

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE DE DIREITO

PROTEÇÃO JURÍDICA À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

DANIEL TEIXEIRA TOFAHRN

Rio de Janeiro  
2018/2º SEMESTRE

DANIEL TEIXEIRA TOFAHRN  
PROTEÇÃO JURÍDICA À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Monografia de final de curso,  
elaborada no âmbito da graduação  
em Direito da Universidade Federal  
do Rio de Janeiro, como pré-  
requisito para obtenção do grau de  
bacharel em Direito, sob a  
orientação do Professor Ms Thiago  
Patrício Gondim.

Rio de Janeiro  
2018/2º SEMESTRE

## CIP - Catalogação na Publicação

T644p Tofahrn, Daniel Teixeira  
Proteção jurídica à saúde mental do trabalhador /  
Daniel Teixeira Tofahrn. -- Rio de Janeiro, 2018.  
87 f.

Orientador: Thiago Patricio Gondim.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
de Direito, Bacharel em Direito, 2018.

1. Direito Constitucional. 2. Direito do  
Trabalho. 3. Saúde Mental. 4. Trabalho. I. Gondim,  
Thiago Patricio, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

## PROTEÇÃO JURÍDICA À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Ms. Thiago Patrício Gondim.

Data da Aprovação: 05 / 12 / 2018.

Banca Examinadora:

Prof. Ms. Thiago Patrício Gondim	Orientador
Prof. Dr <sup>a</sup> . Carolina Pereira Lins Mesquita	Membro da Banca
Prof. Dr. Ivan Simões Garcia	Membro da Banca

Rio de Janeiro  
2018/2º SEMESTRE

## DEDICATÓRIA

A Frederico Tofahrn, bisavô, trabalhador falecido aos vinte e cinco anos de idade por eletrocussão.

A Carlos Frederico Tofahrn, avô, trabalhador falecido aos trinta e oito anos de idade após explosão de seu veículo de trabalho.

A Carlos Eduardo Tofahrn, pai, trabalhador falecido aos quarenta e dois anos de idade após indigno desemprego.

À Beatriz Carneiro Macêdo, companheira de uma vida inteira.

A Tito, parceiro de todas as horas.

A todos aqueles que, sem esperar retorno algum, transformam o mundo num lugar melhor para se viver.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço ao professor e orientador Thiago Patrício Gondim pela paciência, pelo respeito e, acima de tudo, por todo apoio desde as disciplinas jurtrabalhistas até a confecção desta monografia.

À professora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva pelas aulas mais interessantes da faculdade de Direito bem como pela inspiração enquanto professora e jurista.

À Beatriz Carneiro Macêdo, por todo apoio antes e durante a graduação.

E, finalmente, à equipe da Divisão de Administração de Pessoal do Instituto Nacional de Câncer pelo apoio durante a graduação e, acima de tudo, durante o período de confecção desta monografia.

Convém abandonar aqui toda suspeita.  
Convém matar aqui toda covardia.

Karl Marx

Se podes olhar, vê. Se podes ver, repara.

José Saramago

## RESUMO

Considerando os números, no âmbito nacional e internacional, relacionados aos transtornos mentais e comportamentais originados ou agravados pelo trabalho, o presente estudo foi realizado com o objetivo de verificar a existência, no Brasil, de proteção jurídica à saúde mental do trabalhador. Inicialmente, realiza-se breve explanação sobre o cenário global em que o adoecimento mental configura problema mundial de saúde pública. Em razão de tais números, são apresentados estudos que relacionam trabalho e saúde mental, assim como a associação entre desenvolvimento da organização laboral e seus efeitos deletérios aos trabalhadores. Em seguida, é feita extensa apresentação acerca dos direitos fundamentais, notadamente em virtude da centralidade da dignidade da pessoa humana, abordando temas afins como o meio ambiente do trabalho, o acidente de trabalho e a proteção não-mercantil da saúde mental do trabalhador. Ao final, de forma sucinta, são apresentados os instrumentos disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro que visam a proteção da saúde mental do trabalhador tanto de forma preventiva como corretiva, com destaque para a tutela judicial.

Palavras-chave: trabalho; saúde mental; direito do trabalho; princípio da proteção; direito constitucional.



## ABSTRACT

Considering the numbers, both nationally and internationally, related to mental and behavioral disorders originated or aggravated by work, the present study was carried out with the objective of verifying the existence in Brazil of legal protection to the mental health of the worker. Initially, a brief explanation is given on the global scenario in which mental illness constitutes a global public health problem. Because of these numbers, studies are presented that relate work and mental health, as well as the association between the development of the labor organization and its deleterious effects on workers. Subsequently, there is an extensive presentation on fundamental rights, notably in virtue of the centrality of the dignity of the human person, addressing related issues such as the work environment, the work accident and the non-mercantile protection of the mental health of the worker. At the end, in a succinct way, the instruments available in the Brazilian legal system aiming at protecting the mental health of the worker are presented in a preventive and corrective manner, with emphasis on judicial protection.

**Key words:** work; mental health; labor law; principle of protection; constitutional law.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	1
CAPÍTULO 1 - Saúde mental e trabalho .....	3
1.1. A saúde mental do trabalhador como problema de saúde pública.....	3
1.2. A relação entre trabalho e saúde mental .....	5
1.3. A organização do trabalho .....	15
CAPÍTULO 2 - DIREITO, TRABALHO E SAÚDE MENTAL .....	20
2.1. Os Direitos Fundamentais .....	20
2.2 A dignidade da pessoa humana como princípio constitucional fundamental .....	23
2.3. O princípio da inviolabilidade do Direito à Vida.....	24
2.4. O direito constitucional à saúde .....	27
2.5. A saúde do trabalhador .....	28
2.5.1 A saúde do trabalhador no mundo .....	28
2.5.2. A saúde do trabalhador no Brasil.....	36
2.6. O meio ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador .....	41
2.7. O acidente de trabalho .....	43
2.8. A proteção não-mercantil da saúde mental do trabalhador.....	45
CAPÍTULO 3 - A PROTEÇÃO JURÍDICA DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR NA PRÁTICA.....	50
3.1. Ação preventiva .....	51
3.2. Ações corretiva e compensatória .....	57
CONCLUSÃO.....	67
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72

## INTRODUÇÃO

Em 2001, meu pai veio a falecer aos 42 anos de idade. O médico, à época, afirmara que o paciente parecia não responder ao tratamento, dando indícios de um estado depressivo.

Em 2006, ao ingressar no curso de graduação em Filosofia, fui avisado pelos seguranças do edifício-sede da Universidade do Estado do Rio de Janeiro de que não deveria me aproximar dos parapeitos das passarelas entre os prédios que conformam o *campus*. Nos corredores, não era difícil escutar sobre os diversos casos de alunos daquela instituição que tiraram a própria vida saltando dos andares mais altos da própria Universidade.

Poucos anos atrás, trabalhando no Instituto Nacional de Câncer, fui exposto a relações de trabalho extremamente prejudiciais, impactando diretamente na minha saúde mental e causando efeitos nos diversos âmbitos da minha vida, do profissional ao familiar, passando obviamente pelo acadêmico.

Para muitos, são fatos isolados e, provavelmente, expressões de indivíduos que não tiveram capacidade para enfrentar os desafios de uma vida em tempos de acirrada competição.

Todavia, o conjunto de inúmeros casos supostamente isolados seja no Brasil seja no exterior, quando visto com o devido distanciamento e através de uma ótica científica, conforma um quadro surreal em que os transtornos mentais e comportamentais configuram um problema de saúde pública global.

Ansiedade, depressão, transtorno de estresse pós-traumático, síndrome do pânico e estresse são apenas alguns dos termos que deixaram os consultórios médicos e, hoje, fazem parte do dia a dia das pessoas. Suicídios, algo até então aparentemente restrito a celebridades, usuários de drogas ou uns poucos “doentes mentais”, crescem de forma assustadora ao redor do planeta. Desconsiderando a sub-notificação, a cada 40 segundos uma pessoa tira a própria vida.<sup>1</sup>

Assim, considerando o dramático cenário em que a saúde mental parece estar sob um crescente ataque, resultando em números assustadores (que serão melhor explicitados mais a

---

<sup>1</sup> BRASIL está entre os dez maiores países em número de suicídios. **Jornal da USP**. 11/10/2018. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/atualidades/brasil-esta-entre-os-dez-maiores-paises-em-numero-de-suicidios/>>. Acesso em: 19 nov. 2018.

frente) de transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho (ou à falta dele), era de se esperar que o Direito dedicasse uma maior atenção ao tema, já que se apresenta como um instrumento privilegiado de manutenção da ordem social. Quer dizer, se existe para garantir o convívio entre seres humanos num patamar razoável de civilidade a ponto de possibilitar o bem estar de todos, condições e relações de trabalho prejudiciais à saúde deveriam ser coibidas pelo ordenamento jurídico, evitando que o trabalho, meio de vida de muitos, se torne fator de sofrimento e morte.

Logo, considerando o quadro acima exposto e visando avaliar se o Direito tem dado à devida proteção à saúde mental do ser humano enquanto trabalha, foi realizada a presente monografia.

No primeiro capítulo, a fim de dar ao leitor elementos mínimos para entender a relação entre saúde mental e trabalho, foram feitas breves exposições sobre (i) a saúde mental enquanto problema de saúde pública global, (ii) a relação entre saúde mental e trabalho e, finalmente, (iii) a organização laboral como vetor de adoecimento mental da classe trabalhadora.

No segundo capítulo, é realizada uma exposição um pouco mais extensa sobre a proteção jurídica à saúde mental de quem vive do próprio trabalho. Inicialmente, dado o lugar privilegiado ocupado pela Constituição da República Federativa do Brasil a partir de 1988, são abordados os direitos fundamentais e, especialmente, a dignidade da pessoa humana e o princípio da inviolabilidade do direito à vida. A partir da premissa de que ao ser humano é garantida a dignidade e inviolabilidade do direito à vida, partimos para o direito à saúde, numa abordagem que inclui desde as lutas históricas da classe trabalhadora até a dogmática contemporânea.

Ainda no segundo capítulo, numa área de encontro entre Direito Constitucional, Direito à Saúde e Direito do Trabalho, passamos da saúde do trabalhador ao ambiente de trabalho saudável, lembrando que os acidentes de trabalho devem ser combatidos para, enfim, registrarmos a necessidade de uma proteção não-mercantil da saúde mental do trabalhador, algo necessário diante do retorno de uma deletéria visão liberal da relação de trabalho.

No Capítulo 3, para além da teoria jurídica, são brevemente expostos os instrumentos de tutela da saúde mental do trabalhador, desde os meios de prevenção a danos até aqueles possíveis para a correção de comportamentos ou minimamente eficazes para compensação pelos danos já ocorridos.

## SAÚDE MENTAL E TRABALHO

### 1.1. A saúde mental do trabalhador como problema de saúde pública

"Essas pessoas sairão da empresa de qualquer jeito, pela porta ou pela janela"<sup>1</sup>. Essa frase, supostamente dita por Didier Lombard, então presidente da France Telecom, a maior empresa francesa de telecomunicações (hoje chamada Orange SA), resumiu o projeto de reestruturação da gigante empresarial em busca de maior competitividade e lucro. Seu instrumento era o gerenciamento através do terror, sua meta era o desligamento de 22.000 trabalhadores e seu principal resultado foi uma onda de suicídios<sup>2</sup> que impactou profundamente a França e se tornou notícia em todo o mundo<sup>3</sup>. Sete anos depois, foi iniciado um processo judicial em razão de possível assédio moral institucional.<sup>4</sup>

"Lamento profundamente não ter prevenido a morte da nossa jovem funcionária por excesso de trabalho e ofereço minhas sinceras desculpas"<sup>5</sup> publicamente se desculpou Tadashi Ishii, então presidente da Dentsu, uma das maiores empresas de publicidade no mundo e líder no Japão, após a trabalhadora Matsuri Takahashi se jogar pela janela do apartamento em que morava no Natal de 2015. Matsuri tinha apenas 24 anos, trabalhava perto de 20 horas diariamente e sobreviveu a absurdos 7 meses ininterruptos de trabalho, sem uma folga sequer. Dois anos depois, a Dentsu foi multada em poucos mais de 13 mil reais.<sup>6</sup>

Os dois casos, tornados públicos pela mídia internacional, tem forte valor simbólico pelo seu caráter dramático. Porém, após breve pesquisa na rede mundial de computadores, é possível

---

1 APÓS suicídio de 60 funcionários, empresa francesa é processada por assédio moral. **RFI**. 07/07/2016. Disponível em: <<http://br.rfi.fr/franca/20160707-apos-suicidio-de-60-funcionarios-empresa-francesa-e-processada-por-assedio-moral>>. Acesso em: 10 set. 2018.

2 24 suicídios na France Telecom em 18 meses. **Diário de Notícias**. Disponível em <<https://www.dn.pt/globo/europa/interior/24-suicidios-na-france-telecom-em-18-meses-1375783.html>>. Acesso em: 1º set. 2018.

3 ONDA de suicídios leva França a discutir cultura 'pós-privatizações. **BBC Brasil**. Disponível em: <[https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2009/10/091023\\_france\\_telecom\\_suicidios\\_rw](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2009/10/091023_france_telecom_suicidios_rw)>. Acesso em: 1º set. 2018.

4 FERNANDES, Daniela. Disponível em <http://br.rfi.fr/franca/20160707-apos-suicidio-de-60-funcionarios-empresa-francesa-e-processada-por-assedio-moral>. **RFI**. Acesso em: 1º set. 2018.

5 COMO suicídio de funcionária exausta levou à renúncia do presidente de gigante japonesa. **BBC Brasil**. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-38461828>>. Acesso em: 1º set. 2018.

6 ROBLEDO, Gonzalo. **Jovens, novos mártires do trabalho no Japão**. Tóquio. 7. out. 2017. Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/10/06/internacional/1507291592\\_585199.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/10/06/internacional/1507291592_585199.html)>. Acesso em: 1º set. 2018.

notar que são apenas gotas num oceano<sup>7</sup> de ansiedade, depressão e suicídios possivelmente relacionados ao trabalho. E, exatamente em razão dessa possível relação, diante do caráter epidêmico dos transtornos mentais e comportamentais, cada vez mais estudos estatísticos têm sido realizados para tentar mensurar (e mapear) o verdadeiro tamanho do problema, evidenciando de maneira progressiva e inquestionável o nexos entre sofrimento e mundo do trabalho.

No que diz respeito ao suicídio, como nos dois casos acima, após 50 anos de existência, finalmente a Organização Mundial da Saúde (OMS) publicou um levantamento global temático<sup>8</sup>, após coletar dados de 60 dos seus 194 países associados (parece que o tabu acerca do assunto dificulta os registros estatísticos nos demais países). Segundo tal estudo, em 2014, a cada 40 segundos uma pessoa tirava a sua própria vida, totalizando mais de 800 mil mortes ao ano em todo o planeta. A título de comparação, o mundialmente noticiado e temido terrorismo vitimou, em todo o mundo, menos de 26 mil pessoas.<sup>9</sup>

A depressão, por seu turno, já é considerada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) a principal causa de problemas de saúde e incapacidade em todo o mundo<sup>10</sup> e mais de 300 milhões de pessoas afetadas pelo transtorno, sendo 50 milhões apenas nas Américas. E, ainda segundo dados daquela organização, há previsão de que a depressão se torne, em 2020, a maior causa global de afastamento de trabalhadores de suas funções laborais. No Brasil, já configura a segunda maior causa de afastamentos do trabalho, atrás apenas da LER/DORT.<sup>11</sup>

---

7 Pesquisa no mais utilizado website de busca virtual (www.google.com) trouxe os seguintes resultados: “trabalho + suicídio” - 18 milhões e 900 mil retornos; “trabalho + depressão” - 25 milhões e 900 mil retornos; “trabalho + ansiedade” - 29 milhões e 700 mil retornos.

8 OMS: suicídio é responsável por uma morte a cada 40 segundos no mundo. 12 set. 2016. **ONU BR**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/oms-suicidio-e-responsavel-por-uma-morte-a-cada-40-segundos-no-mundo/>>. Acesso em: 02 set. 2018.

9 INSTITUTE FOR ECONOMICS AND PEACE. **Global Terrorism Index 2017**. Disponível em <<http://visionofhumanity.org/app/uploads/2017/11/Global-Terrorism-Index-2017.pdf>>. Acesso em: 19 nov. 2018.

10 COM depressão no topo da lista de causas de problemas de saúde, OMS lança a campanha “Vamos conversar. **Organização Mundial da Saúde**. 30 mar. 2017. Disponível em: <[https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5385:com-depressao-no-topo-da-lista-de-causas-de-problemas-de-saude-oms-lanca-a-campanha-vamos-conversar&Itemid=839](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5385:com-depressao-no-topo-da-lista-de-causas-de-problemas-de-saude-oms-lanca-a-campanha-vamos-conversar&Itemid=839)>. Acesso em: 02 set. 2018.

11 REPORTAGEM especial sobre depressão no trabalho. **Trabalho seguro**: programa nacional de prevenção de acidentes de trabalho. 04/04/2017. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset\\_publisher/OSUp/content/reportagem-especial-sobre-depressao-no-trabalho?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset_publisher/OSUp/content/reportagem-especial-sobre-depressao-no-trabalho?inheritRedirect=false)>. Acesso em: 03 set. 2018.

A ansiedade, por seu turno, não fica distante. Em todo o mundo, a estimativa global de ansiosos gira em torno de 264 milhões de afetados<sup>12</sup>, sendo mais de 18 milhões apenas no Brasil, o que faz de nosso país o campeão mundial de transtornos de ansiedade.<sup>13</sup>

Tais números, que na realidade devem ser muito superiores na medida em que há uma grande suspeita de subnotificações (os maiores exemplo são suicídios<sup>14</sup> e depressão<sup>15</sup>), tem um impacto direto na economia global. Segundo a OMS, os custos da depressão e ansiedade, no mundo, já superam 1 trilhão de dólares.<sup>16</sup> No Canadá, um país de alto índice de desenvolvimento humano, 30% dos benefícios por incapacidade são motivados por transtornos mentais. Na Europa, como um todo, os transtornos mentais correspondem por índices que variam de 30% até 50% dos benefícios previdenciários.<sup>17</sup> Ainda naquele continente, de 50% a 60% dos dias perdidos de trabalho estariam relacionados à problemas mentais.<sup>18</sup>

## 1.2. A relação entre trabalho e saúde mental

Desde muito remotamente, os fortes indícios entre adoecimento e trabalho tem chamado a atenção de estudiosos das mais diversas áreas.

Já na Antiguidade, pensadores romanos preocupavam-se com essa relação. Séculos depois, na Idade Média, os mineiros e metalúrgicos foram os primeiros a receber estudos sobre

- 
- 12 BRASIL é o país mais deprimido da América Latina, aponta OMS. **O Globo**. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/saude/brasil-o-pais-mais-deprimido-da-america-latina-aponta-oms-20969009>>. Acesso em: 03 set. 2018.
  - 13 BRASIL tem maior taxa de transtorno de ansiedade do mundo, diz OMS. **UOL Notícias**. em: <<https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2017/02/23/brasil-tem-maior-taxa-de-transtorno-de-ansiedade-do-mundo-diz-oms.htm>>. Acesso em: 03 set. 2018.
  - 14 KISHI, Katia. Deficiências no registro e tratamento de casos de suicídio e tentativa de suicídio. **UNICAMP**. 04/02/2015. Disponível em: <<http://www.unicamp.br/unicamp/noticias/2015/02/04/deficiencias-no-registro-e-tratamento-de-casos-de-suicidio-e-tentativa-de>>. Acesso em: 03 set. 2018.
  - 15 VITOR, Dayana. Ministério do Trabalho: afastamento do trabalho por doenças mentais é subnotificado. **Radioagência Nacional – EBC**. Brasília. 05 abr. 2018. Disponível em: <<http://radioagencianacional.ebc.com.br/geral/audio/2018-04/ministerio-do-trabalho-afastamento-do-trabalho-por-doencas-mentais-e>>. Acesso em: 03 set. 2018.
  - 16 DEPRESSÃO e ansiedade custam US\$1 tri por ano à economia global, diz OMS. **ONU BR** 13 abr. 2016. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/depressao-e-ansiedade-custam-us1-tri-por-ano-a-economia-global-diz-oms/>>. Acesso em: 03 set. 2018.
  - 17 GUIMARÃES, Liliana A. M. **Transtornos mentais relacionados ao trabalho**. [2017] Disponível em: <[ftp://balcao.saude.ms.gov.br/horde/telessaude/apresentacao/2017/web\\_saude\\_mental\\_trabalho.pdf](ftp://balcao.saude.ms.gov.br/horde/telessaude/apresentacao/2017/web_saude_mental_trabalho.pdf)>. Acesso em: 03 set. 2018.
  - 18 SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA – MF. Adoecimento mental e trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. **1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade 2017**. Disponível em: <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>>. Acesso em: 03 set. 2018.

doenças ocupacionais. Já em 1700, essas pesquisas levam à publicação do marcante *As doenças dos trabalhadores*, em que médico Bernardino Ramazzini analisou mais de 60 profissões, relacionando as atividades, as respectivas doenças bem como as medidas de prevenção e tratamento. Por esse motivo, é hoje considerado o “Pai” da Medicina do Trabalho.<sup>19</sup>

Comprovada a relação entre atividade laboral e adoecimento físico, durante a maior parte do tempo o aspecto mental foi relegado a um segundo plano. Foi apenas diante do aumento da competição no seio do capitalismo mais desenvolvido que, buscando aumentar a produtividade, as ciências ampliaram seu foco para, então, incluir o aspecto psicológico em seus estudos.

Assim, em 1913, na Inglaterra, é publicada a pioneira obra a respeito dos aspectos psicológicos do trabalho chamada **Psychology and industrial efficiency**, de autoria de Hugo Münsterberg.<sup>20</sup> Tal obra, bem ao espírito do capitalismo industrial, buscava “como encontrar o melhor trabalhador possível, como produzir o melhor trabalho possível, como chegar aos melhores resultados possíveis”.<sup>21</sup>

Logo em seguida, do outro lado do Atlântico, em Chicago, Elton Mayo, após pesquisar as indústrias locais, deu origem à chamada Escola das Relações Humanas, cujas práticas eram “destinadas a prevenir e superar **desadaptações** humanas à organização do trabalho”.<sup>22</sup> (grifo nosso). Essas práticas, oportunamente, se tornariam ferramentas para gestores que, diante do adoecimento causado pelo sistema produtivo, precisavam aumentar os lucros.<sup>23</sup>

Torna-se nítido, assim, que o desenvolvimento de novas *teorias* e, especialmente, de novas *práticas* de conteúdo psicológico vieram à cena no rastro de interesses, fundamentalmente econômicos, situados nas esferas de poder dominantes nas empresas. Assim, técnicas psicológicas de controle laboral e estudos de psicologia aplicada *precederam* o desenvolvimento de investigações dirigidas para a compreensão dos fenômenos que, na conexão trabalho-esfera mental, apresentam significado para a dinâmica saúde-doença. Pois o interesse primordial e mais poderoso fora conduzido para uma outra finalidade – a da busca de eficiência e eficácia máximas do trabalho, em que a dimensão mental do “fator humano” funcionasse de modo otimizado em direção desses objetivos. Assim, a importância da promoção da saúde mental poderia ser reconhecida apenas na medida em que pudesse ser

---

19 OLIVEIRA, Sebastião G. de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. rev. e atual. São Paulo: Ltr, 2011.p. 52-54.

20 SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011. p 36.

21 Ibid., p 36.

22 Ibid., p 37.

23 Ibid., p. 38.



reconhecida como parte dos insumos necessários ao sucesso da produção e da lucratividade.<sup>24</sup>

Então, sobrevêm a II Guerra Mundial. Em razão dos avanços científicos e tecnológicos ocorridos visando a vitória no conflito bélico, na Inglaterra nasce um “novo ramo de pesquisa com o propósito de melhorar as ferramentas e os métodos de trabalho, ao qual se deu o nome de Ergonomia”.<sup>25</sup> Ademais, a saúde mental não fica de fora

Após a Segunda Guerra Mundial, as observações realizadas por diferentes profissionais da área de saúde nas situações ansiogênicas do confronto bélico contribuíram para que surgisse um interesse maior dirigido à identificação de causas coletivas, relacionadas à própria situação de trabalho, capazes de conduzir a quadros psicopatológicos. (...) Entretanto, até os anos 1970, a maioria dos primeiros estudos nessa temática apenas reconhecia o fato desencadeante do trabalho – que agiria como um “gatilho”, disparando a eclosão de distúrbios mentais pré-definidos pelas “estruturas de personalidade”, em que já existiria, antes, a neurose latente<sup>26</sup>

Dentre os estudos, podemos citar os de Kretschmer e Beuler que, de forma independente um do outro, “identificaram que a humilhação infligida em certas situações de trabalho era determinante na origem de patologias mentais”<sup>27</sup>

Logo em seguida, seguindo o percurso da Ergoterapia até à Psicopatologia no Trabalho, deve ser citada ainda a obra de Louis Le Guillant, psiquiatra francês, cujas principais pesquisas se deram primeiro com telefonistas e mecanógrafos e, em seguida, com empregadas domésticas.<sup>28</sup>

Através do primeiro estudo, *La névrose des téléphonistes*, Le Guillant conseguiu identificar um quadro denominado “síndrome subjetiva comum da fadiga nervosa”, cuja evolução poderia levar ao esgotamento do trabalhador de forma irreversível, assumindo as características de uma neurose; ainda nesse estudo, concluiu que tal síndrome não era específica das telefonistas, sendo presente em diversas outras atividades com condições e ritmos de trabalho semelhantes.<sup>29</sup>

---

24 SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011. p. 38.

25 OLIVEIRA, Sebastião G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011. p. 63.

26 SELIGMANN-SILVA. op. cit. p. 39.

27 SELIGMANN-SILVA. op. cit. p. 45.

28 SELIGMANN-SILVA. op. cit. p. 46.

29 SELIGMANN-SILVA. op. cit. p. 45-46.

Segundo Seligmann-Silva, esse estudo de Le Guillant tem importância, também, na medida em que não se restringiu a estudar os quadros clínicos.

Visualizou também as características organizacionais e relacionais do contexto de trabalho e suas ressonâncias subjetivas. Um aspecto que o autor definiu como potencialmente patogênico vem se tornando uma preocupação crescente entre os que estudam as transformações culturais e organizacionais contemporâneas: uma *competição individual* que é acirrada simultaneamente por determinadas formas de *avaliação* e pelo *temor da perda de emprego*.<sup>30</sup>

No seu segundo estudo, *Incidentes psicopatológicos da condição da empregada doméstica*, Le Guillant abordou as empregadas domésticas, que apresentavam alto percentual entre pacientes psiquiátricos. Nele, conseguiu identificar a emergência e a intensificação do ressentimento, oriundo sobretudo das humilhações sofridas e da falta de reconhecimento pela dedicação, bem como o papel deste ressentimento no adoecimento das empregadas.<sup>31</sup>

O estudo sobre os desdobramentos psíquicos da fadiga, da servidão e da humilhação são *precursores* notáveis das atuais constatações sobre esgotamento profissional (*burnout*), depressões e suicídios decorrentes de pressões organizacionais e do assédio moral. A potencialmente patogênica condição de *sujeição* – caracterizada muitas vezes como verdadeira *servidão* – encontrada pelo autor em empregadas parisienses do início dos anos 1960, provavelmente tem grande semelhança com condições vivenciadas ainda hoje por parte significativa das empregadas domésticas brasileiras.<sup>32</sup>

Finalmente, já na década de 1980, em razão do objeto de estudo bem como dos desenvolvimentos teóricos observados, a partir da Psicopatologia do Trabalho, o médico francês Christophe Dejours e sua equipe desenvolveram uma nova disciplina chamada Psicodinâmica do Trabalho.

Um dos pontos centrais das pesquisas iniciais de Dejours é o sofrimento gerado pelo choque do trabalhador, possuidor de uma história individual, e o seu trabalho, ou melhor, uma organização do trabalho que ignora os projetos, esperanças e desejos de quem trabalha, impactando diretamente em seu aparelho psíquico.<sup>33</sup> Dessa forma, a “violência da organização do trabalho pode, mesmo na ausência de nocividade nos ambientes de trabalho (por exemplo,

---

30 SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011. p. 46.

31 Ibid. p. 46-47.

32 Ibid. p. 47.

33 DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015. p. 173.

nos empregos de escritório), criar doenças somáticas e não apenas psíquicas”<sup>34</sup>, na medida em que a vida psíquica do trabalhador é integrada ao funcionamento do corpo físico. Importante que, diante de tais circunstâncias, na classe trabalhadora surgem mecanismos de “defesa”, a fim de aliviar ou combater o sofrimento, a ansiedade e a insatisfação.<sup>35</sup> Ademais, para Dejours, em certos casos, esses mecanismos de defesa contra o sofrimento podem se tornar propícios à produtividade, transformando-se, também, em instrumentos de exploração e de rendimento.<sup>36</sup>

Felizmente, os estudos de Dejours não são os únicos. Pelo contrário, não são poucos os pesquisadores a concluírem sobre a existência de uma relação direta entre o trabalho e a saúde mental dos trabalhadores sendo bastante relevantes os estudos que, ao partirem da premissa de um corpo integral, ou seja, em que os aspectos físico e o mental compõem um todo único, demonstraram os efeitos psicossomáticos de ambientes e relações de trabalho inadequados.<sup>37</sup>

Um estudo brasileiro visando uma possível revisão literária na área de saúde, não só nacional mas também latino-americana, acerca dos transtornos mentais relacionados ao trabalho chegou a resultados semelhantes. Segundo seus autores, pode-se concluir que:

TM podem estar fortemente relacionados ao trabalho e/ou a sua ausência; constituem-se num conjunto de sintomas psíquicos que afetam as pessoas com maior ou menor intensidade. Ambientes laborais inadequados, formas como as atividades de trabalho são organizadas, pouca valorização do trabalhador, participação insatisfatória nas decisões do trabalho, demandas laborais excessivas, horários de trabalho em turnos, baixos salários, realização de trabalho sem visibilidade, complexidade do trabalho, ausência de lazer, entre outros fatores, incluindo-se condições de trabalho indesejáveis, com múltiplos riscos ocupacionais podem propiciar TM nos trabalhadores.<sup>38</sup>

Assim, diante da progressiva confirmação do nexos causal entre trabalho (sobretudo sua organização) e adoecimento mental, no final do século passado, o Ministério da Saúde brasileiro

---

34 DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015. p. 174.

35 Ibid. p. 177-178.

36 Ibid. p. 176.

37 RANGEL, Fabiana B; GODOI, Christiane K. Sintomas psicossomáticos e a organização do trabalho. **Revista brasileira de gestão de negócios**. São Paulo. v. 11. n° 33. out/dez. 2009. p. 406. Disponível em: Acesso em: 07 out. 2018.

38 BARBARO, Alessandra Marino et ali. **Transtornos mentais relacionados ao trabalho: revisão de literatura**. SMAD, Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog. (Ed. port.), Ribeirão Preto, v.5, n.2, p. 1-16, ago. 2009. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1806-69762009000200008&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-69762009000200008&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 07 out. 2018.

acabou por apresentar uma Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho<sup>39</sup> bem como um Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde – Doenças Relacionadas ao Trabalho, seguindo a Classificação Internacional das Doenças (CID-10)<sup>40</sup>, tendo como objetivo:

[...] orientar os profissionais de saúde, em especial aqueles que atuam na atenção básica – no tocante à prevenção, à vigilância e à assistência à saúde dos trabalhadores. Visa também a possibilitar a caracterização das relações entre as doenças e as ocupações, o que é indispensável para promover a qualidade, a capacidade resolutiva e a integralidade das ações e dos serviços dirigidos à população trabalhadora.<sup>41</sup>

Inicialmente, o manual do Ministério da Saúde aborda a questão do nexo causal entre a atividade laboral e os transtornos apresentados pelos trabalhadores na medida em que o estabelecimento desse nexo tem efeitos múltiplos, desde a área de saúde até a judicial, passando eventualmente também pela previdenciária.<sup>42</sup>

Interessante, aqui, é a citação dos autores à conclusão do professor de saúde pública Allard Dembe<sup>43</sup>: “a decisão quanto à existência de relação causal entre uma doença diagnosticada ou suspeita e uma situação de trabalho ou ambiental é considerada por Dembe como processo social”. Ainda, citam os pesquisadores Desoille, Scherrer & Truhaut, para quem “a comprovação deve basear-se em ‘argumentos que permitam a sua presunção, sem a existência de prova absoluta’.”<sup>44</sup>

Ainda no tópico nexo causal, o manual apresenta um quadro de classificação das doenças segundo sua relação com o trabalho em que as doenças mentais teriam o labor humano como provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida, quer dizer, classificado como categoria III segundo o padrão de classificação proposto pelo professor inglês de física ocupacional Richard Schilling<sup>45</sup>. Daí segue que:

---

39 MINISTÉRIO DA SAÚDE. Portaria nº 1.339 de 18 de novembro de 1999. Disponível em: <[http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339\\_18\\_11\\_1999.html](http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html)>. Acesso em: 19 nov. 2018.

40 MINISTÉRIO DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL; DIAS, Elizabeth C. (Org.); ALMEIDA, Idelberto M. et al. (Co!). **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. p. 13.

41 Ibid. p. 11.

42 Ibid. p. 30.

43 THE CONVERSATION. Allard Dembe. Disponível em: <<https://theconversation.com/profiles/allard-dembe-294664>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

44 MINISTÉRIO DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL; DIAS, Elizabeth C. (Org.); ALMEIDA. op. cit. p. 30.

45 OBITUARY: Professor Richard Schilling. **The Independent**. Disponível em: <<https://www.independent.co.uk/news/obituaries/obituary-professor-richard-schilling-1234491.html>>. Acesso em: 22 set. 18

Os outros dois grupos, Schilling II e III, são formados por doenças consideradas de etiologia múltipla, ou causadas por múltiplos fatores de risco. Nessas doenças comuns, o trabalho poderia ser entendido como um fator de risco, ou seja, um atributo ou uma exposição que estão associados com uma probabilidade aumentada de ocorrência de uma doença, não necessariamente um fator causal (Last, 1995). **Portanto, a caracterização etiológica ou nexa causal será essencialmente de natureza epidemiológica, seja pela observação de um excesso de frequência em determinados grupos ocupacionais ou profissões, seja pela ampliação quantitativa ou qualitativa do espectro de determinantes causais, que podem ser melhor conhecidos a partir do estudo dos ambientes e das condições de trabalho.** A eliminação desses fatores de risco reduz a incidência ou modifica o curso evolutivo da doença ou agravo à saúde.<sup>46</sup> (grifo nosso)

Apenas o Grupo I é composto pelas chamadas doenças profissionais, em que o trabalho ou as condições em que ele é exercido constituiria causa direta. Quando analisamos a descrição e os fatores de risco de cada um dos transtornos mentais ou comportamentais relacionados ao trabalho, logo à frente no mesmo manual, vemos que estes transtornos, na quase totalidade, apenas são enquadrados no Grupo I no caso de exposição à agentes físicos (ex. ruído elevado) ou substâncias tóxicas (ex. substâncias asfixiantes, metais pesados, solventes, etc.), deixando de fora a maior parte das condições intangíveis do próprio trabalho, como aquelas que poderiam caracterizar, por exemplo, assédio moral.

E daí, sem considerarmos a divisão em grupos, decorrem três problemas. Primeiro, se afirma que a caracterização do nexa causal será de natureza epidemiológica; segundo, logo em seguida, afirma-se que o principal instrumento para o diagnóstico é a anamnese<sup>47</sup> ao mesmo tempo que se constata a pouco ou nenhuma atenção dada, na formação médica, a essa ferramenta; por fim, lembram que, conforme Resolução do Conselho Federal de Medicina, “o estabelecimento da relação causal ou nexa técnico entre a doença e o trabalho é de responsabilidade do médico, que deverá estar capacitado para fazê-lo”.<sup>48</sup>

Quer dizer, a decisão quanto à relação causal é um processo social, a caracterização será de natureza epidemiológica e o principal instrumento será anamnese (uma entrevista médica), tendo o médico a palavra final. Porém, se os próprios autores lembram “da importância da

---

46 MINISTÉRIO DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL; DIAS, Elizabeth C. (Org.); ALMEIDA, Idelberto M. et al. (Col). **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde.** Brasília: Ministério da Saúde, 2001. p. 28.

47 Ibid. p. 29.

48 Ibid. p. 33.

abordagem multiprofissional para a atenção à saúde do trabalhador”<sup>49</sup>, é evidente que haverá profunda dificuldade do médico em estabelecer, nesses termos, um nexos preciso e definitivo, com todos os impactos que o estabelecimento do nexos pode causar.

Tanto assim que, em manual destinado aos profissionais de saúde que atendem na chamada atenção básica consta o seguinte:

Os profissionais de Saúde costumam refletir consigo e **por vezes ficam em dúvida sobre quais situações de sua realidade cotidiana necessitam de intervenções em saúde mental.** Ao escrever este caderno, imaginamos que, **algumas vezes todo profissional de Saúde já tenha se sentido inseguro, surpreso ou sem saber como agir assim que identificou uma demanda de saúde mental.**

Também acreditamos ser provável que em algumas destas situações **o profissional se sente improvisando, ou usando a intuição e o bom senso.** Pois bem, para início de conversa, **podemos dizer que estas reflexões e sensações são comuns à prática em saúde.** Contudo, **sentir-se sem chão ou sem um saber técnico específico não é indicativo suficiente para definir que uma intervenção em saúde mental possa estar equivocada.**<sup>50</sup>

Então, mais a frente, o manual lista os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho que compõem Grupo V da 10ª edição (2018) da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID), publicada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), qual seja:

- Demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8)
- Delirium, não-sobreposto à demência, como descrita (F05.0)
- Transtorno cognitivo leve (F06.7)
- Transtorno orgânico de personalidade (F07.0)
- Transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado (F09.-)
- Alcoolismo crônico (relacionado ao trabalho) (F10.2)
- Episódios depressivos (F32.-)
- Estado de estresse pós-traumático (F43.1)
- Neurastenia (inclui síndrome de fadiga) (F48.0)
- Outros transtornos neuróticos especificados (inclui neurose profissional) (F48.8)
- Transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não-orgânicos (F51.2)

49 MINISTÉRIO DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL; DIAS, Elizabeth C. (Org.); ALMEIDA, Idelberto M. et al. (Col). **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde.** Brasília: Ministério da Saúde, 2001. p. 33.

50 MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Cadernos de atenção básica: saúde mental.** Brasília: Editora MS, 2013. p. 22.

- Sensação de estar acabado (síndrome de burn-out g , síndrome do esgotamento profissional) (Z73.0)

Como supera o escopo do presente estudo, não será feita análise individual de cada transtorno listado pelo Ministério da Saúde. Porém, algumas ponderações devem ser realizadas.

Primeiro, os autores reconhecem a complexidade da relação entre trabalho e saúde mental na medida em que o primeiro pode contribuir, de variadas formas, para a manutenção ou deterioração da segunda. Dentre os fatores identificados estão desde a exposição a agentes tóxicos até a organização do trabalho.

Os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho resultam, assim, não de fatores isolados, mas de contextos de trabalho em interação com o corpo e aparato psíquico dos trabalhadores. As ações implicadas no ato de trabalhar podem atingir o corpo dos trabalhadores, produzindo disfunções e lesões biológicas, mas também reações psíquicas às situações de trabalho patogênicas, além de poderem desencadear processos psicopatológicos especificamente relacionados às condições do trabalho desempenhado pelo trabalhador.<sup>51</sup>

Segundo, em razão do seu papel como garantia de subsistência e de posição social, reconhecem o valor central do trabalho para o ser humano e destacam sua capacidade em gerar prazer, bem-estar e saúde como, também, sofrimento psíquico e transtornos mentais. A expansão do desemprego, do subemprego bem como a perda de significado do trabalho, a falta de suporte social, de reconhecimento ou mesmo ameaça à sua integridade física e/ou mental são fatores capazes de desencadear o sofrimento psíquico.<sup>52</sup>

Terceiro, identificam a organização do trabalho como fator determinante de “quadros psicopatológicos diversos, desde os chamados transtornos de ajustamento ou reações ao estresse até depressões graves e incapacitantes”.<sup>53</sup> Aqui, se incluem situações que vão desde o dia a dia de uma empresa, como fracassos, mudanças de posição hierárquica até o próprio processo de comunicação empresarial moldado pela cultura organizacional. Ademais, indicam os tempos e ritmos de trabalho assim como os níveis de atenção e concentração, estes

---

51 MINISTÉRIO DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL; DIAS, Elizabeth C. (Org.); ALMEIDA, Idelberto M. et al. (Col). **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. p. 161.

52 Ibid. p. 161.

53 Ibid. p. 161.

combinados com os níveis de pressão, como possíveis causas de sofrimento e transtornos como quadros ansiosos, fadiga crônica, distúrbios do sono, tensão e esgotamento profissional.<sup>54</sup>

Dessa forma, a prevenção dos transtornos teria por base procedimentos de vigilância e utilizaria conhecimentos de múltiplas áreas como medicina, ergonomia, toxicologia, epidemiologia, psicologia, entre outras.<sup>55</sup> De forma resumida:

A vigilância em saúde do trabalhador deve considerar a multiplicidade de fatores envolvidos na determinação das doenças mentais e comportamentais relacionadas ao trabalho. Em alguns casos, são de natureza química, em outros, **intrinsecamente relacionados às formas de organização e gestão do trabalho ou mesmo da ausência de trabalho e em muitos casos decorrem de uma ação sinérgica desses fatores.**<sup>56</sup> (grifo nosso)

Então, finalmente, é realizada, na forma mesmo de um manual, a abordagem resumida de cada um dos transtornos mentais ou comportamentais relacionados ao trabalho, conforme lista supramencionada. Nessa abordagem, nos tópicos relacionados à prevenção, chama atenção o que os autores denominam “intervenções necessárias às melhorias nas condições de trabalho” baseadas numa análise ergonômica do trabalho “real” que buscaria conhecer, dentre outros fatores, os seguintes:

- conteúdo das tarefas, dos modos operatórios e dos postos de trabalho;
- ritmo e intensidade do trabalho;
- fatores mecânicos e condições físicas dos postos de trabalho e das normas de produção;
- sistemas de turnos;
- sistemas de premiação e incentivos;
- fatores psicossociais e individuais;
- relações de trabalho entre colegas e chefias;
- medidas de proteção coletiva e individual implementadas pelas empresas;
- estratégias individuais e coletivas adotadas pelos trabalhadores.

---

54 MINISTÉRIO DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL; DIAS, Elizabeth C. (Org.); ALMEIDA, Idelberto M. et al. (Col). **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde.** Brasília: Ministério da Saúde, 2001. p. 162.

55 Ibid. p. 162.

56 Ibid. p. 162.



Por óbvio, é fácil perceber que tais fatores são de difícil percepção apenas pelo profissional de formação médica, ainda mais se tivermos em conta serem a esmagadora maioria dos dados produzidos e apropriados pelo empregador.<sup>57</sup>

Ato contínuo, os autores do Manual do Ministério da Saúde aconselham, em quase todos os casos, que “A participação dos trabalhadores e dos níveis gerenciais é essencial para a implementação das medidas corretivas e de promoção da saúde que envolvam modificações na organização do trabalho.”

Assim, de tudo que foi exposto, parecem onipresentes a gestão e a organização do trabalho como fatores chave para o surgimento e/ou agravamento dos transtornos mentais ou comportamentais, configurando um elemento fundamental para identificação do nexo causal entre a atividade laboral e o adoecimento do trabalhador. Tal perspectiva, para além do manual e já citada acima, é confirmada por diversas outras pesquisas.<sup>58</sup>

Logo, cumpre analisar, mesmo que de forma relativamente superficial, o que se trata essa organização tão citada pelos pesquisadores da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT).

### 1.3. A organização do trabalho como fator de adoecimento mental

O pensador Karl Marx, ao analisar a relação entre o ser humano, seu trabalho e a realidade em que se inserem, foi preciso.

“A maneira como os indivíduos manifestam sua vida reflete exatamente o que eles são. O que eles são, coincide, pois, com sua produção, isto é, tanto com o *que* eles produzem quanto com a maneira *como* produzem. O que os indivíduos são depende, portanto, das condições materiais da sua produção”<sup>59</sup>

---

57 Desde seus primórdios, o campo de estudos em Saúde Mental e Trabalho (SM&T) vem constatando o potencial patogênico de certas formas de organização do trabalho (Franco, Druck, & Seligmann-Silva, 2010; Le Guillant, 2006; Maeno, & Paparelli, 2013; Paparelli, Sato, & Oliveira, 2011) cf. MINISTÉRIO DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL; DIAS, Elizabeth C. (Org.); ALMEIDA, Idelberto M. et al. (Col). **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. p. 33.

58 RABELO, Laís D. B. C.; SILVA, Julie M. A.; LIMA, Maria E. A. Trabalho e adoecimento psicossomático: reflexões sobre o problema do nexo causal. **Psicologia**: ciência e profissão. Jan/Mar. 2018. v. 38. nº 01. p. 117. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932018000100116&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932018000100116&script=sci_abstract)>. Acesso em: 19 nov. 2018.

59 MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã**. São Paulo: Martins Fontes, 1998. p. 11.

E, durante todo o século XX, apesar da inicial expansão do sistema socialista soviético, o modo de produção capitalista se manteve como hegemônico, tendo como principal modelo de organização da produção, ao menos durante a maior parte do século, o binômio fordismo-taylorismo. O professor Ricardo Antunes, tratando do binômio, à partir da indústria automotiva, resumiu:

Esse padrão produtivo estruturou-se com base no trabalho parcelar e fragmentado, na decomposição das tarefas, que reduzia a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades cuja somatória resultava no trabalho coletivo produtor dos veículos. Paralelamente à perda de destreza do labor operário anterior, esse processo de desantropomorfização do trabalho e sua conversão em apêndice da máquina-ferramenta dotavam o capital de maior intensidade na extração do sobretrabalho. À mais-valia extraída extensivamente, pelo prolongamento da jornada de trabalho e do acréscimo da sua dimensão absoluta, intensificava-se de modo prevaemente a sua extração intensiva, dada pela dimensão relativa da mais-valia. A subsunção real do trabalho ao capital, própria da fase da maquinaria, estava consolidada. Uma linha rígida de produção articulava diferentes trabalhos, tecendo vínculos entre as ações individuais das quais a esteira fazia as interligações, dando o ritmo e o tempo necessários para a realização das tarefas. Esse processo produtivo caracterizou-se, portanto, pela mescla da produção em série fordista com o cronômetro taylorista, além da vigência de uma separação nítida entre colaboração e execução. Para o capital, tratava-se de apropriar-se do *savoir-faire* do trabalho, "suprimindo" a dimensão intelectual do trabalho operário, que era transferida para as esferas da gerência científica. A atividade de trabalho reduzia-se a uma ação mecânica e repetitiva.<sup>60</sup>

Interessante que até mesmo na União das Repúblicas Socialistas Soviéticas, nascida com a promessa de melhora nas condições de vida da classe trabalhadora bem como o fim da exploração do homem pelo homem, não houve alternativa ao modelo fordista-taylorista.

Isso significava inclusive adotar, adaptando-os, os próprios métodos de produção que asseguram ao trabalho, nas economias capitalistas mais adiantadas, elevada produtividade. Lenine, talvez o mais clarividente líder revolucionário a este respeito, escreveu: **‘A tarefa que o governo soviético deve colocar ao povo em toda sua latitude – é aprender a trabalhar.** O sistema de Taylor, a última palavra do capitalismo e este respeito, é, como todo progresso capitalista, uma combinação da refinada brutalidade da exploração burguesa e algumas das maiores conquistas científicas no campo da análise de movimentos mecânicos durante o trabalho, a eliminação de movimentos supérfluos e desajeitados, a elaboração de métodos corretos de trabalho, a introdução do melhor sistema de contabilidade e de controle, etc.<sup>61</sup> (grifo nosso)

Todavia, com o decréscimo da acumulação capitalista na segunda metade do século passado, com o fim da chamada Era de Ouro do capitalismo, o avanço das forças sócio-políticas

---

60 ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. 10ª reimpr. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 37.

61 SINGER, Paul. **O que é socialismo, hoje**. Petrópolis,RJ: Vozes, 1980. p. 35-36.

anticapitalistas e os avanços científicos e tecnológicos, foi preciso reorganizar o modelo produtivo industrial.

A década de 1980 presenciou, nos países de capitalismo avançado, profundas transformações no mundo do trabalho, nas suas formas de inserção na estrutura produtiva, nas formas de representação sindical e política. Foram tão intensas as modificações, que se pode mesmo afirmar que a *classe-que-vive-do-trabalho* sofreu a mais aguda crise deste século, que atingiu não só a sua *materialidade*, mas teve profundas repercussões na sua *subjetividade* e, no íntimo inter-relacionamento destes níveis, afetou a sua *forma de ser*.<sup>62</sup>

Uma das formas dos proprietários dos meios de produção para aumentar sua acumulação de capital, diante da grande concorrência propiciada pela globalização<sup>63</sup>, foi o desenvolvimento e progressiva implementação de um novo modelo de organização da produção (que, geralmente, nasce na indústria e se espalha para o restante da economia, inclusive os serviços) . Sobre esse novo modelo produtivo, denominado *toyotismo*, é possível dizer que:

Tentando reter seus traços constitutivos mais gerais, é possível dizer que o padrão de *acumulação flexível* articula um conjunto de elementos de *continuidade* e de *descontinuidade* que acabam por conformar algo *relativamente* distinto do padrão taylorista/fordista de acumulação. Ele se fundamenta num padrão produtivo organizacional e tecnologicamente avançado, resultado da introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprios da fase informacional, bem como da introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços. Desenvolve-se em uma estrutura produtiva mais flexível, recorrendo frequentemente à desconcentração produtiva, às empresas terceirizadas, etc. Utiliza-se de novas técnicas de gestão da força de trabalho, do trabalho em equipe, das "células de produção", dos "times de trabalho", dos grupos "semi-autônomos", além de requerer, ao menos no plano discursivo, o "envolvimento participativo" dos trabalho, em verdade uma participação manipuladora e que preserva, na essência, as condições do trabalho alienação e estranhado. O "trabalho polivalente", "multifuncional", "qualificado", combinado com uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive nas empresas terceirizadas, tem como finalidade a redução do tempo de trabalho. De fato, trata-se um processo de organização do trabalho cuja finalidade essencial, real, é a *intensificação das condições de exploração da força de trabalho*, reduzindo muito ou eliminando tanto o *trabalho improdutivo*, que não cria valor, quanto suas formas assemelhadas, especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento e inspeção de qualidade, funções que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalhador produtivo. Reengenharia, *lean production*, *team work*, eliminação de postos de trabalho, aumento da produtividade, qualidade total, fazem parte do ideário (e da prática) cotidiana da "fábrica moderna". Se no apogeu do taylorismo/fordismo a pujança de uma empresa mensurava-se pelo número de operários que nela exerciam sua atividade de trabalho, pode-se dizer que na era da acumulação flexível e da "empresa enxuta" merecem destaque, e são citadas como exemplos a ser seguidos, aquelas

---

62 ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006. p.23.

63 VIANA, Márcio T. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: o direito do trabalho no limiar do século XXI. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**. Belo Horizonte. Nº 37. 2000. p. 158. Disponível em: <  
<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1145/1078>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

empresas que dispõem de menor contingente de força de trabalho e que apesar disso têm maiores índices de produtividade.<sup>64</sup>

Tal modelo, desenvolvido no Japão em meados do século XX e inicialmente aplicado ao Extremo Oriente, acabou por ser implementado em países ocidentais no final do século<sup>65</sup>, período de maior dificuldade para a classe trabalhadora em nível global. Na sua esteira, flexibilização e desregulamentação se tornaram palavras de ordem:

(...) para a efetiva flexibilização do aparato produtivo, é também imprescindível a flexibilização dos trabalhadores. Direitos flexíveis, de modo a dispor desta força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor. O toyotismo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os, através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições de mercado. O ponto de partida básico é um número reduzido de trabalhadores e a realização de horas extras.<sup>66</sup>

O professor Márcio Túlio Viana, ao analisar esse modelo, foi capaz de enxergar elementos extremamente prejudiciais aos que dependem do trabalho. Primeiro, a divisão dos trabalhadores em três grupos, sendo que dois deles se caracterizam por alta rotatividade ou transição entre subemprego e desemprego, baixos salários, perspectivas quase inexistentes de carreira. Depois, um alto nível de dominação, aumento dos ritmos, não havendo folgas, falhas ou fôlego. Sob argumento de qualidade, o trabalhador torna-se censor dos colegas e, até mesmo, de si próprio.<sup>67</sup>

A bem da verdade, o professor Viana resume de forma definitiva a situação em que se encontram os trabalhadores:

1. Se, de um lado, a empresa moderna renuncia ao comando direto, autoritário, visível e externo, de outro trata de acentuar a subordinação indireta, invisível, internalizada, mas nem por isso menos autoritária: o empregado se torna o seu próprio algoz.
2. Se também renuncia ao controle direto, vertical, de todo o ciclo produtivo, ela de certo modo o retoma, na medida em que os seus fornecedores devem seguir estritamente suas diretrizes, sob o risco de perder o contrato.

---

64 ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ª Ed., 10ª reimpr. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 80.

65 ANTUNES. *Ibid.*, p. 78.

66 ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006. p. 36.

67 VIANA, Márcio T. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: o direito do trabalho no limiar do século XXI. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**. Belo Horizonte. Nº 37. 2000. p. 162. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1145/1078>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

3. Ao exigir produtividade crescente, a empresa segue a mesma lógica da automação: descartar mão-de-obra. Assim, em termos globais, quanto mais produtivos os empregados, mais risco de se tornarem... desempregados.
4. Se parece tratar a vela de libra o seu núcleo, e às vezes passa a imagem de avançada, democrática e até ecologicamente correta, a nova empresa reprisa velhas mazelas através de suas parceiras, que fazendo o chamado serviço sujo.
5. Se o novo modo de ser da empresa ajuda a dividir o grupo, dificultando sua ação política, ao mesmo tempo o revaloriza para círculos de qualidade e outras estratégias voltadas para a produtividade.
6. Se o pós-fordismo surge como alternativa para um modelo em crise, e tende a se tornar hegemônico na empresa moderna, o fato é que tem convivido com resíduos de fordismo, especialmente entre os trabalhadores desqualificados, nos países periféricos e em muitas das empresas satélites.
7. Se, portanto, ainda sobrevive, o fordismo-keynesiano já não é inteiramente como era, pois vem desacompanhado de políticas sociais, salários crescentes e sindicatos fortes, limitando-se a um dos seus aspectos: o do trabalho repetido, fracionado e comandado por hierarquias rígidas e externas.

Embora todos esses elementos possam parecer dispersos, na verdade são peças do mesmo jogo. O pós-fordismo não convive com o desemprego, com o subemprego e até com o seu contrário, mas vive de tudo isso, é exatamente isso.<sup>68</sup>

E, de forma incontestável, arremata:

O fordismo se apoiava numa certa lógica jurídica; o sistema pós-fordista caminha em busca de outra. Tudo muda... para continuar igual. Para o modo *estável, duradouro e complessivo* de antes, um direito também *uniforme, abrangente* e o mais possível *estável*; para um regime *instável* de hoje, um direito *precário, fragmentado, quebradiço*. Um direito que poderia até ser chamado de *pós-moderno*, posto que pragmático, caótico, oscilante. Mas que nem por isso deixa de ter uma diretriz: quer se estabilizar na instabilidade, quer flexibilizar para endurecer. Afinal, a empresa exige a redução dos custos, e *um de seus custos é o próprio direito...*

Assim, tal como as artes, o Direito do Trabalho vai perdendo a sua ambiguidade; e imitando, uma vez ainda, o que acontece na fábrica, começa a caminhar para trás. O seu próprio *objeto* já destoa de boa parte de seu *conteúdo*. E com isso vai perdendo a sua razão de ser, a sua teleologia. É que a norma trabalhista não busca apenas *regular* as relações entre os dois contratantes (para isso seria bastante o direito comum), mas *proteger* um deles, em face do outro. Se a tutela se vai, nada lhe sobra de especial.<sup>69</sup>

---

68 VIANA, Márcio T. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: o direito do trabalho no limiar do século XXI. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**. Belo Horizonte. Nº 37. 2000. p. 164-165. Disponível em:

<<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1145/1078>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

69 Ibid. p. 168-169.

## 2. DIREITO, TRABALHO E SAÚDE MENTAL

### 2.1. Os Direitos Fundamentais

Na esteira da expansão do Capitalismo e sua classe hegemônica, a burguesia<sup>1</sup>, o Direito Constitucional deu seus passos mais firmes: estando o Estado dominado pelo monarca absoluto e suas castas retrógradas, como clero e nobreza, resistentes às mudanças necessárias para ascensão política da classe burguesa (à época, já classe dominante em termos econômicos), foi uma consequência natural o desenvolvimento e disseminação de um ideal liberal revolucionário fundado na supremacia do indivíduo, na restrição do poder estatal e na aniquilação de qualquer traço feudal que pudesse impedir a sua expansão da classe ascendente.<sup>2</sup>

Todavia, apesar de afirmar a liberdade como valor universal, a proposta burguesa partia premissa de que todos os homens seriam iguais, mesmo que as condições materiais fossem, a saltar os olhos, absurdamente desiguais<sup>3</sup>. Obviamente, tal discurso, que havia sustentando a emergência de movimentos revolucionários burgueses em todo o mundo capitalista<sup>4</sup>, possuía limitações que em pouco tempo levaram a novos conflitos<sup>5</sup>, agora com uma classe proletária exponencialmente crescente<sup>6</sup>

Essa igualdade abstrata tinha como principal efeito limitar a atuação estatal, mal ultrapassando a figura de um Estado policial.<sup>7</sup> Por esse motivo, no avançar do século XIX, diante da expansão do capitalismo industrial, que combinava acumulação de riquezas por uns poucos capitalistas e a miséria absoluta da esmagadora maioria da população, não foi surpresa a expansão de movimentos revolucionários por todo o continente europeu visando prover, aos despossuídos, direitos que o Estado não lhes proporcionava.<sup>8</sup>O ano de 1848 marcou o

---

1 DALLARI, Dalmo de A. **Elementos de teoria geral do Estado**. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 199.

2 SILVA, José A. da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 21 ed rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2002 p. 159.

3 Ibid. p. 159.

4 ZAVASCKI, Teori A. Direitos fundamentais de terceira geração. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**. v. 15, 1998. p. 229. Disponível em: <seer.ufrgs.br/index.php/revfacdir/article/download/70414/39985>. Acesso em: 14 out. 2018.

5 TOLEDO, Tallita M. **A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia**. São Paulo: Ltr, 2011. p. 20-21.

6 HOBBSBAWN, Eric J. **A era das revoluções: 1789 – 1848**. São Paulo: Paz e Terra, 2005. p. 414.

7 SILVA, José A. da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 21 ed rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2002 p. 159.

8 HOBBSBAWN, Eric J. **A era das revoluções: 1789 – 1848**. São Paulo: Paz e Terra, 2005. p. 420-421.

continente europeu<sup>9</sup>, sendo o Manifesto do Partido Comunista de 1848<sup>10</sup> e a posterior fundação da Associação Internacional dos Trabalhadores em 1864<sup>11</sup> exemplos de um movimento que impulsionou o Direito Constitucional em direção à uma nova dimensão de direitos.

Então, sobretudo em razão dos impactos de uma sucessão de pânico econômico<sup>12</sup> que demonstravam a profunda limitação do Estado Liberal baseado no *laissez-faire*, bem como dos horrores da Primeira Guerra Mundial, provocada pela incessante busca por lucro pela classe capitalista, o Direito Constitucional observou a positivação de uma nova dimensão de direitos, denominados direitos sociais.

Primeiro, a Constituição Mexicana de 1917, decorrente de acordos entre caudilhos em luta e operários em ascensão; em seguida, a Constituição Alemã de 1919, também conhecida como Constituição de Weimar, com forte influência social-democrata<sup>13</sup> e, por isso, contemplando, também, parte dos anseios da classe operária<sup>14</sup>. Essa, especialmente, foi importante pois deu origem ao termo “direito fundamental”, quer dizer, direitos humanos positivados no plano constitucional.<sup>15</sup> Nas palavras do professor Renato Muçouçah:

É de frisar que a luta entre os blocos econômicos no período compreendido entre as duas grandes guerras mundiais permitiu ao mundo o desenvolvimento dos direitos sociais em um patamar jamais visto. Iniciou-se um movimento denominado *constitucionalismo social*, que, contrapondo-se ao Estado de Direito, passou a formar um Estado Social de Direito, por erigir as normas de direito social ao patamar hierárquico mais elevado vigente na ordem positiva de um Estado, qual seja, na sua Constituição. Tal fato deu-se em razão da crise econômica e social ter-se tornado problemática no período citado, agravando-se ainda mais com a possibilidade de expansão do comunismo, iniciado com a Revolução Soviética de 1917.<sup>16</sup>

Então, após o interregno da violenta reação burguesa através dos Estados fascistas, com a expansão de governos autoritários por todo o mundo capitalista (tendo como ápice o Estado

---

9 HOBBSBAWN, Eric J. **A era das revoluções: 1789 – 1848**. São Paulo: Paz e Terra, 2005. p. 420

10 MANIFESTO do Partido Comunista. **Wikipedia**. Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Manifesto\\_Comunista](https://pt.wikipedia.org/wiki/Manifesto_Comunista)>. Acesso em: 13 out. 2018.

11 ASSOCIAÇÃO Internacional dos Trabalhadores. **Wikipedia**. Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Associa%C3%A7%C3%A3o\\_Internacional\\_dos\\_Trabalhadores](https://pt.wikipedia.org/wiki/Associa%C3%A7%C3%A3o_Internacional_dos_Trabalhadores)>. Acesso em: 13 out. 2018.

12 Crise Econômica. **Wikipedia**. Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Crise\\_econ%C3%B4mica](https://pt.wikipedia.org/wiki/Crise_econ%C3%B4mica)>. Acesso em: 14 out. 2018.

13 KLEIN, Claude. **Weimar**. São Paulo: Editora Perspectiva S.A., 1995. p. 34-36.

14 DALLARI, Dalmo de A. **Elementos de teoria geral do Estado**. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 210

15 MUÇOUÇA, Renato de A. O. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2014. p. 38.

16 Ibid. p. 64.

nazista alemão), o Direito Constitucional foi novamente alavancado, sendo a Declaração Universal dos Direitos Humanos da Assembleia Geral das Nações Unidas de 1948 a expressão desse movimento ao proclamar os direitos fundamentais inerentes à natureza humana<sup>17</sup>:

Contudo, tal avanço constitucional não teria tanta importância se os ordenamentos jurídicos continuassem submetidos à supremacia do Direito Civil, símbolo maior do espírito liberal burguês individualista hegemônico nos séculos anteriores. O Estado Liberal, calcado nos liberdades individuais benéficas aos proprietários agora deveria dar lugar ao Estado Social comprometido com a igualdade entre todos os seus cidadãos, baseado em direitos fundamentais como à saúde, à alimentação, ao trabalho.<sup>18</sup> Logo, não tendo perdido a vigência os códigos civis já postos, foram eles progressivamente submetidos à supremacia da Constituição<sup>19</sup>, alterando-se os pilares sobre os quais se sustentavam.<sup>20</sup>

No que diz respeito ao Brasil, tal fenômeno não se deu em compasso com o restante do mundo<sup>21</sup> já que durante boa parte do século XX o país foi submetido a regimes pouco<sup>22</sup> ou nada democráticos<sup>23</sup>, freando o avanço de forças progressistas que pudessem exigir, tal qual no exterior, alterações no Direito liberal vigente. Assim, apenas em 1988, o país pôde produzir, efetivamente, uma Constituição democrática, instaurando no Brasil o Estado Democrático de Direito e, no âmbito jurídico, implementar o fenômeno da constitucionalização do ordenamento.<sup>24</sup>

Esse fenômeno da constitucionalização é tal que vai alterar não só a leitura que se possa fazer das leis já vigentes como, a bem da verdade, toda a essência do ordenamento jurídico.

---

17 DALLARI, Dalmo de A. **Elementos de teoria geral do Estado**. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 211.

18 MUÇOUÇAH, Renato de A. O. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2014. p. 65-66.

19 TOLEDO, Tallita M. **A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia**. São Paulo: Ltr, 2011. p. 32.

20 Ibid. p. 33.

21 MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antonio C. F. De. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Ltr, 2014. p. 113.

22 No século XX, o Brasil assistiu a uma sucessão de golpes e contragolpes, leis fortemente repressivas, estados de sítio, etc. Exemplos são o Decreto nº 4.247 de 1921, que expulsava do país os estrangeiros considerados subversivos, notadamente lideranças operárias anarquistas; o Decreto nº 4.269 de 1921, que visava reprimir crimes de subversão da ordem social; o Estado de Sítio em 1924; a chamada Lei Celerada de 1927 e a cassação do registro do Partido Comunista Brasileiro em 1947.

23 Para além das limitações dos períodos democráticos que o Brasil experimentou durante o século XX, tivemos ainda períodos profundamente autoritários entre 1937 e 1945 e 1964 e 1985.

24 TOLEDO. op. cit. p. 32.



Seus efeitos trespassam os três poderes e transformam a realidade brasileira de forma positiva, afastando progressivamente o ordenamento do ideal liberal fundado no individualismo burguês. Sobre isso, o Luís Roberto Barroso leciona: “Por fim, para os particulares, estabelece limitações a sua autonomia da vontade em domínios como a liberdade de contratar ou o uso da propriedade privada, subordinando-a a valores constitucionais e ao respeito aos direitos fundamentais.”<sup>25</sup>

## 2.2 A dignidade da pessoa humana como princípio constitucional fundamental

Diante do quadro de imenso retrocesso durante a primeira metade do século XX, notadamente após a experiência ímpar do horror nazista, não restou alternativa senão iniciar um esforço real em prol não só da paz como, também, da proteção do ser humano enquanto fim em si mesmo.<sup>26</sup> A Alemanha, governada pelos sobreviventes dos horrores nazistas, a dignidade da pessoa humana foi alçada ao topo do ordenamento jurídico, de forma que “o Tribunal Constitucional Federal Alemão e os juristas alemães desenvolveram uma jurisprudência e um arcabouço teórico que influenciaram decisões judiciais e escritos doutrinários por todo o mundo”<sup>27</sup>.

Posteriormente, diversos outros países incorporaram a dignidade da pessoa humana ao seu ordenamento: França, Canadá, Israel, África do Sul, Espanha, Portugal, Polônia, Argentina, México e muitos outros. No plano internacional, são exemplos a Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965), o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (1966), o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), a Convenção Americana de Direitos Humanos (1978), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979), a Carta Africana de Direitos Humanos e dos Povos (1981), a Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos Cruéis, Desumanos ou Degradantes, dentre muitos outros que tornariam a lista infindável.<sup>28</sup>

---

25 BARROSO, Luís R. Neoconstitucionalismo e constitucionalização do direito: o triunfo tardio do direito constitucional no Brasil. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 1, nº 240, p. 1-43, abr./jun. 2005. apud TOLEDO, Tallita M. A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia. São Paulo: Ltr, 2011. p. 32.

26 BARCELLOS, Ana Paula. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 108.

27 BARROSO, Luís R. **A dignidade da pessoa humano no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**. 2ª reimp. Belo Horizonte: Fórum. 2013 p. 21.

28 Ibid. p. 23-32.

Todavia, considerando o longo período em que o Brasil foi submetido ao regime autoritário iniciado em 1964, repisamos que apenas em 1988, com a Constituição Cidadã, a dignidade da pessoa humana ingressou, de forma efetiva, em nosso ordenamento como princípio fundamental<sup>29</sup>, figurando no topo da norma fundamental de forma a redefinir todo o Direito pátrio a partir de então.

Ademais, até mesmo para não se tornar expressão inócua, há certo consenso entre juristas de que o princípio da dignidade da pessoa humana possui um núcleo mínimo constituído de quatro aspectos materiais (saúde, educação fundamental, assistência social e o acesso à justiça)<sup>30</sup> que se pode considerar um núcleo mínimo existencial, ao qual se reconheceria eficácia jurídica positiva a ponto de corresponder a um “direito subjetivo exigível perante o Poder Judiciário”.<sup>31</sup>

### 2.3. O princípio da inviolabilidade do Direito à Vida

Considerando ser através do trabalho que a maioria dos cidadãos se afirma tanto na sociedade quanto na economia, a Constituição Federal de 1988 acabou por positivar diversos princípios que visam valorizar o trabalho e o emprego, espalhando seus efeitos positivos para todo o mundo do trabalho, configurando os chamados princípios constitucionais do trabalho.

Dessa forma, segundo Maurício Godinho Delgado, dentre os diversos princípios constitucionais do trabalho, deriva do supracitado princípio da dignidade da pessoa humana o juslaboral princípio da inviolabilidade do direito à vida, determinando que a vida da pessoa humana deve ser protegida de ofensas ou ultrajes, sendo considerados indissociáveis os aspectos físico e moral. Isso porque, tendo em conta a perspectiva integral do ser humano, para o Ministro, “na dimensão moral, engloba-se também parte significativa da dimensão física do

---

29 “TÍTULO I - Dos Princípios Fundamentais - Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...)III - a dignidade da pessoa humana;”.

30 TOLEDO, Tallita M. **A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia**. São Paulo: LTr, 2011. p. 53.

31 BARCELLOS, Ana Paula. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 258.

ser humano, até mesmo porque a destruição física do corpo projeta angustiantes malefícios ao plano psicológico da mesma pessoa natural.”<sup>32</sup>

Tal princípio, a partir do caput do artigo 5º da Constituição Federal, assegura a inviolabilidade do direito à vida e, combinado com o inciso III do mesmo artigo, garante que ninguém será submetido à tortura bem como tratamento desumano ou degradante (o que inclui os trabalhos forçado, infantil, semisservil, etc), cabendo, em caso de afronta à norma, indenizações por dano moral e/ou material, além de, eventualmente, ser assegurado direito de resposta, conforme disposto nos incisos V e IX do supracitado artigo.<sup>33</sup>

Assim, em se tratando de inviolabilidade física, Delgado observa que a Justiça trabalhista tem se deparado com diversas afrontas à inviolabilidade ao princípio, notadamente em situações que envolvem a falta de higiene na alimentação e ambiente de trabalho, descumprindo o disposto no Capítulo V (“Da Segurança e Medicina do Trabalho) do Título II da CLT<sup>34</sup>. A boa condição, seja da alimentação seja do ambiente de trabalho, conforme artigo 200, VII da CLT, é tutelada por normas regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho, como a NR 24 que trata das condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho<sup>35</sup>, possuindo força normativa derivada não só da CLT (art. 200, caput) como, também, da própria Constituição (art. 7º, XXII).

Em segundo lugar, a inviolabilidade física está assegurada pela garantia constitucional de uma existência digna para todos, no plano da ordem econômica (art. 170, caput) assim como, também, pela tutela da saúde do indivíduo e da presença de meio ambiente de trabalho saudável, conforme disposto no artigo 200, incisos II e VIII da Constituição.<sup>36</sup>

Finalmente, a inviolabilidade do trabalhador é assegurada, obviamente, também no seu aspecto moral, já que as dimensões física e psicológica compõem um todo indivisível, de forma que acidentes de trabalho e doenças profissionais e ocupacionais, em muitos casos, produzem

---

32 DELGADO, Mauricio G. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 50.

33 Ibid. p. 51.

34 Ibid. p. 52.

35 MINISTÉRIO DO TRABALHO. **NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho**.

Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR24.pdf>>. Acesso em: 08 nov. 18.

36 DELGADO. op. cit. p. 52-53.

agressões ao corpo e à mente, além dos possíveis impactos na imagem e afirmação social do trabalhador.<sup>37</sup>

Outrossim, a inviolabilidade moral se estende para além das próprias normas relacionadas à saúde do trabalhador, de forma que qualquer injusta agressão ao patrimônio ético ou psicológico do empregado suscita a tutela estatal. Em sua obra Curso de Direito do Trabalho, Maurício Delgado detectou aproximadamente trinta situações que podem causar danos morais individuais ou coletivos àqueles que trabalham, sendo exemplos: assédio moral, assédio sexual, dinâmicas abusivas e desrespeitosas de avaliação e cobrança de resultados, uso de técnicas abusivas e desrespeitosas de “motivação”, danos derivados de acidentes de trabalho ou doença ocupacional/profissional, condições degradantes no ambiente de trabalho, síndrome de burnout e dano existencial.<sup>38</sup>

Interessante, que até o ano de 2017, os temas dos danos morais e materiais eram tutelados por normas constitucionais e civilistas, não havendo normatização especial juslaboral. É a partir da Lei da Reforma Trabalhista, com a inclusão de todo um novo título (Título II-A – Do Dano Extrapatrimonial), que tal tutela passou a ser realizada especificamente pela Consolidação das Leis do Trabalho.<sup>39</sup>

Sobre essa mudança, Maurício Delgado observa dois macro aspectos de destaque. Primeiro, na medida em que a tutela dos direitos da personalidade da pessoa humana nas relações de trabalho e no meio ambiente laboral representou um importante avanço ao criar um novo patamar de afirmação do trabalhador no mundo do trabalho, haveria um retrocesso ao se buscar equalizar situações e conceitos jurídicos distintos como a substituição de danos morais, estéticos e correlatos por apenas um dano extrapatrimonial cabível tanto para empregados como para empresas. O segundo macro aspecto é a tentativa de se isolar a nova regência normativa referente a danos do conjunto jurídico que envolve a legislação trabalhista, composto pela Constituição Federal, por normas internacionais de direitos humanos e outros diplomas normativos externos à CLT como o Código Civil. Para superar tais macro aspectos, Delgado

---

37 DELGADO, Mauricio G. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 53.

38 Ibid. p. 54.

39 DELGADO, Mauricio G; DELGADO, Gabriela N. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 54.

afirma ser necessária a utilização de métodos como lógico-racional, sistemático e teleológico componentes da hermenêutica jurídica, muito além da mera interpretação gramatical.<sup>40</sup>

Além disso, a implementação de um critério tarifário à indenização por danos extrapatrimoniais configura retrocesso extremamente deletério à classe trabalhadora, devendo ser afastado diante da previsão constitucional de proporcionalidade (art. 5º, V da CF). Mais uma vez, é através da hermenêutica jurídica que será afastado o absoluto tarifamento, devendo o Magistrado se utilizar do princípio da proporcionalidade-razoabilidade.<sup>41</sup>

#### 2.4. O direito constitucional à saúde

O direito à saúde figura em diversos dispositivos constitucionais para além de compor o núcleo essencial da dignidade da pessoa humana, denominado mínimo existencial.<sup>42</sup>

Primeiro, temos o capítulo II que trata dos direitos sociais, ou seja, aqueles direitos considerados de segunda dimensão. Assim, no artigo 6º, temos que são direitos, dentre outros, a educação e a saúde e, no artigo 7º, inciso XXII, que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

No Título VIII, que trata da Ordem Social, há um capítulo destinado à Seguridade Social, que “compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.” Então, ainda nesse capítulo, há uma seção destinada exclusivamente à Saúde, sendo imperativo transcrever seus dois artigos iniciais.

Ao analisar, especificamente, os artigos 196 e 197 da Constituição Federal, temos que a saúde é um direito de todos (que deve incluir, obviamente, o indivíduo enquanto trabalha) e

---

40 DELGADO, Mauricio G. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 144-145.

41 DELGADO, Mauricio G; DELGADO, Gabriela N. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 146.

42 BARCELLOS, Ana Paula. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 272.

dever do Estado, que atuará através de ações, de relevância pública, para reduzir os riscos de doenças e outros agravos bem como a promoção e a proteção da saúde.

Contudo, há que se frisar ser o direito à saúde do trabalhador um gênero da espécie direito à saúde, do mesmo modo que saúde mental é apenas um gênero da espécie saúde. Não por outro motivo, ao Sistema Único de Saúde compete, além de outras atribuições, (i) executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador e (ii) colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Por último, cabe registrar que, considerando ser a Constituição a norma superior do ordenamento jurídico pátrio e nela haver (i) a previsão de que a saúde é direito de todos e (ii) dever do Estado, no ano de 1990 foi sancionada a Lei nº 8.080 que dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes. Por instituir o Sistema Único de Saúde (SUS), esta lei acabou sendo popularmente conhecida pelo sistema que criou.

Nela, há diversos dispositivos relacionados à saúde do trabalhador que, em razão de sua especificidade, serão verificados em apartado logo à frente.

## 2.5. A saúde do trabalhador

### 2.5.1 A saúde do trabalhador no mundo

Para a Historiografia, a Era Contemporânea assistiu em seus primórdios duas grandes revoluções: a Revolução Francesa e a Revolução Industrial.<sup>43</sup> Se aquela teve profundos impactos nos mundos político e cultural, sem sombra de dúvidas esta alterou como nunca dantes o mundo econômico (e, conseqüentemente, todas as demais esferas da vida)<sup>44</sup>. O historiador Eric Hobsbawn, em sua obra *A Era das Revoluções*, afirma que os 60 anos entre a Revolução Francesa de 1789 e as Revoluções europeias de 1848 resultaram na “maior transformação da história humana desde os tempos remotos quando o homem inventou a agricultura e a

---

43 Cf. HOBBSAWM, Eric J. **A Era das revoluções**: Europa 1789-1848. 19 ed. São Paulo: Editora Paz e Terra SA, 2005.

44 SUNKEL, Osvaldo. O marco histórico do processo de desenvolvimento – subdesenvolvimento. In: CASTRO. Ana Maria. **Introdução ao pensamento sociológico**. 9 ed. Rio de Janeiro: Eldorado Tijuca, 1985. p. 13.

metalurgia, a escrita, a cidade e o Estado.”<sup>45</sup> Ainda para Hobsbawn, ambas as revoluções foram “quase inconcebíveis sob qualquer outra forma que não a do triunfo do capitalismo liberal burguês”<sup>46</sup>

Porém, até mesmo em razão da rápida expansão do regime capitalista industrial, houve um exponencial crescimento do proletariado urbano, notadamente aquele ocupado nas indústrias. E, se o capitalismo é marcado desde seus primórdios por graves crises econômicas e sociais, não foi surpresa ter a classe dominante enfrentado, de forma progressiva, uma classe trabalhadora cada vez mais radicalizada diante das absurdas condições em que se encontrava.<sup>47</sup>

A melhora das condições de trabalho era, então, a pauta do dia da classe trabalhadora, levando à progressiva organização que, por seu turno, assustava a classe dominante. Sinteticamente, nas palavras de Dejours: “Em verdade, começava-se a cuidar das condições de trabalho, sobressaltados o patronato e o governo com as agitações da classe operário”<sup>48</sup>

A situação era de tal criticidade, que a Igreja Católica emitiu a encíclica *Rerum Novarum* a fim de minorar a absurda injustiça social que saltava aos olhos”<sup>49</sup>

Essa situação, cumpre registrar, era agravada pela teoria disseminada por pensadores, e juristas, liberais que entendiam ser a relação de trabalho um típico contrato cível. Para estes, a pactuação das condições de trabalho era tão justa e equilibrada quanto qualquer outro contrato, como de serviços, de forma que se lhe aplicaria, obviamente, princípios civilistas típicos como o *pacta sunt servanda*. Exemplos de absurdos não faltam:

Le Chapelier, por exemplo, ao escrever a fundamentação da célebre lei (1791) que lhe tomou o nome, afirmava: ‘Compete às convenções livres de indivíduo a indivíduo fixar a jornada para cada operário. Compete, em seguida, ao operário manter a convenção que fez com quem o ocupa’. E mais, escrevia Troplong, o grande comentarista do Código Civil: **‘Deixai o homem diante das necessidades, sem outra esperança**

---

45 HOBBSAWM, Eric J. **A Era das revoluções**: Europa 1789-1848. 19 ed. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2005. p. 16.

46 Ibid. p. 16.

47 PAIVA, Maria J. de; VASCONCELLOS, Luiz C. F. de. Modelo operário italiano: o surgimento do campo da saúde do trabalhador. IN VASCONCELLOS, Luis C. F. de; OLIVEIRA, Maria H. B. de. (orgs) **Saúde, Trabalho e Direito**: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória. Rio de Janeiro: Educam, 2011. pp. 358-360.

48 MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio C. F. de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 69.

49 Ibid. p. 67.

**além de sua própria coragem para vencer a adversidade; ele fará prodígios de zelo, de trabalho, de perseverança**.<sup>50</sup> (grifo nosso)

Alain Supiot relembra que a doutrina francesa, durante muito tempo, restringiria sua análise acerca da questão dos trabalhadores a apenas dois artigos legais já que as relações de trabalho, em verdade, seriam assimiladas como uma locação de serviços.<sup>51</sup> Pior, quando se estendia para tratar das manufaturas, fábricas e oficinas, o tratamento destinado ao operariado não era sequer o do direito civil mas sim a regulamentação policial, sancionando penalmente e visando organizar a vigilância da classe perigosa.<sup>52</sup>

Em vista de tal quadro, não cabe falar de “saúde” em relação à classe operária do século XIX. Antes, é preciso que seja assegurada a subsistência, independentemente da doença. **A luta pela saúde, nesta época, identifica-se como luta pela sobrevivência: ‘viver, para o operário, é não morrer’**.<sup>53</sup> (grifo nosso)

Assim, conforme os operários se organizavam para a luta por melhores condições de vida, leis foram sendo arrancadas da classe dominante. Na Inglaterra, leis foram promulgadas em 1802, 1817 e 1833 a fim de proteger os menores de idade; em 1824 e 1825, a coalizção deixava de ser delito; em 1849, por pressão dos cartistas, era fixada a jornada de 10 horas. Na França, Napoleão estabelecia os conseils de prud d’hommes a fim de dirimir pequenos conflitos através da conciliação; em 1841, era fixada em oito anos a idade mínima para trabalhar; em 1848, com a vitória do movimento revolucionário, institui-se o direito ao trabalho, com mercados públicos, regulação da duração do trabalho, etc. Na Alemanha, mais autoritária, apesar de a luta organizada dos trabalhadores ser ferozmente combatida, teve que ser promulgada a *Gewerbeordnung*, considerado o primeiro código de trabalho do mundo moderno.<sup>54</sup>

Mais ainda, no âmbito internacional, os professores Evaristo e Antônio de Moraes citam, dentre outras iniciativas em prol da classe trabalhadora, a fundação da Associação Internacional para a Proteção dos Trabalhadores em 1888 com as conferência de 1905, que emitiu resoluções proibindo o uso de fósforo branco em determinadas indústrias bem como o trabalho noturno das mulheres; de 1909, que tratava dos trabalhos dos menores; e de 1913 que dispunha

---

50 MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio C. F. de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 65.

51 SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p. 61-62

52 Ibid. p. 63.

53 DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. 6 ed. São Paulo: Cortez, 2015. p. 15.

54 MORAES FILHO; MORAES. op. cit. p. 68-70.



novamente sobre o trabalho feminino. Contudo, tais iniciativas foram interrompidas pela Primeira Guerra Mundial, ficando as duas últimas resoluções sem aprovação final.<sup>55</sup>

Por esses motivos, diante da possível conflagração mundial de um latente conflito de classes, em que a classe trabalhadora exigia o fim das péssimas condições de trabalho, após o término da Primeira Guerra Mundial, os governantes dos países vitoriosos no conflito de escala global tomaram medidas a fim de “pacificar” o proletariado. Ademais, o conflito havia modificado o mundo do trabalho então existente, ainda mais após a morte de significativo contingente de operários.<sup>56</sup>

Assim, em 28 de junho de 1919, foi assinado o Tratado de Versalhes que, por seu turno, constituía a Organização Internacional do Trabalho (OIT), como um dos organismos permanentes da Sociedade das Nações, configurando um marco na luta por melhores condições de vida daqueles que dependem do trabalho.

Porém, mesmo havendo a participação dos trabalhadores em seus organismos e, por isso, sendo obrigada a considerar a luta por saúde, ao menos acerca da saúde mental haverá, talvez até hoje, uma grande lacuna normativa. Entretanto, a partir da Segunda Guerra Mundial, os estudos na área de psicopatologia avançaram, como afirma Seligmann-Silva.

Após a Segunda Guerra Mundial, as observações realizadas por diferentes profissionais da área de saúde nas situações ansiogênicas do confronto bélico contribuíram para que surgisse um interesse maior dirigido à identificação de causas coletivas, relacionadas à própria situação de trabalho, capazes de conduzir a quadros psicopatológicos.<sup>57</sup>

Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira, ao tratar do direito à saúde em geral, a década de 1970 é um marco nessa luta por saúde no trabalho pois marca o ingresso do próprio trabalhador como ator no embate. Nas suas palavras:

No início da década de 1970, porém, entra em ação um novo ator para tentar modificar a situação: o próprio trabalhador. Até a etapa em que predominava o pensamento da saúde ocupacional, o empregado apenas assistia ao desenrolar dos acontecimentos, mas não contava com articulação suficiente para reivindicar, apesar de ser o principal

---

55 MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio C. F. de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 130-131.

56 DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. 6 ed. São Paulo: Cortez, 2015. p. 20-21.

57 SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011. p. 39.

interessado. Entretanto, o panorama político e as transformações sociais influenciaram o nascimento de um período de protestos, questionamentos e reivindicações. Os trabalhadores, então, encorajados pela nova mentalidade, iniciam movimentos de luta e exigem melhores condições, apontando, eles próprios, o que deveria ser mudado. **Já não bastava mais só minorar a dor, era preciso trabalhar na causa do sofrimento.**<sup>58</sup> (grifo nosso)

Nesse caso, o modelo operário italiano de reivindicação é um belo exemplo. É a partir dele que surge o campo que, hoje, chamamos de “saúde do trabalhador”, baseado no lema “a saúde não se vende nem se delega: se defende”.<sup>59</sup>

A luta dos operários italianos vai além e combate a monetização dos riscos, algo inédito.<sup>60</sup> A título explicativo, a monetização é um fenômeno que surge como deturpação de um instrumento cujo objetivo era tornar o trabalho mais saudável. Isso porque, se a princípio os empresários deveriam pagar adicionais aos trabalhadores em atividades que colocassem em risco a sua saúde (como insalubres e perigosas), de forma a incentivar a eliminação dos fatores de risco; em realidade, os empresários apenas incorporaram os custos dos adicionais ao valor das mercadorias e ignoraram os fatores de risco. Como se não fosse suficiente, o trabalhador mal remunerado, diante da perspectiva de aumento de sua remuneração, ao invés de se afastar do trabalho inseguro, o procura.

Assim, diante da expansão do capitalismo no pós-guerra e a ampliação da luta por direitos na segunda metade do século XX, a busca por melhores condições de vida pelo trabalhador passa a incluir novos elementos, inclusive a mudança na organização do trabalho. Dejours completa, naquela que talvez seja uma das descrições mais importantes transcritas na presente monografia:

A luta pela sobrevivência condenava a *duração excessiva do trabalho*. A luta pela saúde do corpo conduzia à denúncia das *condições de trabalho*.

**Quanto ao sofrimento mental, ele resulta da *organização do trabalho*.**

---

58 OLIVEIRA, Sebastião G. de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. rev. e atual. São Paulo: Ltr, 2011. p. 64-65.

59 PAIVA, Maria J. de; VASCONCELLOS, Luiz C. F. de. Modelo operário italiano: o surgimento do campo da saúde do trabalhador. In VASCONCELLOS, Luis C. F. de; OLIVEIRA, Maria H. B. de. (orgs) **Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória**. Rio de Janeiro: Educam, 2011. p. 388.

60 PAIVA; VASCONCELLOS. op. cit. p. 388.

Por *condição de trabalho* é preciso entender, antes de tudo, ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude, etc), ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças, etc.), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho.

Por *organização do trabalho* designamos a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc.<sup>61</sup>

Como será visto mais à frente, praticamente tudo que se produz em termos de saúde mental trata das condições de trabalho e, mesmo quando fala em organização do trabalho, é possível verificar tratar-se, em boa parte, das condições de trabalho. Assim, é possível supor que, se é a organização do trabalho o fator fundamental na causa ou agravamento de transtornos mentais ou comportamentais, é óbvio que agir nas condições de trabalho não será, em praticamente nenhuma hipótese, capaz de reduzir (tampouco eliminar) os fatores de riscos psicossociais que fazem do adoecimento mental um dos maiores problemas globais de saúde pública.

Ora, se como vimos, é apenas na segunda metade do século XX que a questão mental ingressa de fato nos debates, não surpreende que só bem recentemente as Convenções da OIT bem como normas internas sobre saúde passaram a tratar da saúde mental, mesmo que de forma bem genérica, sem adentrar especificamente nas questões candentes sobre transtornos psicológicos e comportamentais como a organização do trabalho.

A Convenção da OIT nº 155, de 1981, por exemplo, trata exclusivamente da segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Ratificada por 56 países, talvez em razão do período autoritário sob o qual estava submetido o Brasil, por aqui foi ratificada apenas em 1992.<sup>62</sup>

De importância fundamental, a referida Convenção definiu saúde para além do aspecto físico: “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.”<sup>63</sup>

---

61 DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. 6 ed. São Paulo: Cortez, 2015. p. 29

62 OLIVEIRA, Sebastião G. de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. rev. e atual. São Paulo: Ltr, 2011. p. 91.

63 BRASIL. **Decreto nº 1.254, de 29 setembro de 1994**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D1254.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm)>. Acesso em: 19 nov. 2018.

Ademais, determinou que:

“Art. 4º

1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

2. 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

O problema é que, apesar de se estender sobre acidentes e doenças de trabalho, bem como demais ações a serem executadas a fim de prevenir a sua ocorrência, todo o texto da Convenção diz respeito a elementos que causam, antes de mais nada, danos físicos. Sobre a saúde mental, não se faz menção para além da definição de saúde; quer dizer, sabe-se que saúde contempla saúde mental mas, para todos os fins, são os elementos físicos aqueles a serem tratados.

Sebastião Geraldo da Silva, ao analisar a Convenção, se mostra mais otimista: “Pode-se registrar, como avanço positivo do texto, o reconhecimento da saúde mental, assunto tão debatido atualmente, principalmente em razão do crescimento do estresse e do assédio moral.”<sup>64</sup>

E vai além:

Fica evidente o posicionamento atual de considerar os múltiplos fatores causais da saúde e como a norma jurídica está procurando agir em todas as frentes que possam, direta ou indiretamente, preservar o ser humano, tanto no aspecto físico quanto no mental. Deve ser destacada a postura moderna, sempre enfatizada, de adaptar o trabalho ao homem (art. 5, *b*), ajustando equipamentos, duração do trabalho, formas de organização e processos produtivos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores, diferentemente da antiga postura, em que era o homem que se adaptava às condições de trabalho existentes.<sup>65</sup>

---

64 OLIVEIRA, Sebastião G. de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. rev. e atual. São Paulo: Ltr, 2011. p. 91.

65 Ibid. p. 93.

Pouco depois, em 1985, a OIT aprovou a Convenção nº 161 sobre os Serviços de Saúde do Trabalho, trazida para nosso ordenamento partir do Decreto nº 127, de 1991, que promulgou a Convenção nº 161 em nosso país, cabendo destacar os seguintes artigos<sup>66</sup>:

Artigo 1º

Para os fins da presente Convenção:

a) a expressão "Serviços de Saúde no Trabalho" designa um serviço investido de funções essencialmente preventivas e encarregado de aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa em apreço, sobre:

i) os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, **de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;**

ii) **a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental;**

b) a expressão "representantes dos trabalhadores na empresa" designa as pessoas reconhecidas como tal em virtude da legislação ou da prática nacional.

O artigo 5º também não é menos importante:

Artigo 5º

**Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e da segurança dos trabalhadores que emprega**, e tendo na devida conta a necessidade de participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, os serviços de saúde no trabalho devem assegurar as funções, dentre as seguintes, que sejam adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho:

**a) identificar e avaliar os riscos para a saúde, presentes nos locais de trabalho;**

b) vigiar os fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, inclusive as instalações sanitárias, as cantinas e as áreas de habitação, sempre que esses equipamentos sejam fornecidos pelo empregador;

**c) prestar assessoria quanto ao planejamento e à organização do trabalho**, inclusive sobre a concepção dos locais de trabalho, a escolha, a manutenção e o estado das máquinas e dos equipamentos, bem como, sobre o material utilizado no trabalho;

d) participar da elaboração de programa de melhoria das práticas de trabalho, bem como dos testes e da avaliação de novos equipamentos no que concerne aos aspectos da saúde;

e) prestar assessoria nas áreas da saúde, da segurança e da higiene no trabalho, da ergonomia e, também, no que concerne aos equipamentos de proteção individual e coletiva;

**f) acompanhar a saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho;**

A nosso ver, da mesma forma que a Convenção nº 155, a Convenção nº 161 ainda trata da saúde mental a partir de uma visão antiquada: quando fala em organização do trabalho, não demonstra ir muito além das condições de trabalho citadas por Dejours, como pode ser observado na alínea c.

---

66 BRASIL. Decreto nº 127, de 22 de maio de 1991. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0127.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0127.htm)>. Acesso em: 19 nov. 2018.

Um ponto importante é que, de acordo com o artigo 9º, os serviços de saúde devem ser multidisciplinares, muito além de apenas um médico. Sobre esse ponto, no silêncio da Convenção, o professor Sebastião Geraldo lembra que “esclarece o art. 36 da Recomendação nº 171 da OIT que deveriam participar especialistas em medicina do trabalho, higiene do trabalho, ergonomistas, enfermeiros e outras profissões conexas (...)”<sup>67</sup>.

Não obstante estudarmos, nessa monografia, a proteção jurídica ao trabalhador sendo entendido este como adulto, ou seja, tendo ultrapassado à infância e adolescência, cabe registrar que a Convenção nº 182, que dispõe sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação lista um conjunto de atividades a serem proibidas aos menores de idade, sendo algumas prejudiciais à saúde mental. Assim, é possível depreender que a OIT, através de seus membros, detém o conhecimento consolidado daquelas atividades que causam ou agravam transtornos mentais, ao contrário do que poderia parecer ao analisarmos as Convenções anteriormente descritas.

Ao menos, em 2002, a OIT aprovou uma Recomendação, a de número 194, tratando especificamente da Lista de Enfermidades Profissionais e que contém, pela primeira vez, a indicação de transtornos mentais relacionados ao trabalho.<sup>68</sup>

### 2.5.2. A saúde do trabalhador no Brasil

A luta por saúde pela classe trabalhadora brasileira se deu, efetivamente, apenas no século XX<sup>69</sup>, notadamente após a fundação da OIT e a crescente organização dos trabalhadores em prol de melhores condições de vida e trabalho, algo potencializado com a chegada de trabalhadores imigrantes, dentre os quais socialistas, anarquistas, etc. sendo um dos marcos

---

67 OLIVEIRA, Sebastião G. de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. rev. e atual. São Paulo: Ltr, 2011. p. 97-98.

68 OIT. **R194 - Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales**. 2002. Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312532:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312532:NO)>. Acesso em: 23 nov. 2018.

69 VASCONCELLOS, Luiz C. F. de. A imperfeição da regra trabalhista referente à saúde: da Revolução Industrial à Consolidação das Leis do Trabalho. In. VASCONCELLOS, Luis C. F. de; OLIVEIRA, Maria H. B. de. (orgs) **Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória**. Rio de Janeiro: Educam, 2011. p. 135-136.

desse período inicial o Decreto Legislativo nº 3.724, de 1919, que tratava da indenização por acidentes de trabalho, configurando a primeira lei acidentária brasileira.<sup>70</sup>

Porém, num período extremamente conturbado do início do período republicano, segundo Luis Fadel de Vasconcellos, as normas “que diziam respeito às mais diversas questões do mundo do trabalho, foram se acumulando durante as primeiras décadas do século XX, formando um mosaico normativo desarticulado entre si”<sup>71</sup> de forma que, apenas na década de 1940 que a legislação trabalhista seria consolidada num todo coeso denominado Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Tal consolidação, apesar de representar algum avanço, ainda estava bastante distante do mínimo necessário, sendo em boa parte semelhante às normas do início da Revolução Industrial inglesa, ultrapassadas em mais de um século.<sup>72</sup>

Essa legislação, no que diz respeito à saúde do trabalhador, passaria quase incólume durante décadas, com mudanças no máximo pontuais que em nada alteraram a estrutura definida pela CLT a partir dos dispositivos destinados à higiene e à segurança.

Apenas no âmbito acadêmico vemos alguma mudança, com o surgimento da “saúde do trabalhador” como campo propriamente dito no final dos anos 1970, sobretudo na esteira dos debates sobre a reforma sanitária “influenciada pelo movimento da reforma sanitária italiana, de forte inspiração operária, e moldada nos pilares da medicina social latino-americana”<sup>73</sup> num período em que o país se torna campeão mundial de acidentes de trabalho.<sup>74</sup>

No curso desse cenário, foi fundada em 1966 a Fundacentro (atual Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho), entidade pública com objetivo de formar pessoal especializado e realizar estudos de segurança, higiene e medicina do trabalho<sup>75</sup> e, mais

---

70 OLIVEIRA, Sebastião G. de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. rev. e atual. São Paulo: Ltr, 2011. p. 259.

71 VASCONCELLOS, Luiz C. F. de. A imperfeição da regra trabalhista referente à saúde: da Revolução Industrial à Consolidação das Leis do Trabalho. In: VASCONCELLOS, Luis C. F. de; OLIVEIRA, Maria H. B. de. (orgs) **Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória**. Rio de Janeiro: Educam, 2011. p. 137.

72 Ibid. p. 140.

73 VASCONCELLOS, Luis C. F. de; RIBEIRO, Fátima S. N. A construção e a institucionalização da saúde do trabalhador no Sistema Único de Saúde In VASCONCELLOS, Luis C. F. de; OLIVEIRA, Maria H. B. de. (orgs) **Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória**. Rio de Janeiro: Educam, 2011. p. 424.

74 VASCONCELLOS. op. cit. p. 145.

75 VASCONCELLOS. op. cit. p. 143.

à frente, alterado o Capítulo V da CLT, destinado à Segurança e Medicina do Trabalho, através da Lei nº 6.514 de 1977. É a partir desta Lei que o governo federal emite a Portaria nº 3.214/78, que estabelecerá as Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho (NR).<sup>76</sup>

Esse capítulo, ainda hoje, é de fundamental importância para a classe trabalhadora já que prevê normas relacionadas à saúde do trabalhador no âmbito da CLT bem como a instituição e regulação do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Não menos importante é o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), instituído pela NR-7 em 1978 que regulamentou os artigos 168 e 169 da CLT. Ainda em 1978, foi instituído, através da NR-9, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

Quase concomitantemente foi fundada a Comissão Intersindical de Saúde do Trabalhador (CISAT) que, por seu turno, deu origem ao Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho (DIESAT). Tais iniciativas, incluindo as Semanas de Saúde do Trabalhador, foram fundamentais para o avanço do campo no país, como leciona Vasconcellos e Ribeiro:

A partir dessas iniciativas, as articulações entre técnicos e trabalhadores na produção de novos conhecimentos sobre as relações **saúde-trabalho-direito** começaram a ganhar corpo, de certo modo, reproduzindo o princípio da validação consensual do Modelo Operário Italiano.<sup>77</sup> (grifo nosso)

Entretanto, a distância entre os estudiosos do campo “saúde do trabalhador” e os burocratas estatais não permitia grandes avanços.<sup>78</sup>

Voltando às normas regulamentadoras, seguindo o exemplo da OIT, o Ministério do Trabalho criou em 1996 a Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), composta por representantes do Estado, dos empregados e dos empregadores, a fim de revisar as normas

---

76 VASCONCELLOS, Luiz C. F. de. A imperfeição da regra trabalhista referente à saúde: da Revolução Industrial à Consolidação das Leis do Trabalho. In: VASCONCELLOS, Luis C. F. de; OLIVEIRA, Maria H. B. de. (orgs) **Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória**. Rio de Janeiro: Educam, 2011. p. 147.

77 VASCONCELLOS, Luis C. F. de; RIBEIRO, Fátima S. N. A construção e a institucionalização da saúde do trabalhador no Sistema Único de Saúde In VASCONCELLOS, Luis C. F. de; OLIVEIRA, Maria H. B. de. (orgs) **Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória**. Rio de Janeiro: Educam, 2011. p. 425.

78 Ibid. p. 425.



antigas bem como produzir normas regulamentadoras novas. Todavia, por mais que tal comissão possa aperfeiçoar as normas existentes ou produzir novas, o professor Vasconcellos nos esclarece que:

“A rigor, a essência dos problemas que existem no ambiente e nos processos de trabalho reside na forma como o trabalho é organizado. Embora a NR 17 mencione que “A organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado” (item 17.6.1), **sabemos que mudar a organização do trabalho é tocar no calcanhar de aquiles do capital produtivo**. Desse modo, a norma exhibe sua intenção, porém, mais uma vez, ela se torna vazia e inaplicável, pois, se a organização do trabalho deve considerar as normas de produção, o modo operatório, a questão do tempo (exigência e determinação do conteúdo), o ritmo e o conteúdo das tarefas, para fazer valer a norma seria preciso realizar uma profunda revisão dos parâmetros de fiscalização e aplicabilidade das medidas, já que não existe uma especificação dos significados de cada um desses parâmetros organizacionais.”<sup>79</sup> (grifo nosso)

Finalmente, o professor indica um problema recém-criado pelo Decreto 4.552 de 2002, que trata do Regulamento de Inspeção do Trabalho. Se antes as NRs eram fiscalizadas por auditores médicos e engenheiros do trabalho, em razão do novo regulamento a inspeção passou a ser realizada por auditores sem formação superior específica.<sup>80</sup> Ora, se já identificamos no capítulo primeiro que um médico, por si só, não é capaz de avaliar os elementos que ocasionam adoecimento mental, a crítica do professor se faz perfeitamente cabível. Do nosso ponto de vista, sem determinação de uma inspeção por equipe multiprofissional, as chances de se identificar os fatores de risco psicossociais no trabalho são mínimos, se não realmente nulos.

Ainda tratando do direito à saúde do trabalhador, em 1986, foi realizada a 1ª Conferência Nacional de Saúde dos Trabalhadores, considerada um marco na história nacional da luta por saúde da classe trabalhadora, já que produziu a Política Nacional de Saúde dos Trabalhadores que, nas palavras de Anamaria Tambellini, “é a expressão do poder dos trabalhadores de ter saúde e tomar em suas mãos o controle de suas próprias vidas, saúde e trabalho”.<sup>81</sup>

---

79 VASCONCELLOS, Luiz C. F. de. A imperfeição da regra trabalhista referente à saúde: da Revolução Industrial à Consolidação das Leis do Trabalho. In. VASCONCELLOS, Luis C. F. de; OLIVEIRA, Maria H. B. de. (orgs) **Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória**. Rio de Janeiro: Educam, 2011. p. 156.

80 Ibid. p. 158.

81 Tambellini, Anamaria Testa (1988). Avanços na formulação de uma política nacional de saúde no Brasil: as atividades subordinadas à área das relações produção e saúde. Texto originalmente apresentado à 1ª Conferência Nacional de Saúde dos Trabalhadores (Brasília, 1986). Rio de Janeiro, Cesteh-ENSP-Fiocruz (mimeografado) apud VASCONCELLOS, Luis C. F. de; OLIVEIRA, Maria H. B. de. (orgs) **Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória**. Rio de Janeiro: Educam, 2011. p. 451.

Nesse espírito, como já citamos, em 1990 foi promulgada a Lei 8.080, por muitos conhecida como lei do SUS.

Visando dar eficácia ao disposto na referida lei, nos anos subsequentes foram criados diversos órgãos, vários dos quais intersetoriais (geralmente unindo os ministérios da Saúde, Previdência e Trabalho), como a Comissão Intersetorial de Saúde do Trabalhador (CIST)<sup>82</sup> e o Grupo Executivo Interministerial de Saúde do Trabalhador (GEISAT), sendo que em ambos os casos o caráter burocrático do órgão acabou por torna-los pouco efetivos naquilo que se propunham.<sup>83</sup> Anos depois, em 2002, surge a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (Renast) com objetivo de criar, como o nome indica, uma rede articulando os centros de referência e programas de saúde do trabalhador já existentes.<sup>84</sup>

Já em 2006, a Lei nº 8.213, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, foi alterada para incluir a presunção do nexo técnico epidemiológico “entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade.”<sup>85</sup>

E então, no ano passado, foi implementada a chamada Reforma Trabalhista, através da Lei 13.467. Sob argumento amplamente divulgado de “atualizar” a legislação trabalhista com objetivo de gerar empregos, ao invés de levar nossa legislação protetiva para o século XXI, houve um visível retrocesso em dispositivos que podem impactar diretamente a saúde dos trabalhadores a fim de atender os interesses do mercado<sup>86</sup>. Como a referida Reforma se apresenta como a maior modificação da legislação trabalhista nacional em quase cem anos, serão abordadas apenas algumas alterações que possivelmente atuarão de forma deletéria no campo da saúde do trabalhador.

---

82 VASCONCELLOS, Luis C. F. de; RIBEIRO, Fátima S. N. A construção e a institucionalização da saúde do trabalhador no Sistema Único de Saúde In VASCONCELLOS, Luis C. F. de; OLIVEIRA, Maria H. B. de. (orgs) **Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória**. Rio de Janeiro: Educam, 2011. p. 437.

83 Ibid. p. 439.

84 LEÃO, Luís H. da C.; VASCONCELLOS, Luiz C. F. Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (Renast): uma rede que não enreda. In VASCONCELLOS, Luis C. F. de; OLIVEIRA, Maria H. B. de. (orgs) **Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória**. Rio de Janeiro: Educam, 2011. p. 454.

85 OLIVEIRA, Sebastião G. de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011. p. 262.

86 DELGADO, Mauricio G; DELGADO, Gabriela N. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 142.

Primeiro, apesar de não ter havido alteração nos percentuais pré-determinados dos adicionais de insalubridade (que já se inserem numa lógica inadequada de monetização do risco), agora poderá ser realizada negociação acerca do percentual devido, mesmo em prejuízo do trabalhador. Ademais, poderá haver negociação também para aumento na jornada do trabalhador em condição insalubre, mesmo que isso não tenha sido previsto nos estudos técnicos acerca de limites aceitáveis.

Segundo, a Reforma permite que as grávidas e lactantes atuem em ambientes insalubres, o que evidentemente coloca em risco não só a saúde das trabalhadoras como, também, dos seus filhos e filhas.

Terceiro, e não menos prejudicial, foram realizadas alterações em dispositivos relacionados à duração do trabalho. Segundo o professor Maurício Delgado, a reforma buscou “inusitadamente, desvincular as normas relativas à duração do trabalho e aos intervalos trabalhistas do campo da saúde, higiene e segurança do trabalho (novo art. 611-B, parágrafo único, CLT)”<sup>87</sup>. Como se não fosse suficiente, ainda autorizou, na linha do negociado sobre o legislado, que o intervalo intrajornada possa ser reduzido (novo art. 611-A,III,CLT).

Quarto, foi incluído um novo título inteiro na CLT, o II-A (“Do dano extrapatrimonial”) composto pelos arts. 223-a até o 223G. Segundo o novo título, não há que se falar mais em danos morais, danos estéticos e correlatos na medida que, em seu lugar, figura o dano extrapatrimonial (sendo o mais absurdo incluir também as pessoas jurídicas) sendo que, ainda, foi incluído um dos pontos mais deletérios da Reforma, qual seja, o tarifamento do valor da reparação do dano (art. 223-G, §1º, incisos I a IV a par dos §§2º e 3º do mesmo artigo).<sup>88</sup>

## 2.6. O meio ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador

O trabalho, enquanto atividade, não é exercido de forma abstrata num local desconhecido. Muito pelo contrário, toda atividade laboral se exerce num ambiente específico denominado “ambiente de trabalho”.

---

87 DELGADO, Maurício G. **Curso de direito do trabalho**. 17 ed. rev. atual. e ampl.. São Paulo: LTr, 2018. p. 1123.

88 Ibid. p. 779.

O professor Raimundo Simão de Melo, citando Celso Antonio Pacheco Fiorillo, informa que o meio ambiente de trabalho é:

[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio ambiente e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc).<sup>89</sup>

Ademais, esclarece que o meio ambiente de trabalho não se restringe apenas ao local de trabalho. Segundo o professor Raimundo, “ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviços ou pelos próprios colegas de trabalho”.<sup>90</sup>

Essa abordagem acerca do ambiente está de acordo com o previsto na Convenção 161 da OIT, conforme lembra Baruki, já citada acima mas que vale a pena repetir:

Segundo se pronunciou a OIT em um documento público há mais de duas décadas, os fatores psicossociais no trabalho se originam de interações entre dois polos. De um lado está o meio ambiente de trabalho, que compreende o conteúdo do trabalho e as condições organizacionais como um todo.<sup>91</sup>

Esse ambiente específico consta expressamente na principal norma legal brasileira relacionada à saúde, qual seja, a Lei 8.080, de 1990, cujo artigo 6º, inciso 5º determina que estão incluídas no campo de atuação do SUS “V - a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”<sup>92</sup>.

Ainda, é importante lembrar que a CF88, em seu artigo 170, determina que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano, tem por fim assegurar a todos uma existência digna e deve observar, dentre outros princípios, a defesa do meio ambiente.<sup>93</sup>

---

89 MELO, Raimundo S. de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 28-29.

90 Ibid. p. 29.

91 BARUKI, Luciana V. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador**: por um regime jurídico preventivo. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2018. p. 39.

92 BRASIL. **Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm)>. Acesso em: 19 nov. 2018.

93 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 19 nov. 2018.

E, como se não bastasse, também o art. 225 da CF determina que:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Ora, a Carta Magna determina ser uma obrigação do Estado e da coletividade defender e preservar um ambiente ecologicamente por ser essencial à sadia qualidade de vida. Se combinarmos tal determinação com a obrigação de se garantir a saúde do trabalhador, é fácil concluir ser obrigação do contratante a manutenção de um ambiente de trabalho desprovido de riscos psicossociais. Ao abordarmos tais determinações tendo o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento, não há como negar a obrigação posta, sendo inafastável a tutela Estatal em caso de descumprimento.

O maior problema, no que diz respeito ao ambiente de trabalho, é a visão ainda limitada acerca dos fatores que influenciam a saúde do trabalhador. Enquanto permanecer a concepção, inadequada, de que a saúde do trabalhador é afetada quase que exclusivamente por fatores físicos, tangíveis, a proteção ao trabalhador através da preservação de um ambiente saudável não passará de letra morta.

De toda forma, independentemente da percepção dos responsáveis legais pela manutenção do ambiente saudável, consta, conforme pode ser verificado no capítulo anterior, que existe um rol de substâncias, notadamente químicas, que oferecem risco à integridade mental do trabalhador. Outrossim, a ocorrência de acidentes físicos podem ocasionar lesões cerebrais que, também, causam transtornos mentais, sendo essencial a atuação preventiva no sentido de evitar tais ocorrências.

## 2.7. O acidente de trabalho

Conforme toda previsão normativa já exposta, é uma consequência lógica imaginar que os empregadores atuarão de forma proativa a fim de eliminar os riscos à saúde do trabalhador, prevenindo assim a ocorrência de danos à sua saúde.

Porém, por diversos fatores, notadamente pela relação custo de eliminação dos riscos *versus* responsabilização pela ocorrência de dano, os riscos permanecem altos e a ocorrência de danos ao trabalhador não cessa em ocorrer. Dessa forma, a legislação prevê o instituto de acidente de trabalho conforme o artigo 19 da Lei nº 8.213, de 1991, como aquele acidente “que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou empregador doméstico (...) provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.”<sup>94</sup>

Mais ainda, especifica a citada lei que:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Ainda, a Lei nº 11.430, de 2006, inovou, aparentemente em prol do trabalhador, ao incluir na Lei 8.213 o artigo 21-A que trata do nexó técnico epidemiológico, de forma que, a perícia médica considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade independentemente da comunicação de acidente de trabalho. Nesse caso, apenas há necessidade de constatação do nexó entre o trabalho e o dano, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida, a partir do critério técnico epidemiológico.<sup>95</sup>

Então, havendo reconhecimento do acidente de trabalho, o trabalhador fará jus à prestações como auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, auxílio-acidente, abono anual, dentre outros.<sup>96</sup>

---

94 BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213compilado.htm)>. Acesso em: 19 nov. 2018.

95 MELO, Raimundo S. de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 265.

96 Ibid. p. 268-269.

Finalmente, será garantida ao trabalhador a manutenção do seu vínculo empregatício pelo prazo mínimo de 12 meses após a cessação do auxílio-doença bem como o direito à indenização pelos danos sofridos quando o empregador incorrer em dolo ou culpa.<sup>97</sup> Importa lembrar que, no caso de indenização por dano moral, houve a supracitada alteração na CLT pela Lei 13.467/2017.

## 2.8. A proteção não-mercantil da saúde mental do trabalhador

Nos primórdios do capitalismo, sob a égide do pensamento liberal, figurava como hegemônica a visão mercantil da relação de trabalho. Como vimos, através da luta da classe desprovida de capital, daquela que vive do suor do próprio trabalho, paulatinamente foram sendo feitas concessões aos trabalhadores de forma a manter a ordem social burguesa. Nossa própria Constituição, em diversas passagens, revela tal proposta.<sup>98</sup> Há quem, diante dessa realidade, por exemplo, se refira ao Direito do Trabalho como Direito Capitalista do Trabalho, na medida em que visaria a “organização da sociedade, segundo os interesses das classes detentores dos meios de produção”<sup>99</sup>

Todavia, se o Direito do Trabalho detém uma função política conservadora<sup>100</sup>, não se pode olvidar seu caráter protetor aos trabalhadores a ele submetidos. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

Tal função decisiva do ramo justralhista realiza, na verdade, o fundamental intento democrático e inclusivo da *desmercantilização* da força de trabalho no sistema socioeconômico capitalista, restringindo o livre império das forças de mercado na regência da oferta e administração do labor humano.<sup>101</sup>

---

97 MELO, Raimundo S. de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 270-281.

98 São exemplos cristalinos: art. 1º, IV; art.170, caput e art.193.

99 RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2018 p. 13.

100 DELGADO, Mauricio G. **Curso de direito do trabalho**. 17 ed. rev. atual. e ampl.. São Paulo: LTr, 2018. p. 60.

101 Ibid. p. 56.

De fato, sendo a relação de trabalho caracterizada intrinsecamente pelo comprometimento da pessoa do trabalhador e por uma desigualdade estrutural de poder<sup>102</sup>, através de uma relação não-mercantil do mercado de trabalho<sup>103</sup> não poderia o Direito do Trabalho deixar de proteger aquele que vende o seu tempo<sup>104</sup>, seu corpo<sup>105</sup>, sua vida. Nas palavras da professora Sayonara Grillo e de Horn:

Trata-se da afirmação – negociada em Versalhes e que persiste expressa na Constituição da OIT – de que **o trabalho não deve ser considerado uma mercadoria ou artigo de comércio**. Sob tal pressuposto, o Direito do Trabalho consegue se afirmar como um direito ambivalente ou contraditório, posto que promove a mediação e a institucionalização do conflito entre vendedores e compradores da força de trabalho, reconhecendo e legalizando os poderes do empresário no âmbito do contrato de trabalho, ao mesmo tempo em que os racionaliza e limita.<sup>106</sup>

E é em razão dessa necessidade de regulação não mercantil da relação laboral, visando reequilibrar a equação notoriamente assimétrica entre empregados e empregadores<sup>107</sup>, que o Direito do Trabalho tem como princípio basilar o da proteção. Este princípio, que para parte importante da doutrina é figura como princípio cardeal<sup>108</sup>, permeia “todo o edifício a legislação laboral, culminando nas regras de proteção à segurança, higiene e saúde do trabalhador”<sup>109</sup> e confere, junto com a irrenunciabilidade, a autonomia do Direito do Trabalho.

Portanto, a questão principal, diante de tudo que foi visto, seria revelar em que circunstâncias o princípio protetivo, ou tutelar, exerceria seu caráter tuitivo a fim de garantir a integridade mental do trabalhador. Para isso, o princípio é desdobrado em três fundamentais dimensões a serem analisadas: da norma mais benéfica, da condição mais benéfica e do *in dubio pro operario*.<sup>110</sup>

---

102 SILVA, Sayonara G. C. L. da; HORN, Carlos H. O princípio da proteção: fundamento da regulação não-mercantil das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**: RDT, v. 34, n. 132, p. 184-205, out./dez. 2008. p. 3.

103 Ibid. p. 12.

104 Ibid. p. 5.

105 SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p. 100.

106 SILVA; HORN. op. cit. p. 14.

107 OLIVEIRA, Sebastião G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011. p. 46

108 DELGADO, Mauricio G. **Curso de direito do trabalho**. 17 ed. rev. atual. e ampl.. São Paulo: LTr, 2018. p. 232

109 OLIVEIRA. op. cit. p. 46.

110 SILVA; HORN. op. cit. p. 15.



Primeiro, o princípio da norma mais benéfica ou favorável, que se “consubstancia pela relevância atribuída ao conceito da norma mais favorável como direcionador da hierarquia das regras trabalhistas”<sup>111</sup>.

Único princípio exclusivo do Direito do Trabalho<sup>112</sup>, segundo o Ministro Godinho Delgado, ele se desdobra também em três dimensões distintas: (i) como orientador da ação legislativa, na fase pré-jurídica de elaboração da regra, sem caráter normativo porém atuando como fonte material do ramo justralhista; (ii) como orientador do processo de hierarquização de normas, no contexto de confronto de regras concorrentes, permitindo eleger como regra prevalecente aquela que for mais favorável ou, ainda, (iii) como orientador do processo de revelação do sentido da norma, permitindo a escolha da interpretação mais favorável caso antepostas duas ou mais consistentes alternativas de interpretação em face de uma norma jurídica enfocada.<sup>113</sup>

Em se tratando de saúde do trabalhador, o artigo 444 da CLT é imperativo: é permitida a livre estipulação, pelas partes interessadas, de tudo que seja pertinente às relações contratuais com exceção expressa das disposições referentes à proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Importa registrar que a Reforma Trabalhista de 2017 incluiu um parágrafo único ao artigo em comento, permitindo que a livre estipulação, **com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos**, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Logo, a situação tomou um rumo contrário ao histórico já demonstrado, retrocedendo em prejuízo do trabalhador na medida em que a Reforma permitiria a prevalência do negociado sobre o legislado em diversas questões que afetam a saúde mental do trabalhador. A título de exemplo, seriam passíveis de negociação temas como jornada de trabalho, banco de horas,

---

111 SILVA, Sayonara G. C. L. da; HORN, Carlos H. O princípio da proteção: fundamento da regulação não-mercantil das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**: RDT, v. 34, n. 132, p. 184-205, out./dez. 2008. p. 19.

112 Ibid. p. 19.

113 DELGADO, Mauricio G. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 139

intervalo intrajornada, regulamento empresarial, regime de sobreaviso, prorrogação de jornada em ambiente insalubre, etc.

Outra dimensão, ou mesmo princípio derivado, do princípio fundamental da proteção é o da condição mais benéfica. Tendo como finalidade tratar de problemas de direito intertemporal<sup>114</sup>, ele “importa na garantia da preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido”<sup>115</sup>.

Esse princípio, para Delgado, não trata de conflito entre normas (ou regras) mas entre cláusulas contratuais (tácitas ou expressas), motivo pelo qual seria melhor denominado princípio da cláusula mais benéfica, além de traduzir-se, de certo modo, num outro princípio, denominado por ele de princípio da inalterabilidade contratual lesiva.<sup>116</sup>

Dessa forma, diante de alterações normativas para além dos contratos, tão comum em tempos de avanço do ideário neoliberal, que busca resgatar os piores elementos da teoria liberal que, como vimos anteriormente, marginalizava a classe trabalhadora, deixando-a à própria sorte, cabe ressaltar que o princípio da proteção não nos parece um princípio restrito ao Direito do Trabalho.

Muito pelo contrário, tendo em vista o avanço em direção ao Estado Democrático de Direito, fundado na dignidade da pessoa humana, no valor social do trabalho, numa ordem econômica baseada na valorização do trabalho humano com fim de assegurar a todos existência digna, lembrando ainda que a ordem social posta, sob o primado do trabalho, tem como objetivo o bem-estar e a justiça social, não é possível, nos parece razoável supor haver efetiva vedação ao retrocesso social.

---

114 SILVA, Sayonara G. C. L. da; HORN, Carlos H. O princípio da proteção: fundamento da regulação não-mercantil das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho: RDT**, v. 34, n. 132, p. 184-205, out./dez. 2008. p.17.

115 DELGADO, Mauricio G. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 148.

116 Ibid. p. 148-149.

Finalmente, porém não menos importante, temos a dimensão do *in dubio pro misero*, que segundo a professora Sayonara da Silva, “é uma regra de hermenêutica laboral que sugere ao aplicador da regra legal que, se houver dúvida, interprete em favor do trabalhador”<sup>117</sup>.

De todas as dimensões, quase sempre sob ataque pelos que desejam a desregulamentação do mercado de trabalho, esta talvez seja a mais atingida. Para o Ministro Delgado, tal dimensão ou já estaria contemplada pela dimensão interpretativa do princípio da norma mais favorável ou entraria em choque com o princípio do juiz natural.<sup>118</sup>

---

117 SILVA, Sayonara G. C. L. da; HORN, Carlos H. O princípio da proteção: fundamento da regulação não-mercantil das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho: RDT**, v. 34, n. 132, p. 184-205, out./dez. 2008. p. 15-16

118 DELGADO, Mauricio G. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 181.

### 3. A PROTEÇÃO JURÍDICA DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR NA PRÁTICA

No capítulo anterior, foi possível observar que, sobretudo em razão da luta dos próprios trabalhadores, houve um progressivo avanço histórico em prol do trabalho saudável e seguro. O reconhecimento da dignidade da pessoa humana como fundamento do ordenamento jurídico bem como do trabalho como pilar de sustentação da ordem econômica e social se somaram à garantia de direitos essenciais como à saúde.

Dessa forma, de um Estado liberal que pouco ou nada atuava além da repressão, partindo da premissa de um contrato de trabalho supostamente equilibrado (e justo) por natureza, alcançamos um Estado Social que reconhece de antemão o caráter estruturalmente assimétrico das relações de trabalho e, por isso, a fim de garantir a manutenção da ordem estabelecida, atua de forma positiva visando reduzir os desequilíbrios da relação entre empregador e empregados.

Tal atuação, por ser resultado de um processo histórico com avanços e retrocessos, acabou por se tornar relativamente desordenado e muitas vezes pouco eficaz, sendo a dispersão das responsabilidades estatais uma realidade que se impõe até os dias de hoje.

Analisando o quadro geral, o professor Sebastião Geraldo de Oliveira resume que:

A consequência grave de tudo isso, portanto, é a pouca comunicação entre todos esses órgãos para ajustar um comportamento sintonizado. Alguns órgãos atuam na prevenção, uma parte nas causas, outros nas consequências e outros, ainda, na reparação, mas não têm uma visão nítida do conjunto. O fracionamento dessas competências faz com que o grande problema da saúde do trabalhador seja transformado numa questão secundária, diluída no quadro de atribuições de cada um desses órgãos. O art. 15.2 da Convenção n. 155 da OIT recomenda que essas disposições deveriam incluir o estabelecimento de um organismo central, quando a prática e as condições nacionais permitirem.<sup>1</sup>

Assim, diante do quadro extremamente fragmentado e de uma realidade em constante mudança, adiante será realizado um resumo panorâmico da atuação estatal pontuando estruturas e ações jurídicas que, ao menos teoricamente, impactam nas relações de trabalho de forma positiva, reduzindo os efeitos deletérios que a busca incessante por lucros acaba por gerar no

---

1 OLIVEIRA, Sebastião G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011. p. 160-161.

seio da classe trabalhadora. Enfim, interessa a ação estatal conforme o ordenamento jurídico posto, deixando de fora do recorte teórico relações econômicas, sociais e culturais que também impactam no mundo do trabalho mas que fogem ao escopo do presente trabalho de pesquisa.

### 3.1. Ação preventiva

Quando falamos em equipamentos ou máquinas, é cabível a ponderação acerca dos custos e benefícios de modelos de uso e manutenção a fim de manter ou mesmo expandir a produtividade. Mais vale explorar além do limite uma máquina por curto espaço de tempo, acumulando capital através da sua produção ou, por outro lado, utilizar a mesma máquina com parcimônia, dentro de limites aceitáveis e com paradas regulares para manutenção preventiva? Quais seriam os custos das paradas, de novas peças, do treinamento de pessoal, de um novo equipamento? Enfim, quando se trata de máquinas, a discussão pode se dar ao redor de temas como custos, produtividade, lucro.

Todavia, ao tratarmos de seres humanos, não podemos partir da mesma premissa, mesmo que ficcional, aplicada às máquinas. Seres humanos são únicos e, como vimos no capítulo anterior, já não podem ser vistos (e explorados) como meios para se alcançar um fim exterior como lucro. Pelo contrário, diante das catástrofes observadas no último século, o único meio de se manter a convivência pacífica entre seres humanos e, assim, manter a própria ordem já estabelecida, é partindo da premissa fundamental do ser humano como fim em si mesmo, sendo-lhe garantido respeito à dignidade, à integridade física e mental. Por mais que se trate o trabalho como fator de produção, como recurso, é imperativo reconhecer que a força de trabalho é o próprio trabalhador e este não deixa de ser humano apenas porque está exercendo uma atividade produtiva. A bem da verdade, é a atividade produtiva quem deve ser voltada para a satisfação de necessidades humanas e não os seres humanos fadados à exploração para a produção para terceiros. Em resumo, quando tratamos de máquinas, podemos falar em ações preditivas, preventivas e corretivas; quando tratamos de seres humanos, apenas a prevenção deveria importar.

Seguindo esse raciocínio, que deveria ser autoevidente, no âmbito da saúde do trabalhador temos um conjunto de normas e entidades destinados a ações preventivas, sobretudo no âmbito estatal federal.

A linha de frente da ação estatal em defesa de condições saudáveis e seguras para exercício do trabalho, no Brasil, pode-se afirmar ser o Poder Legislativo. Tendo como função primordial a produção de normas que compõem o ordenamento jurídico pátrio, representando diversos grupos organizados, inclusive a classe trabalhadora, é o Poder Legislativo um locus privilegiado para o desenvolvimento de políticas de prevenção a acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, evitando assim a manutenção de práticas e condições que gerem ou agravem transtornos mentais e comportamentais. Segundo Raimundo Simão de Mello, porém, apesar do ordenamento jurídico pátrio possuir instrumentos de caráter civil e administrativo voltados para manutenção de um ambiente de trabalho seguro e adequado, há ainda a necessidade de uma legislação penal explícita para o âmbito trabalhista de forma a incriminar empregadores e tomadores de serviços que descumpram normas de segurança e medicina do trabalho.<sup>2</sup>

Já no âmbito do Poder Executivo, destaca-se o Ministério do Trabalho (MT), criado em 1930 pelo então Presidente Getúlio Vargas e que, hoje, conforme Lei 13.502 de 2017, possui como áreas de competência<sup>3</sup>:

- I - política e diretrizes para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador;
- II - política e diretrizes para a modernização das relações do trabalho;
- III - fiscalização do trabalho, inclusive do trabalho portuário, bem como aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas;
- IV - política salarial;
- V - formação e desenvolvimento profissional;
- VI - **segurança e saúde no trabalho**;
- VII - política de imigração laboral; e
- VIII - cooperativismo e associativismo urbanos. (grifo nosso)

Notoriamente, o MT possui ampla área de atuação considerando a extensa área de competência, indo desde a produção de conhecimento técnico necessário à regulação do ambiente e práticas relacionadas ao trabalho até a fiscalização normativa, passando por políticas de formação e promoção.

No âmbito de produção de conhecimento, destaca-se historicamente a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO). Criada em 1966,

---

2 MELO, Raimundo S. de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5 ed. São Paulo: LTr, 2013. p.95

3 MINISTÉRIO DO TRABALHO. Institucional. Disponível em: <<http://www.trabalho.gov.br/institucional>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

a fundação fora gestada no início da década de 1960 diante de números crescentes de acidentes e doenças do trabalho<sup>4</sup>, cujo marco seria o país receber no início da década seguinte o já citado título de campeão mundial de acidentes de trabalho.

Vinculada ao Ministério do Trabalho, a FUNDACENTRO detém Conselho Curador tripartite (tal qual a OIT) e se faz presente em todo o país. Dispõe de uma estrutura voltada para pesquisa, ensino e difusão de conhecimentos relacionados à segurança, higiene e saúde no trabalho.<sup>5</sup>

Tal conhecimento é imprescindível ao Ministério já que, segundo o artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal, é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a redução de riscos inerentes ao trabalho por meios de normas de saúde, higiene e segurança que, por seu turno, são produzidas conforme disposto no Capítulo V – Da Segurança e da Medicina do Trabalho do Título II – Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho do Decreto-Lei nº 5.452 de 1943, a CLT. Segundo tal dispositivo, cabe ao Ministério tanto estabelecer as normas especiais como, também, fiscalizar seu cumprimento.

Essas normas especiais, conforme disposto na Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.214 de 1978<sup>6</sup>, são produzidas no âmbito ministerial por comissões tripartites, denominadas Normas Regulamentadoras, e possuem poder cogente, quer dizer, são de cumprimento obrigatório,<sup>7</sup> cabendo ação estatal sancionadora em caso de descumprimento.

Nesse caso, o Ministério do Trabalho acaba por materializar parte significativa do chamado Direito Administrativo do Trabalho, notadamente através da Inspeção do Trabalho, que conjuga regras provenientes da Administração Pública com preceitos da legislação trabalhista e, ainda, com recursos técnicas da higiene, medicina e saúde no trabalho.<sup>8</sup> Tal atividade, dada sua importância, possui previsão constitucional sendo competência da União

---

4 FUNDACENTRO. História. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/institucional/historia>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

5 FUNDACENTRO. Atuação. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/institucional/atuacao>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

6 MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978**. Disponível em: <<http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/63/MTE/1978/3214.htm>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

7 MINISTÉRIO DO TRABALHO. Normatização. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

8 OLIVEIRA, Sebastião G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011. p. 465.

conforme artigo 21, inciso XXIV. Citando Nelson Mannrich, o professor Sebastião de Oliveira assim sintetiza:

A inspeção do trabalho é a atividade do Estado, pela qual seus agentes, utilizando-se de poderes especiais, de prevenção e de coação, tornam efetivo o ordenamento jurídico trabalhista e previdenciário, velando pelo seu cumprimento, orientando os parceiros sociais e sancionando os infratores, a fim de que se alcance a melhoria da condição social dos trabalhadores.<sup>9</sup>

Tal inspeção tem fundamento também no artigo 626 da CLT e se dá pelos Auditores Fiscais do Trabalho, conforme previsto no artigo 11 da Lei nº 10.593 de 2002.

Além do Ministério do Trabalho, ainda tratando-se de Poder Executivo, é preciso registrar a importância fundamental do Sistema Único de Saúde (SUS) que, como visto anteriormente, detém atribuições de alta relevância para proteção da saúde mental do trabalhador, sendo possível citar, dentre outras, a execução de ações de saúde do trabalhador (art. 200, II, CF) e a colaboração na proteção do meio ambiente de trabalho (art. 200, VIII, CF). Além disso, o SUS se torna ainda mais relevante na medida em que inclui não só o Poder Executivo federal como, também, das esferas estadual e municipal, sem excluir os deveres das pessoas, da família, das empresas e da sociedade, conforme previsto na Lei 8.080 de 1990, conhecida como Lei do SUS.<sup>10</sup>

Ao citar as pessoas, a família, as empresas e a sociedade, a Lei do SUS traz à baila a atuação de legitimados para além do próprio Estado. As pessoas, se consideradas como pessoas físicas individuais, detêm legitimidade constitucional até mesmo para propor ação popular visando anular atos que lesionem o meio ambiente, lembrando que dentre eles se inclui o meio ambiente de trabalho.<sup>11</sup>

Os trabalhadores, coletivamente, também possuem instrumentos que lhe permitem atuar em defesa da própria saúde.

---

9 MANNRICH, Nelson. *Inspeção do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1991. p. 71-75. APUD Sebastião. OLIVEIRA, Sebastião G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011. p. 468-469.

10 MELO, Raimundo S. de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 97-99

11 Ibid. p. 94.



Primeiro, temos a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), regulada pelos artigos 163 a 165 da CLT bem como NR-5 do MT, que obrigatoriamente deve ser instalada em empresas praticamente todo tipo de empresas, algumas das quais a partir de 20 empregados. As CIPAs, introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro há mais de cinquenta anos, têm como objetivo a prevenção de acidentes e doenças do trabalho,<sup>12</sup> sendo composta por representantes dos empregados e do empregador.

Segundo, mas nem um pouco menos importante, temos o sindicatos de trabalhadores, conforme previsto no Art. 8º, inciso III da Constituição Federal. Nesse caso, é importante frisar que os sindicatos podem (e devem) atuar em diversas frentes, muito além das ações judiciais e administrativas. Em países onde os sindicatos possuem liberdade e grande adesão da classe trabalhadora, por exemplo, a negociação coletiva permite melhoras significativas nas condições de trabalho, algo as vezes deveras custoso em sede legislativa. Mesmo no Brasil, existem exemplos de negociação que obtiveram sucesso<sup>13</sup>, sendo preciso, contudo, se avançar para demandas para além da saúde meramente física, englobando também o aspecto mental.

Ainda tratando de trabalhadores organizados, são legitimadas as associações civis sem fins lucrativos, conforme previsto no inciso XXI do artigo 5º da Constituição. A Lei 7.347 de 1985, que trata da ação civil pública, prevê ser legítima a atuação das associações em ações por danos causados ao meio ambiente que, conforme já registrado, deve incluir o de trabalho. Nas palavras do Ministro do TST José Simpliciano Fernandes:

A efetivação dos direitos fundamentais somente será atingida mediante a superação de um conceito restritivo de legitimidade, que transcenda o próprio sindicato, sob pena de que determinados grupos minoritários de uma categoria, com menor força política, possam exercer em juízo a defesa de seus direitos.<sup>14</sup>

Já no âmbito das empresas privadas, além da CIPA, a depender da sua quantidade de empregados e o grau de risco da sua atividade principal, é obrigatória a instalação de um Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), conforme previsto no artigo 162 da Consolidação das Leis do Trabalho. O SESMT tem como finalidade

---

12 OLIVEIRA, Sebastião G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011. p. 438-439.

13 MELO, Raimundo S. de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 87.

14 Ibid. p. 93.

promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho<sup>15</sup>, tendo a NR-4 do MT disciplinado detalhadamente a sua constituição, composição, atribuições e funcionamento. Outrossim, o Ministério do Trabalho, através da NR-9, instituiu o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e, através da NR-7, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) como iniciativas a serem implementadas pelos empregadores a fim de preservar a saúde e a integridade dos empregados.<sup>16</sup> Sobre tais ações preventivas, Sebastião Geraldo de Oliveira assim se manifesta:

Não se pode negar que os programas de prevenção instituídos representam avanço na relevante questão da saúde dos trabalhadores. A própria denominação utilizada – *programa* – indica sintonia com o que prevê a Convenção 155 da OIT, no sentido de que todo Estado-Membro signatário deverá *formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho*. Os programas indicam, portanto, um conjunto de objetivos que dão forma à ação governamental coordenada e coerente na busca da saúde dos trabalhadores.<sup>17</sup>

Todavia, para além das diversas críticas que o professor Sebastião tece posteriormente em sua obra *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*, é preciso somar a inexistência de normas gerais destinadas à proteção da saúde mental do trabalhador, seja através de normas regulamentadoras específicas seja através de dispositivos nas normas que regulam a CIPA, o SESMT, o PPRA e o PCMSO.

Ademais, com objetivo de preservar o regime democrático e a ordem jurídica, atuando na defesa dos direitos trabalhistas quando coletivamente ameaçados ou lesionados, temos o Ministério Público do Trabalho (MPT).<sup>18</sup> Duas são suas principais formas de atuação: (i) o inquérito civil público, locus extrajudicial de fruição de direitos e (ii) a ação civil pública, típico instrumento de tutela judicial. Ambos, contudo, possuem o mesmo fim: a proteção ao bem da vida.<sup>19</sup> Cabe destacar que o MPT atua, acima de tudo, visando a prevenção do dano ou sua reparação integral, partindo da premissa de que a tutela do bem da vida não admite substituição por mera indenização, salvo nos casos em que, não sendo possível a reparação, haverá então a

---

15 OLIVEIRA, Sebastião G. de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. rev. e atual. São Paulo: Ltr, 2011. p. 442.

16 Ibid. p. 446-452.

17 Ibid. p. 453.

18 CARELLI, Rodrigo de L. A função institucional do Ministério Público do Trabalho e o meio ambiente laboral. In. SILVA, Sayonara G. C. L. da. (org) **Transformações no mundo do trabalho e redesenhos institucionais: trabalho, instituições e direitos**. São Paulo: LTr, 2014. p. 105.

19 Ibid. p. 106.

indenização reversível para fundo estatal destinado à reconstituição dos bens lesados, a título de dano moral coletivo, ou para reconstituição direta dos bens lesados.<sup>20</sup>

Outrossim, na medida em que a prevenção é a melhor opção nos casos envolvendo saúde e meio ambiente de trabalho, o MPT se utiliza da tutela inibitória no decurso tanto dos inquéritos civis, através do compromisso de ajustamento de conduta, quanto no decurso de ação civil pública, com a tutela judicial específica.<sup>21</sup>

O professor e procurador do trabalho Rodrigo Carelli, tratando da atuação do MPT em relação ao meio ambiente de trabalho (e, conseqüentemente, em relação à saúde dos trabalhadores) resume da seguinte maneira:

A tutela deve ser, então, voltada para o futuro, atingindo os atuais e os futuros trabalhadores da empresa que lesou o meio ambiente laboral. Deve buscar essencialmente um meio ambiente equilibrado, e não buscar soluções pontuais. Deve ser criativa, pois deve oferecer alternativas quando muito difícil a proteção ao meio ambiente de laboral com o mero cumprimento das normas, ou mesmo na ausência de normas de atingimento do equilíbrio ambiental.<sup>22</sup>

### 3.2. Ações corretiva e compensatória

Por outro lado, não tendo sido eficazes os instrumentos anteriormente citados de prevenção a danos à saúde mental do trabalhador no âmbito laboral, tanto em relação às condições quanto em relação ao ambiente de trabalho (quando não os dois), é direito constitucional<sup>23</sup> garantido ao trabalhador a busca pela tutela judicial para evitar a ocorrência, o agravamento ou, em último caso, a indenização em caso de danos à saúde mental do trabalhador, quase sempre através de ação por indenização em razão de dano moral.

Nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira:

Atualmente, o maior desafio não é mais o reconhecimento do direito à saúde do trabalhador, já que as normas jurídicas a respeito são numerosas e suficientemente claras para proclamá-

---

20 CARELLI, Rodrigo de L. A função institucional do Ministério Público do Trabalho e o meio ambiente laboral. In. SILVA, Sayonara G. C. L. da. (org) **Transformações no mundo do trabalho e redesenhos institucionais: trabalho, instituições e direitos**. São Paulo: LTr, 2014. p. 106-107.

21 Ibid. p. 107.

22 Ibid. p. 107.

23 Art. 5º, XXXV da Constituição Federal.

lo. A luta a ser travada é para que esse direito já consagrado objetivamente venha a incorporar-se na realidade dos ambientes de trabalho, no dia a dia do trabalhador<sup>24</sup>

Então, havendo necessidade de tutela judicial nas relações a que nos referimos, qual seja, as relações de trabalho, conforme previsto no artigo 114 da Constituição da República, compete à Justiça do Trabalho, ramo especializado, (i) as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (ii) as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (iii) as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho e (iv) outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Importa salientar que em ocorrências relacionadas ao direito ao meio ambiente de trabalho saudável ou, de outra forma, saúde e segurança do trabalhador, a ação cabe não só ao próprio trabalhador como ao seu sindicato<sup>25</sup>, permitindo assim ao trabalhador a melhora das suas condições e relações de trabalho sem que seja necessário arriscar o próprio emprego e, conseqüentemente, seu sustento e, via de regra, também de sua família. Não obstante, conforme visto, o MPT também exerce importante papel na busca por uma tutela efetiva dos direitos à saúde e meio ambiente laboral saudável. Sobre esse ponto, apenas há controvérsia acerca da legitimação ativa dos sindicatos em ajuizar ação civil pública, havendo quem defenda a legitimidade exclusiva do MPT e quem defenda a legitimidade concorrente dos sindicatos.<sup>26</sup>

Então, a fim de avaliar, mesmo que de forma superficial, a atuação da Justiça do Trabalho em casos envolvendo saúde mental do trabalho, foi realizada pesquisa junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, cuja jurisdição abrange o estado do Rio de Janeiro, área em que se insere a Universidade Federal do Rio de Janeiro. Assim, foram pesquisados acórdãos<sup>27</sup> provenientes de julgamentos realizados no período que compreende um ano antes e um ano imediatamente após 11 de novembro de 2017, marco de entrada em vigor da Lei 13.467, tendo como objetivo verificar a forma de atuação dos magistrados diante da mudança legislativa.

---

24 OLIVEIRA, Sebastião G. de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. rev. e atual. São Paulo: Ltr, 2011. p. 486.

25 Ibid. p. 506.

26 Ibid. p. 523.

27 Os acórdãos são resultado de julgamentos realizados em segunda instância na Justiça do Trabalho, de forma que, possivelmente, as ações judiciais foram propostas bem como as decisões judiciais foram proferidas antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista.

Obviamente, quanto ao número e mesmo ao conteúdo das novas ações impetradas nas Varas do Trabalho, apenas uma pesquisa mais ampla, que foge ao escopo do presente estudo, será capaz de avaliar os impactos da Lei 13.467. O que se pode afirmar, com base em reportagens jornalísticas, é que houve um profundo decréscimo na quantidade de ações trabalhistas iniciadas após a Reforma, sinalizando aparentemente um real obstáculo no acesso à Justiça pelos trabalhadores.<sup>28</sup>

Inicialmente, foram realizadas pesquisas em ementas contendo as denominações de transtornos mentais e comportamentais que afetam a classe trabalhadora conforme manual do Ministério da Saúde informado no capítulo primeiro da presente monografia. Todavia, no caso de transtornos que não apresentaram registro após pesquisa em ementas, foi realizada a chamada pesquisa livre em que a busca se dá no corpo do acórdão.

Antes da Reforma do trabalho, foram encontrados 44 acórdãos tratando de transtornos mentais e comportamentais. No período posterior à Reforma, o número de acórdãos teve significativo aumento, passando a 79 registros. Dentre todos os transtornos, se destacam o transtorno de estresse pós-traumático, a síndrome de burnout e o estresse. Já quando pesquisamos o termo “assédio moral”, o número de registros aumenta substancialmente, chegando a 136 registros antes e 226 registros após a Reforma. Quer dizer, ao menos em termos de registro de acórdãos, o número de casos envolvendo assédio moral supera em mais de duas vezes a soma de registro de todos os transtornos. Obviamente, o assédio moral, considerado ação realizada por empregador ou empregado no âmbito do ambiente de trabalho, pode gerar vários transtornos ao trabalhador, sendo os mais comuns estresse e depressão.

Importante que, em praticamente todos os casos, o trabalhador deseja a tutela jurisdicional após o término do contrato de trabalho, demonstrando não deter o trabalhador segurança suficiente para, enquanto empregado, exigir mudança na forma de execução de atividades ou melhor em seu ambiente de trabalho.

---

28 PEREIRA, Thiago. Redução de ações trabalhistas se deve ao aumento da insegurança jurídica. **RBA – Rede Brasil Atual**. São Paulo. 08/11/2018. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/11/reducao-de-aco-es-trabalhistas-se-deve-ao-aumento-da-inseguranca-juridica>>. Acesso em: 19 nov. 2018.

Outrossim, em todos os casos há exigência de indenização por danos morais como forma de reparação pelos transtornos causados, o que demonstra serem insuficientes ou ineficazes os instrumentos de prevenção a danos à saúde mental do trabalhador, gerando uma monetarização da saúde do trabalhador, como se uma mera indenização fosse capaz de compensar a degradação de sua integridade física e mental. Pior, mesmo antes da Reforma Trabalhista, notoriamente as indenizações possuíam baixo valor, sendo muitas fixadas num valor de cinco mil reais, demonstrando uma prática que a Lei 13.467/2017 viria a incluir na CLT como tarifamento de indenizações por danos extrapatrimoniais.

Interessante também observar que os magistrados demonstram conhecimento superficial acerca da temática “saúde mental do trabalhador”, recorrendo à rede mundial de computadores e a obras jurídicas doutrinárias a fim de auxiliar na tomada de decisões. Também, é possível observar também a repetição *ipsis litteris* de grandes fragmentos em decisões judiciais distintas, demonstrando que um magistrado acaba julgando diversos pedidos de tutela judicial com base na mesma base teórica, ignorando a rápida velocidade em que se desenvolvem as ciências relacionadas à saúde mental bem como o próprio direito.

Ainda, a quase totalidade das ações julgadas fazem menção, ao tratar do dano moral, à dignidade da pessoa humana e a vedação ao dano moral previstos na Constituição Federal, sendo o disposto no Código Civil instrumento para imposição de indenização por danos causados. Não se apresenta, assim, instrumento proveniente do Direito do Trabalho capaz de evitar ou mesmo compensar os danos, sendo necessário aguardar um pouco mais para sabermos como (e em que peso) serão os impactos causados pelas mudanças implementadas pela Reforma Trabalhista, como a indenização por danos extrapatrimoniais.

Algo digno de nota é a prevalência da cobrança de metas e do tratamento desrespeitoso por parte do empregador ou gestor como elemento gerador de danos morais, sendo presente em ações contendo assédio moral e síndrome de burnout.

Um problema observado, como era de se esperar conforme exposto no capítulo primeiro, diz respeito à dificuldade de determinação do nexo causal. As dificuldades, conforme havíamos previsto, se dão em razão da própria metodologia utilizada, visivelmente inadequada quando passados da saúde física para a saúde mental, tornando a prova pelo trabalhador algo extremamente difícil. Interessante que diversos casos envolvendo indenização por danos morais

foram resolvidos através da prova testemunhal sem fazer referência à transtornos mentais ou comportamentais. O trabalhador comprova a ação ilegal do empregador ou seu preposto e é indenizado; ao citar transtornos médicos, acaba por ter negado o reconhecimento de doença ocupacional. Curiosamente, mesmo o nexo causal chegou a ser determinado pelo perito em razão de prova testemunhal. Ora, cabe refletir sobre os casos em que os trabalhadores sofrem danos à sua saúde sem que haja testemunhas ou, ainda, quando essas colaboram para a deterioração do ambiente de trabalho.

Ademais, em parte significativa dos casos há diversos outros pedidos além da indenização por danos morais, notadamente o pedido de pagamento de horas extras, demonstrando que o empregador que permite ou causa danos à saúde mental do trabalhador é, também, omissor em áreas que não a saúde e segurança do trabalhador.

Para fins de ilustração, cabe a análise de alguns acórdãos simbólicos conforme se segue.

Primeiro, temos um acórdão em que o magistrado afirma não ser vinculado por laudo técnico exarado por profissional do Instituto Nacional de Seguridade Social que, diga-se de passagem, obrigatoriamente deve se qualificar para o exercício de função específica bem como ser aprovado em concorrido concurso público. Além disso, o magistrado, no curso do voto, acaba por pesquisar na rede mundial de computadores acerca dos termos e conceitos utilizados pelos profissionais da área médica, trabalhando com tal instrumental como se fosse de fácil manuseio por profissionais da área jurídica. Afinal, informa que o pedido do autor deve ser indeferido já que este não foi capaz de se desincumbir da prova de nexo causal entre a conduta da ré e a patologia apresentada. Quer dizer, mesmo que o laudo técnico não seja vinculante, deveria o autor comprovar o nexo causal que o perito, especialista com formação especial, não foi capaz.

Sem considerar as especificidades do caso concreto, é notório o obstáculo com que se depara o trabalhador na medida em que é obrigado a comprovar, em juízo, algo que sequer um perito foi capaz de comprovar. Isso, considerando a realidade em que se insere a classe trabalhadora no Brasil, parece tornar o resultado já previamente conhecido, sendo inviável para qualquer trabalhador, “médio”, obter sucesso numa ação semelhante.

Seguem fragmentos do interessante acórdão.

**Ementa: RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU. DOENÇA COMUM. DISPENSA VÁLIDA. INEXISTÊNCIA DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA.** O fato de o reclamante, à época da dispensa, estar acometido de doença comum, e não de doença equiparada a acidente do trabalho, não implica na nulidade da dispensa. A dispensa efetuada nessa circunstância permanece válida, sendo certo que somente seus efeitos, pecuniários ou não, é que serão efetivados após o término da licença médica, conforme dispõe a Súmula nº 371 do Colendo TST.

A ocorrência de doença profissional, por se tratar de fato constitutivo do direito do autor, deve ser por ele comprovada, nos termos do art. 818 da CLT c/c art. 373, inciso I, do CPC. Cabia, portanto, ao reclamante o ônus de comprovar a existência de doença profissional e/ou do nexo de causalidade entre a doença de que foi acometido e as funções por ele desempenhadas.

[...]

Consultando um sítio sobre diagnóstico de doenças na rede mundial de computadores, internet, em [http://www.medicinanet.com.br/cid10/2044/m51\\_outros\\_transtornos\\_de\\_discos\\_intervertebrais.htm](http://www.medicinanet.com.br/cid10/2044/m51_outros_transtornos_de_discos_intervertebrais.htm)), chega-se facilmente à conclusão de que as doenças do autor são: "F43.0 - "reações ao stress grave e transtornos de adaptação" e "F07.9 - transtorno orgânico não especificado da personalidade e do comportamento devido a doença cerebral, lesão e disfunção". Só desse diagnóstico já é possível afirmar que a lesão do reclamante não possui nexo causal com as atividades exercidas no banco reclamado, já que o transtorno de personalidade decorre de doença cerebral, lesão e disfunção.

[...]

Ainda que o atestado médico colacionado à fl. 508 faça menção à Síndrome de Burnout (distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso, definido por Herbert J. Freudenberger como "... um estado de esgotamento físico e mental cuja causa está intimamente ligada à vida profissional", segundo a Wikipédia, acesso em 23/11/2017) -, esse fato, por si, só, não é suficiente à comprovação da existência de doença equiparada a acidente do trabalho. **O sofrimento psicológico do autor poderia ter relação com o seu ambiente de trabalho, sem que se constituísse em doença do trabalho. Assim é que somente a prova pericial poderia verificar a existência ou não de doença equiparada a acidente do trabalho e o nexo de causalidade entre a doença e as atividades desenvolvidas pelo reclamante.**

A simples declaração de médico consultado pelo empregado não tem o condão de fazer prova do fato constitutivo do direito do reclamante (nexo causal entre a doença e as atividades laborativas).

Primeiro, porque o médico acompanhava o tratamento do autor desde 2009, tendo emitido diversos atestados médicos com o seguinte diagnóstico: "F43.0 - "reações ao stress grave e transtornos de adaptação" e "F07.9 - transtorno orgânico não especificado da personalidade e do comportamento devido a doença cerebral, lesão e disfunção". Em outras palavras, asseverou que a lesão por ele sofrida era decorrente de doença cerebral ou disfunção.

Segundo, porque somente em uma oportunidade, em março de 2011, o referido médico que acompanhava o tratamento do reclamante, emitiu declaração totalmente contraditória ao diagnóstico anteriormente elaborado, sugerindo que o autor estivesse acometido de Síndrome de Burnout (que possui relação direta com o ambiente laboral), fl. 508.

Terceiro, porque todos os laudos periciais realizados pelo INSS não verificaram o nexo de causalidade entre a doença do reclamante e as atividades por ele



desempenhadas no banco reclamado. Ao contrário, do primeiro laudo pericial consta expressamente que: "NÃO HÁ COMPROVAÇÃO DE PATOLOGIA DE ORIGEM APENAS OCUPACIONAL" (fl. 871).

Quarto, porque na data da realização da primeira perícia pelo INSS (05/03/2010) o autor relatou ao perito que havia passado por "recente sobrecarga de trabalho e a morte recente do irmão (...) queixas de nervosismo e crises de agressividade". Ora, se o empregado confessa que a sobrecarga de trabalho ocorreu em período recente, ou seja, em data próxima àquela em que teria se iniciado sua incapacidade laborativa, conclui-se que não houve tempo suficiente para que ocorresse o "esgotamento físico e mental intenso" do empregado, que caracteriza a síndrome de Burnout. A aludida síndrome, repita-se, decorre de stress prolongado no trabalho.

Quinto, porque do laudo pericial datado de 13/07/2010 consta que o autor apresentava "lesões e hematomas pelo corpo, alegando ter sido por brigas e agressões na rua contra 'PIVETES' e 'POLICIAIS'". O fato narrado pelo empregado revela um desequilíbrio emocional intenso, já que não é usual alguém sair pela rua agredindo pessoas, menos ainda policiais. A agressividade demonstrada pelo autor não é elemento característico da síndrome de Burnout - "distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso".

Sexto, porque na perícia realizada pelo INSS em 20/07/2011 o autor relata que suas lesões teriam se agravado em razão da "perda do irmão em acidente de moto" (fl. 876). E na perícia realizada em 14/12/2011 o reclamante declarou que "queria matar o rapaz que dirigia a moto" (fl. 878). Percebe-se que, apesar da morte de seu irmão ter ocorrido em 2009, ou seja, mais de dois anos antes da realização da aludida perícia, o reclamante demonstra não ter superado a perda, permanecendo com o pensamento fixo no acidente ocorrido. Isso demonstra, inclusive, muita agressividade em relação ao suposto causador do acidente em que faleceu seu irmão.

Sétimo, porque em dezembro de 2011, não obstante o autor já estivesse afastado do trabalho por um ano e nove meses, não apresentava qualquer melhora em seu quadro médico. Observe-se que o próprio empregado confessa à Perita do INSS que "não melhorou nada com o uso da medicação (...) que não se dá com a gerente; que não se relaciona bem com ela; que está colocando o banco na justiça por sobrecarga de trabalho; que lá não volta a trabalhar enquanto perdurar esse relacionamento conturbado" (fl.878). A partir dessas declarações, o reclamante fez "forte pressão psicológica" para continuar em gozo do benefício previdenciário, tendo a Perita consignado que "seu problema é mais de relacionamento interpessoal dentro do banco, sem elementos que justifiquem, no momento, a manutenção do benefício" (fl. 878).

Em outras palavras, observa-se que o afastamento do trabalho, aliado ao uso de medicação e acompanhamento psiquiátrico não resultou em melhora do quadro clínico do reclamante, o que leva à presunção de que as lesões tenham, de fato, origem fisiológica, como anteriormente diagnosticado - "F07.9 - transtorno orgânico não especificado da personalidade e do comportamento devido a doença cerebral, lesão e disfunção".

A prova pericial produzida nos autos (fls. 846/868) não socorreu a tese do reclamante, já que foi inconclusiva quanto ao nexo de causalidade entre as lesões do empregado e as atividades por ele realizadas no réu. Vejamos.

O Perito esclareceu que (fl. 856):

(...) a Síndrome de Burn out se relaciona diretamente com o trabalho (nexo causal laboral), porém, tal fato não impede que outros fatores (concausalidades) interajam no agravamento a patologia, sendo que, no caso e questão, o autor faz menção a problemas familiares, inclusive a morte súbita, acidental, de um irmão, situação que sem dúvida alguma influenciou também no quadro clínico do autor. Infelizmente, não disponho de elementos que me permitam opinar especificamente sobre a situação

laboral do autor, porém, de maneira genérica, pode-se dizer que a atividade de bancário tem características estressantes (...).

Em seguida, concluiu "ter sido o autor acometido de transtornos psíquicos diagnosticados pelo seu médico assistente como Síndrome de Burn out , que se trata de patologia relacionada com estresse no trabalho e que cursa com ansiedade, depressão, pânico, fobia, etc." (fl. 856). Em outras palavras, o Perito baseou a conclusão de seu laudo pericial exclusivamente no diagnóstico realizado pelo assistente técnico da parte autora, confessando que não possuía elementos suficientes para opinar acerca da existência ou não denexo causal entre a lesão do autor e as condições em que ele desempenhava suas atividades laborativas.

Diante do exposto, tenho que o laudo foi inconclusivo quanto ao objeto da perícia, qual seja, a existência ou não denexo de causalidade entre as lesões da parte autora e as atividades por ele exercidas no reclamado. Não encontro no laudo pericial qualquer tipo de explicação técnica sobre como o Perito chegou à conclusão de que o autor estaria acometido de Síndrome de Burnout. Ao contrário. **As afirmativas contidas no laudo pericial são um tanto quanto simplórias**, já que partem da premissa de que, em tese, as atividades realizadas por todos os bancários têm características estressantes e que esse fato seria suficiente a corroborar o diagnóstico elaborado pelo médico assistente da parte autora.

Contudo, repita-se, o Perito não visitou o local de trabalho do reclamante, nem verificou as condições em que o labor era por ele desenvolvido. Aliás, o próprio perito confessa que "não disponho de elementos que me permitam agora discorrer objetivamente sobre a maneira como eram desempenhados especificamente os trabalhos elaborados pelo autor (...)" - resposta ao quesito 16 (fl. 862). **Não tendo a perícia inspecionado o local de trabalho do autor nem possuindo qualquer conhecimento acerca das condições em que o labor era desenvolvido, não pode afirmar a existência de nexocausal entre a lesão e as atividades exercidas pelo empregado.**

O fato é que não há nos autos qualquer prova concreta de que as condições laborais tenham dado causa ao aparecimento das lesões do autor. **Definitivamente, o laudo pericial não apresenta prova contundente do nexocausalidade entre a doença de que foi acometido o autor e as atividades por ele desempenhadas no reclamado. Daí porque, forçoso concluir que o reclamante não se desincumbiu do encargo probatório do fato constitutivo do direito alegado, na forma do disposto no art. 818 da CLT c/c art. 373, inciso I, do CPC/15.**

Mas, ainda que a conclusão do laudo pericial fosse firme no sentido da existência de nexocausalidade entre as lesões do reclamante e as atividades por ele desempenhadas no reclamado, não teria o condão de vincular o Juízo. A prova pericial tem objetivo totalmente informativo e técnico, a auxiliar o juiz na formação de seu convencimento. A livre apreciação do laudo pericial decorre do sistema da persuasão racional, por meio do qual o juiz aprecia livremente as provas, devendo, contudo, motivar e justificar suas conclusões.

E, na hipótese, os elementos constantes dos autos (laudos médicos e laudos periciais elaborados pelo INSS) formaram o convencimento deste Juízo no sentido da inexistência de nexocausalidade entre as lesões que acometeram o autor e as atividades por ele exercidas no exercício de suas funções laborativas. TRT 1ª Região. 5ª Turma. Ac. n. 0001112-04.2010.5.01.0421. Relator.: Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira, DOERJ 05 fev. 2018.

Outro acórdão bastante interessante trata de ação regressiva movida por empregador que deseja indenização de danos materiais de empregada que, em outro processo judicial, fora

acusada de praticar assédio moral contra uma terceira empregada que, por seu turno, desenvolveu doença ocupacional. Isso, depois de terminado o contrato de trabalho. A sentença que indeferiu o pedido do empregador assim dizia:

Se o empregador não exerceu o poder de controle a contento, não lhe é dado, depois de terminado o contrato de emprego, pretender haver reparação de empregada de sua confiança, a pretexto do mau exercício da fidúcia depositada, quando ela, empregadora, poderia tê-la revertido à função de origem, na forma do parágrafo único, do artigo 468, da CLT. Recurso ordinário a que se nega provimento.

(...)

Sendo isso verdadeiro, é claro que a ré não agiu corretamente e causou um dano de ordem moral a uma colega de trabalho.

Todavia, ela o fez representando seu empregador, motivada pelo empregador que lhe impunha metas e obrigações que a faziam agir daquele modo. Não estou querendo dizer com isso que ela é uma vítima e sem nenhuma responsabilidade por seus atos. No entanto, ela não pode vir a ser responsável pessoalmente pelo que fez, pois fez atendendo ordens de seu empregador. É muito difícil para um empregado não agir dessa maneira quando ele também se encontra sob a subordinação. Cabe ao empregador dirigir seu estabelecimento e assim os empregados devem obedecer as ordens lícitas.

(...)

Se a Siem estivesse realmente preocupada com a saúde psíquica de seus empregados e se ela de fato reprovasse condutas agressivas de seus gerentes, ela teria apurado melhor o que ocorreu na ocasião e teria aplicado punição a sra. Edmea. Na verdade, manteve-se inerte e silente porque no mínimo isso lhe era conivente. Mesmo que não exigisse da sra. Edmea aquele tratamento, de alguma forma, o autorizou e o legitimou, porque certamente lucrava com isso. Ou pelo menos achava que obteria mais lucro com isso. TRT 1ª Região. 1ª Turma. Ac. n. 0011669-16.2015.5.01.0020. Rel.: Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, DEJT 16 fev. 2018.

Tratando da indenização por danos decorrente da Reforma Trabalhista, um acórdão relembra que a determinação de valores para indenização encontrará obstáculos diante de um tarifamento.

**Ementa: Gestante. Estabilidade. Constatando-se que a reclamante se encontrava grávida ao ser dispensada, a pretensão da acionante de estabilidade no emprego encontra acolhida em nosso ordenamento constitucional. Eventual ausência de comunicação ao empregador do estado gravídico da trabalhadora não elide a aplicação do art. 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, uma vez que a mens legis objetiva proteger o nascituro, segundo jurisprudência pacificada pelo E. STF e pelo C. TST (Súmula nº 244, I). Recurso ordinário da reclamada não provido.**

(...)

Quanto ao valor da indenização, não se pode aplicar o novo balizamento da Lei 13.467/17 eis que os fatos são anteriores a sua vigência. Para quantificar-se a compensação do dano moral, assim, adota-se o sistema aberto, em que o juiz tem a

liberdade para fixar o *quantum*. O julgador deve levar em conta o duplo caráter da indenização: o satisfativo, porque visa a compensar o sofrimento da vítima, e o punitivo, objetivando desestimular a ação ou omissão verificada, em que se reconhece o potencial de causar danos a outrem.

Na fixação desse montante, diversas variáveis devem ser sopesadas: a repetitividade da conduta lesiva do empregador, o caráter punitivo e pedagógico da prestação jurisdicional para coibir essa conduta, o porte da empresa, tudo em contraposição à vedação existente em nosso direito positivo ao enriquecimento sem causa. TRT 1ª Região. 3ª Turma. Ac. 0012214-91.2015.5.01.0471. Rel.: Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte, DEJT 28 abr. 2018.

A desembargadora e professora Sayonara da Silva, refletindo sobre a tutela juslaboral atual, sintetizando de forma exemplar o exposto, assim leciona:

“Se as demandas são relativamente recentes, há que se evitar a tendência a recusar e negar tudo o que é novo, ou utilizar instrumentais pouco atuais para com elas lidar. Perquirir sobre dolo ou intenção do empregador, exigir que a prática discriminatória seja consciente – desprezando que na seara trabalhista além da discriminação direta, as indiretas constituem ilícitos –, impor sempre ao empregado o ônus da prova, e estabelecer condenações em valores ínfimos, desproporcionais à capacidade econômica da empresa e ao bem jurídico violado, são práticas que devem ser evitadas quando se está diante de demandas que visem a reparar os danos causados”<sup>29</sup>

---

29 SILVA, Sayonara G. C. L. da. Duas notas sobre novas tutelas laborais no multifacetado desenho do mundo do trabalho contemporâneo. In: **Revista do TST**. Brasília, vol. 74, nº 03, jul/set 2008. p. 136-137.

## CONCLUSÃO

O ser humano, como é possível supor em relação a todos os demais animais existentes, é um todo único composto por corpo e mente. Apenas de forma teórica, quase sempre para fins didáticos, impõem-se limites ficcionais entre o corpo físico e a mente imaterial. Na prática, como comprovam diversos estudos (e quase todos nós percebemos como algo autoevidente), patologias físicas podem causar danos à saúde mental e, obviamente, a recíproca pode ser verdadeira, com diversos casos de transtornos mentais que resultam em transtornos físicos.

Como o ser humano, via de regra, dispense a maior parte da sua vida trabalhando (quem nunca ouviu alguém dizer que “está vivendo para trabalhar?”), passando parte significativa dos seus dias no ambiente de trabalho, sempre submetido às relações de trabalho e às condições do mercado (cada vez mais globalizado e competitivo), é de se esperar que o trabalho tenha impacto direto na saúde do ser humano. A bem da verdade, danos à saúde do trabalhador desde muito são observados no aspecto físico, já tendo se consolidado a concepção de que o trabalho pode (e não deve) causar danos físicos ao trabalhador.

Porém, por diversos fatores que extrapolam em muito o escopo dessa monografia, o aspecto mental do ser humano sempre foi algo mais complexo, difícil de ser estudado, não poucas vezes um tabu. Como resultado, por mais que os danos físicos ao corpo do trabalhador tenham motivado lutas e consequentes mudanças jurídicas progressivas em prol de um trabalho mais seguro e saudável, os danos imateriais à saúde do trabalhador só no final do século passado se tornaram motivo de preocupação tanto dentro quanto fora do ambiente laboral.

Isso faz sentido até porque, até pelo menos meados do século XX, a gestão da produção sempre esteve a cargo do empregador ou seus prepostos. Como visto, o ideal de gestão proposto por Taylor e Ford levou ao extremo uma realidade que Karl Marx já previa como alienante, em que a racionalização do processo produtivo acabava por transformar o homem em pouco mais que máquina.

Com os avanços científicos e tecnológicos experimentados no século XX, resultando num século XXI sob o signo da informação globalizada, com uma competição cada vez mais acirrada seja entre empregadores seja entre empregados, a produção vem sofrendo uma reorganização

cada vez mais ampla, algo que se espraia de forma paulatina por todas as áreas da economia e, conseqüentemente, acaba por alterar a vida humana em todos os seus aspectos.

Assim, não surpreende que os casos de transtornos mentais e comportamentais tenham se tornado, no início do século XXI, um problema de saúde pública global. Se a globalização levou o capitalismo até os mais distantes cantos do planeta, transformando não só as relações produtivas como todas as demais relações humanas (inclusive a nossa relação com o planeta e demais seres vivos), é lógico concluir que os impactos à saúde mental do trabalhador também sejam globais.

O problema, dada a magnitude, parece não ter passado despercebido de especialistas de áreas diversas como psiquiatria, psicologia e sociologia. São cada vez mais numerosos os estudos tratando do tema, relacionando fatores da organização do trabalho com transtornos mentais e comportamentais, além dos efeitos físicos decorrentes da psicossomatização. O único porém, até o presente momento, é que os incontáveis estudos das mais diversas ciências pouco influenciaram as ciências jurídicas.

No capítulo 1, foi possível observar que mesmo com todo desenvolvimento das ciências dedicadas à mente humana, a abordagem determinada pelo ordenamento jurídico ainda é bastante limitada. Se há o amplo reconhecimento de que a saúde mental e sua relação com o trabalho é algo multidisciplinar, a fragmentação da atuação estatal e, notadamente, a supremacia dada ao médico, pouco ou nada contribui para a solução do problema que apenas tende à crescer. Se relacionarmos as limitações da atuação do médico à alegada independência que alguns magistrados fazem questão de sublinhar, a ponto de se dizer no direito de decidir de forma diversa dos diagnósticos médicos (quando não contra), é forçoso concluir que há um verdadeiro abismo a ser transposto.

Já no segundo capítulo, é possível concluir haver normas suficientes para proteger a saúde do trabalhador. Partindo do reconhecimento do homem como fim em si mesmo, tendo a dignidade da pessoa humana como pilar de sustentação de todo o ordenamento jurídicos (mesmo que várias vezes a realidade nos faça crer em algo diferente), não poderia o empregador ignorar os direitos fundamentais do empregado e usar e abusar de seu poder diretivo como se o trabalhador máquina fosse. Portanto, mesmo que o Direito do Trabalho não tivesse nascido a fim de limitar o poder do empregador (sem o qual seria, como sempre foi, absoluto) em prol da

parte notoriamente mais frágil numa relação sempre assimétrica, ao menos após a Constituição de 1988 é possível afirmar haver garantias de que o trabalhador não mais será tratado ao bel-prazer do empresário, cuja sanha por lucros põs a integridade do trabalhador de lado durante todos os séculos iniciais do sistema capitalista.

Porém, também foi possível perceber que, mesmo sendo garantida a dignidade da pessoa humana, tendo sido reconhecido o direito à saúde como constitucional e no mesmo patamar dos direitos daquela que muitos chamam de primeira geração, como a liberdade, foi possível observar uma limitação nas normas específicas (ou infraconstitucionais). Se a saúde legalmente inclui os aspectos físico e mental, faz falta a quase inexistência de dispositivos legais que tratam detalhadamente dos fatores que causam e ou contribuem para o adoecimento psíquico. Todos sabem que a lei impede um ambiente inseguro e que o não uso de equipamentos de proteção individual pelo trabalhador, durante o horário de trabalho, poderá ocasionar a responsabilização do empregador. Contudo, quantas normas especificam aquilo que dever ser feito bem como aquilo que deve ser evitado pelo empregador a fim de não lesionar psicologicamente seus empregados? Quantas normas proíbem, de forma expressa, a avaliação inadequada dos funcionários e a imposição de metas impossíveis, abusivas? Qual norma especifica assédio moral, mesmo que de forma superficial? Que normas jurídicas garantem um ambiente saudável a ponto de evitar transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho? Não vimos no decurso da monografia uma só norma específica e detalhada pois, no ordenamento jurídico brasileiro, de fato ela inexistente. Infelizmente, mesmo no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, a produção de convenções tem se dado apenas levando em conta o aspecto físico da saúde daquele que trabalha, sendo a saúde mental apenas um termo genérico eventualmente utilizado.

Então, considerando os avanços das ciências e a tomada de consciência da classe trabalhadora, resta aguardar pelo momento em que a pressão por normas detalhadas possa enfim alterar a realidade laboral no país, freando o aumento exponencial (ou quem sabe de vez eliminando) dos números de transtornos mentais e comportamentais no país. É possível supor que tal mudança geraria efeitos para além do ambiente de trabalho: se um empregado é filho, irmão, pai ou amigo e se uma trabalhadora é filha, irmã, mãe e amiga de alguém, é óbvio que a melhora no quadro de saúde da população brasileira em razão do trabalho iniciará um círculo virtuoso em que adoecimentos aparentemente não relacionados ao trabalho também terão condição de queda. Afinal, que criança é capaz de manter a saúde no seio familiar quando pai

e ou mãe sofrem de transtornos mentais ou comportamentais cujos efeitos se manifestam muito além das oito horas que normalmente um empregado permanece no ambiente de trabalho?

Então, temos no último capítulo a breve exposição da estrutura nacional prevista para garantir a saúde do trabalhador demonstra uma já antiga fragmentação da atuação governamental que, como não poderia ser diferente, acaba por dificultar qualquer ação eficaz do Estado brasileiro diante de um problema tão amplo, complexo e profundo quanto à relação entre organização do trabalho e saúde do trabalhador. Se pensarmos na pressão exercida pelos números econômicos num país com lacunas civilizatórias como o Brasil, em que o subemprego e o desemprego são realidades quase universais e permanentes, a dificuldade do Estado nacional apenas cresce na medida em que recursos e tempo são gastos com políticas que, na maior parte das vezes, pouco alcançam diante dos resultados esperados.

Finalmente, a pesquisa no âmbito judicial, considerando ser o Rio de Janeiro um dos estados mais populosos do país, demonstra que, de três, uma: ou o trabalho fluminense é um ponto fora da curva, pouco agredindo a saúde do trabalhador nos limites do estado; ou, as Varas do Trabalho fluminenses têm resolvido todas as ações na primeira instância sem recurso de uma das partes ao Tribunal Regional do Trabalho ou; como é mais provável, o baixo número de julgados pelos desembargadores do trabalho no Rio de Janeiro comprova a dificuldade de acesso dos trabalhadores à Justiça, fazendo da garantia constitucional senão letra morta, ao menos, algo distante para a maioria da classe trabalhadora. Nesse caso, sequer há motivos para imaginar que possa ser diferente em algum outro estado da federação; muito pelo contrário, como citado naquele capítulo, a chamada Reforma Trabalhista apenas aumentou a dificuldade de acesso à tutela judicial, causando uma queda substancial no números de ações trabalhistas por todo o país.

Logo, se considerarmos o quadro geral de desemprego e subemprego do país bem como a complexidade do tema e o caráter genérico e limitado das normas existentes, não resta outra conclusão senão assumir ser muito aquém do desejado a proteção jurídica à saúde mental do trabalhador em nosso país. Mesmo se houvesse uma intrínseca simpatia dos operadores do Direito em relação ao trabalhador e fosse o Direito destinado única e exclusivamente a proteger o empregado, no cômputo total num país de mais de duzentos milhões de habitantes, diante de tudo que vimos, é quase certo que nos próximos anos os transtornos mentais e comportamentais tenderão a se expandir no país.



Como nota final, cumpre ressaltar o caráter extremamente deletério do discurso daquele que foi eleito Presidente da República nas eleições realizadas enquanto esta monografia era confeccionada. Na contramão do lento progresso em direção à proteção integral do trabalhador, não foram poucas as vezes, durante a campanha eleitoral, que o agora candidato eleito afirmou haver insuperável dicotomia entre emprego e direitos, de forma que caberia ao cidadão escolher entre um trabalho sem direitos ou o desemprego. Pior que isso, além de ter votado a favor da Lei 13.467/2017 que, sob argumento de gerar empregos, como vimos, alterou de forma prejudicial aos trabalhadores diversos dispositivos da CLT, o vencedor do último pleito presidencial, pouco tempo após o resultado das eleições, deixou claro ao povo brasileiro (o que inclui aqueles milhões de eleitores que votaram contra o retrocesso) de que o Ministério do Trabalho seria extinto.<sup>1</sup> Tendo em vista o caráter essencial do referido Ministério, como vimos no capítulo terceiro do presente estudo, não parece minimamente razoável propor sua extinção que, combinada com a desregulamentação do mercado de trabalho e o retorno do discurso jusliberal, tornarão a proteção jurídica da saúde mental do trabalhador, de algo difícil, em um ideal inalcançável, nada além de uma utopia.

---

1 METRÓPOLES. Bolsonaro promete mais empregos, porém com menos direitos trabalhistas . **Anamatra na Mídia**. 11/11/2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/27206-bolsonaro-promete-mais-empregos-porem-com-menos-direitos-trabalhistas>>. Acesso em: 18 nov. 2018.

## REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALBERTINI, J.M. Capitalismes et socialismes à l'épreuve. In: CASTRO, Ana Maria. **Introdução ao pensamento sociológico**. 9 ed. Rio de Janeiro: Eldorado Tijuca, 1985.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11 ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006.

\_\_\_\_\_. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed., 10ª reimpr. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009.

ASSOCIAÇÃO Internacional dos Trabalhadores. **Wikipedia**: a enciclopédia livre. Wikimedia, 2018. Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Associa%C3%A7%C3%A3o\\_Internacional\\_dos\\_Trabalhadores](https://pt.wikipedia.org/wiki/Associa%C3%A7%C3%A3o_Internacional_dos_Trabalhadores)>. Acesso em: 13 out. 2018.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios**: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 17 ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2016.

BARBARO, Alessandra Marino et al . **Transtornos mentais relacionados ao trabalho**: revisão de literatura. SMAD, Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog. (Ed. port.), Ribeirão Preto, v.5, n.2, p. 1-16, ago. 2009. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1806-69762009000200008&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-69762009000200008&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 23 nov. 2018.

BARROSO, Luís R. **Neoconstitucionalismo e constitucionalização do direito**: o triunfo tardio do direito constitucional no Brasil. Revista de Direito Administrativo, Rio de Janeiro, v. 1, nº 240, p. 1-43, abr./jun. 2005. apud TOLEDO, Tallita M. A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia. São Paulo: Ltr, 2011.

\_\_\_\_\_. **A dignidade da pessoa humano no direito constitucional contemporâneo**: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. 2ª reimpr. Belo Horizonte: Fórum. 2013.

BARCELLOS, Ana Paula. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais**: o princípio da dignidade da pessoa humana. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

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

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 19 nov. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 127, de 22 de maio de 1991**. Promulga a Convenção nº 161, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0127.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0127.htm)>. Acesso em: 19 nov. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 1.254, de 29 setembro de 1994**. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D1254.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm)>. Acesso em: 19 nov. 2018

BRASIL. **Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm)>. Acesso em: 19 nov. 2018.

BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213compilado.htm)>. Acesso em: 19 nov. 2018.

CARELLI, Rodrigo de L. A função institucional do Ministério Público do Trabalho e o meio ambiente laboral. In. DA SILVA, Sayonara G. C. L. da. (org) **Transformações no mundo do trabalho e redesenhos institucionais: trabalho, instituições e direitos**. São Paulo: LTr, 2014.

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.

CASSAR, Vólia B. **Direito do trabalho**. 14 ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CRISE Econômica. **Wikipedia**: a enciclopédia livre. Wikimedia, 2018. Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Crise\\_econ%C3%B4mica](https://pt.wikipedia.org/wiki/Crise_econ%C3%B4mica)>. Acesso em: 14 out. 2018.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** : a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DALLARI, Dalmo de A. **Elementos de teoria geral do Estado**. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

DÄUBLER, Wolfgang. **Direito do Trabalho e sociedade na Alemanha**. São Paulo: LTr, 1997.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6 ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DELGADO, Mauricio G. **Curso de direito do trabalho**. 17ª Ed. rev. atual. e ampl.. São Paulo: LTr, 2018.

\_\_\_\_\_. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio G; DELGADO, Gabriela N. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 54.

DELGADO, Mauricio G; PORTO, Lorena V. (org). **O estado de bem-estar social no Século XXI**. São Paulo: LTr, 2007.

FERRAZ JUNIOR, Tércio S. **Introdução ao estudo do direito**: técnica, decisão, dominação. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

FUNDACENTRO. Atuação. Disponível em:  
<<http://www.fundacentro.gov.br/institucional/atuacao>>. Acesso em: 11 nov. 2018

\_\_\_\_\_. História. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/institucional/historia>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

GUIMARÃES, Liliana A. M. **Transtornos mentais relacionados ao trabalho**. [2017]

Disponível em:

<[ftp://balcao.saude.ms.gov.br/horde/telessaude/apresentacao/2017/web\\_saude\\_mental\\_trabalho.pdf](ftp://balcao.saude.ms.gov.br/horde/telessaude/apresentacao/2017/web_saude_mental_trabalho.pdf)>. Acesso em: 23 nov. 2018.

HOBBSBAWN, Eric J. **A Era das revoluções: Europa 1789 - 1848**. 19 ed. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2005.

\_\_\_\_\_. **Era dos Extremos: o breve século xx: 1914 - 1991**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

INSTITUTE FOR ECONOMICS AND PEACE. **Global Terrorism Index 2017**. Disponível em <<http://visionofhumanity.org/app/uploads/2017/11/Global-Terrorism-Index-2017.pdf>>. Acesso em: 19 nov. 2018.

KLEIN, Claude. **Weimar**. São Paulo: Editora Perspectiva S.A., 1995.

MANIFESTO do Partido Comunista. **Wikipedia**: a enciclopédia livre. Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Manifesto\\_Comunista](https://pt.wikipedia.org/wiki/Manifesto_Comunista)>. Acesso em: 13 out. 2018.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política: livro I**. 32 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã**. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

MASCARO, Alysson L. **Filosofia do direito**. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014.

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

METRÓPOLES. Bolsonaro promete mais empregos, porém com menos direitos trabalhistas . **Anamatra na Mídia**. 11/11/2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/27206-bolsonaro-promete-mais-empregos-porem-com-menos-direitos-trabalhistas>>. Acesso em: 18 nov. 2018.

MINISTÉRIO DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL; DIAS, Elizabeth C. (Org.); ALMEIDA, Idelberto M. et al. (Col). **Doenças**

**relacionadas ao trabalho:** manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Cadernos de atenção básica:** saúde mental. Brasília: Editora MS, 2013.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 1.339 de 18 de novembro de 1999.** Disponível em: <[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339\\_18\\_11\\_1999.html](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html)>. Acesso em: 23 nov. 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Institucional.** Disponível em: <<http://www.trabalho.gov.br/institucional>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Normatização.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. **NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR24.pdf>>. Acesso em: 08 nov. 18.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978.** Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <<http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/63/MTE/1978/3214.htm>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

MORAES FILHO, Evaristo. MORAES, Antonio C. F. de. **Introdução ao Direito do Trabalho.** 11ª Ed. São Paulo: LTr, 2014.

MUÇOUÇAH, Renato de A. O. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2014.

OIT. R194 - **Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales.** 2002 (núm. 194). Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312532:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312532:NO)>. Acesso em: 23 nov. 2018.

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

PAIVA, Maria J. de; VASCONCELLOS, Luiz C. F. de. Modelo operário italiano: o surgimento do campo da saúde do trabalhador. IN VASCONCELLOS, Luis C. F. de; OLIVEIRA, Maria H. B. de. (orgs) **Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória**. Rio de Janeiro: Educam, 2011.

PEREIRA, Thiago. Redução de ações trabalhistas se deve ao aumento da insegurança jurídica. **RBA – Rede Brasil Atual**. São Paulo. 08/11/2018. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/11/reducao-de-acoes-trabalhistas-se-deve-ao-aumento-da-inseguranca-juridica>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

RABELO, Laís D. B. C; SILVA, Julie M. A.; LIMA, Maria E. A. **Trabalho e adoecimento psicossomático**: reflexões sobre o problema do nexos causal. *Psicologia: ciência e profissão*. Jan/Mar. 2018. v. 38. nº 01.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

RANGEL, Fabiana B; GODOI, Christiane K. Sintomas psicossomáticos e a organização do trabalho. **Revista brasileira de gestão de negócios**. São Paulo. v. 11. nº 33. out/dez. 2009. p. 406. Disponível em: Acesso em: 07 out. 2018.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, José A. da. A dignidade da pessoa humana com valor supremo da democracia. **Revista de Direito Administrativo**. v. 212. p. 89-94. abr. 1998. Rio de Janeiro: p. 92. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47169>>. Acesso em: 19 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 21 ed rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2002.

SILVA, Sayonara G. C. L. da. Duas notas sobre novas tutelas laborais no multifacetado desenho do mundo do trabalho contemporâneo. In: **Revista do TST**. Brasília, vol. 74, nº 03, jul/set 2008.

SILVA, Sayonara G. C. L. da; HORN, Carlos H. O princípio da proteção: fundamento da regulação não-mercantil das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**: RDT, v. 34, n. 132, p. 184-205, out./dez. 2008.

SINGER, Paul. **O que é socialismo**, hoje. Petrópolis,RJ: Vozes, 1980.

SUNKEL, Osvaldo. O marco histórico do processo de desenvolvimento – subdesenvolvimento. In: CASTRO. Ana Maria. **Introdução ao pensamento sociológico**. 9 ed. Rio de Janeiro: Eldorado Tijuca, 1985.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

TOLEDO, Tallita M. **A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia**. São Paulo: LTr, 2011.

VIANA, Márcio T. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: o direito do trabalho no limiar do século XXI. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**. Belo Horizonte. Nº 37. 2000.

ZAVASCKI, Teori A. Direitos fundamentais de terceira geração. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**. v. 15, 1998. p. 229. Disponível em: <[seer.ufrgs.br/index.php/revfacdir/article/download/70414/39985](http://seer.ufrgs.br/index.php/revfacdir/article/download/70414/39985)>. Acesso em: 14/10/2018.