

CENTRO UNIVERSITÁRIO - UNINOVAFAPÍ
BACHARELADO EM DIREITO

JONAS ANTÔNIO COSTA GALVÃO
JONATAS LUANSLEY DE ARAÚJO ALVES

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO:
proteção à saúde psíquica do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro

TERESINA
2022

JONAS ANTÔNIO COSTA GALVÃO
JONATAS LUANSLEY DE ARAÚJO ALVES

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO:

proteção à saúde psíquica do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do
Centro Universitário UNINOVAFAPI, como
requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof.º MSc. Marcelo Martins
Eulálio

TERESINA

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

G182s Galvão, Jonas Antônio Costa.

Saúde mental no trabalho: proteção à saúde psíquica do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro. Jonas Antônio Costa Galvão; Jonatas Luansley de Araújo Alves. – TERESINA: UNINOVAFAPI, 2022.

Artigo (Graduação em Direito) – Centro Universitário UNINOVAFAPI / Afya, Teresina, 2022.

21 p.; 23cm.

Orientador (a): Prof.º Me. Marcelo Martins Eulálio. Centro Universitário UNINOVAFAPI, 2022.

1. Trabalho. 2. Saúde mental. 3. Direitos. 4. Trabalhador. I. Título. II. Eulálio, Marcelo Martins.

CDD 341.648 122

Catálogo na publicação
Antonio Luis Fonseca Silva– CRB/1035
Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

JONAS ANTÔNIO COSTA GALVÃO
JONATAS LUANSLEY DE ARAÚJO ALVES

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO:
proteção à saúde psíquica do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do Centro
Universitário UNINOVAFAPI, como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Data de Aprovação: 16 / 11 / 2022

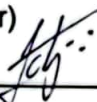
BANCA EXAMINADORA



Prof.º MSc. Marcelo Martins Eulálio

Centro Universitário - UNINOVAFAPI

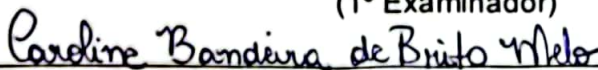
(Orientador)



Prof.º MSc. Joffre do Rêgo Castelo Branco Neto

Centro Universitário - UNINOVAFAPI

(1º Examinador)



Prof.ª MSc. Caroline Bandeira de Brito Melo

Centro Universitário - UNINOVAFAPI

(2º Examinador)

AGRADECIMENTOS

A Deus, pois sem ele nada seria possível, a nossa família que sempre esteve conosco nesta caminhada, a todos os professores que fizeram parte da nossa formação até aqui, em especial ao professor orientador deste trabalho, MSc. Marcelo Martins Eulálio, agradecemos pelos ensinamentos, disposição e paciência.

RESUMO

O presente trabalho tem como tema central o estudo relacionado à saúde mental no trabalho, apresentando a problemática atual do adoecimento psíquico no ambiente laboral, bem como abordar os direitos e garantias que o trabalhador afetado com transtornos mentais possui dentro do ordenamento jurídico brasileiro. Enfatizar o crescente aumento de afastamentos de empregados por doença psíquica, adquirida no ambiente laboral. Compreender também que nestes casos, o trabalhador possui os mesmos direitos daquele afetado por acidente de trabalho. Objetiva-se com este estudo trazer uma atenção especial a um problema tão presente na sociedade atual, que se desenvolve muitas vezes de maneira silenciosa e “invisível”. Quanto à metodologia, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, interligando várias áreas do direito, como o direito do trabalho, previdenciário e constitucional. A abordagem enfatiza de um modo geral para a importância do princípio da proteção ao trabalhador, seu direito à saúde e a um ambiente de trabalho hígido, que deve ser assegurado pelo empregador.

Palavras-chave: Trabalho. Saúde mental. Direitos. Trabalhador.

ABSTRACT

The present central theme is the study related to mental health at work at work, presenting a current problem of psychic work in the environment, as well as addressing the worker's labor rights as equipment with mechanisms of changes within the legal order of work. Emphasize or increase the increase in employees due to mental illness, acquired in the work environment. Also understand that in these, the worker has the same rights that affect the accident at work. The objective of this study is to bring special attention to a problem so present in today's society, which often develops in a silent and "invisible" way. As for the methodology, it is a bibliographical research, linking several areas of law, such as labor, social security and constitutional law. The approach generally emphasizes the importance of the principle of worker protection, their right to health and a healthy work environment, which must be ensured by the worker.

Keywords: Work. Mental health. Rights. Worker.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma parte importante da vida e precisa ser fonte de realização, sustento e crescimento. Muitas vezes, porém, não é isso que acontece e a atividade laboral se torna causa de adoecimento. Quando se fala em acidente de trabalho, o que vem à mente inicialmente são os acidentes e as patologias físicas, porém, nos últimos anos, as estatísticas apontam que os transtornos mentais figuram entre as principais causas de afastamento no Brasil.

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 6º, que a saúde é um direito social, inserido no capítulo dos direitos e garantias fundamentais. A Carta Magna também preleciona ser direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, sendo um dever do Estado prover tal garantia. Portanto, a saúde mental no trabalho também é um direito fundamental (PENIDO, 2011).

Tal garantia esbarra no princípio da proteção ao meio ambiente do trabalho (CF, art. 225 c/c o art. 200, VIII), que abrange e compreende outros princípios como o princípio da limitação da duração do trabalho, princípio da proteção em face da automação, princípio da redução dos riscos inerentes ao trabalho, princípio da obrigatoriedade de seguro contra acidentes de trabalho e princípio da responsabilidade civil do empregador pelos danos morais e materiais sofridos pelo trabalhador (LEITE, 2022, p. 198).

Vem crescendo o número de brasileiros que têm sofrido com transtornos emocionais advindos da relação de trabalho. Doenças como depressão, ansiedade e Síndrome de Burnout já fazem parte da realidade de muitos trabalhadores, despertando cada vez mais a atenção de profissionais ligados a saúde mental, bem como de juristas.

Uma pesquisa recente, realizada pela B2P, um serviço de consultoria especializado, aponta que os transtornos mentais são a segunda principal causa de afastamento do trabalho no Brasil em 2021. E, dos casos analisados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), mais de 23% foram motivados pelo próprio trabalho (TAVARES, 2021).

Importante ressaltar que uma vez comprovado o nexo de causalidade entre a doença e as condições em que o trabalho é executado, deve-se equiparar a enfermidade ao acidente de trabalho.

Segundo Resende (2020, p. 239):

Ocorrendo acidente de trabalho (ou o desenvolvimento de doença ocupacional), muitas vezes as lesões daí decorrentes deixam sequelas não só físicas, mas também emocionais nos trabalhadores. Todas estas lesões ensejam responsabilização civil (indenização).

O fato é que os ambientes de trabalho não andam bem e as pessoas estão cada vez mais doentes física e psicologicamente, cabendo às empresas e ao Estado adotarem medidas de prevenção e de precaução, uma vez que os prejuízos decorrentes desse adoecimento atingem os trabalhadores, seus familiares e, também, as empresas e a Previdência Social. Não bastasse, o aumento de casos de doenças psiquiátricas e psicológicas tem ocasionado, via de consequência, o aumento de processos judiciais no âmbito da Justiça do Trabalho (MELO, 2019).

Portanto, tanto para empregadores quanto para trabalhadores, é imprescindível falar sobre a matéria em estudo, havendo diversas questões importantes a serem tratadas, desde os direitos do trabalhador até as obrigações da empresa quanto à saúde mental no trabalho.

2 SAÚDE MENTAL E TRABALHO

O conceito de saúde envolve o bem-estar físico, mental e social do indivíduo, e deve pautar as relações de trabalho. Porém, nem sempre a saúde mental do empregado é objeto de atenção pelo empregador e pelo próprio Estado, o que reflete em situações que provocam sofrimento e adoecimento, afetando a saúde física e mental dos trabalhadores, tornando o trabalho fator desencadeante ou agravante de vários sofrimentos psíquicos. Assim surge a necessidade de garantir um ambiente laboral hígido e equilibrado, preocupado com o bem-estar total do indivíduo.

A noção de sofrimento está presente na origem da palavra “trabalho”, que se associa aos termos latinos *tripalium* e *trabacula*, cujos significados estão ligados à tortura, a algo penoso e, até mesmo, indesejado. Por outro lado, como pensar a vida sem o trabalho, atividade que constrói o homem e a sociedade e que tem um papel fundamental para a saúde e para a qualidade de vida das pessoas. Esta atividade que caracteriza a vida humana e dignifica identificando o homem e fazendo o elo

com a vida social, é sempre uma mistura entre prazer e sofrimento (ALVARENGA; MARCHIORI, 2014).

O trabalho pode ser realizado de forma autônoma e independente ou em razão de uma relação de subordinação, mediante o pagamento de salário. Geralmente, os casos de doenças psíquicas decorrem do trabalho subordinado, onde a cobrança por parte do empregador é mais intensa e a possibilidade de rompimento dessa relação com a consequente rescisão do contrato é bem maior.

Segundo explica Arion Sayão Romita (1978), o objeto do Direito do Trabalho é a subordinação, vista como o elemento fundamental de uma relação jurídica já que, de um lado há prestação de energia destinada à utilização e, de outro, a assunção dos riscos do empreendimento, que remunera o labor. Em razão do contrato de trabalho, o empregado se obriga a prestar a própria força de trabalho em favor do outro sujeito, o empregador, em posição de dependência e mediante uma retribuição.

Ocorre que, a relação de dependência existente entre empregado e empregador gera pressões e cobranças para atingir metas, além de outros fatores contemporâneos reflexo de uma nova dinâmica nas relações de emprego, que muitas vezes extrapola a razoabilidade e afeta a saúde do trabalhador, que pode desenvolver depressão, ansiedade, síndrome de burnout, dentre outras doenças, em virtude dessa realidade.

As causas do surgimento ou da intensificação de problemas relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho são muitas. O Comitê Gestor do Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho elenca, entre as principais, a exposição ao assédio moral e sexual, jornadas exaustivas, atividades estressantes, eventos traumáticos, discriminação, perseguição da chefia e metas abusivas. No período da pandemia, eles são acrescidos das mudanças decorrentes do teletrabalho, da sobrecarga de trabalho no setor de saúde e nos riscos diários a que se expõem homens e mulheres que precisam trabalhar presencialmente (TST, 2022).

Para melhor qualidade de vida, o trabalhador, assim, necessita conviver em um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, a fim de que o exercício do trabalho não prejudique a sua saúde mental e, por consequência, à sua integridade física. Os danos de ordem psíquica e física são distintos entre si e podem atuar tanto de forma isolada como cumulativamente (ALVARENGA; MARCHIORI, 2014).

O Direito do Trabalho, desde o seu nascedouro, tem a função de promover a dignidade humana do trabalhador por meio de instrumentos normativos de tutela à saúde do trabalhador e proteção do mesmo. Visa, portanto, garantir o pleno exercício da atividade laborativa e, como instrumento que serve à sociedade, deve, assim, sempre se adequar às novas realidades e necessidades sociais. Daí, faz-se urgente que a legislação trabalhista e os Tribunais estabeleçam normas que assegurem o bem-estar do empregado, conforme previsto na Constituição Federal, especialmente em relação aos casos de doenças psíquicas.

2.1 Adoecimento psíquico dos trabalhadores na sociedade atual

Estatísticas de órgãos oficiais demonstram o constante crescimento dos casos em que são diagnosticadas patologias mentais e comportamentais como resultantes das relações de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem apresentado relatórios crescentes indicando a ocorrência de enfermidades psíquicas manifestadas entre o conjunto de trabalhadores, principalmente nas décadas iniciais do presente século XXI, em muito proveniente da alteração metodológica da atividade econômico-produtiva mundial, cujo foco se volta, com densidade, para uma produtividade concorrencial, então propulsora de uma reestruturação da empresa e da organização do trabalho (PEREIRA, 2019).

Segundo esses dados, estima-se o surgimento, por ano, de 160 milhões de casos em que se manifestam doenças relacionadas ao trabalho no planeta, ou seja, 2% da população global são acometidas por alguma enfermidade em razão de sua ocupação profissional. Na perspectiva econômica, calcula-se que o referido quadro gere um impacto de aproximadamente quatro pontos percentuais negativos no Produto Interno Bruto (PIB) mundial, correspondentes a 2,8 trilhões de dólares de prejuízos, computados custos diretos e indiretos por lesões e doenças. Dentre as patologias, crescentes são os casos de doenças musculoesqueléticas e mentais (OIT, 2013).

A Organização Mundial de Saúde (OMS), em relatório de 2001, apontava a depressão como a quarta maior questão de saúde pública do mundo, líder entre doenças mentais dos trabalhadores, alertando ainda que até 2020 seria a doença mais incapacitante para o trabalho, apenas sendo ultrapassada, no particular, pelas

doenças cardíacas. Já com base em 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 “considerandos” informa, utilizando-se apenas de um dos principais transtornos mentais, a depressão, que 4,3% da carga mundial de mortalidade tem essa enfermidade como motivo, sendo ela, ainda, a principal causa de incapacidade, correspondente a 11% do total de anos vividos de modo improdutivo pelas pessoas, sobretudo as mulheres (PEREIRA, 2019).

No Brasil, pesquisas recentes indicam os transtornos mentais entre os fatores mais comuns e ensejadores dos afastamentos de 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, 8,976% 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 as circunstâncias fáticas presentes ou estimuladas pelo modelo produtivo e de organização do labor (BRASIL. Ministério da Fazenda, 2017).

No contexto da pandemia do Covid-19 no Brasil, dados de 2020 demonstraram que a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez decorrente de transtornos mentais e comportamentais bateu recordes. Segundo dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, foram mais de 576 mil afastamentos, uma alta de 26% em relação a 2019. No caso do auxílio-doença, os afastamentos por motivos como depressão e ansiedade registraram a maior alta entre as principais doenças indicadas como razão para o pedido do benefício. O número de concessões passou de 213,2 mil, em 2019, para 285,2 mil, em 2020, com aumento de 33,7%.

Os levantamentos dos órgãos oficiais trazem números alarmantes, que mostram uma tendência de aumento dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, tendo este como fator desencadeante de patologias, o que evidencia a necessidade de enfrentamento em conjunto por empresas e trabalhadores, bem como pela Justiça do Trabalho.

2.2 Causas e consequências do adoecimento mental

O trabalho é um elemento chave para o bem-estar e a saúde mental, pois está no núcleo da vida contemporânea, ao possibilitar segurança financeira, identidade pessoal e social e oportunidade de contribuir para a comunidade. Por outro lado, o ambiente de trabalho que tem se desenhado nas últimas décadas envolve novas tecnologias, intensa competitividade, concorrência global e cobrança de metas cada vez mais ambiciosas.

Nesse contexto é que estão inseridas as doenças mentais do trabalho, em que a ansiedade, a depressão, o consumo abusivo de substâncias psicoativas e o estresse diário estão entre as causas mais comuns que levam o trabalhador ao adoecimento mental relacionado ao labor. (FERNANDES; IBIAPINA; SILVA; SILVA, 2018)

Segundo a psicóloga Úrsula Gomes, do TRT8:

Por vezes, de forma silenciosa, transtornos como depressão, uso abusivo de álcool ou outras drogas e relacionados ao stress afetam os sujeitos principalmente em ambientes em que predominam a competitividade, cobrança excessiva e assédio moral. A repercussão desse ambiente nos indivíduos pode gerar isolamento e declínio da sensação de autoeficácia, que está relacionada com a perda de confiança para realizar atividades, perda de sentido no trabalho, dentre outras manifestações psíquicas e físicas. Diante dessas informações, vamos colocar essa pauta em um lugar mais visível e nos tornar mais vigilantes sobre o que está acontecendo no nosso ambiente de trabalho.

As principais causas do adoecimento mental no trabalho estão elencadas entre 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 e 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 chefias e colegas, assédio psicológico ou sexual e violência de terceiros (ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2017).

Além dos danos sociais e humanos advindos do adoecimento psíquico do trabalhador, que exige amparo do próprio Estado e da Justiça do Trabalho, há também um dispêndio financeiro significativo por parte das empresas com indenizações a seus empregados, principalmente aquelas de natureza extrapatrimonial que serão abordadas no capítulo seguinte

As empresas que mantêm políticas de promoção de um ambiente de trabalho saudável são mais propensas a reduzir os índices de absenteísmo, aumentar a produtividade e colher benefícios econômicos. Logo, o cuidado com a saúde mental do trabalhador não tem apenas impacto social e jurídico, mas influencia outros objetivos da empresa, inclusive financeiros.

Para que se possam obter bons resultados em relação à saúde mental no ambiente de trabalho, é importante que haja uma ação em conjunto, que conte com iniciativas das empresas, do Estado e, é claro, dos próprios trabalhadores.

3 A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR AFETADO POR DOENÇA MENTAL

Em âmbito constitucional, os direitos basilares dos trabalhadores estão presentes no artigo 7º da CF, que no tocante à responsabilidade socioambiental do empregador nas relações empregatícias, traz em seus incisos XXII e XXVIII um dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Quando se fala em saúde mental no trabalho, esta garantia constitucional é de suma importância, pois assegura ao trabalhador um ambiente laboral saudável, a fim de prevenir possíveis doenças ocupacionais, como as de natureza psíquica que estão diretamente ligadas ao meio ambiente de trabalho.

Na relação de trabalho, a pessoa com doença psiquiátrica ou psicológica, uma vez que comprovada a relação de causalidade com o trabalho ou que a sua função contribui para o agravamento do quadro, possui os mesmos direitos que um trabalhador que sofre um acidente de trabalho ou doença ocupacional de outra espécie.

O artigo 20, §2º, da Lei 8.213/1991 prevê que, uma vez comprovado o nexo de causalidade entre a doença e as condições em que o trabalho é executado, deve-se equiparar a doença a acidente de trabalho (BRASIL, 1991).

Assim, por se tratar de acidente de trabalho, surge ao trabalhador o direito à estabilidade, não podendo ter sua dispensa realizada no caso de uma doença

mental, como um quadro depressivo, comprovadamente causado pelo exercício profissional, pois há situações em que o exercício do labor se demonstra como causa determinante para o desenvolvimento e o total agravamento de um adoecimento, configurando-a como doença ocupacional (COUTO, 2021).

Tal situação é visualizada principalmente nos casos de Síndrome de Burnout, caracterizada pela exaustão extrema do empregado causada pelo trabalho, que tem como causa as metas abusivas, assédio moral, carga de trabalho excessiva, entre outros aspectos relacionados ao ambiente laboral. Aqui fica claro o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho (REINO, 2022).

Importante ressaltar que a partir de 01 de janeiro de 2022, com a 11ª atualização do Cadastro Internacional de Doenças (CID), a síndrome do esgotamento profissional (Síndrome de Burnout) passou a compor o capítulo específico dos problemas gerados e associados ao emprego ou desemprego, sendo reconhecida como uma doença resultante do estresse crônico no local de trabalho, que não foi gerenciado de forma adequada. Antes da alteração era tratada como um problema relacionado à organização do modo de vida: esgotamento (CID 10 - Z73.0) (OMS - Organização Mundial da Saúde, 2022)

Retomando o fio, o trabalhador afetado por doença mental adquirida em virtude de seu trabalho terá os mesmos direitos daquele afetado por acidente de trabalho. Logo, deverá ser afastado inicialmente pelo período de 15 dias, recebendo salário normalmente por parte do empregador e, caso a necessidade de afastamento se prolongue a partir do 16º dia o salário será substituído pelo recebimento de auxílio-doença pago pelo INSS, além do direito à estabilidade no emprego de 12 meses ao retornar ao serviço por ter retomado a aptidão para trabalhar.

Além do exposto, a súmula 378 do TST também assegura que:

Súmula nº 378 do TST

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991.

I – É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.

II – São pressupostos para a concessão da estabilidade, o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do

auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

III – O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Entretanto, outras obrigações podem surgir do adoecimento psíquico do trabalhador, como os danos morais ou patrimoniais, visto que comprovado que houve um tratamento diferenciado em relação àquele trabalhador, ou que as condições de trabalho eram agressivas psicologicamente e que afetaram a saúde mental do empregado, ele passa a ter direito à indenização por danos morais ou materiais por quaisquer danos à sua integridade física ou psíquica.

Há jurisprudência neste sentido:

[...] DANO MORAL. ATRIBUIÇÃO DE APELIDOS PEJORATIVOS E GROSSEIROS POR PREPOSTO DO EMPREGADOR. DANO IN RE IPSA. Controvérsia acerca da configuração de dano moral decorrente da atribuição de apelidos pejorativos ao empregado por preposto do empregador. A obrigação de indenizar por dano moral decorre da comprovação da prática de ato ilícito pelo empregador por ação ou omissão, culpa ou dolo, bem como da existência do nexo de causalidade entre o dano gerado e a conduta ilícita, na forma dos artigos 186 e 927 do Código Civil. A utilização de apelidos pejorativos em ambiente profissional é prática a ser coibida, porquanto contrária aos padrões aceitáveis de urbanidade e boa conduta, que devem imperar no ambiente de trabalho. Fere a proteção constitucional à honra e à imagem (CF/88, art. 5º, X), segundo a qual deve o empregador assegurar não só a incolumidade física de seus empregados, mas também a emocional, abstendo-se de praticar condutas abusivas por atos de seus representantes ou prepostos ou impedindo que outros empregados assim procedam. O Regional consignou o teor da prova oral que confirma o emprego de apelidos pejorativos por parte da preposta em detrimento da reclamante. Indubitável, portanto, a ocorrência do ato ilícito e do nexo causal. De outra parte, desnecessária a comprovação de prejuízo advindo do dano moral, bastando que a parte comprove a violação de direito da personalidade, como ocorreu no caso em concreto, tendo em vista tratar-se de dano presumível. Registre-se que o baixo ou médio teor ofensivo das alcunhas pejorativas não permite que se releve o dano, influenciando apenas em sua valoração. Recurso de revista conhecido e provido (TST-RR 110878420145010041, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, j. 28.11.2018, 6ª T., DEJT 30.11.2018).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COBRANÇA DE METAS. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. 1. Na hipótese, embora o TRT tenha registrado que o abuso de direito não teria sido demonstrado, certo é que consta da decisão Regional que o Banco

adotava a prática do “ranking” de metas. O só fato de o Banco instituir um ranking de metas já seria suficiente para a configuração da prática de assédio moral. 2. Realce-se que, enquanto o TRT fundamenta que não restou relatado qualquer episódio de agressividade na cobrança de metas, os depoimentos transcritos no próprio acórdão relatam que “havia cobrança de metas de forma bastante agressiva” e que “a Sra. Elaine cobrava os funcionários de forma bastante agressiva”, e que “o banco demandado realizava um ranking acerca dos melhores e piores vendedores; que o nome do reclamante já constou nesse ranking; que o ranking era encaminhado por meio de e-mail corporativo; [...]”. Portanto, do acórdão recorrido é plenamente possível extrair que havia prática de assédio moral consistente na existência de um ranking de metas, cuja cobrança se dava de forma agressiva. 3. Esta Corte Superior entende que a hipótese traduz ofensa à dignidade da pessoa do trabalhador (CF, art. 5º, X), configurando ato ilícito do empregador (CC, arts. 186 e 187), e o consequente dever de indenizar, na medida em que a exigência (de forma excessiva) no cumprimento de metas configura abuso do poder diretivo do empregador, impondo ao reclamante um constrangimento direto, além de submetê-lo à constante pressão psicológica e ameaças, situação que submete o trabalhador a um desgaste de cunho emocional, afetando coletivamente a saúde mental dos trabalhadores. A situação se afigura como conduta lesiva a bem integrante da personalidade do reclamante, sendo pertinente a condenação por danos morais. 4. Dentro desse contexto, necessário o provimento do recurso de revista para restabelecer a sentença que reconheceu a prática de assédio moral. Recurso de revista conhecido e provido (TST-RR 2822320135120002, Rel. Min. Maria Helena Mallman, 2ª T., DEJT 19.12.2018).

A CLT também aborda a possibilidade de reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho em seus artigos 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E e 223-F, referentes à honra do trabalhador. Destaca-se o artigo 223-C, estabelecendo que “A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física” (BRASIL, 1943).

Neste sentido, assinala Leite (2022, p. 107):

O art. 223-C da CLT deve ser interpretado sistemática, ampliativa e teleologicamente, de modo a se considerar também outros bens, como a integridade psíquica, a autoestima, o nome, a boa fama, a vida digna de ser vivida, a orientação sexual, a etnia, a idade, a nacionalidade, o gênero, a saúde, o lazer etc.

Portanto, quando uma pessoa adquire uma doença ocupacional ou sofre um acidente de trabalho, geralmente ela acredita que terá apenas o direito ao afastamento previdenciário e a garantia do emprego, isto por conta da falta de conhecimento e instrução, assim, o trabalhador fica sem saber que tem direito a

indenizações por parte do empregador que será responsabilizado se agiu com dolo ou culpa na ação ou omissão que desencadeou o problema do empregado.

Assim, o empregador além de ter que manter o trabalhador por 12 (doze) meses, a partir da data de cessação do benefício previdenciário, terá ainda de indenizar àquele a quem causou danos, seja físico, psicológico ou patrimonial.

É o que destaca Oliveira (2013, p. 79):

Onde houver dano ou prejuízo, a responsabilidade civil é invocada para fundamentar a pretensão de ressarcimento por parte daquele que sofreu as consequências do infortúnio. É, por isso, instrumento de manutenção da harmonia social, na medida em que socorre o que foi lesado, utilizando-se do patrimônio do causador do dano para restauração do equilíbrio rompido. Com isso além de punir o desvio de conduta e amparar a vítima, serve para desestimular o violador potencial, o qual pode antever e até mensurar o peso da reposição que seu ato ou omissão poderá acarretar.

Resende (2020) destaca que, ao ocorrer acidente de trabalho, ou até mesmo o desenvolvimento e agravamento de doença ocupacional, muitas vezes as lesões daí decorrentes deixam sequelas não só físicas, mas também emocionais nos trabalhadores, lesões estas que ensejam responsabilização civil (indenização).

Assim, o empregador é responsável pelos danos causados aos seus empregados, pois é sua obrigação assegurar um ambiente de trabalho saudável e seguro, ciente de que a não observância desta máxima pode gerar indenizações.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível verificar no presente estudo que os transtornos mentais vêm afetando cada vez mais a vida dos trabalhadores na sociedade atual. É um problema crescente e muitas vezes “invisível” que precisa ser enfrentado.

O empregador tem o dever de proteger os funcionários, criar meios para coibir a prática de abusos no ambiente de trabalho, assim, se algo ou alguém dos seus empregados está agindo de forma a humilhar, desestabilizar e qualquer outro tipo de assédio, ele deverá ser responsabilizado, pois falhou com seu dever de proteção, estabelecido no artigo 7º, inciso XXII, da lei maior, onde demonstra esta responsabilidade, como podemos observar no texto constitucional: “Art. 7º, XXII. Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Além da garantia constitucional, o trabalhador afetado por doença psíquica está amparado na legislação trabalhista e previdenciária. Porém, o foco deve ser a prevenção e para isso deve-se estimular cada vez mais a promoção de um ambiente laboral sadio, longe de qualquer ameaça à saúde psíquica do trabalhador, fazendo cumprir a Lei Maior.

Observou-se que o trabalhador afetado por doença mental adquirida em virtude de seu trabalho terá os mesmos direitos daquele afetado por acidente de trabalho. Logo, deverá ser afastado inicialmente pelo período de 15 dias, recebendo salário normalmente por parte do empregador e, caso a necessidade de afastamento se prolongue a partir do 16º dia o salário será substituído pelo recebimento de auxílio-doença pago pelo INSS, além do direito à estabilidade no emprego de 12 meses ao retornar ao serviço por ter retomado a aptidão para trabalhar.

A Justiça do Trabalho tem tido diversos avanços no campo dos danos psicológicos, tanto que a depressão e a Síndrome de Burnout são consideradas como acidente de trabalho/doença ocupacional, sendo reconhecidas como doenças que tem relação com o ambiente de trabalho, e assim garantindo aos empregados os direitos provenientes dos danos por eles sofridos.

Por fim, mas não menos importante, é necessário que as autoridades tenham maior atenção para com a causa, fortalecendo as campanhas de saúde que tratam do tema, para assim ajudar não só aqueles que estão doentes, mas também as

peessoas que convivem com o enfermo para que estes entendam realmente do que se trata, de como identificar e principalmente como ajudar essas pessoas.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO (ANAMT). Transtornos mentais estão entre as maiores causas de afastamento do trabalho. **ANAMT**, São Paulo, 22 abr. 2019. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2019/04/22/transtornos-mentais-estao-entre-as-maiores-causas-de-afastamento-do-trabalho>. Acesso em: 18 out. 2022.

BRASIL. Constituição Federal, de 1988, Capítulo II – DOS DIREITOS SOCIAIS, Artigo 7º, *In*: Vade Mecum, 15. ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.
BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. Lei dos Planos de Benefícios da Previdência social. Lei nº 8.213, de 24 de julho 1991. *In*: Vade Mecum, 15. ed., São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2018.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Secretaria de Previdência. **1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017**. [Brasília, DF], 2017. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1º-boletim-quadrimestral.pdf>. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br>. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **RR 2822320135120002**. Recurso de revista interposto na vigência da Lei 13.015/2014. Indenização por danos morais. Cobrança de metas. Assédio moral. Configuração. Rel. Min. Maria Helena Mallman, 2ª T., DEJT 19.12.2018.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **RR 110878420145010041**. Dano moral. Atribuição de apelidos pejorativos e grosseiros por preposto do empregador. Dano in reipsa. Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, j. 28.11.2018, 6ª T., DEJT 30.11.2018.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 378**. Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. Art. 118 da Lei nº 8.213/1991. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2017]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 10 out. 2022.

COUTO, André Leonardo. Doença mental adquirida no exercício profissional pode ser considerada acidente de trabalho. **Jornal Jurid**, Bauru, 18 out. 2021. Disponível em: <https://www.jornaljurid.com.br/blog/auxilium/doenca-mental-adquirida-no-exercicio-profissional-pode-ser-considerada-acidente-de-trabalho>. Acesso em: 18 out. 2022.

DADOS de 2012 a 2016, com atualização em 2017. BRASIL. Ministério da Fazenda. Secretaria de Previdência. **1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017**. Brasília, DF, p. 5. Disponível em:

<http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1º-boletim-quadrimestral.pdf>. Acesso em: 06 out. 2022.

JUSTIÇA DO TRABALHO. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro se reúne com presidente do TST e do CSJT. 04 maio 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa>. Acesso em: 21 out. 2022

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MARCHIORI, Flávia Moreira; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Saúde mental e qualidade de vida no trabalho**. LTr, 2013.

MELO, Raimundo Simão de. Reflexões Trabalhistas: transtornos mentais estão cada vez mais presentes no trabalho. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://shre.ink/hf3>. Acesso em: 24 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Escritório no Brasil. **OIT pede ação mundial urgente para combater doenças relacionadas com o trabalho**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/oit-pede-acao-mundial-urgente-para-combater-doencas-relacionadas-com-o-trabalho>. Acesso em: 04 out. 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2013.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD). **World Health Organization**, 11 fev. 2022. Disponível em: <https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases>. Acesso em: 21 out. 2022.

PENIDO, Laís de Oliveira. Saúde mental no trabalho: um direito humano fundamental no mundo contemporâneo. **Revista de informação legislativa**, Brasília, DF, v. 48, n. 191, p. 209-229, jul./set. 2011. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/242916>. Acesso em: 22 mar. 2022.

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

REINO, Priscila Arraes. Síndrome de Burnout: a doença do trabalho e seus direitos. **Arraes & Centeno Advocacia**, Campo Grande, MS, 24 out. 2022. Disponível em: <https://arraescenteno.com.br/sindrome-de-burnout-doenca-do-trabalho/>. Acesso em: 29 out. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

ROMITA, Arion Sayão. Conceito objetivo de subordinação. **Arquivos do Ministério da Justiça**. Rio de Janeiro, ano 35, n. 148, out./dez. 1978.

TAVARES, João Paulo. Saúde mental no trabalho: qual a responsabilidade da empresa. **TV Advocacia**. São Caetano do Sul, SP, 2021. Disponível em: <https://tvadvocacia.com.br/saude-mental-no->. Acesso em: 22 mar. 2022.

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA

Eu, Mariléia Borges da Silva, graduado(a) em Letras pela Universidade Estadual do Piauí, declaro para o Centro Universitário UNINOVAFAPI que revisei o Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Direito intitulado **Saúde mental no trabalho**: proteção à saúde psíquica do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro, dos alunos Jonas Antônio Costa Galvão e Jonatas Luansley de Araújo Alves. Declaro ainda que o presente trabalho encontra-se de acordo com as normas ortográficas e gramaticais vigentes.

Teresina, 04 de novembro de 2022.

Mariléia Borges da Silva CPF: 007781723-09

Nome completo e Registro do Conselho Letras
ou Português/ ou CPF/RG