adicional quando existirem condições penosas, insalubres e perigosas (art. 7º, XXIII, CRFB) e a proibição do trabalho ao menor de condições insalubres ou perigosa e trabalho noturno (art. 7º, XXXIII, CRFB).⁴³

Amorim Junior⁴⁴ destaca:

O meio ambiente do trabalho seguro e saudável não tutela apenas a vida e a saúde do trabalhador, mas também de todas as pessoas que o cercam. Isso pode ser depreendido do termo todos constante do caput do art. 225 da Constituição Federal de 1988, que prescreve "[...] todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida [...]". Ora, partindo-se do ensinamento hermenêutico de que o texto constitucional não comporta termos inúteis, a interpretação dos laboral um aspecto do meio ambiente geral referenciado no citado art. 255, é razoável concluir que todos não exclui ninguém, e, assim, não limita sua proteção somente aos trabalhadores, mas a todas as pessoas, indistintamente.

⁴² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *O novo âmbito do protecionismo do direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 2002, p. 905.

⁴³ MARQUES, Christiani, op. cit., p. 40.

⁴⁴ AMORIM JUNIOR, Cléber Nilson, op. cit., p. 40.

Aduz Amorim Junior⁴⁵ que "a vida, a saúde e os bens jurídicos que se quer, na verdade, proteger o ambiente de trabalho, bens dos quais são titulares não somente os trabalhadores, mas toda a sociedade."

Nesse sentido, conforme tem ocorrido nos termos de ajustes de conduta e nos inquéritos civis, firmados com o Ministério Público do Trabalho. Quando não há o cumprimento dos direitos é cabível as sanções para a proteção da dignidade humana.⁴⁶

Em 1830, Robert Dernham⁴⁷, proprietário de uma fábrica têxtil, procurou um médico inglês, Robert Baker, pois estava preocupado com as péssimas condições de trabalho dos seus trabalhadores, em que obteve a seguinte resposta:

Coloque no interior da sua fábrica o seu próprio médico, que servirá de intermediário entre você, os seus trabalhadores e o público. Deixe-o visitar a fábrica, sala por sala, sempre que existam pessoas sobre as pessoas. E se verificar que qualquer dos trabalhadores está sofrendo a influência de causas que possam ser prevenidas, a ele competirá fazer tal prevenção. Dessa forma você poderá dizer meu médico é minha defesa, pois a ele dei toda a minha autoridade no que diz respeito à proteção da saúde e das condições físicas meus operários; se algum deles vier a sofrer qualquer alteração da saúde, o médico unicamente é que deve ser responsabilizado.

Este fato marcou a medicina do trabalho em todo o mundo. Nesse período surgiram as primeiras leis de acidentes e saúde. Com o tempo foram implantados inspetoria do trabalho, a fim de fiscalizar as condições de trabalho.⁴⁸

Por todo o exposto, conclui-se que há implicação à integridade física ou psíquica dos trabalhadores quando afere o princípio constitucional a dignidade humana.

1.3 CONCEITUAÇÃO DE SAÚDE MENTAL E INTELECTUAL

O tema abordado vincula-se à saúde mental e intelectual dos trabalhadores. Assume grande importância conceituá-los para compreender um pouco mais sobre os aspectos de afastamentos de trabalhadores em decorrência de saúde mental e intelectual.

⁴⁵ Id.

⁴⁶ MARQUES, Christiani, op. cit., p. 52-53.

⁴⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 1996, p. 53.

⁴⁸ Id.

No dia 7 de abril de 1948, com a criação da Organização Mundial da Saúde (OMS), pela Organização das Nações Unidas (ONU), houve um grande passo quanto a definição do conceito de saúde no âmbito de direito humano internacional. A Organização Mundial da Saúde (OMS) ⁴⁹ utiliza a expressão saúde mental ao definir saúde como:

Estado de complexo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de afecções ou enfermidades. Sendo que, o gozo do grau máximo de saúde que se possa alcançar é um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, religião, ideologia política ou condição econômica social. Ainda, a saúde de todos os povos é uma condição fundamental para se alcançar a paz e a segurança, e depende da mais ampla cooperação das pessoas e dos Estados, e os governos tem responsabilidade pela saúde de seus povos, a qual só pode ser cumprida mediante a adoção de medidas sanitárias e sociais adequadas.

Após a definição de saúde mental da Organização Mundial da Saúde (OMS), citada acima, a Convenção n. 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) prescreveu que a saúde, em relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doença, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a saúde e a higiene do trabalho.⁵⁰

Calvo⁵¹ define saúde mental:

Um termo usado para descrever o nível da qualidade de vida cognitiva ou emocional. A saúde mental pode incluir a capacidade de um indivíduo de apreciar a vida e procurar um e forma com equilíbrio entre as atividades e os esforços para atingir a resiliência psicológica.

Na psiquiatria, bem como na psicologia preferem-se utilizar o termo transtornos mentais e não doença. Pelo fato de poucos quadros clínicos mentais apresentarem todas as características de uma doença. Já o conceito de transtorno, implica no comportamento diferente e anormal.⁵²

⁴⁹ CALVO, Adriana, op. cit., p. 103.

⁵⁰ Ibid., p. 104.

⁵¹ CALVO, Adriana, op. cit., p. 109.

⁵² Ibid., p. 110.

Segundo Costa⁵³, o Dr. Lorusso foi o primeiro psiquiatra a definir saúde mental como:

[...] equilíbrio emocional entre o patrimônio interno e as exigências ou vivências externas. É a capacidade de administrar a própria vida e suas emoções dentro de um amplo espectro de variações sem, contudo, perder o valor real e do precioso. É ser capaz de ser sujeito de suas próprias ações sem perder a noção de tempo e espaço. É buscar viver a vida na sua plenitude máxima, respeitando o legal e outro.

Já o DSM-IV (1995-IV)⁵⁴ conceitua transtorno mental como:

Síndrome ou padrão de comportamento, clinicamente importante, que ocorre em um indivíduo e que está associado com sofrimento (sintoma doloroso) ou incapacitação (prejuízo em uma ou mais áreas de funcionamento) ou com um risco significativamente aumentado de sofrimento atual, morte, dor, deficiência ou a perda importante da liberdade.

Zeno Simm⁵⁵ utiliza a expressão acoso psíquico para adentrar ao assunto assédio moral, afirma que quando se trata do tema ao acoso psíquico no ambiente de trabalho relembra uma das primeiras questões que surge da denominação de que Francisco González Navarro assevera como mal do século XXI.

Na visão de Pacheco⁵⁶:

Existe uma tendência para relacionar o direito afetado pelo assédio moral com a integridade física, em virtude de as construções conceptuais do domínio da psicologia se reportarem ao assédio moral como violência psicológica e afirma que neste sentido, há vários autores portugueses que defendem que o direito fundamental ofendido pela prática e assédio moral é o direito à integridade física, porquanto esta contempla o aspecto físico e psicológico do indivíduo.

Nesse sentido, entende-se que a proteção ao ambiente laboral deve focar não só na proteção da saúde mental e intelectual, mas no bem-estar geral dos trabalhadores.

⁵³ COSTA, Adriana Cajado. *Psicanálise e saúde mental: a análise do sujeito psicótico na instituição psiquiatria*. São Luis: EDUFMA, 2009, p. 5.

⁵⁴ O DSM é um Manual de Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders - DSM), publicado em 1952 pela Associação Americana de Psiquiatria.

⁵⁵ SIMM, Zeno. *Acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação*. São Paulo: LTr, 2008, p. 84.

⁵⁶ PACHECO, Mago Graciano de Rocha. *O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco*. Portugal: Almedina, 2007.

1.4 LIMITE DE AGIR DO EMPREGADOR

A tecnologia trouxe benefícios para a sociedade atual com o uso e avanço do desenvolvimento das ferramentas nas relações laborais, revolucionando e facilitando o meio de comunicação entre os empregados e empregadores. Com isso, as empresas adotaram um novo modelo de organização do trabalho que aumentaram a produção, reduziram os custos e descentralizaram a produção.⁵⁷

Assevera Roxo⁵⁸ que "ao lado dos benefícios, surgiram também práticas fiscalizatórias que por vezes são excessivas e colocaram o poder fiscalizatório e os direitos da personalidade dos obreiros em choque." É notório que o poder fiscalizador do superior hierárquico entra em conflito com os direitos à vida privada e a intimidade dos empregados, ainda mais com o avanço da tecnologia.

Nas palavras de Zeno Simm⁵⁹:

A empresa, ou qualquer organização onde haja a prestação de serviços por conta alheia, ou trabalho subordinado, constitui-se também um centro de poder, exatamente em função da subordinação ou dependência do trabalhador ao empresário ou àquela pessoa que tem a capacidade e o poder de comandar e dirigir tanto a própria organização quanto a execução dos serviços rumo ao alcance dos seus objetivos.

Ainda, Zeno Simm⁶⁰ assevera que "tais limitações não se limitam ao poder de fiscalização e controle do empregador, mas a toda sua potestade (poderes hierárquicos ou empresarial ou empregatícios).

Há de se ressaltar a distinção do poder disciplinar e do poder diretivo. Poder disciplinar é a capacidade concedida ao empregador de aplicar sanções ao empregado infrator de deveres. O exercício deste poder tem a finalidade de manter a ordem e harmonia no ambiente de trabalho. Podendo o empregador aplicar advertência, suspensão e dispensa por justa causa, quando o empregado não cumprir as regras estabelecidas, observando sempre o princípio da razoabilidade, ou seja, a

⁵⁷ ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bon de Sousa. *O poder de controle empresarial: suas potencialidades e limitações na ordem jurídica - o caso das correspondências eletrônicas*. São Paulo: LTr, 2013, p. 122.

⁵⁸ Ibid., p. 123.

⁵⁹ SIMM, Zeno, op. cit., p. 68.

⁶⁰ Id.

proporcionalidade da punição com a falta cometida. Já o poder diretivo é a forma com que o empregador define as atribuições do empregado, a forma de execução do trabalho, o horário e local de trabalho, uso de uniforme, entre outros.⁶¹

Sobre esse aspecto, destaca Mauricio Godinho Delgado:

Poder fiscalizatório ou poder de controle seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas em certas funções e profissões e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle.

Nesse sentido, expõe Barros⁶²:

Não é o fato de um empregado encontrar-se subordinado ao empregador ou de deter este último o poder diretivo que irá justificar a ineficácia da tutela à intimidade no local de trabalho, do contrário, haveria degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do empregado. O contrato de trabalho não poderá constituir um título legitimador de recortes no exercício dos direitos fundamentais assegurados ao empregado como cidadão; essa condição não deverá ser afetada quando o empregado se insere no organismo empresarial, admitindo-se, apenas, sejam, modulados os direitos fundamentais na medida imprescindível do correto desenvolvimento da atividade produtiva.

Aieta⁶³ ao tratar a respeito da hierarquia existente entre o empregador sobre o empregado afirma:

A relação de hierarquia que se apresenta nas relações trabalhistas, sendo o empregado subordinado às ordens e poder de comando do empregador, não pode servir de justificativas que legitimem ações que venha a desrespeitar o direito à intimidade e o sigilo das comunicações, bem como a própria dignidade da pessoa humana, consubstanciada na proteção dos direitos fundamentais.

Revela Santos⁶⁴:

⁶¹ PEIXOTO, Márcia. *Curso Completo de Direito do Trabalho*. 2015, p. 13.

⁶² BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997, p. 33.

⁶³ AIETA, Vânia Siciliano. *A violação da intimidade no ambiente de trabalho e o monitoramento eletrônico dos empregados*. São Paulo: Revista de Direito Constitucional e Internacional, 2006, p. 85.

⁶⁴ SANTOS, Ulisses Otávio Elias dos. *Justiça do trabalho*. Revista de doutrina, jurisprudência, legislação, sentenças e tabelas. Porto Alegre: HS Editora, 2005, p. 59.

Existem hipóteses em que o empregador abusa do poder de direção e impõe metas abusivas aos seus subordinados - limites de faltas, imposição de horários injustificados, críticas assíduas em público, tarefas com instruções imprecisas, atribuições de erros imaginários, revistas humilhantes dentre outras situações, configurando claramente abuso de direito.

Conforme consultas em jurisprudências relacionadas ao tema, a ementa abaixo demonstra um julgado em que há uma cobrança excessiva, ou melhor, um poder diretivo e disciplinar do superior hierárquico abusivo, com finalidade de cobrar produtividade e qualidade do trabalhador. Todavia, acaba afetando à integridade psicológica do trabalhadores.

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 . INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. COBRANÇA DE METAS. TRATAMENTO VEXATÓRIO E HUMILHANTE. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. DANO MORAL CARACTERIZADO. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. Na hipótese, cotejando os elementos de prova colhidos nos autos e transcritos no acórdão recorrido, notadamente os depoimentos testemunhais, compreende-se que a questão merece enquadramento jurídico diverso do que foi dado pelo TRT. Nesse contexto, releva destacar que a testemunha ouvida a convite do Reclamante ratificou a tese de cobrança excessiva de metas e submissão do Obreiro a tratamento vexatório por parte do preposto da Reclamada. Convergindo com tal afirmação, a testemunha patronal esclareceu que "havia reuniões coletivas em que eram levantadas as dificuldades e o sucesso de cada gerente prático para debate entre os colegas", admitindo, inclusive, que "o autor serviu como exemplo de dificuldades e sucessos nessas reuniões". Assim sendo, diante do contexto fático delineado nos autos, forçoso reconhecer que os fatos ocorridos com o Autor atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da

Constituição Federal e os arts. 186 e 927, caput, do CCB/2002. Com efeito, o exercício do poder empregatício deve se amoldar aos princípios e regras constitucionais que estabelecem o respeito à dignidade da pessoa humana, ao bem-estar individual e social e à subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Nesse quadro, tornam-se inválidas técnicas de motivação que submetam o ser humano ao ridículo e à humilhação no ambiente interno do estabelecimento e da empresa. Recurso de revista conhecido e provido.⁶⁵

Conclui-se que o novo modelo organizacional das empresas favorece esses tipos de comportamentos, utilizando-se dos limites abusivos de cobrança de produtividade para interferir na vida pessoal dos trabalhadores. Todavia, um ato ilícito pode causar graves problemas na vida dos trabalhadores. Por isso, deve respeitar o psicológico dos trabalhadores, no sentido de proporcionar um ambiente de trabalho sadio⁶⁶.

2 RISCOS PSICOSSOCIAIS

Nos dias atuais poderão surgir interferências negativas no âmbito das relações laborais, em decorrência do assédio moral no ambiente de trabalho, ocasionando integridade à saúde mental e psíquica dos trabalhadores.

Conceitua Marie-France Hirigoyen⁶⁷, psicóloga francesa, assédio moral:

[...] qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Como expõe Mota⁶⁸:

O trabalho pode ser considerado como fator de saúde na medida em que proporciona as pessoas um desenvolvimento de seu potencial criativo, inovador, aprendizagem de novos conhecimentos e desenvolvimento de

⁶⁵ Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do Recurso de Revista, TST - RR: 23548020155090653. Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 29/03/2017, 3ª Turma.

⁶⁶ ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bon de Sousa, ob. cit. p. 133.

⁶⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinido o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.

⁶⁸ MOTA, Míriam Cristina Zaidan. *Psicologia aplicada em segurança do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015, p. 70.

habilidades intelectuais e sociais para um melhor relacionamento entre as pessoas.

Entretanto, o ambiente laboral pode ocasionar o inverso, transformando-se em um grande vilão, ameaçando à saúde física, psíquica e social dos trabalhadores, levando ao surgimento das chamadas doenças relacionadas aos distúrbios psíquicos.⁶⁹

Ávila aduz⁷⁰:

O desenvolvimento do assédio moral no trabalho causa efeitos nefastos sobre a saúde da vítima. A humilhação repetida e prolongada no ambiente de trabalho constitui um risco invisível, mas concreto nas relações de trabalho e saúde dos trabalhadores. É que se tornou prática costumeira nas empresas onde há menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores que, mesmo adoecidos, continuam a trabalhar. Isto revela uma das mais poderosas formas de violência sutil nas relações organizacionais.

De maneira que, esses danos emocionais atingem a vida familiar e social dos trabalhadores.⁷¹

Destaca-se Cristiane Marques⁷²:

Trabalho penoso é um indicativo para se estabelecer se haverá ferimento à dignidade humana do trabalhador, bem como identificar se o meio ambiente de trabalho está inadequado e, ainda, verificar a existência permanente da atividade penosa, quando então serão estudados os limites, proibições e critérios remuneratórios.

A chamada psicopatologia do trabalho refere-se ao desenvolvimento de doenças relacionadas aos distúrbios psíquicos. Entretanto, os distúrbios psíquicos devem ser analisados como um todo, verificando as condições de trabalho e a organização, entre outros aspectos.⁷³

O comportamento perverso no âmbito das relações de trabalho, vai se tornando progressivamente insuportável ao decorrer do tempo. Isto é, sem que a vítima perceba em que momento suas condições de trabalho se tornaram prejudiciais.⁷⁴

⁶⁹ Ibid., p. 70.

⁷⁰ ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. *As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2015, p. 104.

⁷¹ Id.

⁷² CHRISTIANI, Marques, op. cit., p. 61.

⁷³ CALVO, Adriana, op. cit., p. 70.

⁷⁴ ÁVILA, Rosemari Pedrotti, op. cit., p. 96.

2.1 STRESS

O *stress* está presente no cotidiano do ser humano. Além disso, é um assunto de interesse dos pesquisadores e do público em geral, devido ao impacto do *stress* sobre a saúde dos trabalhadores, em termos financeiros, o *stress* movimentou economicamente às organizações todos os anos com o aumento dos gastos em atendimento médico e afastamentos.⁷⁵

Importante diferenciar *stress* de tensão. *Stress* refere-se à percepção que um indivíduo tem de um estressor que normalmente é definido como as condições e/ou eventos que resultam em tensão. De modo, que a curto prazo, o *stress* percebido pode afetar diretamente as atitudes do indivíduo, mas é a partir de um período mais longo que assume negativamente. Chegando ao conceito de tensão, que refere-se as consequências do *stress* ao decorrer do tempo.⁷⁶

O conceito de *stress* foi desenvolvido pelo fisiologista Hans Selye, por volta de 1930, sendo o primeiro a utilizar este termo. Assim, desenvolveu a definição clássica do estresse, "é a resposta do corpo a qualquer demanda, quando forçado a adaptar-se à mudanças."⁷⁷

Charly Cungi⁷⁸ conceitua *stress*:

A reação não específica de um indivíduo submetido a estímulos externos chamados estressores e que podem ser desagradáveis e dolorosos ou desejáveis. Por exemplo, o divórcio é quase sempre um evento doloroso, já o casamento é um evento geralmente agradável. Ambos são estressores importantes e podem provocar o mesmo tipo de sensação: emoção, palpitações, lágrimas, etc.

Existem dois tipos de *stress*. Fator negativo (*distress*) que são causados pelas frustrações e problemas diários. E fator positivo (*eutress*) causado por coisas boas no cotidiano. Por exemplo: promoção no emprego.⁷⁹

⁷⁵ ROSSI, Ana Maria. *Stress e qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: Atlas S.A. 2005, p. 104.

⁷⁶ *Ibid.*, p. 104-105.

⁷⁷ CHRISTIANI, Marques, op. cit., p. 102-103.

⁷⁸ CUNGI, Charly. *Saber administrar o estresse na vida e no trabalho*. São Paulo: Larousse do Brasil, 2004, p.13.

⁷⁹ CHRISTIANI, Marques, op. cit., p. 105.

Os sintomas de *stress* podem aparecer no estado físico, emocional, variando em termos de frequência, intensidade e duração⁸⁰, conforme estabelece a psicóloga Ana Maria Rossi, especialista em stress e presidente da International Stress Management Association (Isma-BR), associação internacional voltada à pesquisa e ao desenvolvimento da prevenção e do tratamento de stress no mundo.

Susan Andrews⁸¹ ressalva que o *stress* tem três níveis de estágio:

1° Estágio: Psicossomático. Perdem-se o apetite e a memória, as pessoas sentem-se ansiosas, fatigadas e sofrem de insônia. Alguma coisa está errada, mas não se sabe exatamente o quê.

2° Estágio: Físico. A reação do stress causa distúrbio em algum órgão enfraquecido e problemas físicos reais começam, tais como palpitação, acidez e dificuldade em respirar.

3° Estágio: Problemas crônicos. Esses problemas tornam-se crônicos, como doenças cardíacas, úlceras e asma, que, por sua vez, causam ainda mais stress, instalando um círculo vicioso.

O ser humano está sujeito aos fatores de *stress* todos os dias. Os estresses mais frequentes são ameaça de desemprego, mudanças, fusões de empresas, abuso excessivo de metas a serem cumpridas, tomada de decisões rápidas, críticas e falta de motivação laboral que é relacionada a pressão de poder hierárquico.⁸²

Nesse contexto, Edith Seligmann-Silva⁸³ conceitua carga de trabalho relacionada ao *stress* ocupacional como:

Conjunto de esforços desenvolvidos para atender às exigências das tarefas. Esse conceito abrange os esforços físicos, os cognitivos e os psicoafetivos (emocionais). (...) As análises de trabalho realizadas pelos ergonomistas objetivam compatibilizar as cargas de trabalho à condição humana. (...) A carga quantitativa diz respeito ao volume de trabalho mental exigido dentro de uma determinada unidade de tempo; a carga quantitativa refere-se ao nível de complexidade do trabalho e à possibilidade de aplicação, ao mesmo, dos interesses significativos, experiências, capacidades e potenciais do trabalhador.

Conforme pesquisas realizadas pela Fundacentro sobre qualidade de vida, associa-se o *stress* decorrentes da relação de trabalho e poucos são os empregadores

⁸⁰ Id.

⁸¹ ANDREWS, Susan, op. cit., p. 39.

⁸² CHRISTIANI, Marques, op. cit., p. 106.

⁸³ SELIGMANN-SILVA, Edith. *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: UFRJ - Cortez, 1994, p. 58-59.

que fazem projetos para que isto diminua. Quanto a pesquisa realizada por Ana Cristina Limongi⁸⁴ da Faculdade de Economia e Administração e coordenadora do curso de Gestão Avançada em Qualidade de Vida no Trabalho, da USP, observa-se que:

4% das maiores empresas Brasileiras mantêm programas de qualidade de vida para seus funcionários. Em razão os baixos investimentos no bem-estar dos trabalhadores, cerca de 75% da mão-de-obra nacional têm sua capacidade produtiva reduzida em razão do estresse.

Foram entrevistados executivos de 234 grandes empresas brasileiras e constatou que a falta de qualidade de vida está aumentando os níveis de estresse dentro das corporações, que acabam perdendo dinheiro. A pesquisadora afirma que o estresse é uma doença que origem ocupacional. Segundo ela, um dos principais obstáculos para combater a doença é a dificuldade de diagnóstico.

O estresse tem um componente clínico muito difuso e variado, que vai da sonolência permanente à hiperatividade. Normalmente, a doença só é identificada quando aparecem perturbações orgânicas e psicológicas graves, como gastrite, depressão, psicoses e síndrome do desamparo, que leva o funcionário a trabalhar além de suas condições físicas e mentais por medo de perder o emprego. A pesquisadora alerta, ainda, que promover a qualidade de vida não se limita à criação de espaços a lazer e descanso dentro das empresas ou a realização de ginásticas laboral permanente. Segundo ela, existem indicadores biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais que precisam ser atendidos para que o funcionário tenha a percepção exata da satisfação em estar naquele ambiente de trabalho.

Rossi⁸⁵ esclarece:

O papel do *stress* organizacional na sociedade tornou-se uma fonte importante de preocupação. [...] O *stress* é reconhecido como um dos riscos mais sérios ao bem-estar psicossocial do indivíduo. [...] Há numerosas reações comportamentais, fisiológicas e emocionais que foram associadas ao *stress* ocupacional.

A consequência que o *stress* ocupacional pode ser decorrente do esgotamento que o trabalhador sente, tais como: as transformações na vida laboral com repercussão na vida psíquica, com o baixo desempenho de criatividade, falta de concentração, dificuldades em tomar decisões, distúrbios da saúde mental, queixas como tonturas, zumbidos, palpitações, falta de ar, afetando a ansiedade, como inquietação, muitas vezes medos, cansaço físico e mental, fadiga, angústia, depressão, alteração de sono, perda de energia, como desânimo, desinteresse pela vida e apatia.⁸⁶

⁸⁴ CHRISTIANI, Marques, op. cit., p. 109.

⁸⁵ ROSSI, Ana Maria, op. cit., p. 9.

⁸⁶ CHRISTIANI, Marques, op. cit., p. 112.

O motivo da preocupação do *stress* é pelo fato de virar um problema de saúde pública que pode afetar qualquer pessoa em qualquer setor e qualquer tipo de organização. Problemas não só à saúde aos trabalhadores, mas as organizações do trabalho, quanto aos custos, absenteísmo, rotatividade, baixo desempenho, produtividade, práticas de trabalho inseguro, taxas de acidentes de trabalho, aumento das queixas de clientes e substituição de trabalhadores.⁸⁷

Conclui-se que o *stress* é uma realidade nos dias atuais que está se desenvolvendo a cada dia, ainda mais com a quantidade de trabalhadores desempregados inertes à crise. Na visão da Organização Mundial da Saúde considera o *stress* como a epidemia do século. Isto, porque percebe-se que o *stress* pode assumir uma relação direta ao âmbito laboral, pois é decorrente do desgaste físico e mental.⁸⁸

2.2 ANSIEDADE

Mota⁸⁹ faz menção ao definir ansiedade por Mello Filho "a sensação, às vezes vaga, de que algo desagradável está para acontecer".

Ressalva-se a autora que até certo ponto, a ansiedade é considerada normal na vida do indivíduo, principalmente no que diz respeito ao cotidiano. Entretanto, não é fácil diferenciar a ansiedade considerada normal da chamada ansiedade patológica. Estima-se que aproximadamente cerca de 10 a 20% da população apresenta ansiedade doentia, tendo como característica principal a provocação do indivíduo a exteriorização através de seu corpo que adoecer as denominadas doenças psicossomáticas, visto que este é o meio de que a pessoa, inconsciente procura uma maneira de lidar com a ansiedade.⁹⁰

A ansiedade pode ter manifestações psíquicas e físicas. A ansiedade psíquica pode ser caracterizada pela apreensão; sensação desagradável de alerta e tensão; inquietude e impaciência; sensação de fadiga e desânimo; distração e dificuldade para concentrar-se; dificuldade para memorização e insônia. Já a ansiedade física é

⁸⁷ Ibid., p. 115.

⁸⁸ CHRISTIANI, Marques, op. cit., p. 108.

⁸⁹ MOTA, Míriam Cristina Zaidan, op. cit., p. 76.

⁹⁰ Ibid., p. 77.

desencadeada por agitação e tremores; sudorese; boca seca; palpitações; sensação de aperto no peito, vertigens e tonturas, náuseas e dor de cabeça.⁹¹

De modo que a ansiedade normal e a ansiedade doença pode ser diferenciada por diversos fatores. A ansiedade normal tem episódios de intensidade ou moderada, não frequentes e com duração limitada no tempo, reação adequada a estímulos ou situações que, como regra, provocariam reações semelhantes nas outras pessoas, a sensação subjetiva de sofrimento é limitada e transitória e não compromete ou compromete de forma apenas discreta, o desempenho profissional/social/amoroso da pessoa. Já a ansiedade caracterizada por doença tem episódios moderados e intensos, repetidos e prolongados no tempo, reações desproporcional ao estímulo ou situação desencadeante, a sensação de sofrimento é evidente e quase permanente e compromete de forma significativa o desempenho.⁹²

2.3 SÍNDROME DE BURNOUT

Maslach⁹³, entende *Síndrome de Burnout* no trabalho como "uma síndrome psicológica que envolve uma relação prolongada aos estressores interpessoais crônicos." As três principais características desta síndrome são exaustão avassaladora, sensação de ceticismo e desligamento do trabalho. O sentido literário do termo *Burnout* é queimar completamente, queimar até o fim.

A exaustão avassaladora é quanto há o limite de esgotamento emocional ou físico do trabalhador. Quando sentem-se esgotados sem fonte de reposição, ou seja, não há mais vontade de enfrentar mais um dia. A sobrecarga e o conflito pessoal do trabalho são um dos motivos que fazem com que o trabalhador tenha esse esgotamento.⁹⁴

Ceticismo refere-se ao contexto interpessoal, são as reações negativas a diversos aspectos ao trabalho. Quando as pessoas estão sobrecarregadas, fazendo coisas demais, elas começam a diminuir as atividades que estão fazendo. Com isso, à

⁹¹ MOTA, Míriam Cristina Zaidan, op. cit. p. 78.

⁹² Id.

⁹³ ROSSI, Ana Maria, op. cit., p. 41.

⁹⁴ Id.

medida que o ceticismo se desenvolve, as pessoas vão deixando de dar o seu melhor, de dedicar-se integralmente, passando a fazer o necessário. O desempenho no trabalho diminui. Nesse caso há a redução de tempo no trabalho e conseqüentemente a dedicação também.⁹⁵

A ineficácia representa uma auto-avaliação na *Síndrome de Burnout*, pois refere-se às sensações de incompetência e produtividade que neste caso é atribuída e avaliada pela própria pessoa. Há muitos casos em que as pessoas trabalham em ramos que não se identificam a área, sensações de que escolheram a profissão errada e estão seguindo o rumo errado. Isso passa sensação negativa e impacto à saúde psíquica.⁹⁶

Todavia, para ser identificada a *Síndrome de Burnout* ainda há outros sintomas que devem ser levados em consideração, como a insônia, fadiga, irritabilidade, tristeza, desinteresse, apatia, angústia, pânico que caracterizam a depressão. O *Burnout* foi identificado como um fenômeno no trabalho, sendo a importância do contexto social e das relações interpessoais.⁹⁷

O Ministério da Saúde aponta que os profissionais que estão mais sujeitos a esses fatores de riscos são os profissionais ligados a área da educação, saúde, polícia, assistentes sociais, agentes penitenciários, professores, entre outros. O motivo pelo qual devemos nos preocupar com o *Burnout* no trabalho é que não é só a vida pessoal do trabalhador que será afetada por esses fatores, mas uma preocupação geral para toda a empresa. A desmotivação de um funcionário pode afetar a organização da empresa. Quando os trabalhadores passam a ter um desempenho menor, a qualidade mínima de produção também passa a diminuir.⁹⁸

3 ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM FACE DA SAÚDE MENTAL E INTELLECTUAL DOS TRABALHADORES

O assédio moral no ambiente de trabalho desencadeia diversos danos à saúde dos trabalhadores, de maneira que há evidente prejuízo ao ambiente de trabalho.

⁹⁵ ROSSI, Ana Maria, ob. cit., p. 41.

⁹⁶ Ibid., p. 42.

⁹⁷ CHRISTIANI, Marques, op. cit., p. 115.

⁹⁸ Id.

Assim, o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para atuar e exigir a observância as normas de Segurança e Medicina do Trabalho, detém competência para prevenir e afastar ou até mesmo minimizar os riscos à saúde e a integridade física e psíquica aos trabalhadores.⁹⁹

Nesse contexto, o Ministério Público do Trabalho é legítimo para propor Ação Civil Pública, nos termos do art. 127 e 129 da Constituição da República Federativa do Brasil. Ainda, o art. 170 da Lei Complementar n. 75/93, que com base no art. 83, II, define a atribuição do Ministério Público do Trabalho para "promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa dos interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos."¹⁰⁰

Destarte, com os procedimentos judicial e extrajudicial, com a celebração do termo de ajustamento de conduta, o MPT atua-se na solução do assédio moral no ambiente de trabalho.¹⁰¹

O assédio moral gera consequências provando graves danos psicológicos aos trabalhadores, violando não só a dignidade humana, mas também o preceito constitucional de assegurar um ambiente saudável.¹⁰²

Ressalva-se Menezes¹⁰³ que "o assédio moral, além de afrontar a dignidade humana, constituído no art. 5º da CRFB, afronta o meio ambiente sadio expresso no art. 225 da CRFB."

Portanto, o empregador tem o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, o desenvolvimento de suas atividades em ambiente moral, rodeado de segurança e higiene. Com a obrigação de promover aos seus trabalhadores um ambiente sadio, com condições físicas e psicológicas ideais aos trabalhadores para o desenvolvimento das atividades laborais. Salienta-se que o MPT tem o *munus* público de desempenhar funções fiscalizadoras os locais de trabalho, desenvolvendo uma avaliação adequada, verificando as condições de trabalho dos trabalhadores.¹⁰⁴

⁹⁹ FONSECA, Rodrigo Dias da. *Assédio moral - breves notas*. São Paulo: LTr, 2007, p. 44.

¹⁰⁰ ÁVILA, Rosemari Pedroti de, op. cit., p. 100.

¹⁰¹ Id.

¹⁰² MOTA, Miriam Cristina Zaidan, op. cit., p. 99.

¹⁰³ MENEZES, Cláudio Armando Couce de. *Assédio moral e seus efeitos jurídicos*. Porto Alegre: Revista Justiça do Trabalho, 2004, p. 10.

¹⁰⁴ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. São Paulo: Russel, 2004, p. 98.

3.1 A DIFICULDADE DE CARACTERIZAÇÃO DOS TRANSTORNOS MENTAIS COMO DOENÇA DO TRABALHO

Reconhece-se que no atual modelo de organização do trabalho vem sendo cada vez mais frequente a violação a integridade à saúde mental e intelectual. Embora a ciência da medicina tenha evoluído muito quanto a esses transtornos, causas e tratamentos, a dificuldade de comprovação na esfera judicial é um dos maiores problemas.¹⁰⁵

Um dos aspectos mais relevantes para se caracterizar a equiparação da doença no trabalho é o chamado nexo causal. É necessário a relação entre a causa e o efeito entre a doença desenvolvida no ambiente de trabalho. Todavia, reconhece-se a dificuldade de caracterização, pois influência diversos fatores, não apenas físicos, psicológicos, mas sim social. E ainda, nem sempre a integridade são visíveis aos olhos de quem o vê.¹⁰⁶

Essa dificuldade de caracterização gera reflexo no âmbito jurídico, pois depende de uma perícia médica com especialização na área psíquica. Zeno Simm¹⁰⁷ a respeito da dificuldade do reconhecimento do acoso psíquico destaca que "uma vez identificados os objetivos do acoso psíquico e como ele se manifesta no âmbito laboral, cabe analisar o aspecto da prova da ocorrência desse fenômeno, o que nem sempre é fácil."

Nesse sentido, Lousada¹⁰⁸ defende a flexibilidade do ônus da prova da lesão dos direitos fundamentais "a efetividade judicial de qualquer direito é uma questão intimamente relacionada com a sua prova."

Nesse contexto, entende a jurisprudência:

ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INDEVIDA. O assédio moral enseja requisitos específicos, que devem ser bem demonstrados, como a atitude

¹⁰⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho*. São Paulo: Método, 2014, p. 141.

¹⁰⁶ *Ibid.*, p. 148.

¹⁰⁷ SIMM, Zeno, *op. cit.*, p. 151.

¹⁰⁸ *Ibid.*, p. 152.

abusiva, vexatória e prolongada do superior hierárquico durante o contrato de trabalho, a ponto de causar ao assediado profundo sofrimento, trazendo-lhe um dano psíquico-emocional. Por representar conduta grave patronal contra os seus empregados, exige prova robusta para sua configuração, cabendo à parte autora o ônus dessa prova (art. 333, I, CPC e art. 818 da CLT). Não a tendo realizado a contento, afigura-se inviável concluir pela sua ocorrência.¹⁰⁹

Para tanto, um dos maiores problemas é a comprovação de que os transtornos mentais foram desenvolvidos no ambiente de trabalho, em decorrência do assédio moral, pois é necessário demonstrar todos os fatores e a constatação de que seguem a mesma direção.¹¹⁰

3.2 DECISÕES JURISPRUDENCIAIS

As decisões jurisprudenciais tem confirmado o que a doutrina majoritária compreende. Assim, é de grande relevância analisar as decisões jurisprudenciais de alguns Tribunais e do TST, buscando a uniformidade das decisões judiciais.

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região é imprescindível o nexo de causalidade para caracterização de doença ocupacional. Se ausente o nexo de causalidade fica impossibilitada a responsabilidade do empregador a qualquer doença relacionada ao trabalho.

TRT-PR-13-06-2017 DOENÇA OCUPACIONAL. DEPRESSÃO. PROVA PERICIAL. AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Imprescindível, para caracterização de doença ocupacional, a existência de nexo de causalidade entre a doença e o trabalho, cujo ônus probatório ao autor pertence. No caso, a perícia, além de afastar já a existência de "depressão", alegadamente sofrida pelo autor, foi conclusiva quanto à ausência de relação de causa e efeito entre a patologia "reação aguda ao estresse" e o labor desempenhado junto à ré. Ausente o nexo de causalidade, fica totalmente impossibilitada qualquer responsabilização do empregador, já que se trata de questão antecedente e prejudicial à análise da culpa. Embora possível o deferimento de indenização sem que haja culpa - por força do disposto no art. 927, parágrafo único, do Código Civil -, é inviável, juridicamente, reconhecimento de dever indenizatório se ausente prova do nexo de causalidade. Assim sendo, não há, na hipótese, doença ocupacional, diante da ausência de relação entre a patologia e o trabalho (nexo

¹⁰⁹ Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Acórdão do Recurso Ordinário, TRT - RO: 01486001820135130002 0148600-18.2013.5.13.0002. Relator: Paulo Americo Maia De Vasconcelos Filho, Data do Julgamento: 31/01/2017, 1ª Turma.

¹¹⁰ SIMM, Zeno, op. cit., p. 155.

causal/concausal), menos ainda, de incapacidade laborativa, donde resulta sem fundamento legal qualquer pretensão de responsabilização da ré, seja de ordem moral ou material, incluindo a estabilidade de que cuida o art.118, da Lei nº 8.213/91. Sentença mantida.¹¹¹

Por outro lado, o Tribunal Regional da 9ª Região, entende que gera responsabilidade ao empregador se ficar evidenciado de que a doença desencadeou de uma relação de trabalho. Neste caso, o Transtorno Depressivo grave sem sintomas psicóticos (CID F 33.2) e *Síndrome de Burnout* (CID Z 73.0) decorrente de uma dupla jornada. Embora o trabalhador tenha contribuído para a ocorrência dos transtornos, uma vez que se sujeitou a dupla jornada exaustiva, não se pode eximir a culpa do empregador, pois assumiu o risco e violou o direito à saúde dos trabalhadores.

TRT-PR-07-06-2016 REGIME 12 X 36 - ADOECIMENTO - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. A situação revelada nos presentes autos é a prova do quanto o regime 12 x 36, que viola os limites legais, mas assim mesmo é admitido pela jurisprudência, é nocivo. A empregada trabalhava no referido regime em dois estabelecimentos de saúde, um como técnica de enfermagem e no outro como auxiliar de enfermagem. As provas periciais atestaram que a Reclamante desencadeou Transtorno Depressivo grave sem sintomas psicóticos (CID F 33.2) e Síndrome de Burnout (CID Z 73.0) em face do duplo vínculo de emprego, submetida em ambos ao regime 12 x 36, e à sobrecarga de tempo de exposição ao trabalho. O regime 12 x 36, embora seja tolerado pela jurisprudência e amparado em norma coletiva, representa violação do limite de dez horas diárias estabelecido no art. 59, § 2º, da CLT. Ademais, estimula o empregado a obter outro emprego nas mesmas condições, durante a folga de 36 horas, com o intuito de aumentar a precária renda obtida com apenas um emprego (no caso, a Reclamante, como auxiliar de enfermagem, recebia cerca de dois salários mínimos), provocando ainda maior sobrecarga de trabalho, além das já extenuantes 12 horas de labor. O mais grave é que esta prática é habitualmente adotada na área da saúde. Ou seja, a sociedade deixa a sorte de seus doentes nas mãos de profissionais mal remunerados que trabalham 12 horas seguidas e ainda dobram essa jornada em outro estabelecimento de saúde. O resultado dessa combinação desastrosa é possível constatar facilmente no atendimento que é normalmente dispensado nos estabelecimentos hospitalares pela enfermagem. O caso presente é a prova dos efeitos nocivos dessa combinação sobre a saúde do trabalhador. Não há dúvida que o trabalhador contribuiu para essa situação, pois é sua a opção por manter duplo emprego. Contudo, isso não exime a responsabilidade e a culpa do empregador, que é quem adota o regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso e

¹¹¹ Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. TRT - RO: 05289-2015-018-09-00-7. Relatora: Relator: SUELI GIL EL RAFIHI, Publicado no DEJT em 13-06-2017, 6ª Turma.

submete seus empregados a ele, assumindo os riscos de seus efeitos na saúde e bem estar dos trabalhadores.¹¹²

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, reafirma que devem ser respeitados os direitos fundamentais aos trabalhadores, nos fundamentos do art. 5º, V e X da Constituição da República Federativa do Brasil.

DANO MORAL. O dano moral encontra fundamento legal nas disposições contidas no art. 5º incisos V e X, da Carta Constitucional, caracterizando-se pela violação dos direitos individuais, ou seja, a intimidade, privacidade, honra e imagem da pessoa. Reconhecido o tratamento desrespeitoso do superior hierárquico em relação ao empregado, devida a indenização. Recurso da reclamante a que se dá provimento.¹¹³

O Tribunal Superior do Trabalho ao examinar o Recurso de Revista, destaca a presença de três requisitos para que haja indenização por dano moral em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, a primeira a ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, o segundo é o nexo causal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido no ambiente laboral e por último a culpa do empregador.

Atente-se ainda o elemento de culpa do empregador em relação ao dever de cuidado à saúde, higiene, segurança e integridade física do trabalhador.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 . 1. ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS. 2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR INDENIZATÓRIO. 3. FGTS DO PERÍODO DE AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO . SÚMULA 296/TST. A indenização por dano moral, estético e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexo causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as hipóteses de responsabilidade objetiva. Embora não se

¹¹² Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. TRT - RO: 07410-2012-663-09-00-6-ACO-19265-2016. Relator: ARION MAZURKEVIC, Publicado no DEJT em 07-06-2016, 3ª Turma.

¹¹³ Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. TRT - RO: 00019378020125020313 SP 00019378020125020313 A28. Publicado no DEJT em 18-09-2014, 6ª Turma.

possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. No caso dos autos, o Tribunal Regional consignou que "é incontroverso que no dia 22 de dezembro de 2011 o autor sofreu acidente do trabalho". Acrescentou a Corte de origem que "realizada perícia médica, o expert apurou o seguinte: ' há várias possíveis etiologias para a apendicite, podendo o traumatismo ocupacional atuar como um fator desencadeador. Neste contexto, o reclamante evoluiu com dores abdominais progressivas após o sinistro ocupacional, até o diagnóstico da apendicite. Assim, firma-se o nexos concausal doença-trabalho. Isto é: o acidente de trabalho desencadeou a moléstia . O Sr. José Júlio deveria ter recebido auxílio-doença acidentário (B91). O indigitado transtorno de estresse pós-traumático é compatível com o acidente de trabalho que vitimou o reclamante. Não houve, contudo, sinais de doença mental grave. E tampouco se comprovou a necessidade de tratamento psiquiátrico prolongado.' (Id 6bace93 - Pág. 11 - negritei)". Quanto ao elemento culpa registrou o TRT que esta emergiu da conduta negligente da Reclamada em relação ao dever de cuidado à saúde, higiene, segurança e integridade física do trabalhador (art. 6º e 7º, XXII, da CF, 186 do CCB/02), deveres anexos ao contrato de trabalho, pois a Reclamada "não tomou as medidas necessárias para garantir a segurança do equipamento operado pelo autor". Ante esse contexto, para que se pudesse chegar, se fosse o caso, a conclusão fática diversa, seria necessário o revolvimento do conteúdo fático-probatório, o que fica inviabilizado nesta instância recursal (Súmula 126/TST). Agravo de instrumento desprovido.¹¹⁴

É significativa a quantidade de demandas judiciais que se discutem pedidos de indenizações por transtornos mentais e assédio moral, entre as principais a depressão, cujos os Tribunais tem julgados procedentes quando há a comprovação do nexos causal entre a doença e o ambiente laboral. De modo que as agressões morais e psicológicas não devem ser coibidas pelo nosso ordenamento jurídico, evitando os inúmeros afastamentos de trabalhadores.

Portanto, a estratégia para evitar todos esses impactos prejudiciais para ambas as partes é a reorganização gerencial, nos quais se exigem posturas adequadas tanto do empregador quanto do empregado. Assim, motivando os trabalhadores para que haja respeito mútuo, bem como impactos positivos que contribuam para o fortalecimento do ambiente de trabalho.

¹¹⁴ Tribunal Superior do Trabalho. TST - AIRR: 115102320145030030, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 17/05/2017, 3ª Turma.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este presente estudo pretendeu analisar os principais fatores de afastamentos de trabalhadores decorrentes de transtornos mentais e intelectuais desenvolvidos no ambiente de trabalho, bem como demonstrar os modelos de organização do trabalho desde o princípio até os dias atuais que geraram diversos problemas à saúde dos trabalhadores.

Os afastamentos além de resultar violação à integridade psíquica dos trabalhadores, envolve também todo o ramo dentro de uma organização do trabalho, ou seja, a imagem da empresa.

A intensidade de cobranças excessivas por parte do superior hierárquico faz com que o ambiente de trabalho fique um ambiente perturbador, uma vez que as metas são cobradas excessivamente e com medo do desemprego os trabalhadores se sujeitam as péssimas condições de trabalho, fazendo de tudo para que as metas sejam cumpridas diante da necessidade, deixando o ambiente competitivo.

A integridade à saúde mental e intelectual do trabalhador atinge o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, impedindo que o trabalhador tenha uma vida saudável, atingindo a vida profissional, bem como a vida pessoal.

O trabalho é a fonte de subsistência de todo ser humano, por isso deve ser tutelado. Além do mais, é por meio do trabalho que evoluímos intelectualmente, aprimoramos nossos conhecimentos.

Ressalva-se que se o ambiente de trabalho é um ambiente sadio isso contribui para o sucesso da empresa, pois se o trabalho é realizado com dedicação, tem-se a chave para o sucesso.

Pois bem, a forma de minimizar esses índices de afastamentos de trabalhadores decorrentes de transtornos mentais e intelectuais, bem como melhorar o ambiente dentro da organização de trabalho é através de ações preventivas, a fim de eliminar as ocorrências de estresses, incentivando ao ambiente saudável para a promoção do sucesso.

A grande problemática é que os dispositivos por si só não solucionam a questão, mas a conscientização por meio de campanhas preventivas e palestras dentro

das empresas podem reduzir os números de afastamentos de trabalhadores à saúde mental e intelectual.

Sobretudo, a certeza da impunidade das empresas, o desconhecimento das normas trabalhistas e a ignorância das sanções, tudo isto se aliam ao impacto negativo, pois fazem com que os trabalhadores acostumem-se aos graves problemas de saúde.

Portanto, cabe novos incentivos dentro das empresas e preocupações com a saúde mental e intelectual dos trabalhadores, matérias que possam solucionar a promulgação de leis eficazes. E que o Ministério Público do Trabalho continue trabalhando nessa problemática, fiscalizando abusos de direitos, assegurando sempre, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Por fim, espera-se que toda a sociedade se conscientize para assegurar as melhores condições aos trabalhadores, assumindo o compromisso de prevenções, se conscientizando a práticas saudáveis dentro de uma relação laboral.

REFERÊNCIAS

- AIETA, Vânia Siciliano. *A violação da intimidade no ambiente de trabalho e o monitoramento eletrônico dos empregados*. São Paulo: Revista de Direito Constitucional e Internacional, 2006.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2007.
- AMORIM JUNIOR, Cléber Nilson. *Segurança e saúde no trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.
- ASSMANN, Hugo e SUNG, Jung Mo. *Competência e sensibilidade solidária: educar para a esperança*. Petrópolis: Vozes, 2000.
- ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. *As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997.
- BELTRAN, Ari Possidonio. *Direito do trabalho e direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2002.
- BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 21 de maio de 2017.
- CALVO, Adriana. *O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014.
- CARDELLA, Benedito. *Segurança no trabalho e prevenção de acidentes*. São Paulo: Atlas, 2001.
- COSTA, Adriana Cajado. *Psicanálise e saúde mental: a análise do sujeito psicótico na instituição psiquiatria*. São Luis: EDUFMA, 2009.
- CUNGI, Charly. *Saber administrar o estresse na vida e no trabalho*. São Paulo: Larousse do Brasil, 2004.
- CUNHA, Antônio Geraldo. *Dicionário etimológico nova fronteira da língua portuguesa*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

- DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. São Paulo: Russel, 2004.
- FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores*, 2. ed., São Paulo: LTr, 2007.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho*. São Paulo: Método, 2014.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinido o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*, 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- MARQUES, Christiani. *A proteção ao trabalho penoso*. São Paulo: LTr, 2007.
- MENEZES, Cláudio Armando Couce de. *Assédio moral e seus efeitos jurídicos*. Porto Alegre: Revista Justiça do Trabalho, 2004.
- MIRANDA, Pontes de. *Comentários à constituição de 1967*. Rio de Janeiro: Revista dos Tribunais, 1968.
- MOTA, Míriam Cristina Zaidan. *Psicologia aplicada em segurança do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *O novo âmbito do protecionismo do direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 2002.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 1996.
- PACHECO, Mago Graciano de Rocha. *O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco*. Portugal: Almedina, 2007.
- PEIXOTO, Márcia. *Curso Completo de Direito do Trabalho*. 2015.
- PROSCURCIN, Pedro. *O trabalho na reestruturação produtiva: análise jurídica dos impactos nos postos de trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.
- ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bon de Sousa. *O poder de controle empresarial: suas potencialidades e limitações na ordem jurídica - o caso das correspondências eletrônicas*. São Paulo: LTr, 2013.

ROSSI, Ana Maria. *Stress e qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: Atlas, 2005.

SANTOS, Ulisses Otávio Elias dos. *Justiça do trabalho*. Revista de doutrina, jurisprudência, legislação, sentenças e tabelas. Porto Alegre: HS Editora, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SELIGMANN-SILVA, Edith. *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: UFRJ - Cortez, 1994.

SIMM, Zeno. *Acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação*. São Paulo: LTr, 2008.

TAYLOR, Frederick Winslow. *Princípios da administração científica*. São Paulo: Atlas, 1992.

Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do Recurso de Revista, TST - RR: 23548020155090653. Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 29/03/2017, 3ª Turma.

Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Acórdão do Recurso Ordinário, TRT - RO: 01486001820135130002 0148600-18.2013.5.13.0002. Relator: Paulo Americo Maia De Vasconcelos Filho, Data do Julgamento: 31/01/2017, 1ª Turma.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. TRT - RO: 05289-2015-018-09-00-7. Relatora: Relator: SUELI GIL EL RAFIHI, Publicado no DEJT em 13-06-2017, 6ª Turma.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. TRT - RO: 07410-2012-663-09-00-6-ACO-19265-2016. Relator: ARION MAZURKEVIC, Publicado no DEJT em 07-06-2016, 3ª Turma.

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. TRT - RO: 00019378020125020313 SP 00019378020125020313 A28. Publicado no DEJT em 18-09-2014, 6ª Turma.

Tribunal Superior do Trabalho. TST - AIRR: 115102320145030030, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 17/05/2017, 3ª Turma.