



Recebido em: 21.08.2018
 Aceito em: 26.10.2018

DOI: <http://doi.org/10.33239/trtdh.v1i1.6>

1 Graduando em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP)

2 Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP)

3 Professor de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP), Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, graduado e Mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba, líder do grupo de pesquisa (CNPq) "A transformação do direito do trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho" da FDRP/USP e membro do grupo de pesquisa "RETRABALHO - Rede de grupos de pesquisas em Direito e Processo do Trabalho" do CNPq

<https://orcid.org/0000-0002-8908-5789>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

O meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador: desafios à efetivação da dignidade humana

The environment of work and health of the worker: challenges to the realization of human dignity

El medio ambiente del trabajo y la salud del trabajador: desafíos a la efectividad de la dignidad humana

Leonardo Tavares Lima¹
Vitória Mattos Gonçalves²
Jair Aparecido Cardoso³

RESUMO

Este ensaio objetiva refletir sobre as doenças psicossomáticas no ambiente de trabalho. As doenças psicossomáticas, dentre elas a depressão, são os grandes males que acometem a nossa sociedade atualmente. A depressão se caracteriza pela perda ou diminuição de interesse e prazer pela vida, gerando angústia e prostração, sintoma da melancolia permanente. Essa doença pode ser desenvolvida por diversas razões, mas na sociedade atual ela vem sendo percebida e notada com maior frequência e não raro ligadas ao trabalho. As doenças psiquiátricas são ignoradas por muitas empresas, que não reconhecem a gravidade e as enxergam apenas como uma situação emocional passageira ou como falta de disposição pessoal para o trabalho, utilizando-se da conhecida prática de atribuir culpa à própria vítima. O presente ensaio objetiva a análise da possibilidade de se caracterizar a depressão como doença do trabalho, procurando delimitar até que ponto a enfermidade e o trabalho repercutem um sobre o outro, numa relação de causa e efeito, ressaltando os principais aspectos referentes aos conhecimentos relativos à depressão, em especial no ambiente de trabalho. Assim, o método empregado é o dialético dedutivo, a partir da análise documental de dados que informam a gravidade do problema, o seu tratamento no âmbito legislativo, doutrinário e jurisprudencial, diante da realidade social instalada pela nova geração conhecida como tecnológica e informacional, na qual valores humanos pretéritos passam a ter menor relevo, em especial frente à realidade do capital. Essa liquidez de entendimento social, em especial pelo empregador, lança grande desafio para a proteção do adoecido e a efetivação das suas garantias fundamentais no meio ambiente de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Depressão. Meio ambiente de trabalho. Transtorno psicológico. Proteção legal ao trabalhador. Doença do Trabalho.

ABSTRACT

This essay aims to reflect on psychosomatic diseases in the work environment. Psychosomatic illnesses, among them depression, are the great evils that affect our society today. Depression is characterized by the loss or diminution of interest and pleasure in life, generating anguish and prostration, a symptom of permanent melancholy. This disease can be developed for a number of reasons, but in today's society it has been perceived and noticed more frequently and often associated with work. Psychiatric illnesses are ignored by many companies, who do not recognize their gravity and see them only as a transient emotional situation or as a lack of personal disposition for work, using the well-known practice of blaming the victim his or herself. This essay aims at analyzing the possibility of characterizing depression as a work disease, trying to delimit the extent to which illness and work affect one another, in a relation of cause and effect, highlighting the main aspects related to the existing knowledge on depression, especially in the work environment. Thus, the method employed is the deductive dialectic, based on the analysis of data that inform the seriousness of the problem, its treatment in the legal, doctrinal and jurisprudential contexts, in light of the social reality brought forth by the new generation known as technological and informational, in which human values from the past have become less important, especially in relation to the reality of capital. This liquidity of social understanding, especially by the employer, launches a great challenge for the protection of the sick person and for the realization of their fundamental guarantees in the working environment.

KEYWORDS: Depression. Work environment. Psychological disorder. Legal protection to the worker. Work Sickness.

RESUMEN

Este ensayo tiene como objetivo reflexionar sobre las enfermedades psicosomáticas en el ambiente de trabajo. Las enfermedades psicosomáticas, entre ellas la depresión, son los grandes males que acometen nuestra sociedad actualmente. La depresión se caracteriza por la pérdida o disminución de interés y placer por la vida, generando angustia y postración, síntoma de la melancolía permanente. Esta enfermedad puede ser desarrollada por diversas razones, pero en la sociedad actual ella viene siendo percibida y notada con mayor frecuencia y no raras veces vinculadas al trabajo. Las enfermedades psiquiátricas son ignoradas por muchas empresas, que no reconocen la gravedad y las ven sólo como una situación emocional pasajera o como falta de disposición personal para el trabajo, utilizando la conocida práctica de atribuir culpa a la propia víctima. El presente ensayo objetiva el análisis de la posibilidad de caracterizar la depresión como enfermedad del trabajo, buscando delimitar hasta qué punto la enfermedad y el trabajo repercuten uno sobre el otro, en una relación de causa y efecto, resaltando los principales aspectos referentes a los conocimientos relativos a la depresión, especialmente en el ambiente de trabajo. Así, el método empleado es el dialéctico deductivo, a partir del análisis documental de datos que informan la gravedad del problema, su tratamiento en el ámbito legislativo, doctrinal y jurisprudencial, ante la realidad social instalada por la nueva generación conocida como tecnológica e informacional, en la cual los valores humanos pretéritos pasan a tener menor relieve, en especial frente a la realidad del capital. Esta liquidez de entendimiento social, en especial por el empleador, plantea un gran desafío para la protección del enfermo y la efectividad de sus garantías fundamentales en el medio ambiente de trabajo.

PALABRAS-CLAVE: Depresión. Medio ambiente de trabajo. Trastorno psicológico. Protección legal al trabajador. Enfermedad del Trabajo.

INTRODUÇÃO: A EVOLUÇÃO E A DOENÇA SOCIAL

A sociedade evolui e com ela as suas complexidades. Vivemos numa época em que as evoluções parecem estar em verdadeiro ritmo olímpico, barreiras culturais são quebradas a cada instante, e a sociedade parece que quer quebrar o seu próprio recorde de celeridade, causando verdadeiro estresse social. Não raro essas tensões sociais requerem atenção, pois trazem reflexos sociais diversos. Assim como o direito criou fases para marcar a sua evolução - direitos de primeira, segunda e terceira geração (ou dimensão) -, assim também a evolução social e econômica seguiu os mesmos passos, causando reflexos na evolução do trabalho. A evolução social com a sua modernidade e pós-modernidade e do trabalho com a suas revoluções industriais - da primeira, da segunda e da terceira revolução. A exemplo do direito, no qual já se fala em direito da quarta geração, para proteção da biodiversidade, na área econômica e social já se fala na quarta revolução industrial, a qual, por meio da revolução tecnológica e informacional, quebra paradigmas com relação a cultura social pretérita, criando novas realidades.



Essa nova situação, impulsionada pelo próprio desenvolvimento econômico e social, parece criar outras realidades em que outras áreas do saber ainda estão assimilando para melhor compreender esses desafios sociais.

A área da saúde é um exemplo claro desta situação. Na proporção em que avança a medicina, começam a existir também novas doenças, e essas doenças demoram a ser classificadas pelo Código Internacional das Doenças (CID), e após este reconhecimento pela área da saúde, passam por outro momento, um limbo administrativo, no qual a ciência da saúde passa a reconhecer a doença, mas o estado demora para classificá-la na lista das doenças, em especial na lista das doenças ocupacionais, para proteção do trabalhador afetado por ela.

Exemplo claro disso é da lesão por esforço repetitivo (LER). Antes de seu reconhecimento, o trabalhador acometido por tal enfermidade era classificado, muitas vezes, por profissional não afeto ao trabalho, de indolente, dentre outros adjetivos negativos que lhes era imputado. Modernamente já se reconhece os efeitos dessa lesão e a gravidade desse fato para a saúde humana, classificando-a em lesão pelo esforço repetitivo decorrentes das mais diversas atividades, tais como do lazer, do esporte e do trabalho. No caso da lesão por esforço repetitivo decorrente do trabalho, passou a ser classificada como Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho – DORT – ou ler-dort.

Segundo a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho – FACTS (2000) diversos países (Estados-Membros) desenvolveram, nas décadas de 1960 e 1970 do século XX, políticas públicas para enfrentamento ao problema das Lesões por esforços repetitivos” (Repetitive Strain Injuries - RSI), o que nos convence de que a situação emanou, por parte do poder público, considerável tempo para a maturação e reconhecimento de tal problema em diversos países ligados a União Europeia. Em que pese a gravidade do problema, no Brasil, somente em 1987 esta doença foi reconhecida pela previdência social, embora sua gênese possa estar radicada no início da primeira revolução industrial (BRASIL, 2000).

A exemplo desta doença, muitas outras poderiam ser citadas, todavia, neste ensaio, dedicaremos a atenção para as doenças emocionais, ou psicossomáticas. Assim como a lesão por esforço repetitivo que recebeu na sua origem diversos adjetivos negativos, os quais normalmente eram atribuídos ao seu detentor, vitimizando duplamente o adoecido, as doenças psicossomáticas parecem estar trilhando o mesmo caminho.



O mesmo vem ocorrendo com os portadores das doenças psicossomáticas, em suas diversas modalidades, muitas delas relacionadas ao trabalho. O caso é tão grave que também vem ganhando notoriedade internacional, sendo conhecida como síndrome de burnout, ou doença decorrente do estresse excessivo e crônico, provocado por sobrecarga ou excesso de trabalho (GEOVANA, s.d.). Como explica a médica Nicole Geovana (s.d.), o nome "*burnout*" vem do inglês e significa literalmente "queimar até o fim". Trata-se, portanto, de um esgotamento físico e mental decorrente de uma vida profissional desgastante e sobrecarregada. É nesta mesma fonte que colhemos a assertiva de que esta patologia pode evoluir para transtornos mentais ou físicos, ou os dois ao mesmo tempo. A depressão é um exemplo típico deste tipo de enfermidade, e o local de trabalho parece ser terreno fértil e propício para sua criação e propagação.

As áreas da saúde classificam o termo "doença" como desordem no funcionamento de algum órgão, da psique ou de todo o conjunto, podendo apresentar sintomas. Ressalta-se, portanto, dentro da classificação, a inclusão da psique, isto é, o que se relaciona às doenças mentais, e não apenas às físicas.

A depressão é uma doença que vem se intensificando com o passar dos anos, principalmente em culturas ocidentais. Isso se dá em razão de ela estar em um contexto de valorização excessiva da individualidade, ou seja, o mérito por conquistas é todo do indivíduo, assim como a culpa pelos fracassos, impedindo que possa haver qualquer compartilhamento de sentimentos com outras pessoas ou com a própria família, vez que todos padecem do mesmo mal social.

A sensação de isolamento ocasionada pela depressão também é um fator de risco para outros tipos de doenças, ou seja, uma doença mental mostra-se capaz de afetar a saúde física do indivíduo.

Assim como o trabalho é uma ação individual, mas de reflexo coletivo, a doença emocional, embora na maioria das vezes silenciosa, acomete também o indivíduo trabalhador, mas o seu reflexo é suportado por toda a sociedade, que arcará, além do reflexo coletivo pelo adoecimento social – psicopatologia coletiva –, com os custos por ela ocasionado e demais repercussões.



1 O EQUILÍBRIO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O meio ambiente de trabalho é o local no qual o trabalhador passa a maior parte de sua vida e constrói suas relações e experiências pessoais e interpessoais. Assim, o desequilíbrio desse local afetará diretamente a qualidade de vida do trabalhador nele inserido.

O modo de produção capitalista promove o mau uso da força de trabalho, porque valoriza o trabalhador somente pelas extensões de seus braços, somente pelas suas forças físicas, e não como indivíduo que tem seus direitos fundamentais consagrados pela constituição, como ser humano que é. O homem é o centro das relações sociais, e por esta razão o trabalho tem que ser para o homem e não o homem para o trabalho, e esta assertiva não decorre de um apelo semântico e não pode ser tida como uma frase de efeito. Relegar este fato é o primeiro passo às demais inversões sociais de valores. E, quando valores sociais se invertem, notadamente, os motivados pelo capital, o homem animaliza-se em ambos os sentidos, na condição de explorado e na condição de explorador.

Não são raras as ocasiões em que o empregado passa por tratamentos que ferem sua dignidade. Essas situações podem acarretar prejuízos graves, muitos deles definitivos, à sua saúde física e psíquica, além de afetar, conseqüentemente seu convívio familiar e social, sua autoestima pessoal e profissional, com reflexo direto no seu direito existencial. Se a luta é por um trabalho digno, neste contexto deve estar inserido também um descanso digno e um lazer restaurador. É um direito humano também fundamental.

O trabalho digno deve envolver um descanso digno, um tratamento digno, um respeito ao trabalhador enquanto pessoa humana, enfim, ele não pode ser apenas um ser vivente em relação com os demais seres viventes em um mesmo local, um confinamento, aprisionado pelo capital, como se fosse uma sentença irrecorrível pelo simples delito da necessidade do trabalho.

Não é outro o entendimento de Ercílio Denny, ao gizar:

Para ser humano no sentido completo ou autêntico da palavra, não basta existir de fato. É preciso possuir um conjunto unitário de convicções e de valores que definam a existência humana em linha de princípio: o seu escopo e o seu significado. Além disso, tais princípios devem ser



evidentes. Estes não só não devem estar expostos a contínuas discussões, mas devem também indicar ao homem a sua posição no mundo observável. Porque o homem pensa a si mesmo por meio da mediação com o mundo observável (DENNY, 2003, p. 320).

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2017, p. 491) propõe uma noção mais ampla de meio ambiente do trabalho, que abarque os aspectos organizacionais do meio ambiente, a fim de analisar todos os fatores que podem afetar a saúde mental do trabalhador, dentre eles as jornadas de trabalho, horas extras, intervalos, dentre outros elementos que podem impactar no equilíbrio labor-ambiental.

Portanto, o objetivo de definir o meio ambiente do trabalho como equilibrado ultrapassa a percepção de um ambiente físico adequado dentro de normas de higiene e segurança do trabalhador, há de se relevar também a preocupação com a sua saúde física e mental. Por esta razão a salubridade do ambiente deve considerar o aspecto físico, mas também o aspecto não físico, que aqui designamos de emocional, para valorizar o trabalhador no ambiente em que vive a maior parte da sua vida. Por esta razão, não basta fornecer o equipamento de proteção individual (EPI), é necessário que se construa e forneça um equipamento de proteção emocional (EPE), que ora defendemos, e que será visto alhures.

2 DEPRESSÃO COMO DOENÇA DO TRABALHO

O individualismo excessivo em sociedades ocidentais toma protagonismo no ambiente de trabalho, local repleto de competitividade.

Quando deprimidas, as pessoas encaram-se a partir da visão negativa de tudo a seu redor, como incapazes de venderem o seu trabalho ou de, com ele, produzirem insuficientemente.

O presente ensaio se propõe a analisar o andamento processual e normativo dos órgãos regulamentadores sobre a caracterização da depressão como doença do trabalho para que se possa efetivar, cada vez mais, uma resposta adequada às demandas judiciais submetidas à apreciação da Justiça do Trabalho. Além disso, conseguir correlacionar os conhecimentos técnicos dentro da esfera legal para determinar a responsabilização do



empregador e possíveis soluções para os conflitos no ambiente de trabalho.

Além da importância do assunto para o Direito, ele também é importante ao ambiente de trabalho e a economia nacional. O contraditório neste aspecto é que as pessoas tendem a ficar depressivas pelo excesso de cobrança sobre a sua produtividade, dentre outros fatos que evidentemente contribuem também para tal situação. Ocorre, entretanto, que quando a pessoa está deprimida a sua produtividade tende a cair. Essa queda é tão notória que pode chegar a superar a perda de produtividade por absenteísmo, além de contribuir em desfavor da qualidade de seu trabalho.

3 ABSENTEÍSMO, PRESENTEÍSMO E DESCONEXÃO

Ao tocar no tema do absenteísmo, surge a necessidade de se falar sobre o seu conceito e de outros que, com ele, se relacionam: o presenteísmo e a desconexão. Estes fenômenos ocorrem no meio ambiente do trabalho.

Absenteísmo ou absentismo, no latim, *absens* é ato ou efeito de se abster, deixar de fazer alguma coisa para a qual estava obrigada, tem o sentido também de estar fora, afastado, ausente. No campo trabalhista o absenteísmo é a ausência do trabalhador no emprego. Ele pode possuir diversas causas e pode existir em diversas formas: absenteísmo amparado por lei – ausência legal ao trabalho -, absenteísmo compulsório - impedimentos de ordem disciplinar-, absenteísmo por doença – também amparado em lei - e absenteísmo voluntário, ou falta injustificada – a ausência do trabalho em decorrência de ato volitivo unilateral de iniciativa do empregado, não amparado por lei para fins de abono.

Sasaki (2013) revela que nem todas as doenças levam ao absenteísmo, visto que, em casos como a depressão, muitos funcionários podem seguir trabalhando. Neste caso, trata-se do presenteísmo. O presenteísmo é o oposto do absenteísmo, é a presença física do empregado no local de trabalho, mesmo não estando saudável física ou psicologicamente. Dessa forma, eles são incapazes de cumprirem integralmente suas obrigações trabalhistas. Esta doença, ainda em construção de uma hipótese diagnóstica, pode ser causado por fatores relacionados ao trabalho, como a elevada pressão em decorrência do controle sobre suas funções, o relacionamento com os colegas, e a estipulação de prazos exagerados, e por fatores pessoais, como a situação financeira e a vida em família. (Hasen e Andersen, 2008).



O custo pela ausência física do empregado é fácil de ser calculada, pois o empregador valendo-se do seu padrão salarial e em face do período de sua ausência ao trabalho, e utilizando-se da fórmula incidente sobre a consequente interrupção ou suspensão do contrato de trabalho - dependendo da forma de afastamento -, calcula o valor a ser contabilizado, consciente de que em ambos os casos existem custos administrativos. No caso do presenteísmo, entretanto, é difícil dimensionar os custos do dano causado à organização do trabalho, pois a queda de produtividade do empregado pode superar a perda de produtividade por absenteísmo, além de contribuir para o aumento das possibilidades de acidentes no local de trabalho. Além do fator produtividade, há que ser considerado a qualidade final do produto, a qual também poderá ser comprometida. O prejuízo, nesse sentido, vai além do financeiro, atingindo, por esta razão também o social, pois em ambos os casos a sociedade também arcará com tal custo, pois em algum momento enfrentará a sorte de suportar mais um trabalhador adoecido, que deverá ser tratado pelo sistema único de saúde.

4 O EPE COMO INSTRUMENTO DE PRECAUÇÃO, PREVENÇÃO E PROTEÇÃO DA SAÚDE FÍSICA E EMOCIONAL DO EMPREGADO

Inspirado no equipamento de proteção individual (EPI), dada a incidência das doenças psicossomáticas originada no ambiente de trabalho, defendemos a necessidade da criação do equipamento de proteção emocional (EPE) para o empregado, não previsto, evidentemente nas NRs da portaria 3124/78. Utilizando-se de uma linguagem metafórica, entendemos que na era da quarta revolução industrial, o fornecimento de um equipamento físico para proteção da saúde do empregado hodiernamente não mais condiz com a realidade do meio ambiente saudável, diante da necessidade de também se preocupar com a proteção integral do empregado no ambiente do trabalho. Esse novo “instrumento” também deve ser fornecido ao empregado, como se um EPI fosse.

Assim como o EPI foi criado para a prevenção das ocorrências físicas, defendemos a necessidade da criação de um EPE para prevenção de ocorrências emocionais. Assim como defendemos a responsabilidade objetiva do empregador pelo acidente do trabalho, entendemos que o adoecimento decorrente do trabalho deve seguir a mesma sorte.



O leitor deve estar se perguntando agora, como resolvemos isso. Este é o ponto alto desta reflexão. Não se objetiva aqui a solução a este sério e delicado problema, mas de levantar a necessidade de sua conscientização diante da alta incidência dos adoecimentos psicossomáticos nos mais diversos ambientes de trabalho e por suas mais diversas formas. Por esta razão a solução não deve decorrer de resposta única, formatada com frases de efeito, mas deve ser construída de forma processual, sendo a primeira etapa a conscientização da sua necessidade, para posterior criação desta ferramenta de harmonização ambiental. Cada ambiente deve criar um instrumento próprio de dialogo adequado àquele local, na busca do seu equilíbrio. Eis a razão para a criação de um equipamento de proteção individual, mas como afirmado algures, de reflexo coletivo, interno e externo a empresa.

Esta é uma forma de garantia da dignidade do trabalhador, a fim de que o ambiente de trabalho permaneça saudável, e possa contribuir para a saúde física e mental do empregado.

Para criação deste instrumento, o conceito de proteção deve englobar também os conceitos de precaução e prevenção, nos aspectos físicos e emocionais. Esta é uma questão importante porque os princípios são à base de todo ordenamento jurídico. Nesse diapasão, o princípio protetor deve envolver a proteção à saúde física e mental do trabalhador, no seu aspecto curativo, mas em especial no preventivo.

5 O EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO EMOCIONAL – EPE

Dada à responsabilidade do empregador para com a saúde, física e mental, de seus funcionários e a gravidade da questão, defendemos que o EPE também reúna os conceitos de prevenção e de precaução, anteriormente apresentados.

A medicina age em dois âmbitos: preventivo e curativo, ambos devendo ser considerados pelo EPE. Dessa forma, sustenta-se essas duas vertentes para estabelecerem soluções a serem aplicadas pelo empregador no ambiente de trabalho.

No âmbito preventivo, o empregador deve adotar medidas para eliminar o stress no ambiente de trabalho. Os empregadores devem contar com profissionais capazes, para fomentar a busca do um ambiente saudável, diagnosticando as diversas situações que



possam trazer desequilíbrio ao ambiente do trabalho, tendente a influenciar na vida do trabalhador, com a possibilidade de seu adoecimento. O trabalhador, nesse sentido, deve ser tratado como ser humano, não poderá ser tratado como vil instrumento de trabalho, que poderá ser descartado a qualquer momento a própria sorte, como se fosse uma peça inanimada.

Como acima destacado, para Ercílio Denny não baste existir de fato, o ser humano precisa justificar sua existência para si e para os outros que com ele vive em sociedade, e onde cria suas relações. Ele precisa ter a garantia da autoestima e da efetivação da sua existência, e para isso ele precisa se livrar das amarras, libertar-se, para assim garantir a efetivação dos seus Direitos Fundamentais. Não é outro e entendimento de Thomas Fleiner (2003, p. 11), que nos traz sua contribuição:

Encontrando-me em uma bela e ensolarada praia italiana, decidi-me livremente a trabalhar neste livro, em vez de sonhar, banhar-me, beber um café ou mesmo assistir à televisão. O que isso tem a ver com a dignidade humana? Muito! Diferentemente de todos os outros seres vivos, o homem determina, pelo menos em parte, a causa de suas próprias ações. [...] Quando essa liberdade é invadida por outrem, o homem tem a sua dignidade violada. A dignidade humana pressupõe o respeito ao âmbito da liberdade que as pessoas necessitam para formar suas opiniões e, de acordo com estas, determinar suas ações. Ademais, é mister dar ao homem a possibilidade de desenvolver-se segundo seus projetos de vida. Qualquer medida coercitiva que prejudique essencialmente a sua liberdade de decisão se constitui num ataque contra a dignidade humana.

Para Fleiner a dignidade humana tem como alicerce a liberdade, pois a violação a esse direito viola a sua dignidade, e isso é importante para que o homem possa desenvolver o seu próprio projeto de vida, ou no dizer do Pregador, a vida deve ser vivida em abundância, o homem deve viver abundantemente, ou numa leitura mais consentânea, viver dignamente. “Eu vim para que tenham vida, e a tenham em abundância” (Jo: 10.10). Essa é a lição que encontramos talvez como uma das primeiras definições de dignidade humana, cujo conceito está traçado de forma simples, mas sintetiza a ideia de eminentes doutrinadores hodiernos, que ainda labutam para fechar o seu diagnóstico conceitual. O trabalhador deve viver abundantemente inclusive no seu local de trabalho, e é dever do empregador eliminar os ruídos, agentes poluidores físicos, mas também as tensões que causam os mesmos males.



6 ASPECTO JURISPRUDENCIAL

A jurisprudência, na ausência de parametrização legal, vem cumprindo seu papel para identificação do dano imaterial decorrentes de doenças psicossomáticas, tendo como premissa o nexo de causalidade, diante das suas múltiplas causalidades. Necessário, portanto, a caracterização da inércia do empregador quanto correto tratamento do seu ambiente de trabalho.

Os pedidos de indenização por dano embasados nos prejuízos decorrentes do labor em condições labor-ambientais insalubres e desequilibradas, embora tenha registrado baixa frequência de ocorrência de julgados, representa a terceira categoria temática com maior frequência, de acordo com a pesquisa jurisprudencial realizada.

Como exemplo, aponta-se o acórdão prolatado nos autos do recurso ordinário nº 0062200-64.2007.5.06.0015, tramitado perante o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT&), em decisão prolatada por Sérgio Torres Teixeira, em 06 de Dezembro de 2013, cujo caso registra a procedência da pretensão indenizatória por dano existencial decorrente da contração de doença pelo trabalhador, em razão de condições labor-ambientais desequilibradas:

DANO MORAL E MATERIAL. PROVA. RECONHECIMENTO. RECLAMANTE. DOENÇA. ACOMETIMENTO. NEXO CAUSAL. ATIVIDADE LABORAL. CONSTATAÇÃO. DANO EXISTENCIAL. OCORRÊNCIA. INDENIZAÇÕES. SENTENÇA. MANUTENÇÃO. Inúmeros são os documentos, no caderno processual, que demonstram a doença que acometeu a trabalhadora, por razões diretamente vinculadas ao seu ambiente de trabalho, e, sem sombra de dúvida, por culpa da conduta empresarial, que, por meio de superiores hierárquicos, exerciam intensa pressão psicológica, de forma desmedida sobre a parte hipossuficiente. Evidenciado, inclusive, autêntico dano existencial, este compreendido na própria “frustração do trabalhador em não realizar um projeto de vida e no prejuízo das relações sociais e familiares, em razão da privação do seu direito ao descanso”. Este cenário, inclusive, culminou com a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, endereçada à Previdência Social, ensejando a percepção, do correspondente benefício previdenciário ao segurado, e, posteriormente, a aposentadoria por invalidez. Foi mais do que comprovada à atitude da entidade bancária, em colaborar, efetivamente, para os graves problemas de saúde que acometem a reclamante. Indenizações pelo dano moral e o material que se mostram pertinentes e



em valores condizentes com a razoabilidade e proporcionalidade. Sentença que se mantém. Recurso ordinário a que se nega provimento. (BRASIL, 2013)

Não é outro o entendimento prolatado na decisão do relator Ricardo de Carvalho, da 3ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), no Recurso Ordinário nº 0000221-16.2014.5.04.0661, em que reconhece a insalubridade emocional do meio ambiente de trabalho ao qual estava submetido o trabalhador, de modo a desencadear sintomas de depressão e afetar severamente seu convívio social:

DANO EXISTENCIAL. INDENIZAÇÃO. Caso em que a condenação decorre das condições de trabalho a que foi submetida a demandante, levando-a a desenvolver depressão, ficando afastada do trabalho por três anos, bem como dos descontos injustos no salário, a ponto de nada receber no final do mês. (BRASIL, 2015a)

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) adota a teoria da responsabilidade subjetiva do empregador, todavia, não deixa de reconhecer, a exemplo dos Tribunais Regionais do Trabalho, a responsabilidade do empregador quando este contribui para a ocorrência da situação fática do adoecimento do trabalhador, como se verifica pela decisão que ora colamos a título de exemplificação, em decisão exarada no RR: 376008520075040030, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15/04/2015, 2ª Turma, DEJT 24/04/2015:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE DOENÇA EQUIPARADA A ACIDENTE DO TRABALHO - DEPRESSÃO. ASSÉDIO MORAL. EXISTÊNCIA DE CULPA. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA DA RECLAMADA. Trata-se de pedido de indenização por danos morais, fundada em doença equiparada a acidente do trabalho, episódio depressivo em face de tratamento humilhante dispensado à autora e a outros empregados no local de trabalho durante o período em que esteve subordinada à supervisora (...). Conforme consta da fundamentação do acórdão recorrido, o juiz registrou que "a prova pericial comprova a existência de nexos causal entre o inapropriado tratamento no ambiente de trabalho e a moléstia desenvolvida durante o contrato, sendo evidentes os danos morais decorrentes da doença equiparada a acidente do trabalho". O Tribunal a quo, instância exauriente para análise de fatos e provas, com base em laudo pericial que diagnosticou quadro depressivo moderado e na prova oral colhida, assentou que "a doença ocupacional tem como concausa o ambiente laboral excessivamente humilhante, estressante,



prejudicial à saúde". E, além disso, concluiu que "o nexo de causalidade e a culpa da reclamada restam configurados, a última por meio da atitude da supervisora contratada". Com efeito, considerando o contexto fático probatório consignado nos autos, acerca da doença adquirida pela reclamante, o dano moral dela emergente e o nexo causal entre o dano e o tratamento humilhante dispensado à reclamante, não há como afastar o direito à indenização. Ademais, ressalta-se que, para se chegar à conclusão diversa do Regional seria necessário o revolvimento do conjunto probatório, não permitido nesta instância recursal extraordinária, ante o óbice previsto na Súmula nº 126 do TST. (TRIGUEIROS, 2017)

Merece destaque também a decisão proferida pelo TST no AI 806-58.2011.5.15.0082.3ª Turma. Relator: Alexandre Agra Belmonte. De 25/03/2015.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PRIVAÇÃO DE FÉRIAS POR UM LONGO PERÍODO. DANO EXISTENCIAL. GOZO E PAGAMENTO. O e. TRT ao asseverar, que apesar do reconhecimento do direito ao pagamento das férias em dobro, a autora faz jus ao pagamento de indenização por dano moral, decorrente da longa privação do direito às férias (2005 a 2010), gozo e pagamento, mesmo porque restaram caracterizados os elementos ensejadores da respectiva indenização: o dano moral, a conduta do empregador e o nexo causal entre a atitude do empregador e o dano sofrido pela autora e ponderou: "... para, de um lado, coibir a reincidência do empregador em situações como a constatada na presente ação e, de outro, compensar o trabalhador pelo sofrimento causado sem, contudo, dar ensejo ao seu enriquecimento ilícito.". Incólume o art. 5º, X, da Constituição Federal. Arestos oriundos de Turmas do TST, inservíveis nos termos do art. 896, alínea "a", da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (BRASIL, 2015b)

Como se vê pelas decisões supra, os Tribunais do Trabalho parecem estar sensíveis a tais situações, todavia trabalham com os casos que lhes são apresentados, e não dão conta, evidentemente, da realidade social que acomete os trabalhadores no cenário produtivo Nacional. Desta forma não operam de forma preventiva, e não contribuem para tal mister, vez que ainda a eles, não raro, são arrogadas as críticas de serem muitos insensíveis ao arbitrarem os valores a serem compensados em casos de danos imateriais. Sem trazer a baila discussão não afeta a esta reflexão, e sem querer adentrar na discussão da inconstitucionalidade do tabelamento estabelecido pelo artigo 223-G da CLT - que entendemos que será referendado pelo STF, a exemplo de outros equivocados referendos já ocorridos -, os Tribunais trabalhistas parecem querer dizer que o tabelamento mencionado



parece razoável. Não concordamos, mas este é assunto para outra reflexão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho é uma área da ciência jurídica que dialoga com outras áreas da ciência, notadamente com a área da saúde e engenharia, para prevenir a saúde e segurança dos trabalhadores. Esse dialogo torna-se profícuo quando visa a efetivação dos direitos dos trabalhadores, com o fim de garantir a sua dignidade humana. Como visto os tribunais não atuam preventivamente, a fiscalização do trabalho vem enfrentando sério projeto de sucateamento há décadas, e agora já se fala em extinção do Ministério do Trabalho. Diante de tão graves situações que surgem no campo político, tendentes a causar um verdadeiro retrocesso social, o clima é de apreensão e espanto, pois a sociedade caminha a passos largos e de forma desenfreada para uma situação diametralmente oposta, caminha a passos largos para a evolução econômica e social impulsionada pelo avanço tecnológico e informacional. Em decorrência deste avanço social, situações surgem e precisam ser amparadas. Como sabemos o cenário político não esta sensível a tais situações. Por esta razão ganha relevo a discussão da proteção integral do trabalhador, se não for por políticas públicas, que haja uma conscientização sobre a necessidade de se cuidar da saúde social, individual ou coletiva; e com isso o empregador passe a cuidar mais da saúde física e mental de seus empregados, pois não é somente o absenteísmo que causa prejuízo a empresa, mas também o presenteísmo, na mesma proporção ou em proporção mais significativa.

REFERÊNCIAS

ABREU, F. M. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTr, 2005.

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador**. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.



COSTA, Aline Moreira da; GONÇALVES, Leandro Krebs. Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica do trabalhador: (re)significando paradigmas sob a perspectiva constitucional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João. (Org.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2013. v. 1.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. SECRETARIA DE POLÍTICAS DE SAÚDE. **Protocolo de investigação, diagnóstico, tratamento e prevenção de Lesão por Esforços Repetitivos e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho**, Brasília, jul. 2000. Disponível em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/protocolo_ler.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2018.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Doenças relacionadas ao trabalho** - manual de 44 Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007 procedimento para os serviços de saúde. Brasília, 2001.

BRASIL. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Diretrizes de conduta médico-pericial em transtornos mentais**. Brasília, 2007.

BRASIL. TRT 7ª Região. **RO 0062200-64.2007.5.06.0015**. Relator: Sergio Torres Teixeira. 2ª Turma. Julgamento: 04/12/2013. Publicação: 06/12/2013. (CEARÁ, 2017).

BRASIL. TRT 4ª Região. **RO 0000221-16.2014.5.04.0661**. Relator Ricardo Carvalho Fraga. 3ª Turma. Julgamento: 15/09/2015. 2015a.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **AI 806-58.2011.5.15.0082**. 3ª Turma. Relator: Alexandre Agra Belmonte. Julgamento 25/03/2015. 2015b.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DENNY, Ercílio A. **Ética & Sociedade**. Capivari/SP: Opinião E., 2001.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2012.



FACTS – AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Lesões por esforços repetitivos nos Estados-Membros da UE: Síntese de um relatório da Agência.** Bélgica: 2000. Disponível em: <<http://www.ergonomianotrabalho.com.br/ler-europa.pdf>>. Acesso em: 19 ago. 2018.

FLEINER, Thomas. **O que são direitos humanos.** Trad. Andressa Cunha Cury. São Paulo: Max Limonad, 2003.

GEOVANA, Nicole. O que é síndrome de burnout e quais são os sintomas? In **Médico Responde**, s.d. Disponível em: <<https://medicoresponde.com.br/o-que-e-sindrome-de-burnout-e-quais-sao-os-sintomas/>>. Acesso em: 19 ago. 2018.

GORZ, André. **O imaterial: conhecimento, valor e capital.** São Paulo: Annablume, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

JACQUES, M. G. **O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia.** Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: Brasil, 2006.

LIMA, M. E. A. **Escritos de Louis Le Guillant - da Ergoterapia à Psicopatologia do Trabalho.** Petrópolis, Rio de Janeiro: Ed. Vozes, 2006.

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de vida no trabalho x Auto-realização humana.** [Blumenau], 2008. Disponível em: Acesso em: 24 set. 2018.

SABONGI, Camila Martinelli. **O dano existencial aplicado ao âmbito juslaboral.** 2015. 72 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2015.



SABONGI, Camila Martinelli. **O dano existencial na jurisprudência trabalhista brasileira e a necessidade de harmonização de políticas públicas labor-ambientais para o seu enfrentamento**. 2018. 103 f. Dissertação de Mestrado – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2018.

SASAKI SFS. **Trabalho bancário e fatores associados ao presenteísmo e ao absenteísmo**. 2013. Dissertação de Mestrado - Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

SELIGMAN, Martin E. P. **Indefensión: em la depresión, el desarrollo y la muerte**. Trad. Luis Aguado Aguilar. Madrid: Debate, 2000.

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

TRIGUEIROS, Marcelo. Depressão como doença do trabalho. Quais os efeitos jurídicos desta relação e como caracterizá-la? **JusBrasil**, 2017. Disponível em: <https://mtrigueiros.jusbrasil.com.br/artigos/485938854/depressao-como-doenca-do-trabalho-quais-os-efeitos-juridicos-desta-relacao-e-como-caracteriza-la>>. Acesso em: 15 nov.18.

VALADARES, C. **Trabalhador mais protegido**. UnBnotícias, Ano 10, n. 78, 2007. Disponível em: <http://www.secom.unb/unbnoticias.un0507-p7.htm>>. Acesso em 25 mai.2018.

WEBER, Max. **Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva**. Brasília: Universidade de Brasília, 1999.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

