

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

VANESSA DE ANIZ GONÇALVES

RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR: EFETIVAÇÃO DO MEIO
AMBIENTE DO TRABALHO PSICOLOGICAMENTE SAUDÁVEL

Florianópolis
2020

VANESSA DE ANIZ GONÇALVES

RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR: EFETIVAÇÃO DO MEIO
AMBIENTE DO TRABALHO PSICOLOGICAMENTE SAUDÁVEL

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas - CCJ, da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito.

Orientador: Professora Dra. Juliana Wülfing.

Florianópolis

2020

VANESSA DE ANIZ GONÇALVES

RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR: EFETIVAÇÃO DO MEIO
AMBIENTE DO TRABALHO PSICOLÓGICAMENTE SAUDÁVEL

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas - CCJ, da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito.

Florianópolis, __ de _____ de ____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra. Juliana Wülfing.
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Dr. Marco Villatore
Universidade Federal de Santa Catarina

Sra. Flávia Romanetto
Advogada (OAB/SC n. 30.709)

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Shirlei e Ary, agradeço por absolutamente tudo. Somente pelo amor, carinho, dedicação e conselhos de vocês que fui capaz de realizar essa vitória.

Às minhas irmãs, Andressa e Larissa, agradeço por tornarem a minha caminhada muito mais feliz.

Ao meu amor, Yuri, minha sincera gratidão pelo companheirismo, ensinamentos e amparo.

À minha família de Florianópolis, Lara, Larissa e Manu, sou extremamente grata por terem me acolhido, apoiado e serem presença.

Às minhas amigas de Florianópolis, Bianka, Camila, Graziella, Luise, Nathália e Tayná, presentes que o Direito me trouxe, pois cada abraço, ajuda e conversa foram essenciais no meu dia-a-dia.

Às minhas amigas de longa data, Andrezza, Julia B., Julia S., Laís, Larissa e Letícia, obrigada por nunca me deixarem sozinha.

À minha psicóloga, Olga Kubo, agradeço por estar possibilitando meu autoconhecimento e por me aconselhar em tantos momentos.

À minha orientadora, Juliana Wüfing, por aceitar me auxiliar na elaboração desta monografia, por compartilhar conhecimento e ser um ser humano exemplar.

Aos membros da banca, Marco Villatore e Flávia Romanetto, bem como ao Marlon Xavier, enquanto suplente, por, gentilmente, aceitarem o meu convite.

Eu acredito é na rapaziada
Que segue em frente e segura o rojão
Eu ponho fé é na fé da moçada
Que não foge da fera e enfrenta o leão
Eu vou á luta com essa juventude
Que não corre da raia a troco de nada
Eu vou no bloco dessa mocidade
Que não tá na saudade e constrói
A manhã desejada.

Gonzaguinha

RESUMO

O trabalho tem como tema a responsabilização do empregador pelo Meio Ambiente do Trabalho psicologicamente saudável e objetiva investigar se a Responsabilidade Objetiva é a resposta para a questão dos crescentes índices de doenças mentais laborais. Observa-se uma fragilidade argumentativa do nexo causal entre o dano e o trabalho para a Responsabilidade Subjetiva, culminando assim, na vinculação arbitrária e inconsistente da posição dos magistrados. Para tanto, essa pesquisa conceitua e fortalece as bases do Meio Ambiente do Trabalho e da Responsabilidade Objetiva, que por meio da interlocução entre Psicologia Jurídica, doutrinadores especialistas e jurisprudência, verifica a adequação do assunto. O resultado encontrado foi de que apesar do cabimento e crescimento da Responsabilidade Objetiva nos Tribunais, não torna efetivo o meio ambiente laboral psicologicamente sadio. Os estudos foram organizados de forma qualitativa, pelo método indutivo, a partir da coleta de informações de fontes secundárias através de pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Responsabilidade Objetiva. Empregador. Meio Ambiente do Trabalho. Psicologicamente Saudável.

ABSTRACT

The theme of the work is the responsibility of the employer for the psychologically healthy work environment and aims to investigate whether Objective Responsibility is the answer to the question of increasing labor rates. There is an argumentative fragility of the causal link between damage and work in Subjective Responsibility, thus culminating in the arbitrary and inconsistent connection of the position of magistrates. To this goal, this research conceptualizes and fortifies the foundations of the Environment of Labor and Objective Responsibility, which through dialogue between Legal Psychology, expert indoctrinators and jurisprudence, checks the adequacy of the subject. The main result is that despite the appropriateness and growth of the Objective Responsibility in Courts, it does not make the work environment effective psychologically healthy. The studies were organized in a qualitative way, by the inductive method, from the collection of information from secondary sources through bibliographic research.

Keywords: Work Environment. Mental Health. Objective Responsibility. Effectiveness of Protection of the Work Environment. Legal Psychology.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
CAPSOQ	Copenhagen Psychosocial Questionnaire
CID	Classificação Internacional de Doenças
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DIDH	Direito Internacional dos Direitos Humanos
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
JCQ	Job Content Questionnaire
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PIB	Produto Interno Bruto
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT12	Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	DO MEIO AMBIENTE LABORAL PSICOLOGICAMENTE SAUDÁVEL 11	
2.1	DO MEIO AMBIENTE LABORAL.....	12
2.2	DA SAÚDE MENTAL.....	15
2.3	DOS CAUSADORES DE DANOS À SAÚDE MENTAL NO ÂMBITO DO TRABALHO	17
2.4	DA LEGISLAÇÃO PROTETIVA DO MEIO AMBIENTE TRABALHISTA PSICOLOGICAMENTE HÍGIDO.....	28
3	DA RESPONSABILIDADE	34
3.1	DA RESPONSABILIDADE CIVIL	35
3.2	DA RESPONSABILIDADE TRABALHISTA PELA SAÚDE MENTAL	39
3.3	DA LEGISLAÇÃO PARA RESPONSABILIDADE À SAÚDE MENTAL	44
4	DA PROMOÇÃO DE UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO PSICOLOGICAMENTE SAUDÁVEL	49
4.1	DA ANÁLISE CRÍTICA DA FORMA POSTA DE RESPONSABILIZAÇÃO JURÍDICA	49
4.2	DA ANÁLISE CRÍTICA DA PSICOLOGIA JURÍDICA.....	51
4.3	DA PROPOSTA DE RESPONSABILIZAÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO PSICOLOGICAMENTE SAUDÁVEL.....	55
4.4	DOS MÉTODOS E MEDIDAS PARA UM VERDADEIRO MEIO AMBIENTE PSICOLOGICAMENTE HÍGIDO.....	60
5	CONCLUSÃO	64
	REFERÊNCIAS	66
	ANEXO A — TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO RELACIONADOS COM O TRABALHO	73

1 INTRODUÇÃO

Assunto central do trabalho é a responsabilização do empregador pelo Meio Ambiente do Trabalho psicologicamente saudável objetivando investigar se a Responsabilidade Objetiva é a resposta para a questão dos crescentes índices de doenças mentais laborais. Observa-se uma fragilidade argumentativa do nexos causal entre o dano e o trabalho para a Responsabilidade Subjetiva, culminando assim, na vinculação arbitrária e inconsistente da posição dos magistrados.

Sendo assim, o presente artigo estabeleceu como problema de pesquisa: Se o empregador não efetivar um Meio Ambiente Laboral psicologicamente saudável poderá ser responsabilizado objetivamente pelas leis brasileiras?

Em conformidade com o problema de pesquisa, se estabelece os objetivos de: identificar a existência de princípios e leis que protejam o Meio Ambiente Laboral psicologicamente saudável, conceituar o meio ambiente laboral psicologicamente saudável, apresentar a legislação de responsabilização do empregador, analisar o cabimento de responsabilização do empregador pela não efetivação do meio ambiente laboral psicologicamente saudável e apresentar métodos e medidas para promoção de um meio ambiente do trabalho psicologicamente saudável no Brasil.

A discussão dessa monografia é essencial se pensarmos que a Constituição de 1988 colocou, como um de seus fundamentos, o meio ambiente ecologicamente equilibrado no art.225, de maneira que se constitui como 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.

Discutir sobre a responsabilidade do empregador pela efetivação do meio ambiente laboral psicologicamente saudável se justifica pela conjectura atual de deterioração do estado da saúde mental dos trabalhadores brasileiros, a qual está demonstrada tanto nos estudos internacionais, quanto nos nacionais. Uma vez que o Meio Ambiente Laboral psicologicamente saudável for efetivado, teremos uma diminuição expressiva de casos de doenças mentais ligadas ao trabalho.

Ademais, buscar-se-á demonstrar a relação entre economia global e saúde mental laboral, entendendo como os baixos níveis de reconhecimento do trabalhador, ou a falta de acesso a tratamentos para depressão e ansiedade, ou até mesmo o estigma das doenças mentais, tem como reflexo uma perda econômica global.

Indispensável informar que as bases de referências pesquisadas tratam os termos trabalhador e empregado como sinônimos, devido o entendimento de que ambos são protegidos pelos Direitos Fundamentais à um Meio Ambiente do Trabalho saudável. Por consequência, essa monografia também as utilizará como semelhantes.

Para esse fim, o primeiro capítulo discute o Direito Fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, a relevância da saúde mental, quais são os causadores de dano psíquico dos trabalhadores e como é normatizado esse sistema no Brasil.

Já o segundo capítulo contextualizará como se apresenta, no direito brasileiro, a responsabilização do empregador pelo ambiente de trabalho nocivo à saúde mental. Quais as normas aplicáveis, quais as teorias discutidas e a jurisprudência dos Tribunais.

Por último, no capítulo três dessa pesquisa, analisa-se a possibilidade de Responsabilidade Objetiva do empregador pela efetivação do meio ambiente laboral psicologicamente saudável no direito brasileiro. Os impactos diretos (do empregador punido) e indiretos (outros empregadores que souberam da punição) na postura dos contratantes perante o direito dos trabalhadores. Intuindo-se que quanto mais eficaz a punição, menos se observará a transgressão (pelo princípio do poluidor-pagador do direito ambiental). Assim, desencadeando um comportamento preventivo tanto dos empregadores já punidos quanto dos empregadores que não querem ser punidos.

O presente estudo consiste em pesquisa aplicada de caráter exploratório (levantamento bibliográfico para investigar o tema), com o objetivo de entender se há a possibilidade de responsabilização do empregador pela efetivação do meio ambiente laboral psicologicamente saudável.

Nesse sentido, os resultados serão apresentados de forma qualitativa (resultados da pesquisa são transformados em conceitos), a partir da coleta de informações de fontes secundárias (esse trabalho não produziu nenhuma fonte para ele mesmo). A base referencial de dados secundários foi obtida através de pesquisa bibliográfica, que contribui para a construção de uma base de conhecimento que trata da responsabilização do empregador com foco na questão ambiental laboral.

2 DO MEIO AMBIENTE LABORAL PSICOLOGICAMENTE SAUDÁVEL

Não há exatamente um marco histórico de quando a relação do ser humano com o ambiente começou a ser nominada e estudada, mas é possível imaginar que essa relação sempre existiu.

Primordialmente entendiam o meio ambiente como aquele formado por elementos não humanos e não construídos por humanos, portanto o meio ambiente se constituiria por árvores, plantas, animais, rios, mar, etc. Tanto que W. Catton e R. Dunlap¹, na década de 1980, criticaram a não integração das ciências sociais com os fatores da natureza, ou seja, havia uma separação total entre os estudos sociais e os estudos dos elementos naturais.

Contudo, somente na história recente, essa concepção vem mudando e evoluindo, tal como evidenciou o primeiro ponto da Conferência de Estocolmo em 1972, quando afirmou que o

[...] homem é ao mesmo tempo obra e construtor do meio ambiente que o cerca, o qual lhe dá sustento material e lhe oferece oportunidade para desenvolver-se intelectual, moral, social e espiritualmente. Em larga e tortuosa evolução da raça humana neste planeta chegou-se a uma etapa em que, graças à rápida aceleração da ciência e da tecnologia, o homem adquiriu o poder de transformar, de inúmeras maneiras e em uma escala sem precedentes, tudo que o cerca. Os dois aspectos do meio ambiente humano, o natural e o artificial, são essenciais para o bem-estar do homem e para o gozo dos direitos humanos fundamentais, inclusive o direito à vida mesma.

Como diria Lemos², o meio ambiente deixou de ser bens como água e solo, e passou a ser entendido como resultante do conjunto de relações e interações que propiciam a vida. Portanto sem um corpo definido, sem um local determinado.

Esse novo entendimento internacional levou o constituinte brasileiro a redigir o artigo 225 da Constituição de 1988, no qual 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".

¹CATTON, William R. 1980. *Overshoot: the ecological basis of revolutionary change*. Urbana, Illinois, University of Illinois Press. E DUNLAP, R. 1980. "A new ecological paradigm for post exuberant sociology". *American Behavioral Scientist*, vol. 24. P. 15-47. Apud WORSTER, Donald. *Para fazer história ambiental*. Revista Estudos Históricos, v. 4, n. 8, p. 180, 1991.

²LEMONS, Patrícia Faga Iglesias. *Meio Ambiente e Responsabilidade Civil do Proprietário*. Análise do nexo causal. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 104.

Nesse sentido, Silva³ conceitua meio ambiente como o resultado da interação dos elementos naturais, artificiais e culturais que possibilitam a vida como um todo.

Para que o estudo, proteção e defesa do meio ambiente se tornassem mais correntes e compreensíveis, a doutrina majoritária⁴ criou uma classificação do meio ambiente entre natural, artificial, cultural e do trabalho. Classificação essa acolhida pela Constituição de 1988, na qual o artigo 225 regula o meio ambiente *lato sensu*; o artigo 182 condiciona o meio ambiente artificial; o artigo 24, inciso VII e o artigo 216 regulam o meio ambiente cultural; e por último o artigo 200, inciso VIII gera o meio ambiente do trabalho.

O meio ambiente natural foi protegido pelo inciso I do artigo 3º da Lei n 6.938/81 que em conjunto com o artigo 225, §1º, incisos I e VII tornou-se constituído dos elementos fauna, flora, água, solo, ar e todos as decorrências para existência desses seres.

O meio ambiente artificial é aquele construído pelo homem, protegido pelos artigos 5º, inciso XXIII; 21º, XX; e 182º, da Constituição de 1988. Constituído por casas, prédios, lotes, ruas, avenidas, praças e afins.

O meio ambiente cultural está amparado nos artigos 24º, inciso VII e 216º da Constituição de 1988. Integra em sua composição os pontos turísticos, os patrimônios históricos e culturais, os prédios tombados.

Especificamente sobre o Meio Ambiente Laboral, sua história, luta e consequência para a saúde e vida humanas, serão tratados no próximo subtítulo.

2.1 DO MEIO AMBIENTE LABORAL

Sobre o entendimento do meio ambiente laboral, cabe uma breve colocação histórica para não deixar esquecido que foi por meio de muita luta dos trabalhadores que o conceito se desenvolveu.

De acordo com Oliveira⁵, foi no início da década de 1970 que o trabalhador conseguiu se articular para protestar, questionar e reivindicar pautas sobre as condições de trabalho nos países industrializados do mundo ocidental.

Já o Brasil, neste mesmo período, obteve o título de campeão mundial de acidentes de trabalho, demarcando assim, o começo de greves e manifestações contra os abusos que os

³SILVA, José Afonso da. *Direito Ambiental Constitucional*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2003, p. 19.

⁴ Informação retirada na doutrina SIRVINSKAS, Luís Paulo. *Manual de direito ambiental*. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

⁵OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador / Sebastião Geraldo de Oliveira – 3 ed. rev., ampl. E atual – São Paulo : LTr, 2001. p. 70.*

trabalhadores sofriam. Tanto que, logo após, esses trabalhadores brasileiros seguiram o exemplo dos países desenvolvidos e ingressaram em um movimento de lutas pelos seus direitos⁶.

Em 1968, 16 mil metalúrgicos de Contagem, no estado de Minas Gerais, pararam as máquinas em protesto contra arrocho salarial e contra as péssimas condições de trabalho. Apesar da repressão policial e militar, conquistaram o aumento dos salários e conseguiram chamar a atenção de toda a Nação para as suas ideias⁷.

Em 1979, 113 mil metalúrgicos da região do ABC paulista, liderados por Luiz Inácio Lula da Silva, entraram em greve exigindo aumento do índice de reajuste salarial e melhores condições para a atuação dos Sindicatos que na época eram controlados pela Ditadura. Com amplo apoio de movimentos sociais, Igreja Católica, artistas e intelectuais, a greve no ABC resultou numa força simbólica que comoveu o país.⁸

Em 1980, 140 mil metalúrgicos da região do ABC paulista se levantaram novamente, liderados por Lula. Os grevistas não conseguiram ter suas demandas atendidas nas rodadas de negociação que se deram e em 11 de maio decidiram por fim à greve e iniciar um boicote à produção.⁹

E essas lutas deram frutos extremamente importantes para o Direito do Trabalho, ao gerarem discussões nos meios acadêmico, jurídico e jornalístico, levando à produção de novas leis de proteção ao meio ambiente laboral.

Na Constituição de 1988, o meio ambiente do trabalho está previsto em seu artigo 200, inciso VIII, no qual o enfoque estava na saúde do trabalhador. Realçando, assim, o caráter não físico do meio ambiente laboral "[...]Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho".

⁶OLIVEIRA. Op. cit., p.74.

⁷OLIVEIRA, Wallace. Em abril de 1968, Contagem (MG) é palco da primeira grande greve da ditadura. Disponível em: . Acesso em: 19 de out. 2020.

⁸NATSUCH, Igor. 13 de março de 1979: é deflagrada a greve dos metalúrgicos do ABC, que fortalece o sindicalismo e enfraquece a ditadura militar Disponível em: < <http://www.dmtemdebate.com.br/13-de-marco-de-1979-e-deflagrada-a-greve-dos-metalurgicos-do-abc-que-fortalece-o-sindicalismo-e-enfraquece-a-ditadura-militar/>>. Acesso em: 19 de out. 2020.

⁹FOLHA – Banco de dados da Folha. Relembra 10 grandes greves que marcaram o Brasil desde 1917. Disponível em: < <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/04/1879448-relembra-10-grandes-greves-que-marcaram-o-brasil-desde-1917.shtml>>. Acesso em: 19 de out. 2020.

Dessa forma, como nos ensina Maranhão¹⁰, o Direito Brasileiro, por suas normativas não só protege bem-jurídico tutelado do meio ambiente constituído por elementos chamados naturais, como também o meio ambiente que assegura qualidade de vida ao ser humano no ambiente laboral.

Conforme Oliveira¹¹

[...] o meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (Art. 200 – VIII da Constituição da República), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho.

Para Maranhão¹², o meio ambiente do trabalho é formado pela

[...] interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condicionam a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo.

Nessa mesma linha segue Melo¹³, para quem o Meio Ambiente do Trabalho não se restringe ao local de trabalho, mas sim engloba os instrumentos de trabalho, o modo de execução das tarefas e a maneira pela qual o trabalhador é tratado pelo empregador e pelos colegas de trabalho.

Observa-se que os autores citados convergem no entendimento de que o meio ambiente laboral não se restringe somente às condições físicas do local, mas sim aos fatores que influenciam os trabalhadores e ligados ao trabalho em si.

Isso ocorre uma vez que é impossível separar o ser humano da pessoa que trabalha. Como diria Pereira¹⁴, o ser físico possui complexidades orgânicas, psíquicas e sociais, formando assim a centralidade do ser humano.

¹⁰MARANHÃO, Ney. Poluição labor-ambiental. Abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017. p. 39.

¹¹OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador / Sebastião Geraldo de Oliveira – 3 ed. rev., ampl. E atual – São Paulo : LTr, 2001. p. 127.

¹²MARANHÃO, Ney. Meio Ambiente do Trabalho: descrição jurídico-conceitual. Revista LTr, São Paulo, v. 80, n. 80, abr. 2016, p. 420-430.

¹³MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 29.

¹⁴PEREIRA, André Sousa. Meio Ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador – São Paulo: LTr, 2019. p. 147.

A escolha do legislador em criar uma proteção específica ao meio ambiente do trabalhador, e não se deter somente nos direitos humanos ou ambientais em geral, foi de grande importância para defender as nuances da vulnerabilidade no dever diário do trabalho.

O trabalho é uma tarefa diária para a sobrevivência do trabalhador. Não na concepção bíblica¹⁵, de que o trabalho dignifica o homem, essa visão romantizada do trabalho, mas sim na concepção capitalista na qual sem dinheiro não há sustento e o trabalho se mostra o principal meio de o obter.

Para Maranhão¹⁶, o meio ambiente laboral sadio se deve a condições, organizações e relações de trabalho seguras, saudáveis e respeitadas, caracterizando assim a adoção da visão holística do ser humano, ou seja, uma visão do todo, contemplando tanto a saúde física, quanto a mental.

Nas lições de Süssekind¹⁷, o trabalhador para ser saudável deve ter completo bem-estar físico, mental e social. Colocando em termos gerais, o autor define a proteção ao meio ambiente do trabalho como proteção à saúde física e mental do trabalhador cuja ação de trabalhar afeta.

Tanto é o foco da proteção do meio ambiente do trabalho proteger a saúde do trabalhador que, tal qual dito no começo desse subtítulo, a Constituição previu o meio ambiente do trabalho no artigo que fala sobre as atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS).

2.2 DA SAÚDE MENTAL

O meio ambiente laboral foi um instituto criado para proteger a saúde do trabalhador, a saúde física e mental do ser humano. A saúde é o direito mais importante, pois sem saúde não há existência e, muito menos, capacidade para exercer qualquer atividade. Portanto, nesse subtítulo ocorrerá um mergulho no conceito de saúde, em especial a saúde mental, além de explorar os causadores de danos à saúde mental e qual a legislação que protege o meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido.

¹⁵BÍBLIA, A. T. Eclesiastes. In BÍBLIA. Português. Bíblia Sagrada. Tradução da CNBB. Editora Paulus, São Paulo, 2001. p. 844

¹⁶MARANHÃO, Ney Stany Morais. Poluição Labor-Ambiental. Abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017. p. 126.

¹⁷SÜSSEKIND, Arnaldo. Duração do Trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de Direito do Trabalho, 1995, v.2, p. 726.

Em 1946, quando a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi criada, definiu-se saúde como: “A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”. Para Oliveira¹⁸, esse conceito tem dois pontos importantes: o primeiro é o significado de completo bem-estar e o segundo é entender o porquê da definição tão ampla escolhida pela OMS.

A conclusão, para o autor, é que os dois pontos se complementam, uma vez que a escolha da OMS foi de cunhar um termo amplo que não ficasse parado no tempo, mas conseguisse ser maleável para atender as demandas de cada localidade em épocas diferentes, e o termo escolhido de completo bem-estar tem essa função de ampliar a definição de saúde, pois é subjetivo e dá margem para cada nação o moldar de acordo com as idiossincrasias que lhes sejam pertinentes.

No Brasil, o conceito de bem-estar se encontra em todo o corpo da Constituição de 1988. No campo da saúde, interfere no ambiente, pois como demonstra a Lei Orgânica da Saúde n. 8.080, de 19 de setembro de 1990, artigo 3º:

A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais; os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do País.

Desta maneira, os legisladores brasileiros deixaram claro que saúde não é o oposto de doença, não é um estado de negação daquilo que faz mal, mas sim, para se ter saúde são necessárias ações afirmativas que promovam o bem-estar físico e mental de cada indivíduo da sociedade.

Sobre saúde mental em si, segue a mesma lógica da definição de saúde. É um conceito amplo, subjetivo e, conforme Dejours¹⁹, é um ideal para ser alcançado, um objetivo a ser conquistado.

Em 2002, a OMS definiu saúde mental como “ [...] o estado de bem-estar no qual o indivíduo realiza as suas capacidades, pode fazer face ao estresse normal da vida, trabalhar de forma produtiva e frutífera e contribuir para a comunidade em que se insere”.

O conceito amplo do “bem-estar” caracteriza subjetivamente a saúde mental. Oliveira²⁰ entende, num primeiro momento, que “bem-estar” está atrelado às sensações

¹⁸OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador / Sebastião Geraldo de Oliveira – 3 ed. rev., ampl. E atual – São Paulo : LTr, 2001. p. 117.

¹⁹DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. & BETIOL, M. I. S. Psicodinâmica do Trabalho: Contribuição da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo: Atlas. 1994.

próprias de cada indivíduo, que de forma particular faz com que esse indivíduo se sinta bem. A OMS não só definiu esse conceito focando no indivíduo em si, mas também em uma concepção geral a ser aplicada pelo Estado. Portanto, a higidez psíquica e emocional da pessoa física deve ser alcançada por ação e fiscalização do Estado e os obstáculos a ela devem ser ultrapassados pela coletividade.

A percepção mais visível da saúde mental está quando não ocorre o “bem-estar”, ou seja, quando o indivíduo está mal, não está conseguindo viver de forma plena, lhe falta energia, disposição, bom humor, não consegue dar atenção ao trabalho, perde a vontade de viver, não faz planos para o futuro.

2.3 DOS CAUSADORES DE DANOS À SAÚDE MENTAL NO ÂMBITO DO TRABALHO

O meio ambiente laboral psicologicamente saudável vem sendo poluído, tanto que no Brasil, por estatística produzida pelo INSS²¹ em 2013, o transtorno mental foi classificado como a terceira causa de afastamento do trabalho por mais de 15 (quinze) dias.

De acordo com estudo sobre o estresse relacionado ao trabalho de 2016 produzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)²², o modo de produção capitalista globalizado criou e intensificou mecanismos de exploração da mão de obra trabalhadora tais como: altos níveis de competição global, linhas que separam trabalho e vida pessoal mais difíceis de identificar, competição crescente, expectativas mais altas quanto à performance, longas jornadas de trabalho, trabalhos precarizados, oportunidades de trabalho reduzidas, medo da perda de emprego, demissões em massa, desemprego e estabilidade financeira reduzida.

Para Pereira²³, o ambiente corporativo capitalista globalizado de hoje, no qual a busca por maior lucro e maior produtividade é a base principal desse sistema, contribuiu para o agravamento do adoecimento mental no âmbito do trabalho. Uma vez que intensificou a banalização da violência, como a institucionalização do assédio moral; as relações

²⁰OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador / Sebastião Geraldo de Oliveira – 3 ed. rev., ampl. E atual – São Paulo : LTr, 2001. p. 118.

²¹Revista da escola de enfermagem da USP. Transtornos mentais e comportamentais em trabalhadores: estudo sobre os afastamentos laborais Disponível em: < <https://www.scielo.br/pdf/reusp/v52/1980-220X-reusp-52-e03396.pdf>>. Acesso em: 21 de out. 2020.

²²Organização Pan-Americana de Saúde/Organização Mundial de Saúde (OPAS/OMS), Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização dos Estados Americanos (OEA). Estresse no ambiente de trabalho cobra preço alto de indivíduos, empregadores e sociedade. Disponível em: . Acesso em: 21 de out. 2020.

²³PEREIRA, André Sousa. Meio Ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador – São Paulo: LTr, 2019. p. 25.

interpessoais norteadas por autoritarismo e competitividade; a demanda constante por produtividade; e a desvalorização das potencialidades e das subjetividades dos trabalhadores.

Para a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho²⁴, os principais fatores de riscos à saúde mental do trabalho são: cargas de trabalho excessivas; exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções; falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador; falta de controle sobre a forma como executa o trabalho; má gestão de mudanças organizacionais; insegurança laboral; comunicação ineficaz; falta de apoio da parte de chefia e colegas; assédio psicológico ou sexual; e violência de terceiros.

Oliveira²⁵ analisou o estudo da OIT de 1993 e citou como os mais frequentes agentes de estresse: tarefas repetitivas, trabalho monótono ou parcelado; sobrecarga quantitativa ou qualitativa de trabalho; trabalho por turnos ou revezamento; trabalho com exposição a riscos físicos, químicos ou biológicos; falta de perspectivas de promoção ou de crescimento profissional; esperanças frustradas sobre salários ou gratificações; chefes intermediários sem experiência; falta de apoio da chefia; falta de consideração de informação ou de equidade da chefia; limitação da responsabilidade e da autonomia; ambiguidade das funções ou má delegação de responsabilidade; má qualidade das relações humanas no trabalho; assédio sexual; receio do desemprego.

Ademais, Oliveira²⁶ publicou na Revista Brasileira de Medicina do Trabalho matéria sobre o surpreendente crescimento do volume de ações judiciais buscando indenização de violências como: assédio sexual, assédio moral, discriminação, metas abusivas, jornadas exaustivas, invasão da intimidade, trabalho escravo e trabalho infantil.

Dessa maneira, a partir dos elementos expostos, percebe-se a existência de 3 (três) principais grupos de danos ao meio ambiente laboral psicologicamente hígido: a. Assédio moral; b. Jornada exaustiva; c. Precarização do trabalho, que serão analisados individualmente.

a) Assédio Moral

O assédio moral é um dos causadores de danos ao meio ambiente trabalhista psicologicamente saudável pois a consequência é perda da capacidade plena de trabalhar do ser humano. De acordo com Nascimento²⁷

²⁴Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. Riscos psicossociais e stresse no trabalho. Disponível em: < <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>>. Acesso em: 21 de out. 2020.

²⁵OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador / Sebastião Geraldo de Oliveira – 3 ed. rev., ampl. E atual – São Paulo : LTr, 2001. p. 156.

²⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de Oliveira. Violência no Trabalho. Disponível em: . Acesso em: 13 de out. 2020.

²⁷NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral. São Paulo : Saraiva, 2009, p. 02

[...] uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho.

Para Bertolo²⁸, essa violência do assédio moral costuma aparecer em atos como: reiteração de observações e críticas destrutivas, segregar o trabalhador do convívio corporativo, difundir rumores ou informações falsas, exposição a humilhação e constrangimentos constantes, metas abusivas, estímulo à competição entre os pares e ameaça de demissão frequentes.

Tornando o trabalhador incapaz para desenvolver as suas atividades laborais, desencadeando, assim, um mal-estar psíquico e emocional que o desgasta e o altera mentalmente. Além da realidade mostrar que causa problemas jurídicos para as empresas, tendo em vista que a prática do assédio moral vai de encontro à ética laboral, à dignidade da pessoa humana, ao desequilíbrio econômico da empresa, ao descrédito social.

Esse tema chegou ao Tribunal Superior do Trabalho do Brasil (TST), sendo reconhecido o nexo de causalidade entre o trabalho e o desgaste emocional do trabalhador, com reflexos em sua saúde mental e riscos para sua vida. Para melhor compreensão da matéria, transcreve-se a ementa do referido julgado:

(...) ASSÉDIO MORAL - COBRANÇA DE METAS - AMEAÇA DE DEMISSÃO E USO DE EXPRESSÕES VERBAIS AGRESSIVAS E DEPRECIATIVAS - EXERCÍCIO ABUSIVO DO PODER DIRETIVO – CONDUTA OFENSIVA À DIGNIDADE DO TRABALHADOR – DANO MORAL - INDENIZAÇÃO.

Foi externado, por meio dos depoimentos das testemunhas, que as metas eram cobradas por meio de ameaças – diretas ou veladas - de demissão ou transferência para locais distantes, havendo referência a uso de expressões grosseiras e de comparações depreciativas quando dessas cobranças. (...). E, ainda que tenha estabelecido metas razoáveis, não é dado ao empregador cobrá-las de forma arbitrária, por meio de ameaças que instaurem no ambiente de trabalho um clima de pressão psicológica, medo e tensão incompatíveis com a saúde mental dos trabalhadores. A administração dos trabalhadores por meio do estresse, típica do modelo toyotista de produção, tem gerado, como comprovam estudos científicos respaldados, o sofrimento e o adoecimento psíquico dos trabalhadores, que têm sua autoestima e sua autoconfiança abaladas pelo enfrentamento diário da possibilidade de ser enquadrado como "vencedor" ou "perdedor" a partir do alcance ou não dos parâmetros definidos pela gerência. (...). (...). Presentes os requisitos da responsabilidade civil - conduta ilícita, nexo de causalidade, culpa e dano, aqui caracterizado in re ipsa, emerge para a reclamada o dever de indenizar. Recurso de

²⁸BERTOLO, Rodrigo Freschi. Assédio moral do ambiente do trabalho. 2017. Disponível em: . Acesso em 21 de out. 2020.

revista conhecido e provido.(...)” (RR-1290-74.2012.5.06.0313, Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 28/09/2016, 7a Turma, Data de Publicação: DEJT 07/10/2016, g.n.).

Segundo pesquisa da OIT²⁹, esse aumento da pressão psicológica mundial é causado pela exploração capitalista com políticas sem diálogo e sem tática ou iniciativas capazes de prevenir e erradicar a violência no ambiente de trabalho. Com o discurso da globalização do mercado e crescente competitividade, os cargos de chefia ensejaram no seu cotidiano agressividade aos subordinados e estímulo à competitividade entre eles. Assim, o ambiente de trabalho tem se tornado mais desumano e degradante com o passar do tempo.

O trabalhador é pressionado para desempenho e competitividade desmedidos dentro de sua corporação, soma-se a isso a carga social moderna de desenvolvimento contínuo e sem fim de habilidades, e o resultado é um meio ambiente de trabalho nocivo.

De acordo com Oliveira³⁰, a informatização tirou o enfoque da força de trabalho dos braços e a transferiu para o cérebro, implicando, assim, na diminuição efetiva da fadiga física e aumento acentuado da fadiga psíquica, esse último de recuperação muito mais lenta e complexa.

b) Jornada Exaustiva

Outra violência ao direito de saúde do trabalhador é a jornada exaustiva. Pois sendo jornada o período em que o empregado está à disposição do empregador, esta poderá ser exaustiva tanto se a jornada for ilegal, ou seja, jornada que toma um período maior que o permitido por lei, quanto se a jornada for legal e respeitar leis e súmulas.

A Jornada Exaustiva Ilegal é a mais comum de se encontrar na jurisprudência e doutrina brasileiras. Uma vez que o tema da jornada ilegal é recorrente e ocupa posição de destaque no desenvolver da história do Direito do Trabalho, por ter passado por discussões polarizadas e por ter conduzido mudanças na lei e em súmulas.

Em 2018, a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho³¹, em julgamento relevante, classificou a jornada habitual de 12 (doze) horas do empregado como jornada exaustiva. Uma vez que a jornada permitida por lei seria de 8 (oito) horas trabalhadas diárias com possibilidade de 2 (duas) horas extras no máximo. No exame do caso, o Ministro define jornada exaustiva como aquela que confisca o tempo que deveria ser utilizado ao descanso, ao

²⁹ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Cuando el trabajo resulta peligroso. Trabajo – Revista da la OIT, n. 26, pp. 6-9, 1998.

³⁰OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador / Sebastião Geraldo de Oliveira – 3 ed. rev., ampl. E atual – São Paulo : LTr, 2001. p. 185.

³¹TST - RR: 205098320155040811, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 04/09/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/09/2018.

convívio familiar, ao lazer, aos estudos, à reciclagem profissional, à recomposição das forças físicas e mentais, entre outros.

De acordo com Alves³², a Jornada do trabalho só é legal se respeitar o limite constitucional de 8 (oito) horas diárias mais com no máximo de 2 (duas) horas extras, e caso se extrapole esse limite a jornada será exaustiva, caracterizando, assim, ou trabalho escravo³³ ou dano existencial³⁴, seja qual for, o empregado terá direito à indenização.

Conforme visto, a jornada exaustiva ilegal é aquela que perdura habitualmente além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ou além das 8 (oito) horas diárias, acrescida de 2 (duas) horas extras. Essa jornada ilegal, ao ser considerada exaustiva, enseja indenização por dano moral (ou dano existencial) ou pode ser encaixada na conduta do tipo penal do artigo 149 (trabalho em condição análoga à de escravo). Essas duas possibilidades serão aprofundadas a seguir.

Para Saraiva e Silva³⁵, a legislação penal brasileira permite que se puna penalmente o empregador que submeter seu empregado a jornada exaustiva, pois o artigo 149 do Código Penal (CP) estabelece pena de "reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência" para aquele que "reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto". Dependendo do caso é possível que o empregador seja processado no campo penal e trabalhista.

Segundo Brito Filho³⁶, a caracterização da jornada exaustiva penal, para a maioria dos doutrinadores e conforme a jurisprudência, deve cumprir os requisitos: “restringir

³²ALVES, Amauri Cesar. Limite constitucional de jornada, dano existencial e trabalho escravo. 2015. Disponível em: . Acesso em: 23 de set. 2020.

³³Tipo penal do artigo 149 do Código Penal brasileiro. [...] Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

³⁴TST - RR: 18828420165120031, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 12/09/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/09/2018. [...] I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - REGÊNCIA PELA LEI N. 13.015/2014 - INDENIZAÇÃO POR DANOS EXISTENCIAIS. JORNADA EXCESSIVA. Constatada possível violação do artigo 5º, X, da Constituição da República, merece provimento o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista . Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS EXISTENCIAIS. JORNADA EXCESSIVA. A prorrogação da jornada de trabalho, ainda que em excesso, não enseja, por si só, direito ao pagamento de indenização, cabendo ao empregado comprovar a lesão efetiva, visto tratar-se de fato constitutivo do direito postulado. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.

³⁵SARAIVA, Ana Carla Gilio; SILVA, Renata Cristina de Oliveira Alencar. Jornada exaustiva de trabalho: uma análise contemporânea. Revista Eletrônica de Direito, v. 1, n. 2, p. 62, 2019.

³⁶BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho. Trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 70.

locomoção”, “jornada exaustiva” e “relação de trabalho”. Contudo, para o professor, o tipo penal pode ser enquadrado se cumprir os requisitos de inobservância dos limites constitucionais de 8 (oito) horas diárias mais 2 (duas) extras; prejuízo, ainda que potencial, à saúde do trabalhador; e imposição da sobrejornada pelo contratante.

Já a jornada exaustiva indenizável por dano moral é caracterizada quando as longas jornadas desgastam física e emocionalmente o ser humano. Nelas o empregado deve realizar as suas funções por mais tempo e deve ficar atento e hábil para isso, o que diante de sua recorrência, torna a exaustão provável.

Oliveira³⁷ apoia-se nas lições de Süsskind³⁸, e conclui que a limitação do tempo de trabalho possui três fundamentos

[...] a) de natureza biológica, pois visa a combater os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga; b) de caráter social, já que permite o convívio familiar e integração do homem na sociedade, dando oportunidade do lazer e das atividades recreativas e culturais; c) de índole econômica, porque diminui o desemprego e, pela diminuição da fadiga, permite maior produtividade, além do tempo maior para o próprio trabalhador torna-se consumidor, aumentando a circulação econômica.

Sobre o efeito biológico perverso das jornadas de trabalho prolongadas, temos a instalação progressiva do cansaço, da fadiga física e mental, podendo chegar a uma fase de esgotamento, de estafa, na qual o trabalhador não consegue trabalhar de forma digna e sua saúde é prejudicada.

Para Silva³⁹, quanto mais prolongada for uma jornada de trabalho

[...] na qual um trabalhador necessite concentrar sua atenção, maior será o cansaço tanto físico quanto mental. Assim é que, atualmente, torna-se praticamente impossível, além de artificial, distinguir fadiga física de fadiga mental. E, quando o cansaço passa de fisiológico a patológico, isto é, quando o repouso e sono habituais não são mais capazes de superá-lo surge a fadiga crônica.

Portanto, a fadiga como consequência direta da jornada exaustiva, desenvolve no trabalhador uma menor capacidade de resposta a eventos previstos e imprevistos, além de menor nível de tolerância a agentes nocivos, o que o expõe a uma maior probabilidade de se

³⁷OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador / Sebastião Geraldo de Oliveira – 3 ed. rev., ampl. E atual – São Paulo : LTr, 2001. p. 83.

³⁸SÜSSEKIND, Arnaldo. Duração do Trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de Direito do Trabalho, 1995, v.2, p. 726.

³⁹SELIGMANN SILVA, Edith. Crise Econômica, Trabalho e Saúde Mental. In: ANGERAMI-CAMON, Valdemar Augusto (org.). Crise, Trabalho e Saúde Mental no Brasil, 1986, v. 4, p.62.

acidental. Conforme Oliveira⁴⁰ “a menor duração do trabalho, do ponto de vista biológico, tem duplo benefício para a saúde do trabalhador: menos tempo de exposição aos agentes agressivos e mais tempo para recuperação dos efeitos danosos”.

Sobre o efeito social, é de fácil percepção os porquês da jornada exaustiva ser uma violação aos direitos garantidos pela legislação trabalhista, pois além do sobrecarga física e psicológica do trabalhador durante o tempo a mais de serviço, também retira horas de lazer e descanso deste.

A primeira Conferência Internacional do Trabalho, adotada no ano de 1919, realizou seis convenções. A primeira convenção tratou sobre a duração da jornada de trabalho, reivindicando esta do movimento sindical e operário do final do século XIX e em pauta até os dias atuais. Naquela época a limitação da jornada de trabalho foi de 8 (oito) horas diárias e 48 horas semanais. Até que em 1935, a Convenção passou a recomendar 40 horas semanais. Nenhuma dessas Convenções foi ratificada pelo Brasil⁴¹.

Desde a Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, em seu art. XXIV: “Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”. A tendência mundial é da redução da duração da jornada e dos limites semanais das horas trabalhadas. Conscientizam-se povo e Estado do direito ao repouso e ao lazer dos trabalhadores.

O lazer, o descanso e o convívio familiar são importantes para a dignidade do trabalhador, por esse motivo que a violação de um desses direitos enseja o dano moral indenizável da jornada exaustiva, ou também chamado de dano existencial⁴². Soares⁴³ define dano existencial como aquele que

[...] causa uma modificação prejudicial, total ou parcial, permanente ou temporária, seja a uma atividade, seja a um conjunto de atividades que a vítima do dano, normalmente, tinha como incorporado ao seu cotidiano e que, em razão do evento lesivo, precisou suprimir, modificar ou delegar a sua realização.

⁴⁰OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador / Sebastião Geraldo de Oliveira – 3 ed. rev., ampl. E atual – São Paulo : LTr, 2001. p. 342.

⁴¹OIT – Organização Internacional do Trabalho. Convenções ratificadas pelo Brasil. Disponível em: . Acesso em 23 set. 2020.

⁴²Dano Existencial é uma espécie de dano do direito italiano que vêm sendo aplicado nos tribunais trabalhistas brasileiros após teses de advogados pedindo a aplicação desse instituto com base na interpretação de princípios e diretrizes do Código Civil Brasileiro de 2002 (artigo 950º, caput) juntamente com a Constituição Federal Brasileira de 1988 (artigo 5º, incisos V e X). BORELLI, André Alia; TEBAR, Wellington Boigues Corbalan. Origem do dano existencial e sua aplicabilidade do direito brasileiro. Etic-encontro de iniciação científica-issn 21-76-8498, v. 12, n. 12, 2016.

⁴³SOARES, Flaviana Rampazzo. Dano existencial: uma leitura da responsabilidade civil por danos extrapatrimoniais sob a ótica da proteção humana / Flaviana Rampazzo Soares. – Porto Alegre, 2007. p 210.

Outra questão da jornada exaustiva ilegal é a do “direito à desconexão”, um tema extremamente relevante para esta era informatizada que na qual a comunicação é cada vez mais fluida e instantânea. As ferramentas tecnológicas de comunicação, ao serem utilizadas nas relações trabalhistas, mudaram significativamente as características do trabalho. Equipamentos de informática e telecomunicação como computadores e celulares mantêm desde dos altos dirigentes da empresa até funcionários de menor nível hierárquico permanentemente ligados com a empresa. Invadindo, assim, o tempo que deveria ser de intimidade de sua vida fora do ambiente laboral. Já há jurisprudência punindo empresas que permitiram essa invasão e classificando essas horas de comunicação como horas trabalhadas.

Para Silva e Villatore⁴⁴, o direito à desconexão do trabalhador “[...] do seu trabalho diário é de salutar importância no âmbito trabalhista, visto que a todos é garantido usufruir descansos após o encerramento da jornada laboral”. Não cabe, assim, ignorar sua importância.

No mesmo sentido, a regulamentação do teletrabalho e das jornadas flexíveis, que veio com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 2017), mostra que devem ser acordadas as jornadas de forma a regularizar, em alguma medida, e respeitar os direitos dos trabalhadores, para que a dinâmica laboral moderna seja fixada e leve em conta o necessário período de desligamento do trabalho.

Por último, sobre a índole econômica da jornada exaustiva, Pochmann⁴⁵ defende a redução da jornada de trabalho como solução para o problema do desemprego. A proposta de Pochmann se sustenta na máxima de que é plenamente possível que todos trabalhem, pois a redução significaria minorar as condições precárias dos trabalhadores, caminhar para uma sociedade mais civilizada, com enormes ganhos na produtividade do trabalhador, mais tempo para o operário se dedicar a sua formação educacional e as consequências positivas de uma maior distribuição de renda.

Oliveira⁴⁶ vem da mesma linha de pensamento de Pochmann e concorda que a questão do desemprego está intimamente ligada às jornadas exaustivas. A tendência mundial da redução da jornada do trabalho é, também, para criar a situação de pleno emprego tão desejada e necessitada. Pois a situação de desemprego compromete, entre outros fatores, a

⁴⁴DUTRA, Sílvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. Teletrabalho e o direito à desconexão, 2014.

⁴⁵Entrevista concedida ao Jornal da Unicamp, Disponível em: <<https://www.yumpu.com/pt/document/view/12654044/alguns-desafios-do-mundo-do-trabalho-saude-e-trabalho-online>> Acesso em: 24 set. 2020.

⁴⁶OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador / Sebastião Geraldo de Oliveira – 3 ed. rev., ampl. E atual – São Paulo : LTr, 2001. p. 341.

própria sobrevivência do ser humano. A lógica da questão é o de ter muitos empregados trabalhando menos horas, em vez de ter poucos cumprindo longas jornadas.

Já a Jornada Exaustiva Legal é uma tese que vai contra toda a lógica dita anteriormente, pois considera que em uma jornada legal e devidamente caracterizada por súmulas do TST, é possível verificar danos ao meio ambiente trabalhista psicologicamente saudável. É a exceção de qualquer pesquisa jurisprudencial sobre o tema.

O principal precursor é Alves⁴⁷ que entende que jornadas legais também podem ser exaustivas, pois “a permissão de sobrejornada para as situações extraordinárias banalizou-se”. O professor considera as Súmulas 115 e 172 do TST, nos quais o Tribunal se refere às horas extraordinárias realizadas com frequência como “horas extras habituais”, um paradoxo a ser combatido. Uma vez que qualquer excesso de jornada afeta a saúde, retira tempo de lazer e aumenta o desemprego.

Portanto, para ele não se deveria classificar jornada exaustiva somente após às 10 (dez) horas diárias, mas sim será exaustiva toda jornada que, devidamente comprovada, ferir os direitos humanos do trabalhador mesmo dentro das 10 (dez) horas.

c) Precarização do trabalho

Com base nos dados do relatório de 2015⁴⁸, a OIT afirma que o mercado de trabalho mundial atual é marcado pela precariedade: “em resumo, o modelo do emprego padrão (estável e de tempo integral) é cada vez menos representativo do mundo do trabalho atual, pois menos de um em cada quatro trabalhadores está empregado em condições correspondentes a esse modelo”. Ademais, no mesmo documento, a OIT constata que há um crescimento acelerado de produtividade e um crescimento pífio dos salários mundiais.

A precarização do trabalho é essa realidade fomentada no capitalismo liberal atual chamado de Neoliberalismo. Pois no capitalismo presente, ocorre de forma estrutural e preocupante a exploração da mão-de-obra para obtenção de lucros, causando, assim, dano ao meio ambiente laboral.

Não só violência aos trabalhadores, abuso de poder dos empregadores, intensificação do trabalho e jornadas exaustivas danificam a saúde mental do trabalhador, mas também a precarização dos empregos com a flexibilização das regras trabalhistas e terceirização.

⁴⁷ALVES, Amauri Cesar. Limite constitucional de jornada, dano existencial e trabalho escravo. 2015. Disponível em: . Acesso em: 23 de set. 2020.

⁴⁸OIT, World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs (Geneva: ILO, 2015). p. 13.

Klaus Dörre⁴⁹, professor de sociologia na Universidade Friedrich-Schiller, possui vasto estudo sobre as sociedades de capitalismo avançado, e define precariedade no trabalho como sendo

[...] os trabalhadores, por conta de seu trabalho e de suas restrições contratuais, caem bem abaixo do nível de proteção e integração estabelecido como padrão pela sociedade. As relações de emprego e/ou atividades de trabalho também podem, em tais casos, estar subjetivamente associadas à perda da autoestima, à falta de participação e reconhecimento e à incapacidade de fazer planos seguros.

Na análise de Dörre, entre 2000 e 2010, a proporção de empregos fora do padrão subiu de 19,8% (dezenove vírgula oito) para 25,4% (vinte e cinco vírgula quatro) na Alemanha. Se considerarmos a Alemanha como um dos países mais desenvolvidos e mais preocupados com os direitos trabalhistas, temos um quadro preocupante no resto do mundo.

No Brasil, em 2019, das 93 (noventa e três) milhões de pessoas ocupadas, 47% (quarenta e sete) estão em situação formal (considerando setor privado, público e trabalho doméstico), 43% (quarenta e três) são informais (considerando, setor privado, público, doméstico sem registro e trabalhadores autônomos) e 8,9% (oito vírgula nove) são empreendedores formais e informais⁵⁰.

Em outras palavras, está ocorrendo a diminuição de oferta de emprego de alta qualificação, com condições de trabalho seguras, pagamentos que respeitem a média salarial da categoria e cumprimento das jornadas legais. Para Badaró⁵¹, o resultado desse processo é o crescimento da desigualdade social, o acúmulo de riqueza na mão de uma minoria e a baixa qualidade de vida dos trabalhadores.

Pereira⁵² prevê que precarização danifica o meio ambiente trabalhista quando frustra a possibilidade de melhora de vida dos trabalhadores que querem sair da informalidade ou sair da sub-remuneração; quando os jovens graduados à procura do primeiro emprego se deparam com um mercado de baixa ou de altíssima qualificação, mas já saturado; quando o trabalhador perde sua autoestima por ser explorado e mal pago; quando o mercado é incapaz de dar

⁴⁹Klaus Dörre, *The German Job Miracle a Model to Europe?* (Bruxelas, Rosa Luxemburg Stiftung, 2014). p. 18. Citado em Marcelo Badaró Mattos, *A Classe Trabalhadora*. Editora Boitempo. 2019. p. 76.

⁵⁰Daniel Ferrer de Almeida, economista do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e doutorando em Direito do Trabalho e da Seguridade Social na Universidade de São Paulo (USP), em entrevista para o jornal Brasil de Fato, cuja publicação foi em 04 de Julho de 2019, apresentou esses dados. Disponível em: . Acesso: 01 de out. 2020.

⁵¹MATTOS, Marcelo Badaró, *A Classe Trabalhadora: de Marx ao nosso tempo*. Editora Boitempo. 2019. p. 76.

⁵²PEREIRA, André Sousa. *Meio Ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador – São Paulo: LTr*, 2019. p. 158.

segurança no planejamento da carreira dos profissionais; quando o aumento da taxa de desemprego causa medo; entre outros.

Atualmente, o fenômeno da terceirização é amplamente discutido como uma das formas mais frequentes de precarização. Oliveira⁵³ se preocupa com a questão principalmente pela dificuldade da responsabilização judicial, pois a terceirização, costuma acontecer, para suprir tarefas de menor especialização, com baixo nível remuneratório, dispensando, normalmente, experiência ou treinamento. Além disso, as empresas de prestação de serviços terceirizados são facilmente criadas, não necessitam de alto investimento e são extintas com facilidade. Portanto, os terceirizados não têm direito às garantias trabalhistas consagradas na CLT e, assim, deles são retirados a dignidade do trabalho e a garantia à saúde.

Nota-se que no Brasil, principalmente pelas Leis n. 13.429/2017 e 13.467/2017, vem seguindo o caminho da desproteção trabalhista em prol de melhoria econômica da ideologia Neoliberal. Uma vez que, essas leis estimulam a formalização de contratos provisórios, precários e frágeis, seja pelo fomento ao trabalho intermitente, ou pela possibilidade de terceirização na atividade fim. Uma regressão do estado anterior de maior proteção jurídica aos direitos trabalhistas e da igualdade econômica.

Outro braço da precarização é a flexibilização das normas, no que diz respeito à legislação trabalhista ocorre na forma de reduzir direitos, quebrar a rigidez das normas, diminuir gastos dos empregadores e afrouxar medidas preventivas. São ideais Neoliberais que aparecem pós instituição de um Estado Social.

Por leis como a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), nota-se que o legislador permite a disponibilidade de direitos trabalhistas por meio de convenções e acordos entre as partes. Deixa-se, portanto, a cargo da negociação entre sindicatos, ou acordos individuais, a manutenção ou a disposição dos direitos trabalhistas. É um caminho político extremamente temerário, pois com o atual paradigma sindical, cada vez com menos força, e o mercado superlotado, o trabalhador se encontra em situação de menor proteção jurídica e maior hipossuficiência. Por conseguinte, em condições de trabalho mais precárias e mais vulnerável a doenças mentais, principalmente.

A flexibilização atual vem da ideologia neoliberal, de acordo com Araújo⁵⁴, que defende a desregulamentação do Direito do Trabalho para que as condições de emprego sejam

⁵³OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador / Sebastião Geraldo de Oliveira – 3 ed. rev., ampl. e atual – São Paulo : LTr, 2001. p. 261.

⁵⁴DE ARAÚJO, Maurício Azevedo; DUTRA, Renata Queiroz; DE JESUS, Selma Cristina Silva. Neoliberalismo e flexibilização da legislação trabalhista no Brasil e na França. Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades, n. 242, p. 558, 2018.

ditadas pelas leis do mercado. Pereira⁵⁵ estrutura a ideologia neoliberal sob quatro recomendações básicas

[...] a) redução da intervenção do Estado no gerenciamento econômico e diminuição dos direitos sociais, assim almejando assegurar maior eficiência na atividade empresarial; b) privatização de empresas no setor de infraestrutura (transporte, energia, comunicações) e de serviços públicos (educação, saúde, previdência social); c) desregulação administrativa em matéria econômica, incluindo setores como o de crédito, câmbio, seguros, mercado de capitais etc.; d) mudanças na política financeira estatal, eliminando déficits públicos, reduzindo a carga tributária e suprimindo os subsídios estatais em certas áreas da atividade.

Sobre o ponto “a” é perversa a possibilidade de deixar a cargo do mercado o equilíbrio da atividade empresarial, principalmente na relação trabalhista, pois, as partes são notoriamente desiguais, o que torna necessário um tratamento com regalias para o hipossuficiente garantir o mínimo de igualdade.

A redução do papel do Estado e ascensão das empresas faz o lucro assumir posição central na discussão, e não o bem-estar social. A desregulamentação do sistema pode até trazer algum avanço aparente no combate ao desemprego, mas traz consigo a injustiça social, as desigualdades, e o aumento da pobreza.

O modelo de produção neoliberal afronta o direito fundamental de preservação, garantia e concretização do meio ambiente laboral psicologicamente saudável⁵⁶. Seja pela exigência de alta produtividade, pela contratação precária, pela flexibilização das normas, pelo desemprego estrutural ou pela terceirização, há a potencialização de doenças mentais nos trabalhadores.

2.4 DA LEGISLAÇÃO PROTETIVA DO MEIO AMBIENTE TRABALHISTA PSICOLOGICAMENTE HÍGIDO

Imperioso identificar os núcleos do sistema do direito ao Meio Ambiente Trabalhista Psicologicamente Hígido. Cada uma das disposições normativas sobre esse tema interferem umas nas outras, e o resultado é um conjunto amplo de proteção e promoção de um meio ambiente laboral saudável refletido em normas internacionais e nacionais.

⁵⁵PEREIRA, André Sousa. Meio Ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador – São Paulo: LTr, 2019. p. 178.

⁵⁶Notícia do TST. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Secretaria de Comunicação Social. Os transtornos mentais mais frequentes no trabalho. Disponível em: . Acesso em: 05 out. 2020. Também em: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Secretaria de Comunicação Social. Transtornos mentais, o acidente de trabalho que ninguém vê. Disponível em: . Acesso em: 05 out. 2020.

Os tratados internacionais formados por convenções, recomendações, resoluções e demais normas aprovadas nas conferências tripartites da OIT, são importantes não só por mostrarem o caminho que os pensadores internacionais estão tomando para enfrentar as questões humanas, mas também, caso sancionadas pelo Presidente, tornam-se equiparadas à lei ordinária ou emenda a constituição.

a) Convenção n. 155 da OIT

A Convenção n. 155 da OIT de 1981, que foi ratificada pelo Brasil em 1992, é uma das principais convenções que tratam da relação entre saúde do trabalhador e ambiente de trabalho. Além de definir o local de trabalho (como aquele em que o trabalhador deve permanecer ou onde tem que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador), define a saúde laboral não só como a ausência de afecções ou de doenças, mas também como reflexo de ações afirmativas dos responsáveis⁵⁷.

Os principais pontos da Convenção n. 155 são a instrução da participação conjunta dos empregados, empregadores e organizações na elaboração da política de saúde e segurança no trabalho (formulação, implementação e revisão), maiores responsabilidades para os empregadores e direito do trabalhador a informação, educação e treinamento para o trabalho.

b) Recomendação n. 164 da OIT

A Recomendação n. 164 da OIT de 1981, não têm caráter vinculante em termos legais e jurídicos, mas é uma orientação que complementa a Convenção n. 155. De mais relevante a essa monografia, temos o item II, ponto 3, letra “e”, no qual se recomenda a prevenção de tensões físicas ou mentais provocadas pelas condições de trabalho prejudiciais à saúde.

De acordo com Schmidt⁵⁸ foi o princípio da prioridade da eliminação de riscos⁵⁹ na fonte que mais impactou essa recomendação, pois as medidas devem ser tomadas previamente por Políticas Públicas, principalmente se o Poder Público tiver a pretensão de organizar diferentes setores da atividade econômica e dos variados âmbitos de trabalho.

c) Convenção n. 161 da OIT

A Convenção n. 161 da OIT de 1985, ratificada pelo Brasil em 1990, expõe de forma positiva atos que protegem o meio ambiente do trabalho. Em seu artigo 1º, exibe os requisitos necessários para

⁵⁷PEREIRA, André Sousa. Meio Ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador – São Paulo: LTr, 2019. p. 159.

⁵⁸SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Trabalho e saúde mental na visão da OIT. Trabalho e saúde mental na visão da OIT, 2010. p. 9.

⁵⁹De acordo com Paulo Affonso Leme Machado a eliminação de riscos necessita de estudos cientificamente comprovados através de informação organizada e pesquisa. MACHADO, Paulo Affonso Leme. Direito ambiental brasileiro. 17. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 92.

[...] 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 [...] além de regular a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental [...] ⁶⁰.

d) Conferência da ONU, RIO-92

A Conferência da ONU RIO-92 de 1992, sedimentou no Brasil a ideia da relação entre saúde do trabalhador e meio ambiente do trabalho, juntamente, tal como era o objetivo da Conferência, examinou o desenvolvimento econômico e sustentável de diversos países ⁶¹.

Sediada na cidade do Rio de Janeiro, debateu o tema meio ambiente como um todo e, conseqüentemente, os direitos do meio ambiente do trabalhador. A conferência, que ocorreu dos dias 3 a 14 de junho, teve cobertura das mídias nacionais e internacionais, o que foi de relevante valor para a disseminação de ideias de proteção à saúde humana.

e) Convenção n. 187 da OIT

A Convenção n. 187 da OIT de 2006, ainda não ratificada pelo Brasil, discutiu sobre o marco promocional para a segurança e saúde do trabalho. Reconheceu o impacto negativo das lesões, enfermidades e mortes ocasionadas pelo trabalho sobre a produtividade e sobre o desenvolvimento econômico e social. Com ênfase na importância de promover, de forma contínua, uma cultura nacional de prevenção em matéria de segurança e saúde ⁶².

f) Recomendação n. 197 da OIT

A Recomendação n. 197 da OIT de 2006, não têm caráter vinculante em termos legais e jurídicos, mas é uma orientação que complementa a convenção n. 187 citada acima. Também sobre o marco promocional para a segurança e saúde no trabalho. Reitera a importância de se estabelecer políticas nacionais com programas e sistemas de cooperação nesse campo e reforçam ainda mais a cultura de prevenção nesse momento ⁶³.

g) Recomendação n. 194

A Recomendação n. 194 de 2002 é uma recomendação autônoma, que não está associada a qualquer convenção, e que deve servir como guia para a legislação e políticas públicas dos Estados-membros. Não está, até agora, na lista de recomendações sancionadas

⁶⁰OIT – Organização Internacional do Trabalho. Convenções ratificadas pelo Brasil. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm>. Acesso em 08 out. 2020.

⁶¹PEREIRA, André Sousa. Meio Ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador – São Paulo: LTr, 2019. p. 160.

⁶²OIT – Organização Internacional do Trabalho. Convenções ratificadas pelo Brasil. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO>. Acesso em 08 out. 2020.

⁶³SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Trabalho e saúde mental na visão da OIT. Trabalho e saúde mental na visão da OIT, 2010. p. 9.

pelo Brasil. Ela possui, em anexo, uma lista de enfermidades profissionais revisadas em 2010, na qual o item 2.4 traz os transtornos mentais e de comportamento⁶⁴.

A recomendação expressa 2 (dois) exemplos: o estresse pós-traumático e os transtornos mentais e de comportamento que cientificamente tem um vínculo direto com as atividades laborais. Esse segundo caso é um item aberto que, segundo Schmidt⁶⁵, foram utilizados os critérios: 1. frequência de incidência maior em certo grupo de trabalhadores do que na média do restante da população; 2. evidência científica de exposição seguida de doença ou plausibilidade denexo causalidade.

Ademais, existem leis e princípios do direito ao meio ambiental do trabalho psicologicamente hígido, que formam as normas protetivas da saúde mental do trabalhador, e são utilizadas na aplicação do direito pelo judiciário brasileiro, dada a importância para caracterizar os fatos da realidade no Direito.

a) Constituição de 1988

O tema já foi aprofundado por todo esse capítulo, restando nesse momento apontar de forma mais direta as principais regras. O artigo 6, caput, simboliza que saúde e trabalho são direitos fundamentais. No artigo 7, incisos XXII, XXIII, XXVIII, XXXIII, temos direitos trabalhistas que protegem diretamente a saúde do trabalhador. No artigo 200, inciso VIII há a proteção ao meio ambiente do trabalho em si. E artigo 225, parágrafo 3º, explicita que os responsáveis ao meio ambiente devem ser responsabilizados.

b) Lei n. 6.938/1981

A Lei n. 6.938/1981 dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Tendo como objetivos a preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental propiciadora da vida. Assegurando, assim, condições ao desenvolvimento sócio-econômico, interesses da segurança nacional e proteção da dignidade da vida humana.

Em seu artigo 3 há o entendimento da Lei sobre meio ambiente e poluição. Inciso I “meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. Já no inciso III, ao apresentar formulação sobre poluição coloca como resultante de atividades que prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população; criem condições adversas às

⁶⁴OIT – Organização Internacional do Trabalho. Convenções ratificadas pelo Brasil. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312532:NO>. Acesso em 08 out. 2020.

⁶⁵SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Trabalho e saúde mental na visão da OIT. Trabalho e saúde mental na visão da OIT, 2010. p. 10.

atividades sociais e econômicas; afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente; entre outras.

c) Lei n. 8.080/1990

Ao instituir o artigo 3º, colocou o meio ambiente, o trabalho e o bem-estar mental (parágrafo único) como um complexo essencial para determinar e condicionar a saúde do Brasil. Já no artigo 6º, inciso I, deposita no SUS a incumbência de atuar no campo de saúde do trabalhador e, no inciso V, colaborar na proteção do meio ambiente do trabalho. Cabe aqui a cópia do parágrafo 3º tão importante para caracterizar o meio ambiente laboral que também se preocupa com a saúde mental

[...] § 3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo:

I - assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho;

II - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho;

III - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), da normatização, fiscalização e controle das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentam riscos à saúde do trabalhador;

IV - avaliação do impacto que as tecnologias provocam à saúde;

V - informação ao trabalhador e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidentes de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional;

VI - participação na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas;

VII - revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais; e

VIII - a garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores.

d) Decreto n. 3.048/1999 – Regulamento da Previdência Social

No artigo 337 coloca em seu parágrafo 3º e 4º:

[...] § 3º Considera-se estabelecido o nexo entre o trabalho e o agravo quando se verificar nexo técnico epidemiológico entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, elencada na Classificação Internacional de

Doenças - CID em conformidade com o disposto na Lista C do Anexo II deste Regulamento.

§ 4o Para os fins deste artigo, considera-se agravo a lesão, doença, transtorno de saúde, distúrbio, disfunção ou síndrome de evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, inclusive morte, independentemente do tempo de latência.

Pela leitura da Lista C do Anexo II, reconhece-se a relação entre os transtornos mentais e comportamentais com agentes etimológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional, como: problemas relacionados com o emprego e com o desemprego; condições difíceis de trabalho; dificuldades mentais relacionados ao trabalho; ameaça de perda de emprego; ritmo de trabalho penoso; desacordo com patrão e colegas de trabalho; dentre outros.

e) Norma Regulamentadora n. 17 (NR-17)

A Norma Regulamentadora n. 17 do Ministério do Trabalho consagra parâmetros que permitem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Ou seja, que as condições do meio ambiente laboral colaborem para a higidez mental do trabalhador em sua totalidade.

f) Norma Regulamentadora n. 33 (NR-33)

A Norma Regulamentadora n. 33 do Ministério do Trabalho dispõe obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho. Em seu ponto “33.3.4” chamado Medidas Pessoais, dispõe que todo trabalhador designado para trabalhos em espaços confinados (dimensão ambiental do labor) deve ser submetido a exames médicos específicos para a função que irá desempenhar, conforme estabelecem as NRs 7 e 31, incluindo os fatores de riscos psicossociais com a emissão do respectivo Atestado de Saúde Ocupacional - ASO.

g) Norma Regulamentadora n. 35 (NR-35)

A Norma Regulamentadora n. 35 do Ministério do Trabalho, em seu ponto “35.4.1.2” institui o cabimento do empregador em avaliar o estado de saúde dos trabalhadores para dar frente às atividades em altura, garantindo que seja realizado exame médico voltado às patologias que poderão originar mal súbito e queda de altura, considerando também os fatores psicossociais. Portanto dando margem para os empregadores cobrarem e promoverem avaliações da saúde mental dos empregados.

3 DA RESPONSABILIDADE

Próximo ponto de extrema relevância para a proteção efetiva do meio ambiente psicologicamente saudável é entender como se dá a responsabilização do dano à esse meio.

No campo internacional, os dados revelam que o Brasil acompanha a tendência mundial de adoecimento mental. A Organização Mundial de Saúde (OMS), em relatório de 2001, apontou a depressão (líder entre doenças mentais dos trabalhadores) como a quarta maior questão de saúde pública do mundo, além de ter estimado que em 2020 se tornaria a doença mais incapacitante para o trabalho, apenas sendo ultrapassada, no particular, pelas doenças cardíacas⁶⁶. No último relatório feito, em 2017, com o nome “Depression and other common mental disorders: global health estimates”, tiveram a concretização alarmante desse aumento exponencial de casos de depressão.⁶⁷

Por dados catalogados em 2014, publicados no Atlas da Saúde Mental, a OMS elaborou um Plano de Ação Global sobre Saúde Mental para o período de 2013-2020. Em seus “considerados”, informa tanto que 4,3%(quatro vírgula três) da carga mundial de mortalidade têm a depressão como motivo, quanto que essa enfermidade é a principal causa de incapacidade, correspondente a 11%(onze) do total de anos vividos de modo improdutivo pelas pessoas, sobretudo as mulheres. As consequências econômicas desse quadro são igualmente amplas. Afirma que, em estudo recente, calculou-se o impacto mundial acumulado dos transtornos mentais, em termos de perdas econômicas, no importe estimado de US\$16,3(dezesseis vírgula três) bilhões entre 2011 e 2030.⁶⁸

Os primeiros dados nacionais sobre Saúde Mental do trabalhador brasileiro foram constituídos na década de oitenta do século XX, na qual os transtornos mentais ocupavam a segunda causa mais frequente de aposentadorias por invalidez de 15% (quinze), perdendo apenas para a hipertensão arterial de 20,4% (vinte vírgula quatro)⁶⁹. Com o passar dos anos as estatísticas demonstraram um aumento nos números de doenças diagnosticadas sob o Grupo V (Transtornos mentais e comportamentais) da CID 10 (Décima Revisão da Classificação Internacional de Doenças e de Problemas Relacionados a Saúde): até que o Brasil entrou no

⁶⁶OMS – Organização Mundial de Saúde. Relatório Mundial da Saúde. Saúde mental: nova concepção, nova esperança. Disponível em: . Acesso em 04 ago. 2020.

⁶⁷OMS - Depression and other common mental disorders: global health estimates 2005-2015. Disponível em: . Acesso em: 17 de ago. 2020.

⁶⁸OMS – Organización Mundial de la Salud. Plan de acción sobre salud mental 2013-2020. Disponível em: . Acesso em: 04 de ago. 2020.

⁶⁹MEDINA, M. C. G. A aposentadoria por invalidez no Brasil. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública/Universidade de São Paulo, 1986, passim.

patamar de ter 600 afastamentos por transtornos mentais e comportamentais no ano de 2006, chegar a 13.200 casos em 2009 – ou seja, um incremento de mais de 2.000%.⁷⁰

No Brasil, pesquisas recentes indicam os transtornos mentais entre os fatores mais comuns e ensejadores dos afastamentos dos empregados. Apontadas como a terceira maior causa para concessão de auxílios-doença, as ocorrências de transtornos mentais têm aumentado a cada ano, contrapondo-se a uma diminuição dos acidentes típicos de trabalho. De 2012 a 2016, 8,97% (oito vírgula noventa e sete) dos benefícios de auxílios-doença e aposentadoria por invalidez concedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) decorreram de enfermidades mentais, principalmente pelo diagnóstico do quadro depressivo. No universo do trabalho, em regra, essas enfermidades são provenientes do estresse, pressões profissional e financeira, além do assédio moral, todas circunstâncias fáticas presentes ou estimuladas pelo modelo produtivo e de organização do labor.⁷¹

Pensando na importância de proteger os trabalhadores do acometimento de doenças mentais em um meio ambiente laboral poluído, torna-se de suma relevância o estudo sobre a responsabilidade daquele que causou a poluição.

3.1 DA RESPONSABILIDADE CIVIL

A ideia de responsabilidade nasceu como resultado do primeiro delito, uma vez que o primeiro ofendido quis reparação do seu direito lesionado. As antigas teorias filosóficas contratualistas⁷² do surgimento da sociedade trazem como ponto central o tema da responsabilidade e poder, assinalando, assim, que a questão da responsabilidade é de suma importância para a existência da civilização.

De acordo com Venosa⁷³ o termo responsabilidade é “[...] utilizado em qualquer situação na qual alguma pessoa, natural ou jurídica, deva arcar com as consequências de um ato, fato ou negócio danoso”.

A Responsabilidade civil surgiu em 450 a.C. com o Direito Romano na Lei das XII Tábuas. Foi somente com este instituto que o Estado conseguiu monopolizar a resolução dos

⁷⁰Cf., por todos. ESCOLA POLITÉCNICA DE SAÚDE JOAQUIM VENÂNCIO. FIOCRUZ – Fundação Oswaldo Cruz. Reportagem. Disponível em: . Acesso em: 23 jul. 2020.

⁷¹BRASIL. Ministério da Fazenda. Secretaria de Previdência. 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017. Disponível em: . Acesso em: 04 ag. 2020.

⁷²Contratualismo é um modelo teórico criado para explicar o surgimento da sociedade. Esta teoria é baseada na ideia de que os seres humanos viviam em um estado pré-social, chamado de estado de natureza e abandonaram esse estado para firmar um pacto, o contrato social. Tem como principais pensadores Thomas Hobbes, John Locke e Jean-Jacques Rousseau. Disponível em: . Acesso em: 27, out. 2020.

⁷³VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito civil: responsabilidade civil. 13. ed. v.4. São Paulo: Atlas, 2013. p. 1.

conflitos e dividiu as penas entre retributivas e punitivas, ou seja, civil e penal respectivamente.⁷⁴

A Teoria da Responsabilidade Civil possui 03 (três) elementos: fato antijurídico; dano ou prejuízo; e nexos de causalidade entre o fato e o dano.⁷⁵ E todos esses elementos precisam coexistir sobre um mesmo evento para que seja possível a responsabilização. Tal qual está previsto no caput do artigo 927 do Código Civil, no qual, aquele que, por ato ilícito (artigos 186 e 187 do Código Civil), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

O fato antijurídico é o evento que causou dano sobre um bem protegido, ou seja, uma ação, omissão ou fato natural que ofendeu um direito alheio. A antijuridicidade desse fato pode ser formal (agir contra regra expressa), omissiva (aqueles que são obrigados por lei a agir, porém não fazem), ou material (agir contra boa-fé ou cultura).⁷⁶

Para Noronha⁷⁷ a antijuridicidade “ [...] existe quando o fato (ação, omissão, fato natural) ofende direitos alheios de modo contrário ao ordenamento jurídico independentemente de qualquer juízo de censura que porventura também possa estar presente”.

O dano ou prejuízo é um interesse ou direito, patrimonial ou moral, que foi violado. Noronha⁷⁸ entende que o dano é “[...] o prejuízo, de natureza individual ou coletiva, econômico ou não econômico, resultante de ato ou fato antijurídico que viole qualquer valor inerente à pessoa humana, ou atinja coisa do mundo externo que seja juridicamente tutelada”.

Por último, o nexos de causalidade entre o fato e o dano é a questão central da responsabilidade pois é a ligação de causa e efeito que gera a imputação. Dessa forma, é preciso que a ação ou omissão seja a causa do dano e o dano seja decorrência dessa causa. Portanto, o nexos de causalidade, também chamado de nexos de imputação, é pressuposto da responsabilidade em si.⁷⁹

Contudo, o nexos de causalidade necessita de limites para que não ocorra raciocínios inadequados que levem a penalizar causas irracionais, como por exemplo um taxista que se atrasou para levar o passageiro ao aeroporto, por conseguinte esse passageiro pegou o próximo avião para o mesmo destino que então caiu. Ter esse taxista condenado pela morte

⁷⁴MOLINA, André Araújo. Sistemas de responsabilidade civil objetiva e os acidentes de trabalho. Sistemas de responsabilidade civil objetiva e os acidentes de trabalho, 2013. p. 1.

⁷⁵NORONHA, Fernando. Direito das obrigações. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 492.

⁷⁶BORNIA, Josiane Pilau. < b> A antijuridicidade. Revista Cesumar–Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, v. 7, n. 1, p. 97-110, 2002.

⁷⁷ NORONHA, Fernando. Direito das obrigações. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 493.

⁷⁸ NORONHA, Fernando. Direito das obrigações. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 497.

⁷⁹VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito civil: responsabilidade civil. 13. ed. v.4. São Paulo: Atlas, 2013.

do passageiro é um abuso, mesmo com a confirmação de que o passageiro estaria vivo caso o taxista não tivesse atrasado.

As 3 (três) principais teorias que limitam o nexo de causalidade, de acordo com Agostinho Alvim⁸⁰, são: a teoria da equivalência de condições (todas as condições são igualmente indispensáveis sem diferenciar as condições de maior ou menor importância – não é usualmente utilizada), a teoria da causalidade adequada (pelo lócus da subjetividade se responsabiliza a causa mais razoável e usual daquele dano. Portanto se a ação pretendidamente a ser responsabilizada, usualmente/razoavelmente não causa o dano, não será deferida) e a teoria do dano direto e imediato.

Por último, a Teoria do Dano Direto e Imediato é a teoria adotada no Brasil no artigo 403 do Código Civil de 2002 que diz que as perdas e danos “[...] só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual”. Ou seja, responsabilidade somente sobre a ação que causou os efeitos condicionais e elementares do prejuízo.

Essa Teoria, para Agostinho Alvim⁸¹, trata de considerar somente uma causa para a existência do dano, a causa mais preponderante. Portanto, outras causas não são necessárias para a existência do dano a não ser que sejam concausais⁸².

Depois de comprovado a existência do fato antijurídico, do dano e do nexo causal é preciso estabelecer se a responsabilidade é Subjetiva ou Objetiva.

A Responsabilidade Subjetiva é aquela cuja a punição depende da culpa ou do dolo do agente, ou seja, dele ter agido ou com negligência (falta de cuidado ou desleixo), ou com imprudência (ação feita sem precauções), ou com imperícia (falta de habilidade específica para o desenvolvimento de uma atividade técnica ou científica) ou com intenção de causar o dano que é o dolo.

Está prevista no artigo 186 do Código Civil e, para ser aplicada, tem por regra a necessária comprovação de dolo ou culpa. No artigo em si está presente o entendimento de que aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Não há, portanto,

⁸⁰ALVIM, Agostinho. Da inexecução das obrigações e suas consequências, 4 ed. São Paulo: Saraiva, 1972, p. 372.

⁸¹ALVIM, Agostinho. Da inexecução das obrigações e suas consequências, 4 ed. São Paulo: Saraiva, 1972, p. 356.

⁸²Concausalidade considera, para a responsabilidade, todas as falhas adequadas, diretas e imediatas. Portanto os agentes serão solidários, podendo essa solidariedade ter graus diferentes se puder calcular porcentagens para cada causa do efeito.

menção à imperícia, contudo, esta é lembrada por todos os doutrinadores brasileiros da área e não há discussão sobre seu cabimento.

Para Alvim⁸³ a culpa pode ser in concreto ou in abstrato, a depender do critério para examinar a imprudência, ou a negligência, ou a imperícia do agente. É uma classificação romana que perdura até os dias atuais. Sendo a culpa in concreto não usada no Brasil, pois o critério é imaginar como um super-homem⁸⁴ agiria nas mesmas condições que a pessoa acusadamente culposa fez e ao comparar, deferir a culpa se as ações não forem semelhantes. E a culpa in abstrato, utilizada no Brasil, quando a comparação da conduta é com uma pessoa média, ou seja, uma pessoa que segue protocolos.

Facchini⁸⁵ coloca que o fundamento básico da Responsabilidade Civil Subjetiva é o causador do dano só ser responsabilizado se agir com culpa. Interpretando, assim, literalmente o artigo 186 do Código Civil. Por exclusão, portanto, a responsabilidade objetiva caberá somente naqueles casos definidos por lei.

Já a Responsabilidade Objetiva é aquela cuja punição independe de culpa, ou seja, para a responsabilidade ocorrer só se deve provar o dano, o nexos causal e o fato antijurídico. Devido a potencialidade de responsabilizar de forma danosa muito grande, o legislador criou essa categoria de responsabilidade na qual se comprova somente o dano e seu nexos causal com o fato gerador para que se deva reparar.

Está prevista no artigo 927, § único, do Código Civil e declara que quem, por ato ilícito causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Para Facchini⁸⁶ “[...] a ideia genérica de responsabilidade objetiva (independente de culpa) abrange uma miríade de teses e enfoques diversos – sendo mais importantes as teorias do risco-proveito, risco-criado, ideia de garantia, responsabilidade objetiva agravada”.

De acordo com o autor, o risco proveito é aquele que decorre de uma situação que propicia lucro, ou seja, assim a exerce para aproveitar ou tirar benesse dessa atividade. Por

⁸³ALVIM, Agostinho. Da inexecução das obrigações e suas consequências, 4 ed. São Paulo: Saraiva, 1972, p. 201.

⁸⁴Super-Homem. Conceção romana de “bom pai de família”, nas quais o tipo eminentemente humano agiria nas situações com condutas ótimas e assim o seria exigido. LIMA, Alvino. Culpa e risco. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 58. apud CIVIL, DOUTORADO EM DIREITO. Interpretação Da Culpa Extracontratual. Diogo L. Machado de Melo.

⁸⁵FACCHINI NETO, Eugênio. Da responsabilidade civil no novo código. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 76, n. 1, p. 14, jan./mar. 2010.

⁸⁶FACCHINI NETO, Eugênio. Da responsabilidade civil no novo código. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 76, n. 1, p. 06, jan./mar. 2010.

exemplo, a responsabilidade do patrão no caso de acidente de trabalho cuja a vítima é seu empregado.

Já risco criado é a consequência necessária de uma atividade e pode estar ligado ao ato de qualquer pessoa, não somente a obtenção de proveito empresarial. Por exemplo o dever de indenizar qualquer dano causado pelo proprietário de um veículo, uma vez entendido que a circulação de veículo constitui uma típica atividade perigosa.

Por último, o risco integral, ou responsabilidade objetiva agravada, é aquele ao qual caberá o dever de indenizar mesmo sem o nexo de causalidade (devendo haver apenas algum tipo de relação). Portanto, o dano será reparado mesmo que tenha acontecido por consequência de um ato imprevisível. É aplicado em casos raros como em usinas nucleares.

Os excludentes da causalidade, ou seja, aqueles que quebram o nexo de causalidade estão descritos no artigo 393 do Código Civil. São eles o caso fortuito ou de força maior *lato sensu* e *stricto sensu*; fato exclusivo de terceiro; e fato exclusivo da vítima.

Dias⁸⁷ prescreve que o caso fortuito ou de força maior *lato sensu* é um ato inevitável e imprevisível do qual não se podia fugir. Caso fortuito ou de força maior *stricto sensu* é o fato da natureza ou do Governo. Fato exclusivo de terceiro é ser o terceiro o verdadeiro causador do dano. Por último, fato exclusivo da vítima ser a própria vítima que gerou o dano.

Dessa maneira se foi construída uma visão geral da Responsabilidade Civil, no qual, via de regra, a responsabilidade será subjetiva e nas exceções prevista legalmente será objetiva. Assim sendo, a Responsabilidade Civil constituirá base vital para os próximos capítulos dessa monografia.

3.2 DA RESPONSABILIDADE TRABALHISTA PELA SAÚDE MENTAL

Toda a base civil de responsabilidade serviu como raiz da responsabilidade trabalhista e tanto essa ligação perdura nos dias atuais que se deve usar subsidiariamente o código de processo civil no processo trabalhista por força do artigo 769 da CLT. Cabe aqui analisar as particularidades e as similaridades entre esses dois direitos, principalmente nos casos de dano à saúde mental.

Primeiramente convém explicitar que o benefício da Previdência Social é direito concedido pelo artigo 7º, XXVIII da Constituição de 1988 que juntamente com o artigo 121 da Lei n. 8.213/91 asseguram o direito dos trabalhadores urbanos e rurais receberem esses benefícios independentemente da caracterização de culpa. Assim, qualquer discussão sobre a

⁸⁷DIAS, Aguiar. Da responsabilidade civil, cit., v.1, p. 265.

previdência social será feita por um processo administrativo e a responsabilidade civil da empresa por um processo judicial.

Sobre a Responsabilidade Civil do meio ambiente do trabalho, todo seu processo deve ser pautado em princípios aplicáveis à tutela do meio ambiente. Dessa maneira, a interpretação das normas a serem utilizadas aos casos concretos deve alcançar como fim único a promoção da saúde humana.

Pereira⁸⁸ ao examinar a Declaração de Estocolmo de 1972, a Declaração do Rio de Janeiro de 1992 e os preceitos da Constituição de 1988, extraiu 07 (sete) importantes princípios ambientais a seguir delimitados.

a) Princípio da Ubiquidade

O princípio trata de caracterizar que o direito ao meio ambiente equilibrado e saudável faz-se necessário em todo e qualquer lugar. Tem-se assim, a responsabilidade pela adequação e manutenção do ambiente, atribuído a todos e a cada um simultaneamente. Uma vez que é incumbido à sociedade atual prover recursos à sociedade futura e universalizar a vida com qualidade.

b) Princípio do Desenvolvimento Sustentável

Esse princípio implica promover o desenvolvimento econômico, social, cultural e político dentro dos limites de capacidade ambiental, evitando, conseqüentemente, a exploração predatória. Para tanto, definiu o desenvolvimento sustentável como aquele que atende as suas necessidades presentes sem comprometer o direito das gerações futuras de suprirem as suas próprias e possíveis necessidades.

c) Princípio da Participação

O princípio da participação é um direito/dever das pessoas físicas e jurídicas do direito privado e público de preservar e proteger o meio ambiente. Ou seja, a todos cabe adotar comportamentos negativos de condutas nocivas, além de comportamentos positivos de proteção ética e altruísta.

d) Princípio do Poluidor-pagador

A ideia principal desse princípio não é só fazer o poluidor pagar os custos reparatórios, mas também conduzi-lo a adotar todas as medidas preventivas para impedir o dano. O ordenamento jurídico brasileiro incorpora esse princípio pela junção dos artigos 225, § 3º da Constituição de 1988 com o artigo 14, §1º da Lei n.6.938/1981, conferindo responsabilidade objetiva ao poluidor e a solidariedade dos responsáveis para a recomposição dos danos.

⁸⁸ PEREIRA, André Sousa. Meio Ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador – São Paulo: LTr, 2019. p. 139.

e) Princípio da Prevenção

Pensada em conjunto com os princípios do poluidor-pagador e da precaução, o princípio da prevenção é o estudo e investigação aprofundada dos efeitos de determinada atividade para exercer medidas prévias eficazes à inoccorrência do dano ambiental. A Constituição de 1988, pelo artigo 225, incorpora implicitamente esse princípio quando exige elaboração de estudos sobre impactos ambientais e a obrigação do Estado do controle desses riscos.

f) Princípio da Precaução

Esse princípio estabelece restrição ao direito de liberdade da pessoa e sua livre iniciativa perante incerteza científica do efeito danoso. O que, em última análise, significa proteção da vida humana face ao risco de ocorrência de dano severo ao meio ambiente. A Constituição de 1988 incorpora esse princípio no seu artigo 225, §1º, IV, além do artigo 4º, I e IV da Lei n. 6.938/1981 e do artigo 54, § 3º da Lei n.9.605/1998.

g) Princípio da Função Socioambiental da Propriedade

Nesse princípio, a propriedade individual é parte da sociedade e sua utilização deve também atender e promover os fins protetivos ambientais. A propriedade não é direito absoluto que possa sacrificar o bem-estar social. Está presente nos artigos 5, XXII, XXIII, 170 e 225 da Constituição de 1988.

Associando os estudos até aqui assimilados, Facchini⁸⁹ coloca como exemplo de risco proveito da responsabilidade objetiva a responsabilidade do patrão no caso de acidente de trabalho. Concorda com ele o jurista Dallegrave⁹⁰, pois analisa o artigo 2º da CLT como o risco proveito que a empresa assumiu ao explorar a atividade dos empregados.

O artigo 2º da CLT expressa que se considera “[...] empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Sendo a expressão assumir os riscos o cerne da questão da responsabilidade.

Em contraposição parcial, os doutrinadores Almeida e Severo⁹¹ acreditam que o artigo 2º da CLT também preconiza que no direito trabalhista cabe responsabilização objetiva, porém para eles é mais adequada a aplicação da Teoria do Risco-Integral e, portanto, a

⁸⁹FACCHINI NETO, Eugênio. Da responsabilidade civil no novo código. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 76, n. 1, p. 06, jan./mar. 2010.

⁹⁰DALLEGRAVE NETO. Responsabilidade civil no direito do trabalho, p. 121. apud VALERA, Renata. Responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho e doença ocupacional do trabalhador, p.1.

⁹¹ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. Responsabilidade (objetiva) do empregador.No prelo. apud. BERTOTTI, Monique. A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista. Belo Horizonte: Revista Fórum Trabalhista, v. 11, 2014.

indenização é devida mesmo nos casos de inexistência do nexa causal, quais sejam, culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro e caso fortuito ou força maior, pois a

[...] tese que expomos aqui é justamente a de que o Direito do Trabalho, inserido que está na lógica do direito social e de uma visão social de Estado, é precursor na adoção da teoria do risco integral do empregador, sequer admitindo subdivisões tendentes a legitimar a defesa de uma responsabilidade subjetiva, em determinadas situações. A regra do artigo segundo, inspirada na noção de proteção que justifica e orienta o Direito do Trabalho, não deixa margem a dúvidas.

Entretanto a maioria dos tribunais segue o entendimento do STF do artigo 7^a, XXVIII, da Constituição de 1988. No qual, ao se pautarem por princípios trabalhistas como da razoabilidade, têm entendido que, em regra, é necessário demonstrar a culpa ou dolo da empresa para configurar a Responsabilidade Civil em casos de acidente de trabalho ou doença ocupacional. Como se demonstra nesse julgado atual do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. O fato de o Regional não ter chancelado as teses recursais atinentes à existência de responsabilidade objetiva ou subjetiva a ensejar o pagamento de danos morais e materiais não implica ausência de prestação jurisdicional, mas apenas o julgamento da lide de forma contrária aos interesses da parte. Logo, não se cogita em violação dos arts. 93, IX, da CF; 832 da CLT; e 489, §1º, IV, V e VI, do CPC/15. 2. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. O Regional afastou a responsabilidade objetiva da empregadora ao constatar que as atividades de limpeza e conservação da agência do banco (limpar pisos, calçadas, jardins, banheiros, mesa, copa, elevador e vidraças, bem como servir café) não poderiam ser classificadas como perigosas, bem como deixou assentado que não se verificou, no caso em tela, a existência de responsabilidade subjetiva a ensejar as indenizações por danos morais e materiais postuladas. Acrescentou a Corte de origem que havia alternância entre as tarefas e pausas e que não haveria medida de saúde e segurança no trabalho que tivesse o condão de obstar o agravamento natural da lesão preexistente e degenerativa após 9 anos de trabalho e concluiu pela inexistência de prática de ato ilícito pela empregadora. Diante de tais premissas fáticas, é inviável o conhecimento do recurso de revista por ofensa literal aos artigos 7º, XXVIII, da CF e 186, 927, parágrafo único, e 932, III, do CC. Arestos inservíveis. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-25710-85.2015.5.24.0007, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 03/11/2020).

Outro ponto fundamental da jurisprudência acima é do cabimento da responsabilidade objetiva apenas nos casos em que a atividade desenvolvida for de risco. Essa lógica já vinha sendo aplicada nos tribunais inferiores e no dia 05 de setembro de 2019 o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) a chancelou ao decidir que o trabalhador que atua em

atividade de risco tem direito à indenização em razão de danos decorrentes de acidente de trabalho, independentemente da comprovação de culpa ou dolo do empregador. Por maioria de votos, os ministros entenderam que é constitucional a imputação da responsabilidade civil objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho em atividades de risco.⁹²

A questão foi decidida no Recurso Extraordinário (RE) 828040, na qual a empresa Protege S/A – Proteção e Transporte de Valores foi condenada a pagar indenização a um vigilante de carro-forte devido a um assalto que causou transtornos psicológicos ao trabalhador. Prevaleceu o entendimento do relator do RE, ministro Alexandre de Moraes, que considerou a atividade exercida pelo trabalhador como de risco e aplicou a regra do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil.

Convém destacar que inexistente no ordenamento trabalhista, ou no ordenamento jurídico brasileiro como um todo, medidas de caráter preventivo sancionador no que se refere à saúde mental no trabalho. De acordo com análise legislativa e jurisprudencial, o que ocorre é o processamento de uma demanda de reparação do dano material, dano moral e/ou dano existencial após o acometimento da lesão psicológica.

O dano material é causado por aquele que lesou um interesse juridicamente tutelado de natureza patrimonial. Definido no momento da apreciação judicial por conta do prejuízo presente já estiver (consolidado), futuro (direito certo e líquido de acontecer), dos lucros cessantes (indenizar a lesão que o excluiu de obter lucro por um período) e/ou dano emergente (indenizar a perda do patrimônio).⁹³

O dano moral e/ou dano existencial é causado pela lesão de interesse juridicamente tutelado de natureza extrapatrimonial. Para Ferreira⁹⁴ os bens morais consistem no equilíbrio psicológico, no bem-estar, na normalidade da vida, na reputação, na liberdade, no relacionamento social, e a sua danificação resulta em desequilíbrio psicológico, desânimo, dor, medo, angústia, abatimento, baixa da consideração à pessoa, dificuldade de relacionamento social.

⁹²STF. Supremo Tribunal Federal. Notícias STF. STF decide que empregador tem responsabilidade civil objetiva em acidentes de trabalho nas atividades de risco. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=422689&caixaBusca=N>. Acesso em: 18 de nov. 2020.

⁹³OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador / Sebastião Geraldo de Oliveira – 3 ed. rev., ampl. E atual – São Paulo : LTr, 2001. p. 246.

⁹⁴Ferreira, Roberto Schaan. O dano e o tempo: responsabilidade civil. Revista Estudos Jurídicos, v. 25, n. 64, p. 70, 1992. apud OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador / Sebastião Geraldo de Oliveira – 3 ed. rev., ampl. E atual – São Paulo : LTr, 2001. p. 250.

A quantificação ou arbitramento do dano moral se dá pela junção de dois pilares: o pilar compensatório e o pilar punitivo-pedagógico. O compensatório aprecia a gravidade/extensão do dano e a condição socioeconômica da vítima. Já o punitivo-pedagógico aprecia a condição socioeconômica do ofensor e o grau de culpa do ofensor.

Depois do dano, cabe ao trabalhador provar o nexo causal entre a doença e o trabalho conforme lei n. 11.430/2006, podendo-se inverter o ônus da prova a critério fundamentado do juiz, pelo artigo 333 do CPC, como nos casos de alta incidência de uma doença psicológica em determinado ambiente.

A crítica que muitos autores, como Oliveira⁹⁵ e Pereira⁹⁶, fazem a esse sistema é que as meras reparações por dano moral e/ou existencial não trarão resultados a médio e longo prazos para a melhoria das relações laborais. O acometimento fático do dano à saúde mental ao longo do tempo por casos de assédio, jornada exaustiva e/ou precarização do trabalho, com a respectiva indenização não é, perceptivelmente, um caminho de melhora da causa de perícias médicas no INSS.

3.3 DA LEGISLAÇÃO PARA RESPONSABILIDADE À SAÚDE MENTAL

A relação estabelecida entre a responsabilidade civil e a vida em sociedade é fundamental, tanto que toda a criação da instituição do judiciário foi para possibilitar o convívio humano. Dentro de tal contexto, coube ao Ministério da Saúde juntamente ao Conselho Federal de Psicologia, além de outros entes, a criação de legislação protetora à saúde mental.

De acordo com a Portaria/MS n° 1.339/1999 a lista de transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho se configura por: 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

⁹⁵OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador / Sebastião Geraldo de Oliveira – 3 ed. rev., ampl. E atual – São Paulo : LTr, 2001. p. 202.

⁹⁶PEREIRA, André Sousa. Meio Ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador – São Paulo: LTr, 2019. p. 15.

vigília-sono devido a fatores não-orgânicos (F51.2); e Sensação de estar acabado (síndrome de burn-out, síndrome do esgotamento profissional) (Z73.0).

Já o Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, da Previdência Social, instituiu em seu Anexo II, Grupo V da CID-10⁹⁷ um roll de doenças psicológicas relacionadas ao trabalho como: transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool; problemas relacionados com o emprego e com o desemprego; condições difíceis de trabalho; reações ao estresse grave e transtornos de adaptação; reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho; transtornos neuróticos especificados; neurose profissional; ameaça de perda de emprego; ritmo de trabalho penoso; desacordo com patrão e colegas de trabalho.

Essa classificação da Previdência Social adotada pelo Ministério da Saúde⁹⁸ segue a classificação de Schilling⁹⁹, na qual as doenças relacionadas ao trabalho se distribuem em 03 (três) grupos.

No primeiro grupo, o trabalho aparece como causa necessária, estariam as doenças legalmente reconhecidas. Portanto são doenças tipificadas como profissionais, *stricto sensu*, e pelas intoxicações agudas de origem ocupacional. Como a intoxicação por chumbo e a silicose.

No segundo grupo, o trabalho aparece como fator contributivo, mas não necessário. São doenças comuns, mais frequentes ou mais precoces em determinados grupos ocupacionais e para as quais onexo causal é de natureza eminentemente epidemiológica. Neste rol, destaca-se a hipertensão arterial e as neoplasias malignas (cânceres), em determinados grupos ocupacionais ou profissões.

Por último, no terceiro grupo, o trabalho é considerado um provocador de um distúrbio latente ou agravador de doença já estabelecida ou preexistente. Portanto se trabalha com o nexo concausal entre o agente e a vítima com pré-disposição patológica. São as doenças alérgicas de pele, as respiratórias e os distúrbios mentais, em determinados grupos ocupacionais ou profissões.

Nesses últimos dois grupos estão elencadas as doenças não definidas a priori como resultantes do trabalho, mas que podem ser causadas por este. Nesses casos, impõe-se a

⁹⁷Íntegra no Anexo A dessa Monografia

⁹⁸Ministério da Saúde do Brasil e Organização Pan-Americana da Saúde/Brasil. Disponível em: . Acesso em 06 nov. 2020.

⁹⁹SCHILLING, R. S. F. More effective prevention in occupational health practice. *Journal of the Society of Occupational Medicine*, n. 39, p. 71-79, 1984.

necessidade de perícia médica para comprovar a existência do nexo de causalidade entre a enfermidade e as funções desempenhadas pelo trabalhador.

No entanto, pela Lei n. 8.213/91, artigo 20, §2º:

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.

[...]

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Por conseguinte, Oliveira¹⁰⁰ esclarece que se comprovado o nexo causal entre a doença e as condições em que o trabalho era executado, a doença pode ser enquadrada como acidente do trabalho, mesmo quando o fator patogênico não constar da relação da Previdência Social.

No caso das doenças psicológicas aqui estudadas se utiliza a classificação de fatores¹⁰¹ de risco ergonômicos e psicossociais, dos quais se assenta no terceiro grupo de Schilling e consequentemente trabalha com o nexo concausal entre o agente e a vítima.

Codo¹⁰² percebe o nexo concausal como uma solução para a dificuldade dos psicólogos e médicos realizarem um laudo pericial no caso de doença psicológica. Visto que, para ele, o ser humano possui várias dimensões em sua constituição, formando um sistema complexo, contudo sem esquecer que o trabalho é o ambiente que a maioria passa muito tempo da sua vida.

A concausalidade, portanto, é um tópico de muita incidência para a responsabilidade trabalhista dos danos à saúde mental, pois visivelmente, na maioria esmagadora dos casos em

¹⁰⁰OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. LTr, 2006. p. 42.

¹⁰¹Classicamente, os fatores de risco para a saúde e segurança dos trabalhadores, presentes ou relacionados ao trabalho, podem ser classificados em cinco grandes grupos: os físicos; os químicos; os biológicos; os ergonômicos e psicossociais; e os mecânicos e de acidentes. Ministério da Saúde do Brasil e Organização Pan-Americana da Saúde/Brasil. Disponível em: . Acesso em 06 nov. 2020.

¹⁰²Codo, W. (2006). Por uma psicologia do trabalho: Ensaios recolhidos. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo. Apud JACQUES, Maria da Graca Corrêa. O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. Psicologia & sociedade. São Paulo, SP. Vol. 19, ed. esp. 1 (2007), p. 116., 2007.

que se defere a reponsabilidade do empregador, é constatado a concausalidade do empregado em possuir uma pré-disposição patológica à doença que causou o dano. Como a jurisprudências mais recentes do TRT12 sobre o assunto mostra:

DOENÇA DO TRABALHO. CONCAUSA. RESPONSABILIDADE CIVIL. CABIMENTO. A concausa é outra causa, que não sendo a principal concorre para a eclosão ou agravamento da doença. Assim, ainda que o quadro patológico do trabalhador decorra de causas não relacionadas ao ambiente laboral, se é possível que este, de alguma forma, tenha contribuído para a eclosão ou agravamento da patologia, está configurado o acidente de trabalho (art. 21 da Lei n. 8.213/91), mormente quando existente o nexó técnico-epidemiológico (NTEP). Inteiro Teor: 0001047-71.2017.5.12.0028 (ROT) RECORRENTE: JANICE DEVIGILI PEREIRA , EMBRASIL EMPRESA BRASILEIRA DE SEGURANCA LTDA RECORRIDO: JANICE DEVIGILI PEREIRA , EMBRASIL EMPRESA BRASILEIRA DE SEGURANCA LTDA RELATOR: JOSE ERNESTO MANZI EMENTA DOENÇA DO TRABALHO. CONCAUSA. RESPONSABILIDADE CIVIL. CABIMENTO. A concausa é outra causa, que não sendo a principal concorre para a eclosão ou agravamento da doença. Assim, ainda que o quadro patológico do trabalhador decorra de causas não relacionadas ao ambiente laboral, se é possível que este, de alguma forma, tenha contribuído para a eclosão ou agravamento da patologia, está configurado o acidente de trabalho (art. 21 da Lei n. 8.213/91), mormente quando existente o nexó técnico-epidemiológico (NTEP). RELATÓRIO E VOTO (TRT12 - ROT - 0001047-71.2017.5.12.0028 , Rel. JOSE ERNESTO MANZI , 3ª Câmara , Data de Assinatura: 31/08/2020)

Portanto, o estudo da Responsabilidade Civil e da Responsabilidade Trabalhista mostram que a realidade da proteção à saúde mental do trabalhador é de indenizar e ressarcir o dano devido. Não havendo responsabilização por órgãos fiscalizadores de obrigações pré-definidas de direito ao meio ambiente psicologicamente hígido.

Nos processos, frequentemente, o empregado possui menos recursos econômicos e políticos do que o empregador, meios esses tão necessários para provar o nexó causal, a culpa ou o dolo do empregador. Uma vez que, na grande maioria dos casos, a isso é obrigado pela Responsabilidade Civil Subjetiva.

A própria ideia de provar o nexó de causalidade entre a doença e o trabalho é uma discussão larga entre psicólogos e juristas que se enveredou para o caminho da concausalidade e perdeu o peso que a responsabilização deveria ter. Assim, mesmo com provas e entendimento da vítima de que foi no ambiente de trabalho a causa de todo o seu tormento, não será o empregador responsabilizado de forma total.

O ideal para a responsabilização de dano à saúde mental seria que o empregador respondesse sempre que não estivessem caracterizadas as excludentes de ilicitude, a saber,

culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro, caso fortuito ou força maior. Cabendo, portanto, somente provar a existência donexo causal e do dano, não o dolo ou a culpa do empregador, como diria Dallegrave¹⁰³, sendo a

[...] tese que expomos aqui é justamente a de que o Direito do Trabalho, inserido que está na lógica do direito social e de uma visão social de Estado, é precursor na adoção da teoria do risco integral do empregador, sequer admitindo subdivisões tendentes a legitimar a defesa de uma responsabilidade subjetiva, em determinadas situações. A regra do artigo segundo, inspirada na noção de proteção que justifica e orienta o Direito do Trabalho, não deixa margem a dúvidas.

A combinação das responsabilidades permite, portanto, extrair resultados relevantes na tarefa de avaliar e valorar como a realização da punição da poluição psicológica do meio ambiente de trabalho é feita. Propicia a identificação da estrutura posta que falha em diminuir o aumento crescente de afastamentos por doenças mentais.

¹⁰³DALLEGRAVE NETO. Responsabilidade civil no direito do trabalho, p. 121

4 DA PROMOÇÃO DE UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO PSICOLOGICAMENTE SAUDÁVEL

Em harmonia com o estudo desenvolvido até aqui sobre a extensão e a profundidade dos Direitos Humanos à saúde mental no Meio Ambiente do Trabalho, juntamente com o papel da responsabilidade daquele que gere a atividade empresarial, abre-se o caminho para análise da possibilidade de reversão do quadro endêmico verificado.

4.1 DA ANÁLISE CRÍTICA DA FORMA POSTA DE RESPONSABILIZAÇÃO JURÍDICA

Não basta entender como a responsabilização dos danos psicológicos é estruturada no Brasil, mas é preciso analisar de forma crítica se a condenação é condizente com o fim previsto para a sua existência. E, pelos princípios e normas gerais vistos no capítulo anterior, a responsabilização tem como motivação punir os transgressores e desestimular outros a realizar o mesmo.

Primeiramente, cabe enfatizar que a prática de responsabilização ao meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido posto, ocorre após o dano. Existindo legalmente poucas premissas, e todas sem grande força efetiva de fiscalização do Estado, para verificação se o meio ambiente laboral está seguro de danos à saúde mental.

Conforme veremos posteriormente, a fiscalização que ocorre só acontece após o dano. Diante desse quadro, quem sofrer dano à saúde mental por assédio moral, jornada exaustiva, ou precarização do trabalho, deverá entrar com um processo judicial contra a empresa, ou pessoa física, contratante para ser indenizado.

Oliveira¹⁰⁴ critica essa postura do caminho estatal predominantemente indenizatório e não da prevenção, pois ao seu ver, não freia o desgaste acelerado dos trabalhadores atuantes. Seria, para ele, mais sensato conceder repousos adicionais, jornadas reduzidas e instrumentos para recuperação do trabalhador. Assim, é

[...] mais inteligente, ético e econômico adotar programas de prevenção, de higiene mental, de qualidade de vida no trabalho e garantir ambiente saudável com alta

¹⁰⁴OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador / Sebastião Geraldo de Oliveira – 3 ed. rev., ampl. E atual – São Paulo : LTr, 2001. p. 202.

produtividade, em vez de enfrentar constantes insatisfações profissionais com volume crescente de ações judiciais, postulando indenizações por danos civis, inclusive por danos morais decorrentes do estresse.

Pereira¹⁰⁵, vem da mesma vertente e considera os procedimentos preventivos o enfoque principal a ser dado. Com finalidade viável e contributiva de reversão do quadro efervescente dos transtornos mentais ocupacionais. Deixando a responsabilização pós dano naquilo que propício e devido do gestor da atividade laboral.

Penido¹⁰⁶, completa e declara que a prevenção é a “[...] forma prioritária de intervenção nos riscos psicossociais, nos contextos sociais e organizacionais que têm o potencial de causar efeitos maléficos à saúde do trabalhador”.

O TST, por sua vez, sensível a essa peculiar conjuntura, adotou como tema para o seu Programa Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho, no biênio 2016/2017, os “Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho”. Objetivando fomentar o debate no judiciário trabalhista, quanto às medidas preventivas e de detecção dessas moléstias. Principalmente, para o julgador ter parâmetros a serem adotados nesses casos.

Assim, muitos estudiosos entendem ser a prevenção o principal caminho para controlar o quadro de crescimento de doenças mentais relacionadas ao trabalho, uma vez que a via processual possui muitas complicações em todo o seu processamento. Resultado contrário do que se esperava com essa pesquisa da solução principal ser pela responsabilidade objetiva.

A segunda dificuldade do processo judicial de responsabilização pelo dano mental causado é o de se provar o nexa causal. Segundo análise jurisprudencial, não só pelo empregado ter menos recursos econômicos que o empregador, mas também menos acesso aos documentos internos da empresa e menos argumentos de persuasão de testemunhas (a maioria das testemunhas nesses casos são outros trabalhadores da mesma empresa e não querem ir ao Tribunal pelo medo de perderem seus empregos).

Provar a culpa ou o dolo do empregador, portanto, é tarefa inapropriada para um direito justo. Porém, na grande maioria dos casos, o fato jurídico ocorrido cai na regra geral e o empregado fica obrigado pela Responsabilidade Civil Subjetiva a comprovar o nexa causal de sua doença com o trabalho.

¹⁰⁵PEREIRA, André Sousa. Meio Ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador – São Paulo: LTr, 2019. p. 221.

¹⁰⁶PENIDO, Laís de Oliveira. A gestão do estresse no ambiente de trabalho nos modelos europeu e no italiano. In: FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira; REZENDE, Euvânia de Almeida; MARTINS, Rafael Lara (Coords.). Saúde Mental no Trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. p. 425.

A resposta para essa questão, está na presunção da causalidade pela Teoria da Adequação. Na qual não há a necessidade de se comprovar a relação linear ou mesmo fática entre a ação e o dano, mas sim que se ocorreu determinadas situações concretas previstas em lei, presume-se o dano¹⁰⁷.

Essa ideia foi adotada pelo ordenamento brasileiro e compreende o ser humano como fruto de suas relações sociais, de trabalho e clínicas. Portanto, entende-se que o trabalhador é pluridimensional e no processo de responsabilidade mental deve ser aplicada a Teoria da Concausalidade. Conseqüentemente nenhuma doença psicológica é entendida como consequência única e exclusiva do trabalho.

Feliciano¹⁰⁸, por uma tese moderna sobre o tema, entende que a imputação objetiva da responsabilização à saúde mental não deve ficar restrita a um roll jurisprudencial dos trabalhos de risco. Mas sim ser aplicado quando assim se entender ser a instrução mais justa.

Apesar das diversas críticas ao processo jurídico de responsabilização, sua existência é necessária. É dever do Estado, por seu monopólio do uso da força¹⁰⁹, obrigar a reparação do agente à vítima. Assim, conforme visto até aqui, observa-se que a teoria mais justa para proteger o meio ambiente do trabalho é a da Responsabilização Objetiva, bastando que sejam demonstrados o dano e a existência de situações concretas que razoavelmente ou usualmente ofenda à vítima.

Desta maneira, a Responsabilização Objetiva, aplicada aos processos que discutem o meio ambiente de trabalho, torna irrelevante a comprovação da culpa, iguala o poder das partes e o empregador responde sempre que não estiverem caracterizadas as excludentes de ilicitude (culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro, caso fortuito ou força maior).

4.2 DA ANÁLISE CRÍTICA DA PSICOLOGIA JURÍDICA

A psicologia jurídica é uma área de conhecimento específico, que em sua atuação processual trabalhista, produz laudos analisando documentação já produzida sobre o caso e

¹⁰⁷PEREIRA, André Sousa. Meio Ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador – São Paulo: LTr, 2019. p. 190.

¹⁰⁸FELICIANO, Guilherme Guimarães. Imputação objetiva no Direito Penal Ambiental (inclusive no meio ambiente do trabalho). Revista Jurídica Luso Brasileira. São Paulo., 2015, n.5, ano 1, p. 613-667. apud PEREIRA, André Sousa. Meio Ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador – São Paulo: LTr, 2019. p. 190.

¹⁰⁹Monopólio do uso da força: Max Webber pressupõe ser o processo de legitimação e princípio dos Estados modernos. Portanto, o Estado soberano moderno se define pelo monopólio do uso da força legítima. WEBER, Max. 1964. The theory of social and economic organization. New York: The Free Press. Apud BIANCHI, Alvaro. O conceito de Estado em Max Weber. Lua Nova: Revista de Cultura e Política, n. 92, p. 79-104, 2014.

realiza entrevistas com os interessados, para o fim de expor aplicações práticas e implicações teóricas a responderem os questionamentos jurídicos.

O primeiro desafio para os psicólogos atuantes nos processos de indenização de lesão psicológica é a de se demonstrar o dano. De acordo com o perfil de cada indivíduo, o dano mental sofrido será mais ou menos exteriorizado, o que dificulta o trabalho dos psicólogos, ao providenciar os laudos judiciais.

A atuação do psicólogo como Perito Judicial está legitimada pelo Decreto n. 53.964 de 21 de Janeiro de 1964, que regulamenta a Lei n. 4.112, na qual se dá a criação da profissão e, desde então, prevê sua atuação na área jurídica realizando perícias e emitindo pareceres.

Para Caires¹¹⁰ a psicologia jurídica deve atuar “[...] sempre quando aspectos psíquicos ou psicológicos forem suscitados ou como fatos jurídicos ou como fatores de extinção, modificação ou constituição da convicção acerca da conduta sub judice”. Assim, são os psicólogos que, ao possuir estudo nessa área, devem ser indicados a auxiliar o juiz.

De acordo com o artigo 3º da Resolução n. 008 de 2010 do Conselho Federal de Psicologia, a depender da especificidade de cada situação, o trabalho pericial poderá contemplar observações, entrevistas, visitas domiciliares e institucionais, aplicação de testes psicológicos, utilização de recursos lúdicos e outros instrumentos, métodos e técnicas reconhecidas pelo Conselho Federal de Psicologia. Se observa, dessa forma, a complexidade de realizar um laudo psicológico.

Jardim e Glina¹¹¹ sugerem, para isso, investigar: os relacionamentos (incluindo os externos ao trabalho); o conhecimento e o controle que o trabalhador dispõe sobre o processo de trabalho; a natureza e o conteúdo das tarefas, o reconhecimento social que o trabalho lhe concede; a descrição detalhada das atividades realizadas; as condições de trabalho como temperatura, a vibração, a umidade e a exposição à substâncias químicas e biológicas; a organização do trabalho como horário, turno e escalas; intensidade e quantidade de trabalho; as exigências físicas e mentais (atenção, memória, quantidade de informações a processar) e psicoafetivas (relacionamentos, vínculos); as percepções dos trabalhadores sobre os riscos; localizar os momentos em que o trabalhador começa a perceber as mudanças e os problemas associados a essas mudanças; informar-se sobre condições de vida (família, moradia), uso de

¹¹⁰CAIRES, Maria A. Freitas, (2003). Psicologia jurídica: implicações conceituais e aplicações práticas. São Paulo; Vetor, p. 205. apud. SANTOS, Murilo Angeli Dias dos. Psicologia jurídica: implicações conceituais e aplicações práticas. 2005.

¹¹¹Jardim, S., & Glina, D. (2000). Os diagnósticos dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. In D. Glina & L. Rocha (Eds.), Saúde mental no trabalho: Desafios e soluções (pp. 17-52). São Paulo, SP: VK. Apud JACQUES, Maria da Graça Corrêa. O nexa causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. Psicologia & sociedade. São Paulo, SP. Vol. 19, ed. esp. 1 (2007), p. 116.

drogas, doenças pré-existentes; considerar a história clínica e a história do trabalho em relação à história de vida; e levantar a avaliação do trabalhador sobre sua trajetória profissional e as repercussões sobre a sua saúde.

E todas essas informações formarão a estrutura do laudo que deve apresentar, segundo estudo da Rabelo¹¹² do Manual de Elaboração de Documentos Decorrentes de Avaliações Psicológicas do Conselho Federal de Psicologia (CFP), os peritos judiciais devem seguir a seguinte ordem:

- [...] 1. Metodologia das atividades periciais;
- 2. Dados da entrevista psicológica (aspectos gerais; trajetória profissional progressiva; o trabalho – metas, pausas, cobranças, constrangimentos éticos; adoecimento – surgimento dos sintomas, situação gota d’água; agravamento do quadro; situação atual de vida);
- 3. Síntese do exame psíquico;
- 4. Entrevistas com terceiros;
- 5. Estudo do local de trabalho;
- 6. Evidências epidemiológicas (ex. terceirização e precarização do trabalho; transtornos psíquicos e o trabalho de tele atendimento, tabela CNAE-CID da Previdência Social, Lista C do Anexo II do Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999;
- 7. Análises Conclusivas (hipóteses diagnósticas e nexos, manual de doenças relacionadas ao trabalho, formulado pelo ministério da saúde (2001); normas regulamentadoras do ministério do trabalho e emprego, ao que descreve o Catálogo Brasileiro de Ocupações e ao que preconiza as convenções da organização internacional do trabalho);
- 8. Referências
- 9. Respostas aos quesitos;
- 10. Honorários Periciais
- 11. Anexos (ex. resolução CFP n. 008/2010; declarações das diligências; fotos; documentos).

Levando em conta a necessidade de detalhamento que o CFP demanda, a realidade é de limitação e dificuldades na prática pericial dos psicólogos. Conforme Rabelo¹¹³ os principais obstáculos são escassez de pares; contatos; relação com advogados; formação; acesso ao prontuário; corrupção; prazos; classificação internacional de doenças; dificuldade de estabelecimento de nexos; escassez de referencial teórico; pagamentos e gastos.

Já na dissertação de Souza¹¹⁴, os obstáculos encontrados pelos psicólogos peritos foram: juízes com significativo desconhecimento do fazer do psicólogo do trabalho; juízes

¹¹²RABELO; Laís Di Bella Castro. Saúde mental e trabalho: a questão do nexos causal nas perícias da justiça trabalhista. Disponível em: . Acesso em: 17 de nov. 2020.

¹¹³RABELO, op. cit.

¹¹⁴SOUZA, Natasha Contro de. Campo abstrato para um destino concreto: O fazer do psicólogo como perito na justiça do trabalho. Dissertação PUC – Campinas. 2019.

com uma postura de pré-julgamentos; escassez de pares; escassez de referencial teórico; diferença de metodologia de cada psicólogo; formação; resistência dos advogados; indicação de médicos para realizar laudo psicológico; dificuldade de acesso ao prontuário; peritos bajuladores de magistrados; e pagamento.

Desse modo, é perceptível as semelhanças das queixas dos psicólogos que são nomeados como peritos judiciais. Mostrando que não é simples a aplicação do método clínico para a elaboração do laudo ou do parecer com a finalidade de responder aos questionamentos judiciais.

Sobre os prazos, a crítica de muitos psicólogos está na celeridade que o universo jurídico pede aos processos trabalhistas. Nas entrevistas aos psicólogos, Souza¹¹⁵ analisa que é costumeiro apenas 1 (um) ou 2 (dois) encontros periciais com as partes, com raras visitas ao local de trabalho ou ao domicílio do trabalhador.

Entretanto, para se obter certeza do dano psicológico e donexo causal com o trabalho (lembrando que a maioria dos Tribunais requerem comprovação da Responsabilidade Subjetiva), precisaria de métodos e quantidades de comportamentos que não cabem em uma (01) ou duas (02) entrevistas. Tais quais analisadas pela tese de Silva¹¹⁶ e pelo o mestrado de Mattana¹¹⁷.

Já sobre a escassez de pares, na entrevista de Souza¹¹⁸ a problemática se dá pela indicação de médicos para realizar laudos psicológicos, simultaneamente com a falta de psicólogos especialistas no assunto. Uma vez que, valoriza-se mais os argumentos de médicos do que de psicólogos sobre saúde mental, mas também, pela carreira de psicólogo perito não ser atrativa financeiramente e ambientalmente.

Além do mais, ocorre a dificuldade de adaptação dos psicólogos ao ambiente jurídico, o qual consideram hostil, competitivo e com pouco respeito por seu conhecimento. Comportamentos, tanto de juízes quanto de advogados e médicos peritos, que de forma agressiva se contrapõem ao laudo dos psicólogos, juntamente com um sistema de bajulação corruptiva entre eles¹¹⁹.

¹¹⁵SOUZA, op.cit. p.89.

¹¹⁶SILVA, Ana Luiza Gonçalves. Classes de comportamentos profissionais de psicólogos ao intervir diretamente sobre fenômenos psicológicos. Tese (doutorado) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina. 2010.

¹¹⁷MATTANA, Paula Elisa. Comportamentos profissionais do terapeuta comportamental como objetivos para sua formação. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-graduação em Psicologia. 2004.

¹¹⁸SOUZA, Natasha Contro de. Campo abstrato para um destino concreto: O fazer do psicólogo como perito na justiça do trabalho. Dissertação PUC – Campinas. 2019. p. 87.

¹¹⁹SOUZA, op. cit.

Sobre a formação, Souza¹²⁰ indica uma escassez de referencial teórico específico e diferenças metodológicas dos peritos que atuam. No estudo de Caires¹²¹, os métodos clínicos simples trazem como consequência a compreensão insuficiente ou equivocada da importância do trabalho do psicólogo no universo jurídico, além disso a psicologia jurídica é uma disciplina autônoma em relação à psicologia clínica em vários aspectos.

Constitui-se assim, que a Psicologia Jurídica ainda possui um longo caminho a trilhar para se institucionalizar de forma plena no âmbito da responsabilização do dano psicológico ao meio ambiente laboral. E como a responsabilização é importante, o uso efetivo da psicologia jurídica também o é.

4.3 DA PROPOSTA DE RESPONSABILIZAÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO PSICOLÓGICAMENTE SAUDÁVEL

A responsabilização justa ao meio ambiente psicologicamente poluído deve permitir a aplicação da Responsabilidade Objetiva da Teoria do Risco criado, na qual só se comprova o dano e a ação empresarial que razoavelmente ou usualmente cause prejuízo psicológico.

Se aplicada, os estudos da Psicologia Jurídica seriam mais de investigação de ações empresariais que aumentam a probabilidade de causar mal mental aos subalternos. Conseqüentemente, com um conhecimento maior das ações negativas, se pode pensar em ações positivas que as previnam ou as remediam.

Essa proposta de responsabilização é um caminho notável para colocar no mesmo patamar o dano físico com o dano psicológico. Pois ao se ter uma base sólida de ações que previnam o dano, fica mais fácil para, no futuro, o Estado fiscalizar se as empresas estão se atentando a essas bases.

Ou seja, caso a responsabilização, após efetivação de um dano, se pautasse na comprovação só de 02 (dois) requisitos, sendo eles o dano e o fato antijurídico, não se gastaria tanto tempo de discussão no nexo de causalidade como ocorre atualmente. Portanto, todo o processo seria mais objetivo tal qual acontece com os danos físicos.

Obviamente, para a devida Responsabilização Objetiva desse caso de risco criado, identificando-se as excludentes de causalidade (caso fortuito, força maior, fato exclusivo da

¹²⁰SOUZA, op. cit.

¹²¹CAIRES, Maria A. Freitas, (2003). Psicologia jurídica: implicações conceituais e aplicações práticas. São Paulo; Vetor, p. 205. apud. SANTOS, Murilo Angeli Dias dos. Psicologia jurídica: implicações conceituais e aplicações práticas. 2005.

vítima ou fato exclusivo de terceiro), tal excludente preponderar-se-á e a obrigação de indenizar se torna inexistente.

Mas, conforme visto ao longo dessa monografia, há tribunais que aplicam a Responsabilidade Objetiva e, mesmo assim, o índice de afastamento de dano à saúde mental do INSS cresce a cada ano. Conclui-se assim, que a resposta para a efetiva proteção ao meio ambiente do trabalho não está intimamente ligada ao aprimoramento das técnicas judiciais de responsabilização pós dano, mas sim em evitar o dano.

A responsabilização pós dano não está cumprindo o pilar punitivo-pedagógico de coibir as empresas de realizar jornadas exaustivas, assédio moral ou precarização. Vide o crescimento do número de empresas autuadas por trabalho escravo de 2018 para 2019.¹²²

Enquanto as empresas têm o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho¹²³ voltadas a obrigações técnicas como para as edificações: iluminação, conforto térmico e instalações elétricas; para a movimentação como armazenagem e manuseio de materiais; e para máquinas e equipamentos como caldeiras, fornos e recipientes sob pressão. Contudo, não há avaliação prévia sobre a saúde mental.

Pereira¹²⁴ compreende que o Sistema Jurídico Nacional acolhe a vertente mental enquanto substancial e indissociável do Direito, mas a realidade fática é de:

[...] carência de uma maior efetividade no construto tutelar do direito à saúde mental nas relações de trabalho, resultado de uma visão cultural dirigida preponderantemente para a tutela da saúde física do trabalhador, da dificuldade em se promover uma alteração paradigmática quanto à compreensão do ser, e de se ter por atual uma estigmatização da sociedade quanto aos transtornos mentais.

O aumento a cada ano do índice de doenças mentais associadas ao ambiente de trabalho se deve à falta de medidas de caráter preventivo. Seria, portanto, de todo conveniente a efetivação de normas regulamentares punitivas prévias à semelhança do que ocorre com a prevenção da saúde física.

Prova disso, é a existência de 3 (três) grandes fiscalizadores de empresas que de formas distintas protegem a saúde física dos trabalhadores, quais sejam: o Ministério do

¹²²“Lista suja” aumenta e já são 187 empresas autuadas por trabalho escravo. Jornal Brasil de Fato – uma visão popular do Brasil e do Mundo. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/04/10/lista-suja-aumenta-e-ja-sao-187-empresas-autuadas-por-trabalho-escravo>. Acesso em: 24 nov. 2020.

¹²³Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Artigo 157, Inciso I: “Cabe às empresas: [...] cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”.

¹²⁴PEREIRA, André Sousa. Meio Ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador – São Paulo: LTr, 2019. p. 117.

Trabalho, a Vigilância Sanitária e o Corpo de Bombeiros. Cada um desses órgãos fiscalizadores é responsável por certificar se uma série de obrigações estão sendo cumpridas pelas empresas, e ainda, se os direitos dos trabalhadores estão sendo respeitados.

O Ministério do Trabalho fiscaliza as empresas conforme as Normas Regulamentadoras (NR), porém, das 37 (trinta e sete) NR existentes, somente 3 (três) citam os agentes nocivos à saúde mental – NR 17, NR33 e NR35, e todas elas não a fazem de forma específica.

As NR visam a prevenção e a correção dos riscos e agravos decorrentes do trabalho. São criadas a partir da coordenação e articulação dos representantes dos empregadores, dos trabalhadores e do governo, organizados em grupos técnicos, de trabalho tripartites e em comissões permanentes temáticas na área de segurança e de saúde no trabalho.

A fiscalização observa a utilização de substâncias específicas da lista de risco, como o benzeno e o amianto; de que maneira há a conservação, exigência e observância dos EPI; como são dados os procedimentos de emissão, de renovação e de alteração do meio ambiente natural; e tantas outras obrigações que, caso não respeitadas, levam uma autuação¹²⁵ do Ministério do Trabalho.

Na pesquisa dessa monografia não foi encontrada nenhuma autuação do Ministério do Trabalho em relação à risco potencial à saúde mental do trabalhador. Isso mostra que a fiscalização de prevenção do Ministério Público só consegue ser efetivada para proteger a saúde física.

A Vigilância Sanitária é um dos braços do SUS. Ela possui poder de polícia dado pela ANVISA e foi criada pela Lei n. 9.782/99, que tem por objetivo a prevenção e a promoção da saúde física das pessoas.

As competências desse órgão estão nos incisos do artigo 7º da Lei n. 9.782/99. Possui poder para interditar, proibir ou cancelar autorização de locais de fabricação, controle, importação, armazenamento, distribuição e venda de produtos e de prestação de serviços relativos à saúde. Deve atuar em casos de violação da legislação pertinente ou de risco iminente à saúde.

Por último, o Corpo de Bombeiros, também é um órgão fiscalizador preventivo de danos físicos à saúde humana. Pela Portaria n. 108, de 12 de julho de 2019, que instituiu o

¹²⁵O Auto de Infração – AI é um dos documentos lavrados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, que ao fiscalizar o cumprimento do ordenamento jurídico trabalhista e constatar irregularidade, o agente deve, compulsoriamente, lavrar o Auto de Infração. Este documento desencadeia um processo administrativo, no qual é assegurado o contraditório e a ampla defesa à pessoa ou empresa autuada. Apenas no final deste processo, caso seja confirmada a procedência do Auto de Infração, será aplicada a multa trabalhista. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/portal/index.php/autuacoes-multas-e-recursos>. Acesso em: 24 de nov. 2020.

Modelo Nacional de Regulamento de Segurança Contra Incêndio e Emergência, que no artigo 6º expõe as competências e atribuições dos Corpos de Bombeiros Militares Estaduais e do Distrito Federal.

A respeito de prevenção, cabe ao órgão verificar a funcionalidade dos sistemas nas vistorias técnicas de regularização ou de fiscalização, por meio de seus militares, de forma visual e por amostragem, das medidas de segurança contra incêndio e emergências previstas para as edificações e áreas de risco.

Além da não existência de órgãos fiscalizadores de proteção à saúde mental, também se percebe o abandono dessa prevenção quando é flagrante a ausência de dados do histórico psicológico dos trabalhadores. Esse é um problema não só da área do Direito do Trabalho, mas do Brasil como um todo, uma vez que a ciência da psicologia é vista com preconceito e credíncias¹²⁶.

Para Sato¹²⁷, caso existisse, não se deveria utilizar esse histórico para definir o perfil do trabalhador propenso a acidentes ou doenças ocupacionais. A autora afirma ser essa uma noção antiga, ultrapassada e preconceituosa da psicologia, por no passado a visão da existência do histórico seria para culpabilizar os trabalhadores pelo acidente ou adoecimento. Portanto, não cabe nos novos métodos e técnicas de análise do histórico psicológico essa visão.

A proposta atual é resgatar os históricos dos trabalhadores para, conforme Jacques¹²⁸, os constituir como “[...] tentativas de compreender as relações entre condições de vida e de trabalho e o surgimento, a frequência ou a gravidade dos distúrbios mentais[...]”. Ou seja, para previamente haver cuidados psicológicos com o ser humano trabalhador e ter dados suficientes para proteger e remediar possíveis danos.

Segundo a autora supra citada¹²⁹, com os históricos, os psicólogos terão mais informações sobre a vida de cada trabalhador e as razões reais que apontam individualmente e coletivamente o adoecimento mental. Com a informação das condições de trabalho que presumidamente fazem surgir, aparecer com frequência ou com graus de gravidade, os

¹²⁶CARVALHO, Priscila. UOL VivaBem. São Paulo. EQUILÍBRIO: Cuidar da mente para uma vida mais harmônica. Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2018/11/09/busca-por-terapia-ainda-e-vista-com-preconceito-frescura-e-luxo.htm>. Acesso em: 25 nov. 2020.

¹²⁷Sato, L. (2003). Subjetividade, saúde mental e trabalho. In R. Ruiz (Ed.), Um mundo sem LER é possível (pp. 62-76). Montevideu, Uruguai: Rel-Uita. Apud JACQUES, Maria da Graca Corrêa. O nexa causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. Psicologia & sociedade. São Paulo, SP. Vol. 19, ed. esp. 1 (2007), p. 116.

¹²⁸JACQUES, Maria da Graca Corrêa. O nexa causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. Psicologia & sociedade. São Paulo, SP. Vol. 19, ed. esp. 1 (2007), p. 116.

¹²⁹JACQUES, op.cit.

distúrbios mentais, que poderão no futuro ser base para normas reguladoras preventivas efetivas.

Lima¹³⁰, ao compreender que o estudo da investigação diagnóstica busca evidências epidemiológicas que revelam a incidência de alguns quadros em determinadas categorias profissionais ou grupo de trabalhadores, concorda com a possibilidade de formação de institutos preventivos mais objetivos.

Um dos pontos centrais dessa discussão é o preconceito e superstição em torno da Psicologia. Para especialistas entrevistados pelo UOL¹³¹, a ciência da psicologia é vista como fresca, como algo luxuoso ou só para quem tem problemas mentais sérios. Enquanto a ciência da medicina de cura física é respeitada, a ciência da psicologia é desconsiderada.

A pesquisa de Guimarães¹³² sugere uma falta de conhecimento por parte da comunidade com relação ao objeto de estudo da Psicologia e as formas de atuação profissional do Psicólogo. Para a pergunta quem, ou a que tipo de ajuda procuraria em casos de problemas familiares, depressão, conflito, 23% (vinte e três) dos sujeitos responderam religião; 21% (vinte e um) médico; 21% (vinte e um) psicólogo e 12% (doze) que disseram que não procurariam ninguém.

Esse preconceito e ignorância também reflete no Direito. Conforme entrevistas com magistrados sobre a problemática da saúde mental dos processos trabalhistas, Souza¹³³ obteve como resposta: “[...] ser uma banalização do conceito do dano”; “[...] exacerbação dos fatos, ao invés de realmente existir um transtorno mental”; “[...] doenças mentais também são doenças fisiológicas”; “[...] não há danos psicológicos relacionados ao trabalho”; “[...] adoecimento mental apenas vinculados ao assédio moral”.

Conclui-se assim, que tanto os operadores do Direito quanto a sociedade como um todo não compreende o desgaste mental, a dor psicológica, a ciência da Psicologia e o papel dos psicólogos. E para superar tal desencontro, Guimarães¹³⁴ propõe formas alternativas, preventivas e não excludentes de atuação na sociedade.

¹³⁰Lima, M. E. (2006). Os problemas de saúde na categoria bancária: Considerações acerca do estabelecimento do nexos causal. *Boletim da Saúde*, 20(1), 57-68.

¹³¹CARVALHO, Priscila. UOL VivaBem. São Paulo. EQUILÍBRIO: Cuidar da mente para uma vida mais harmônica. Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2018/11/09/busca-por-terapia-ainda-e-vista-com-preconceito-frescura-e-luxo.htm>. Acesso em: 25 de nov. 2020.

¹³²GUIMARÃES, José Luiz et al. Representação social da Psicologia e do Psicólogo sob o olhar da comunidade de Assis/SP–Brasil. *Revista de Psicologia da UNESP*, v. 5, n. 1, p. 10-10, 2006.

¹³³SOUZA, Natasha Contro de. Campo abstrato para um destino concreto: O fazer do psicólogo como perito na justiça do trabalho. Dissertação PUC – Campinas. 2019. p. 94.

¹³⁴GUIMARÃES, op. cit. p. 61.

4.4 DOS MÉTODOS E MEDIDAS PARA UM VERDADEIRO MEIO AMBIENTE PSICOLÓGICAMENTE HÍGIDO

A pesquisa para essa monografia revelou que a responsabilidade após o dano psicológico, não protege o meio ambiente do trabalho. Os valores indenizatórios e o aumento de decisões aplicando Responsabilidade Objetiva não foram suficientes para diminuir os índices de afastamento por doença psicológica relacionada ao trabalho.

A resposta constatada é de que a prevenção deveria ter mais destaque que a indenização. Conforme visto, não há responsabilização dos empregadores, que não se previnem, principalmente por não haver normas regulamentadoras eficientes a este respeito.

Para Pereira¹³⁵, uma sociedade com o mínimo de harmonia, assimila e se molda juridicamente pelo constitucionalismo moderno e pelo Direito Internacional dos Direitos Humanos. Encaixar essa pretensão no assunto em análise requer a identificação dos riscos psicossociais laborais e a criação de um catálogo de atitudes/diligências contributivas ao bem-estar mental.

O autor supracitado¹³⁶ examinou métodos internacionais de avaliação dos riscos psicossociais como a Avaliação da Diretiva Europeia, o instrumento do WEBA (Welzijn Bij de Arbeid – Well-being at Work), o questionário VBBA (Questionnaire on the Experience and Assessment of Work), o COPSOQ (Questionário Psicossocial de Copenhagen) e o JCQ (Questionário do Conteúdo do Trabalho de Robert Karasek).

A Avaliação da Diretiva Europeia, utiliza a metodologia de respostas a questionários dirigidos aos próprios trabalhadores, que no final formam um catálogo de informações a serem utilizadas para contribuir com o meio ambiente psicológico de qualidade.

As perguntas envolvem o direito fundamental à saúde, o meio ambiente do trabalho, entendimento sobre trabalho decente, livre iniciativa, condições de trabalho, conteúdo do labor, peculiaridades jurídicas e a qualidade das relações sociais no ambiente laboral.

O instrumento identificado como WEBA¹³⁷ tem como idioma o francês e o holandês. Sua análise do trabalho é mais complexa e é composta por 06 (seis) etapas, as quais são

¹³⁵PEREIRA, André Sousa. Meio Ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador – São Paulo: LTr, 2019. p. 203.

¹³⁶PEREIRA, op.cit.

¹³⁷Informações de Pedro Augusto Croce Carlotto. CARLOTTO, Pedro Augusto Croce. Evidências de validade e precisão de um instrumento de avaliação de riscos psicossociais ocupacionais. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2019. P.73.

realizadas por entrevistas com profissionais especializados que examinam o local de trabalho por meio de indicadores objetivos.

Nele ocorre a descrição analítica do local de trabalho, as tarefas realizadas, o ritmo do empregado, a pressão do tempo, o perfil ambiental, o que é exigido, a organização da tarefa, o nível de dificuldade, a autonomia do trabalho e a disponibilidade de informação.

O questionário VBBA¹³⁸. é diferente dos anteriores, uma vez que é altamente subjetivo, que avalia e que valora características do trabalho, além das condições e da percepção dos laboristas sobre o risco.

Pereira¹³⁹ divide-o em 04 (quatro) seções e classifica que todas são:

[...] dirigidas à diagramação do labor (avaliando possíveis sobrecargas mental, física e emocional), da organização do trabalho e das relações sociais (ambiguidade de papéis), das condições do emprego (pagamento, segurança laboral futura) e das consequências do estresse laboral (compromisso organizacional, desejo de abandono, fadiga).

O COPSOQ foi elaborado por T. Kristensen e V. Borg, é internacionalmente conhecido e disponível na língua portuguesa. Também analisa de forma subjetiva os riscos psicossociais no trabalho e o fenômeno avaliado são os fatores psicossociais.

Compreende-se de auto avaliações dos trabalhadores; investigações específicas dos riscos psicossociais de determinado contexto; evidências epidemiológicas; indicadores de saúde, satisfação e estresse; e abarca suporte para embasar decisões organizacionais para diminuição ou eliminação de riscos psicossociais.

Por último, o JCQ foi elaborado por Robert Karasek, produzido por medidas subjetivas, contém 6 (seis) escalas avaliativas e os fenômenos avaliado são estresse e estressores ocupacionais.

As questões avaliam, segundo Pereira¹⁴⁰,

[...] a) controle sobre o trabalho, incluindo uso de habilidades, autoridade decisória e autoridade decisória em nível macro; b) demanda psicológica; c) demanda física; d) suporte social (seja aquele proveniente da chefia, seja aquele provindo dos colegas de trabalho); e) insegurança no trabalho e f) nível de qualificação exigida para a atividade.

¹³⁸CARLOTTO, op. cit. p. 77.

¹³⁹PEREIRA, André Sousa. Meio Ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador – São Paulo: LTr, 2019. p. 206.

¹⁴⁰PEREIRA, op. cit. p. 207.

Portanto a metodologia para avaliar os riscos psicossociais não é tarefa fácil, principalmente pelas diferenças nos ambientes laborais, pela necessidade de maior produtividade e pela heterogeneidade própria dos seres humanos trabalhadores. Não obstante a psicologia, a psicanálise e a psicodinâmica do trabalho, juntamente com os aspectos externos, abarcam visões multissetoriais capazes de identificar os elementos causais dos riscos psicossociais.

Nesse ponto, resta compreender as medidas propositivas para um meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido e para promoção da saúde mental. Pereira¹⁴¹ encara esse tema por 3 (três) vertentes: gestão democrática; o direito de recusa e de denúncia; e as medidas contínuas de controles reconhecidas.

Cada empresa possui uma complexidade própria de como se é organizado o trabalho. Portanto uma gestão democrática que dê abertura para o trabalhador participar do regime decisório, que o capacite a ter autonomia para gerenciar com seu conhecimento e sua inteligência e o torne capaz de superar os desafios impostos pelo mundo real.

Essa primeira vertente necessita de um espaço para dialogar dentro da empresa, pois ninguém melhor que os trabalhadores que vivenciam cotidianamente os problemas, serem capazes de encontrar soluções. Consequentemente, essa dinâmica permite um convívio social que estimula solidariedade e cooperação na situação laborativa.

A segunda vertente é a do ambiente laboral ter liberdade de expressão. Uma vez que torna possível aos trabalhadores recusarem o exercício danoso ou de risco intolerável à integridade da saúde mental. Além da recusa, a liberdade trás o direito de denunciar o trabalho.

Somente em um ambiente com garantias jurídicas que tutelam a saúde mental, os indivíduos que laboram terão informação de seus direitos e conseguirão aplicar os mecanismos mais eficientes e eficazes, além de promover a prevenção técnica do meio ambiente laboral. Podendo até deflagrar greve caso tais riscos sejam percebidos.

Enfim, as medidas contínuas de controle reconhecidamente destinadas à redução dos riscos psicossociais se baseiam nos catálogos de estudos prévios para efetiva proteção do meio ambiente laboral psicologicamente saudável. São esforços perpétuos que aprimoram a técnica do ambiente de labor.

¹⁴¹PEREIRA, André Sousa. Meio Ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador – São Paulo: LTr, 2019. p. 208 – 211.

Tais como, estabelecer segurança de progressão na carreira, não incitar o desemprego, construir sentimento de pertencimento corporificado pelo reconhecimento, construir identidade entre o trabalhador e a empresa, reduzir da monotonia das tarefas, fixar razoável da carga de trabalho, adequar sistema de repouso, comunicar eficiente e efetivamente, reconhecer o trabalho realizado.

Constata-se que são prioritários os procedimentos preventivos de resguardar a saúde mental do meio ambiente do trabalho. Não que a Responsabilidade Objetiva pós dano deva ser diminuída, mas sim entender que a possibilidade de responsabilidade prévia tornará viável a reversão do quadro em ebulição dos danos psicológicos.

5 CONCLUSÃO

O exame do tratamento jurídico dado à saúde mental no Meio Ambiente do Trabalho reforça a notoriedade do tema para a evolução do Direito Trabalhista. Conforme apresentado, os índices de doenças mentais agravados no ambiente laboral aumentam a cada ano, e foi a partir desse dado que a pesquisa objetivou examinar como a Responsabilidade Objetiva pós dano poderia reverter esse quadro.

Portanto, buscou-se entender como é estruturada a proteção do direito ao meio ambiente do trabalho sadio. Revelando que desde a Constituição de 1988, em seu artigo 200, inciso VIII, cabe ao SUS colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. E a saúde que todo o sistema brasileiro, deve proteger é tanto a física quanto a mental.

Observando o corte epistemológico da presente pesquisa, infere-se que o ambiente de trabalho com assédio moral, e/ou jornada exaustiva e/ou precarização do trabalho, pode se desdobrar em poluição desse meio, violando assim princípios e normas jurídicas. Eis a razão pela qual a responsabilidade pós dano é um Direito Fundamental do trabalhador, a ser reparado.

O estudo mostrou como é complexa a caracterização da Responsabilidade Subjetiva do dano psicológico, mas também apontou que a repetição desses casos na jurisprudência está construindo um roll dos chamados ambientes de risco, no qual os magistrados, conseqüentemente, estão aplicando a Responsabilidade Objetiva do risco criado pela exploração do trabalho.

Contudo, o resultado desse aumento não foi o esperado. Mesmo com a maior aplicação de Responsabilidade Objetiva pelos Tribunais, ainda é efervescente o crescimento de doenças mentais relacionadas ao trabalho. Dessa maneira, coube a esse estudo se debruçar sobre qual a real resposta dos doutrinadores para a efetiva proteção do meio ambiente laboral psicologicamente hígido, e obteve como resposta a prevenção.

Por mecanismos democráticos, com participação ativa de psicólogos, trabalhadores e empresários, a prevenção viria da criação de processos decisórios e gerenciais que com métodos de avaliação dos riscos psicossociais, juntamente com medidas propositivas, seriam capazes de promover efetivamente a saúde mental no ambiente de trabalho.

Os conteúdos aqui apresentados demonstram que muitas outras pesquisas podem ser realizadas sobre a prevenção psicológica à poluição do meio ambiente de trabalho, devido à

importância do tema e, assim, trazer inúmeras contribuições para o meio acadêmico, com a finalidade de efetivamente proteger os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Riscos psicossociais e stresse no trabalho**. s.l., s.d.. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>. Acesso em: 21 out. 2020.
- ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Responsabilidade (objetiva) do empregador**: No prelo. apud. BERTOTTI, Monique. A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista.. Belo Horizonte: Revista Fórum Trabalhista, v. 11, 2014.
- ALVES, Amauri Cesar. **Limite constitucional de jornada, dano existencial e trabalho escravo**. s.l., 2015. Disponível em: https://repositorio.ufop.br/bitstream/123456789/9388/3/ARTIGO_LimiteConstitucionalJornada.pdf. Acesso em: 23 set. 2020.
- ALVIM, Agostinho. **Da inexecução das obrigações e suas consequências**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1972.
- BADARÓ, Marcelo. **A classe trabalhadora**: de Marx ao nosso tempo. Boitempo Editorial, v. 3, f. 80, 2019.
- BANCO DE DADOS DA FOLHA. **Relembre 10 grandes greves que marcaram o Brasil desde 1917. FOLHA**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/04/1879448-relembre-10-grandes-greves-que-marcaram-o-brasil-desde-1917.shtml>. Acesso em: 19 out. 2020.
- BERTOLO, Rodrigo Freschi. **Assédio moral do ambiente do trabalho**. s.l., 2017. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-161/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/#_ftn1. Acesso em: 21 out. 2020.
- BERTOTTI, Monique. A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista. **Revista Fórum Trabalhista**, Belo Horizonte, v. 11, 2014.
- BIANCHI, Alvaro. O conceito de Estado em Max Weber. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, p. 79-104, 2014. n. 92.
- BORELLI, André Alia; TEBAR, Wellington Boigues Corbalan. Origem do dano existencial e sua aplicabilidade do direito brasileiro. **Etic-encontro de iniciação científica-issn 21-76-8498**, s.l., v. 12, 2016. n.12.
- BORNIA, Josiane Pilau. A antijuridicidade. **Revista Cesumar–Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, s.l., v. 7, p. 97-110, 2002. n.1.
- BRASIL. TST. 2ª Turma. RR n. 205098320155040811. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Julgamento em 04 set. 2018. **Diário Oficial da União**, 06 set. 2018.

BRASIL. TST. 8ª Turma. **18828420165120031**. RR. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Julgamento em 12 set. 2018. **Diário Oficial da União**.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho**: Trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CAIRES, Maria A. Freitas; apud. SANTOS, Murilo Angeli Dias dos. Psicologia jurídica: implicações conceituais e aplicações práticas. 2005. **Psicologia jurídica: implicações conceituais e aplicações práticas**. 2003. 205 p.

CARLOTTO, Pedro Augusto Croce. **Evidências de validade e precisão de um instrumento de avaliação de riscos psicossociais ocupacionais**. Centro de Filosofia e Ciências Humanas, 2019. Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina.

CARVALHO, Priscila. **EQUILÍBRIO**: Cuidar da mente para uma vida mais harmônica. **UOL VivaBem**. São Paulo. Disponível em:
<https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2018/11/09/busca-por-terapia-ainda-e-vista-com-preconceito-frescura-e-luxo.htm>. Acesso em: 25 nov. 2020.

DE ARAÚJO, Maurício Azevedo; DUTRA, Renata Queiroz; DE JESUS, Selma Cristina Silva. Neoliberalismo e flexibilização da legislação trabalhista no Brasil e na França. . **Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades**. n. 242.

DEJOURS, C. et al. **Psicodinâmica do Trabalho**: Contribuição da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer - Sofrimento e Trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. 2. ed, v. 3. 1978.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. **TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO**. JusLaboris - Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho. 2014. 8 p. Disponível em:
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93957/2014_dutra_silvia_teletrabalho_direito.pdf?sequence=1. Acesso em: 1 dez. 2020.

DÖRRE, Klaus. The German Job Miracle a Model to Europe? . **Rosa Luxemburg Stiftung**, Bruxelas, 2014.

ENTREVISTA para o jornal Brasil de Fato: Daniel Ferrer de Almeida. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/07/04/do-brasil-a-india-precarizacao-do-trabalho-e-enfraquecimento-dos-sindicatos>. Acesso em: 1 out. 2020.

FACCHINI NETO, Eugênio. Da responsabilidade civil no novo código. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 76, p. 14, jan/mar 2010. n.1.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Imputação objetiva no Direito Penal Ambiental . **Revista Jurídica Luso Brasileira**, São Paulo, v. 1, p. 613-667, 2015. n.5.

FERNANDES, Leonardo. “**Lista suja**” aumenta e já são **187 empresas autuadas por trabalho escravo**: Atualização de organizações que utilizam trabalho escravo incluiu 48 empresas notificadas entre 2018 e 2019. **Jornal Brasil de Fato**. s.l., 2019. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/04/10/lista-suja-aumenta-e-ja-sao-187-empresas-autuadas-por-trabalho-escravo>. Acesso em: 24 nov. 2020.

FERNANDES, Márcia Astrês et al. Transtornos mentais e comportamentais em trabalhadores: estudo sobre os afastamentos laborais. **Revista da escola de enfermagem da USP**, 2018. 52:e0339. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/reensp/v52/1980-220X-reensp-52-e03396.pdf>. Acesso em: 21 out. 2020.

FERREIRA, Roberto Schaan. O dano e o tempo: responsabilidade civil. **Revista Estudos Jurídicos**, v. 25, 1992. n.64.

GUIMARÃES, José Luiz . Representação social da Psicologia e do Psicólogo sob o olhar da comunidade de Assis/SP–Brasil. **Revista de Psicologia da UNESP**, v. 5, 2006. n.1.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs**. ILO. 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang--en/index.htm. Acesso em: 1 dez. 2020.

JACQUES, Maria da Graca Corrêa. O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. **Psicologia & sociedade**, São Paulo, v. 19, p. 116, 2007. ed. esp. 1.

JACQUES, Maria da Graca Corrêa. **O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia.**: Psicologia & sociedade. 1. ed. São Paulo, SP, v. 19, 2007.

JARDIM, S.; GLINA, D.. Os diagnósticos dos transtornos mentais relacionados ao trabalho: Saúde mental no trabalho: Desafios e soluções . In **D. Glina & L. Rocha** , São Paulo- SP, p. 17-52.

JORNAL DA UNICAMP. **Alguns desafios do mundo do trabalho** . UNICAMP. 2013. Disponível em: <https://www.yumpu.com/pt/document/read/12654044/alguns-desafios-do-mundo-do-trabalho-saude-e-trabalho-online>. Acesso em: 24 set. 2020.

LEMOS, Patrícia Faga Iglesias. Meio Ambiente e Responsabilidade Civil do Proprietário: Análise do nexo causal. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, 2012. 2.ed.

LIMA, Alvino. Culpa e risco. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, p. 58, 1999. 2. ed.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **Os problemas de saúde na categoria bancária:** Considerações acerca do estabelecimento do nexo causal. **Escola de Saúde Pública.**

Disponível em: <http://www.boletimdasaude.rs.gov.br/conteudo/1355/os-problemas-de-saude-na-categoria-bancaria:-consideracoes-acerca-do-estabelecimento-do-nexo-causal>. Acesso em: 1 dez. 2020.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro.** 17. ed. São Paulo: Malheiros, f. 546, 2009. 1092 p.

MARANHÃO, Ney. Meio Ambiente do Trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista LTr**, São Paulo, v. 80, abr 2016. n.80.

MARANHÃO, Ney. **Poluição Labor-Ambiental:** Abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MATTANA, Paula Elisa. **Comportamentos profissionais do terapeuta comportamental como objetivos para sua formação.** Centro de Filosofia e Ciências Humanas, 2004. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina.

MEDINA, Maria Célia Guerra. **Aposentadoria por invalidez no brasil.** São Paulo, 1986. Dissertação (MEDICINA LEGAL) - Universidade de São Paulo.

MELO, Diogo L. Machado de . **Interpretação da culpa extracontratual insuficiência do critério abstrato: aplicação do modelo civil-constitucional da responsabilidade.** 2011. Tese (Direito) - Puc-sp.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador:** responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético. 5. ed. São Paulo: Editora Ltr, f. 239, 2013. 478 p.

MENEZES, Pedro. **Contratualismo. Toda Materia.** s.l.. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/contratualismo/>. Acesso em: 24 set. 2020.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Entenda as Autuações, Multas e Recursos.** s.l., s.d.. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/portal/index.php/autuacoes-multas-e-recursos>. Acesso em: 24 nov. 2020.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA. **1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017.** s.l.. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>. Acesso em: 4 ago. 2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL E ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE/BRASIL. **DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO**. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf. Acesso em: 6 nov. 2020.

MOLINA, André Araújo. **SISTEMAS DE RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA E OS ACIDENTES DE TRABALHO**. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39810/004_molina.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 1 dez. 2020.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral e dano moral no trabalho**. Saraiva, f. 112, 2009. 223 p.

NATSUCH, Igor. **13 de março de 1979: é deflagrada a greve dos metalúrgicos do ABC, que fortalece o sindicalismo e enfraquece a ditadura militar**. *Democracia e o Mundo do Trabalho*. 2020. Disponível em: <http://www.dmttemdebate.com.br/13-de-marco-de-1979-e-deflagrada-a-greve-dos-metalurgicos-do-abc-que-fortalece-o-sindicalismo-e-enfraquece-a-ditadura-militar/>. Acesso em: 19 out. 2020.

NORONHA, Fernando. **Direito das obrigações: Fundamentos do direito das obrigações. Introdução à responsabilidade civil**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, f. 368, 2010. 736 p.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2001.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Violência no Trabalho**. *Revista Brasileira de Medicina*. 2019. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/407/pt-BR/violencia-no-trabalho>. Acesso em: 13 out. 2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2006.

OLIVEIRA, Wallace. **Em abril de 1968, Contagem (MG) é palco da primeira grande greve da ditadura**. *Brasil de Fato*. Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <https://www.brasildefatomg.com.br/2018/05/29/primeira-grande-greve-apos-o-golpe-de-64-completa-meio-seculo>. Acesso em: 19 out. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções ratificadas pelo Brasil**. OIT. s.d.. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 23 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO PAN AMERICANA DE SAÚDE. **Estresse no ambiente de trabalho cobra preço alto de indivíduos, empregadores e sociedade**. OPAS/OMS. 2016. Disponível em:

https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5087:estresse-no-ambiente-de-trabalho-cobra-preco-alto-de-individuos-empregadores-e-sociedade&Itemid=839. Acesso em: 21 out. 2020.

PENIDO, Laís de Oliveira; MARTINS, Rafael Lara (Coord.). A gestão do estresse no ambiente de trabalho nos modelos europeu e no italiano: Saúde Mental no Trabalho. **Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás**, Goiania, 2013.

PEREIRA, André Sousa. **Meio Ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2019. 236 p.

PORTUGUESE, The Bible in. **Bíblia Sagrada**. Tradução CNBB. São Paulo: Editora Paulus, v. 3, f. 1466, 2001. 2932 p.

RABELO, Laís Di Bella Castro. **Saúde mental e trabalho: a questão do nexo causal nas perícias da justiça trabalhista**. 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932018000100116&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 17 nov. 2020.

SARAIVA, Ana Carla Gilio; SILVA, Renata Cristina de Oliveira Alencar. Jornada exaustiva de trabalho: uma análise contemporânea. **Revista Eletrônica de Direito**, v. 1, p. 62, 2019. n.2.

SATO, L.. Um mundo sem LER é possível . **Subjetividade, saúde mental e trabalho**. In R. Ruiz (Ed.), Montevideu, Uruguai, p. . 62-76.

SCHILLING, R. S. F. . More effective prevention in occupational health practice. **Journal of the Society of Occupational Medicine**, p. 71-79, 1984. n.39.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Trabalho e saúde mental na visão da OIT. **Jus Laboris**, 2010. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74441>. Acesso em: 1 dez. 2020.

SILVA, Ana Luiza Gonçalves. **Classes de comportamentos profissionais de psicólogos ao intervir diretamente sobre fenômenos psicológicos**. 2010. Tese (Programa de Pós-Graduação em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina.

SILVA, Edith Seligmann. **Crise, trabalho e saúde mental no Brasil**, v. 4, f. 80. 1985. 159 p.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, f. 176, 2003. 351 p.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. **Manual de Direito Ambiental**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação S.A., v. 3, 2015.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre, f. 80, 2007. 160 p.

SOUZA, Natasha Contro de. **Campo abstrato para um destino concreto: O fazer do psicólogo como perito na justiça do trabalho**. Campinas, 2019. Dissertação (Psicologia) - Puc - Campinas.

STF. STF decide que empregador tem responsabilidade civil objetiva em acidentes de trabalho nas atividades de risco. **Notícias STF**, 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=422689&caixaBusca=N>. Acesso em: 18 nov. 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições do direito do trabalho**, v. 2. 1995.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Os transtornos mentais mais frequentes no trabalho. Notícia do TST**. s.d.. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/5899760. Acesso em: 5 out. 2020.

VENOSA, SILVIO DE SALVO. **DIREITO CIVIL, V.4 - RESPONSABILIDADE CIVIL**. 13. ed. São Paulo: Atlas, v. 4, f. 184, 2013. 368 p.

WEBER, Max. **The Theory Of Social And Economic Organization**. New York: Simon and Schuster, v. 2, f. 224, 2009. 448 p.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **RELATÓRIO MUNDIAL DA SAÚDE: Saúde mental: nova concepção, nova esperança. Direcção-Geral da Saúde, 2002 / OMS**. Lisboa, 2002. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42390/WHO_2001;jsessionid=2F468B82A6AC1047064ACDD1F3A2A2EC?sequence=4. Acesso em: 4 ago. 2020.

WORSTER, Donald. **Para fazer história ambiental. Revista Estudos Históricos. Revista Estudos Históricos**. 1991. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/reh/article/view/2324>. Acesso em: 23 jul. 2020.

ANEXO A — TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO RELACIONADOS COM O TRABALHO

Tabela 1 — TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO RELACIONADOS COM O TRABALHO (Grupo V da CID-10)

DOENÇAS	AGENTES ETIOLÓGICOS OU FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL
I - Demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8)	1. Manganês X49.-; Z57.5) (Quadro XV) 2. Substâncias asfixiantes: CO, H2S, etc. (seqüela) (X47.-; Z57.5) (Quadro XVII) 3. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)
II - Delirium, não sobreposto a demência, como descrita (F05.0)	1. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII) 2. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)
III - Outros transtornos mentais decorrentes de lesão e disfunção cerebrais e de doença física (F06.-): Transtorno Cognitivo Leve (F06.7)	1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III) 2. Chumbo ou seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro VIII) 3. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII) 4. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII) 5. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV) 6. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI) 7. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)

	8. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)
IV - Transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão e de disfunção de personalidade (F07.-): Transtorno Orgânico de Personalidade (F07.0); Outros transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão ou disfunção cerebral (F07.8)	<ol style="list-style-type: none">1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III)2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII)3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII)4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV)5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI)6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)
V - Transtorno Mental Orgânico ou Sintomático não especificado (F09.-)	<ol style="list-style-type: none">1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III)2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII)3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII)4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV)5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI)6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)

	7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)
VI - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (Relacionado com o Trabalho) (F10.2)	<p>1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Condições difíceis de trabalho (Z56.5)</p> <p>2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)</p>
VII - Episódios Depressivos (F32.-)	<p>1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III)</p> <p>2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII)</p> <p>3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII)</p> <p>4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV)</p> <p>5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI)</p> <p>6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5)(Quadro XIX)</p> <p>7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)</p>
VIII - Reações ao “Stress” Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de “Stress” Pós-Traumático (F43.1)	<p>1. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho : reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6)</p> <p>2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)</p>
IX - Neurastenia (Inclui “Síndrome de Fadiga”) (F48.0)	<p>1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III)</p> <p>2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII)</p> <p>3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro</p>

	XIII)
	4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV)
	5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI)
	6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)
	7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.- ; Z57.5)
X - Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui “Neurose Profissional”) (F48.8)	Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-): Desemprego (Z56.0); Mudança de emprego (Z56.1); Ameaça de perda de emprego (Z56.2); Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)
XI - Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2)	1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Má adaptação à organização do horário de trabalho (Trabalho em Turnos ou Trabalho Noturno) (Z56.6)
	2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
XII - Sensação de Estar Acabado (“Síndrome de Burn-Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) (Z73.0)	1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3)
	2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)

Fonte: Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, da Previdência Social, Anexo II