



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**VINÍCIUS BARBOSA PEQUENO**

**RELAÇÃO DE TRABALHO E SAÚDE MENTAL: UMA  
ANÁLISE CRÍTICA DA LEGISLAÇÃO VIGENTE EM FACE  
DO ADOECIMENTO MENTAL**

Salvador  
2023

**VINÍCIUS BARBOSA PEQUENO**

**RELAÇÃO DE TRABALHO E SAÚDE MENTAL: UMA  
ANÁLISE CRÍTICA DA LEGISLAÇÃO VIGENTE EM FACE  
DO ADOECIMENTO MENTAL**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Danilo Gonçalves Gaspar

Salvador

2023

## TERMO DE APROVAÇÃO

**VINÍCIUS BARBOSA PEQUENO****RELAÇÃO DE TRABALHO E SAÚDE MENTAL: UMA  
ANÁLISE CRÍTICA DA LEGISLAÇÃO VIGENTE EM FACE  
DO ADOECIMENTO MENTAL**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel  
em Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome:

\_\_\_\_\_

Titulação e instituição:

\_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_/\_\_\_/2023

## AGRADECIMENTOS

Inicialmente, agradeço à minha mãe, Priscila, que, movendo céus e terras, sempre persistiu e batalhou por mim e por minha felicidade, me ensinando o quão forte o amor é. Se não fosse por sua causa, não seria o homem que sou hoje.

Em seguida, à minha avó, Maria Bernadete, cujo amor me moldou, e por me proteger, amar, educar e mostrar o lado doce, jovem e poético da vida. Se não fosse por sua causa, não seria o homem que sou hoje.

Sou muito grato a meu avô, Jurandir, cuja passagem pela terra foi o suficiente para me mostrar o que é ser um bom homem, seu caráter, ternura, companheirismo, alegria, humor, esperança, leveza e fé são fonte de inspiração. Se não fosse por sua causa, não seria o homem que sou hoje.

Agradeço a minha tia, Lorena, pela presença na minha vida e formação, por seu carinho e cuidado, bem como a minhas primas, Rafaela, Amanda e Nicole, que muito me ensinaram sobre a beleza de se viver. Se não fosse por causa de vocês, não seria o homem que sou hoje.

Agradeço a meus amigos pela oportunidade de poder desfrutar de amizades tão boas, pelo amor, humor, companheirismo e por não largarem minha mão quando precisei. Em especial, a Guima, Barreto, Pompílio, Protazio, Loiola, Xavier, Antônio, Gabriela, Nanda, Laís e Ana Luísa.

Agradeço a meus colegas de faculdade, especialmente Matheus, Júlia e Ana Dulce, por dividirem a experiência do curso de Direito comigo e sempre me socorrerem, além de simbolizarem uma base importante para meu desenvolvimento acadêmico.

Agradeço a Dr. José Rodrigo, pela paciência, tato, preocupação e compreensão, hoje percebo com mais clareza o quão importante foi ter tido meu primeiro contato profissional ao seu lado.

Agradeço também a Dra. Juliana, por cada toque e conselho, pelas portas abertas e pela crença em meu desenvolvimento profissional, obrigado por me fazer acreditar em minha capacidade.

Por fim, mas não menos importante, agradeço imensamente a meu orientador, Prof. Danilo Gaspar, pelo cuidado, correções, orientação e apoio ao presente trabalho.

*“Se o que eu sou é também o que eu escolhi  
ser, aceito a condição.*

*Vou levando assim, que o acaso é amigo do  
meu coração”*

Rodrigo Amarante

## RESUMO

O desenvolvimento do sistema capitalista é marcado pela busca pelo lucro, competitividade, consumo e alto nível de produtividade, estando o trabalhador na base da cadeia produtiva. Por conta disso, por muito tempo sustentou com sua saúde o ônus da produção e dos resultados, de modo que se percebeu, ao longo da história, a necessidade de protegê-la e promovê-la, assim, atualmente, o direito à saúde em sentido amplo é considerado um dos principais direitos fundamentais do trabalhador, além de ser amplamente difundido. Contudo, tal direito foi historicamente desenvolvido de forma que se tutelou e vem se tutelando de forma esmagadora, tão somente, a dimensão física da saúde, deixando em segundo plano a dimensão psíquica. Assim sendo, é perceptível o crescimento do adoecimento mental nos trabalhadores, decorrente de múltiplos fatores, a exemplo do assédio moral, da imposição de ritmos de trabalho intensos, da não adaptação às novas tecnologias, da não desconexão e do estresse laboral. Dessa forma, se espera que o Direito, enquanto ferramenta de controle social intervenha na questão para resguardar e efetivar o direito à saúde mental, contudo, não se constata na ordem jurídica pátria a devida preocupação neste. Com isso, quer se dizer que o Direito não dispõe de mecanismos legais adequados nos diplomas normativos vigentes, aptos, portanto, a combater o avanço do adoecimento e melhorar a qualidade do meio ambiente de trabalho. Dito isso, é necessário refletir criticamente a legislação em vigor para expor a grave lacuna existente, que vai em sentido oposto ao pretendido pela Constituição Federal, quer seja a construção de uma sociedade livre, justa e solidária fundada nos valores sociais do trabalho, e pelo Direito do Trabalho brasileiro, cuja natureza é essencialmente protetiva e expansionista. Assim, este trabalho se propõe a estudar o direito à saúde mental enquanto dimensão da saúde, essencial, portanto, ao bem estar integral do indivíduo, bem como refletir o adoecimento mental e a proteção jurídica oferecida. Em face do exposto, a partir da leitura crítica de diplomas normativos que deveriam tutelar a saúde mental também, se constata que esta é invisibilizada, por consequência, o adoecimento mental do trabalhador também, além de estigmatizado. Portanto, é preciso analisar a temática posta pelo prisma dos princípios trabalhistas, dos tratados e convenções internacionais, do Direito Ambiental do Trabalho e da Constituição Federal. Para tanto, se optou pela realização de pesquisa bibliográfica, com consulta a fontes distintas, e qualitativa, uma vez que houve o processo crítico de compreensão da problemática para, ao final, tecer uma crítica e propor soluções jurídicas, bem como pelo método hipotético-dedutivo, posto que se pretendeu fixar inicialmente conclusões para respondê-las com base nos conteúdos assimilados.

**Palavras-chave:** saúde mental; adoecimento mental; direito do trabalho; ausência de tutela adequada; direito ambiental do trabalho; proteção ao trabalhador

## ABSTRACT

The capitalist system development is marked by the pursuit of profit, competitiveness, consumption, and high productivity level, with the worker as part of the foundation of the production chain. Consequently, the worker bears the burden of production and its outcomes on their health. Throughout history, the need to protect and promote health has been recognized, making the right to health in a broad sense one of the primary fundamental rights of the worker, widely acknowledged. However, historically, this right has predominantly focused on safeguarding the physical dimension of health, while relegating the psychological dimension to a secondary position. The noticeable rise in mental health issues among workers is attributed to multiple factors, including workplace harassment, imposition of intense work rhythms, resistance to adapting to new technologies, lack of disconnection, and work-related stress. In this way, it is expected that Law, as a tool of social control, intervenes to safeguard and enforce the right to mental health. However, there is an apparent lack of concern for this in legal framework. It means that the Law lacks adequate legal mechanisms in current normative provisions capable of combating the progression of mental health issues and improving the quality of the work environment. Therefore, it is necessary to critically examine the existing legislation to expose the serious gap that runs counter to the intentions of the Federal Constitution, aiming to build a society founded on the social values of work, free, just, and solidary, and Brazilian Labor Law, which is fundamentally protective and expansive in nature. This work aims to study the right to mental health as an essential dimension of health, integral to the individual's overall well-being. It also seeks to reflect on mental health issues and the legal protection offered. In view of the above, from a critical reading of normative diplomas that should also protect mental health, it is clear that this is made invisible, consequently, the worker's mental illness is also stigmatized. Therefore, it is necessary to analyze the subject from the perspective of labor principles, international treaties and conventions, Environmental Labor Law, and the Federal Constitution. For this purpose, a bibliographic and qualitative research approach was chosen, involving consultation of diverse sources. The study employs a hypothetical-deductive method, aiming to establish initial conclusions to be further addressed based on assimilated content.

**Keywords:** mental health; mental illness; labor law; lack of adequate protection; environmental labor law; worker protection

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	10
<b>2 HISTÓRICO DO DIREITO À SAÚDE</b>	16
2.1 CONTEXTO DE SURGIMENTO DO DIREITO À SAÚDE NO DIREITO DO TRABALHO	17
2.2 EVOLUÇÃO NORMATIVA DO DIREITO À SAÚDE	20
2.3 A EFETIVA NOÇÃO CONTEMPORÂNEA DE SAÚDE NO ÂMBITO INTERNACIONAL E NACIONAL	22
<b>3 A PROBLEMÁTICA DO ADOECIMENTO MENTAL</b>	
3.1 O ADOECIMENTO MENTAL NO MUNDO CONTEMPORÂNEO	26
3.2 CAUSAS DO ADOECIMENTO MENTAL DO EMPREGADO	30
3.3 CONSEQUÊNCIAS DO ADOECIMENTO MENTAL DO EMPREGADO	34
<b>4 O DIREITO À SAÚDE MENTAL</b>	36
4.1 O DIREITO À SAÚDE <i>LATO SENSU</i>	36
4.2 O DIREITO À SAÚDE MENTAL ENQUANTO BEM JURÍDICO AUTÔNOMO	40
4.2.1 <b>Previsão legal do direito à saúde mental</b>	42
4.2.2 <b>O direito à saúde mental e os princípios trabalhistas</b>	42
4.3 A INVISIBILIZAÇÃO LEGISLATIVA DO DIREITO À SAÚDE MENTAL	48
<b>5 A SAÚDE MENTAL E O MEIO AMBIENTE LABORAL</b>	51
5.1 O DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR O DIREITO À SAÚDE MENTAL COMO DEVER DO EMPREGADOR	52
5.2 A VIOLAÇÃO À SAÚDE MENTAL E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR	57
5.3 TUTELA DA SAÚDE MENTAL COMO FORMA DE ASSEGURAR A SAÚDE INTEGRAL DO TRABALHADOR	59
<b>6 CONCLUSÃO</b>	62
<b>REFERÊNCIAS</b>	



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
p.	Página
STF	Supremo Tribunal de Justiça
SUS	Sistema Único de Saúde

## 1 INTRODUÇÃO

O Direito, enquanto instrumento de controle, intervenção e organização social deve ser constantemente questionado, visto que é por meio do seu aprimoramento e atualização, associado à participação popular e à percepção das demandas sociais, que a base para o bom desenvolvimento de uma nação será firmada.

Então, porquanto a sociedade vive a partir da interação entre os indivíduos, é indispensável ao debatê-lo indagar quanto ao seu papel face às diversas relações jurídicas existentes ao longo do corpo social, bem como diante dos impactos que estas geram na vida dos indivíduos que as compõem.

Isto posto, além de ser imperioso alimentar debates com o fito de analisá-lo criticamente, revela-se salutar compreendê-lo ante as mudanças sociais e temáticas que as revestem, uma vez que a sociedade é dinâmica.

Neste cenário, observa-se com clareza que a temática da saúde mental se encontra mais aflorada nos últimos 20 anos, posto que se associa diretamente à problemática do adoecimento mental, que é latente e vem acometendo diversos trabalhadores em razão de condutas no ambiente laboral, o que denota uma tendência expansionista.

Assim, no que tange especificamente à relação trabalhista, a questão do crescente adoecimento mental do trabalhador em razão do labor indica a ausência de uma tutela jurídica adequada à sua integridade psíquica.

Em paralelo, por conta do desenvolvimento técnico-científico da saúde, psicologia, maior grau de acesso, disseminação e consumo da informação, vem se constatando que o bem estar psíquico é um parâmetro fundamental para a percepção de uma boa qualidade de vida.

Dessa forma, a temática do adoecimento psíquico e o nexos entre este e o labor é o tema central do presente estudo, que perpassa pela importância de se visualizar o direito à saúde mental como bem jurídico que, se garantido e promovido, é apto a produzir efeitos positivos significativos no bojo das relações trabalhistas.

É preciso, portanto, (re)pensar a saúde mental, uma vez que a problemática do adoecimento mental é multicausal, ou seja, decorre de fatores diversos, como o assédio moral, o medo constante da demissão, imposição de ritmos de produtividade exacerbados, vigilância excessiva, cobrança desproporcional, entre outros.

Dito isso, é preciso que o Direito Trabalhista pátrio se proponha a compreender o fenômeno do adoecimento, bem como suas causas, consequências e características em sede laboral, posto que sua ocorrência no meio ambiente de trabalho promove impactos no empregado, nas atividades desenvolvidas, na sociedade e, inclusive, no próprio empregador.

Diante da temática, é imperioso refletir acerca da da integridade psíquica enquanto aspecto essencial à prosperidade dos indivíduos, apta, pois, a colaborar para o alcance dos objetivos constitucionais, uma vez que são fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, haja vista que constituem objetivos fundamentais a construção de uma sociedade justa em paralelo à promoção do bem-estar para todos.

Nesta longarina, é salutar visualizar a saúde psíquica enquanto bem jurídico autônomo – ou seja, que merece atenção especial – e necessário, de modo que o presente debate será direcionado às relações trabalhistas também por conta da natureza protecionista do Direito do Trabalho, sendo salúfero visualizar a tutela e efetivação do direito em espeque de forma mais clara e presente no âmbito daquelas relações já que, além de urgente, tal ramo é, essencialmente, protetivo.

Logo, é imperioso pensá-la de forma dialética, ou seja, na qualidade de instituto que converge e dialoga com os fundamentos da República, posto que, como se verá, a percepção da saúde mental enseja a promoção da dignidade da pessoa humana, assim como possibilita uma construção justa e coletiva da sociedade com fulcro nos valores sociais citados.

Todavia, embora possa parecer óbvia a constatação de que a saúde mental é um direito devido ao trabalhador, de suma importância para este para o desenvolvimento das atividades produtivas, ao passo em que o adoecimento mental configura problemática alarmante, não se verifica no Direito pátrio uma resposta adequada às temáticas postas.

Destarte, o regime jurídico acerca da matéria é escasso, de modo que é preciso perceber diversos diplomas normativos para que se possa extrair o comando legal de proteção à saúde mental do trabalhador e prevenção ao desenvolvimento de doenças de ordem psíquica.

Basta reparar que, por diversas vezes, a legislação trabalhista pátria referencia o

direito à saúde como se apenas a saúde física do indivíduo fosse, olvidando que aquela se trata de instituto que contempla, também, a saúde mental, não sendo possível verificar tratamento jurídico específico e apropriado.

Diante destas provocações, é mister debruçar maior estudo ao referido bem jurídico e à necessidade de efetivá-lo, devendo o debate se situar ante o contexto contemporâneo do capitalismo de produção globalizado e tecnológico, de modo que este resguarda relação com avanço do adoecimento mental do indivíduo em decorrência do labor.

Nesse sentido, face à capacidade – e necessidade – do Direito se adaptar e reger as relações sociais, estabelecendo, para tanto, normas que garantam o desenvolvimento sadio, harmônico e justo da sociedade, extrai-se a razão de se debater a temática supracitada.

Dessa forma, a questão posta perpassa pela importância de se visualizar o direito à saúde mental como instituto que, se devidamente tutelado e promovido, é apto a produzir efeitos significativos no bojo das relações trabalhistas.

Lado outro, em que pese o presente tema possua repercussão jurídica, não é possível tirar de vista a sua importância educativa, visto que, a partir da difusão e melhor efetivação do direito em debate, haverá o desenvolvimento de uma cultura de proteção e promoção da saúde mental no seio da relação trabalhista.

Nesse diapasão, o que se pretende é analisar criticamente, a partir da junção das prerrogativas dispostas, se a saúde mental possui o devido tratamento jurídico no direito trabalhista pátrio, sobretudo em face do adoecimento mental causado no ambiente laboral, e pelo labor desempenhado, ao passo em que se estudará sua relevância jurídica e social, o que possibilitará a ressignificação jurídica da saúde psíquica.

Para tanto, será discutido o direito à saúde mental enquanto direito que deve ser resguardado e desenvolvido em sede laboral, posto que integra o rol de direitos fundamentais que compõem o patrimônio jurídico do trabalhador.

Todavia, a ausência de disposições legais expressas e de uma cultura de proteção e reconhecimento da sua importância obstam a devida tutela, pois, por um, se associa a ideia de saúde unicamente à saúde em sentido físico, enquanto que, por dois, cotidianamente, a saúde mental de inúmeros empregados é violada e, em relação a

isso, o terreno de debate e soluções jurídicas ainda é escasso.

De outro modo, defender amplamente a saúde mental enquanto direito trabalhista autônomo é, também, defender e promover um maior grau de conscientização jurídico-social ante tal direito, haja vista que a partir disso será possível constatar uma melhora significativa do meio ambiente laboral, da produtividade dos trabalhadores e uma redução dos litígios atinentes à temática.

Dessa forma, a promoção de uma tutela jurídica mais adequada e o estabelecimento de uma cultura de proteção, bem como o estabelecimento de um amplo debate público e doutrinário, enseja a possibilidade de se verificar um novo paradigma trabalhista, marcado por um ambiente laboral mais seguro, sadio, produtivo e despressurizado.

Assim, o presente trabalho objetiva distinguir a saúde mental da saúde *lato sensu*, com o condão de abordá-la científica e juridicamente para, em seguida, identificar os efeitos práticos do seu maior reconhecimento, ou seja, o que se pode esperar da integridade psíquica enquanto direito e dever do empregador, pelo prisma da responsabilidade.

Com efeito, perceber a incidência do adoecimento mental enquanto problemática grave mas possível de ser enfrentada no âmago das relações trabalhistas promove um questionamento imediato: como pode o Direito do Trabalho brasileiro tornar defeso e efetivar o direito à saúde psíquica?

Nesta senda, se verifica a necessidade de aprimorar o entendimento conferido àquele diante da degradação do meio ambiente de trabalho e/ou do bem-estar psíquico do trabalhador.

Portanto, estudar a temática oportunizará, por meio da reflexão crítica dos aplicadores e estudiosos do Direito, que haja um maior grau de debate nos âmbitos doutrinário, legislativo e judicial, possibilitando a quebra da inércia legiferante e política em relação à integridade mental.

São objetivos gerais deste ensaio trabalhar criticamente, junto à doutrina especializada e à lei, o instituto da saúde mental, de modo a aferir se o ordenamento jurídico pátrio confere, de fato, a atenção necessária, logo, se diante dos problemas que serão abordados a tutela jurídica conferida é adequada.

Para além, se busca compreender o fenômeno do adoecimento psíquico de modo a

corroborar a tese de que a saúde mental é essencial à saúde *lato sensu*, sendo uma dimensão desta, ensejando no âmbito trabalhista, caso não resguardada, consequências negativas para o empregado, empregador e a sociedade como um todo, estabelecendo, que o acometimento do trabalhador é decorrência direta da ausência de uma cultura normativa de proteção.

Já como objetivo específico, a exploração de conceitos-chave, a exemplo de saúde e adoecimento mental, proteção, responsabilidade e meio ambiente laboral é essencial para, uma vez elucidados, correlacioná-los de modo a chegar à conclusão pretendida, qual seja tecer forte crítica à legislação e diplomas vigentes com o intuito de chamar atenção para a gravidade da lesão à saúde psíquica do trabalhador.

De outro modo, distinguir a saúde mental da saúde física, com o fito defender e atribuir à primeira tratamento jurídico específico para que, enquanto direito, seja efetivado e protegido.

Portanto, identificar os efeitos práticos de tal reconhecimento, logo, expor quais são os desdobramentos jurídicos de concebê-la como direito do empregado e dever do trabalhador, considerando por óbvio a procedência da tese defendida.

Com esse propósito, se optou pela realização de pesquisa bibliográfica, com consulta a revistas, artigos, livros, dissertações e à legislação, para chegar de forma pragmática ao que se pretende, quer seja realizar uma análise crítica da legislação.

Ademais, a pesquisa é de natureza qualitativa, visto que houve o processo crítico de compreensão da saúde mental, sua percepção no Direito do Trabalho e as implicações jurídicas desta na relação trabalhista e para as partes, assim, se dedicou o tempo de estudo à absorção dos conteúdos pertinentes para, ao final, tecer uma síntese crítica do que fora absorvido.

Dito isso, passou-se à identificação do problema de pesquisa, à formulação das perguntas auxiliares – com vistas a orientar o desenvolvimento do trabalho – para, assim, reunir os fundamentos estudados para dar corpo à redação, possibilitando o desenvolvimento de resposta ao problema de pesquisa.

Cumprido salientar que o método de pesquisa escolhido foi o hipotético-dedutivo, em razão de que se pretendeu fixar inicialmente conclusões em relação à temática posta para, a partir dos conteúdos assimilados, respondê-las com fulcro na doutrina e nos diplomas legais vigentes.

Nesse diapasão, o trabalho se propôs a estudar, ao longo de seus capítulos, diferentes tópicos referentes à integridade psíquica no contexto laboral, a começar, no Capítulo 2, pela construção histórica e normativa do direito à saúde *lato sensu*, partindo da Revolução Industrial até a contemporaneidade, tanto no âmbito internacional quanto nacional.

Por conseguinte, para compreender a alarmância da problemática do adoecimento mental, as suas possíveis causas – associadas e em decorrência do labor – e consequências – de que modo isso afeta o empregador – foram abordadas no Capítulo 3, de tal maneira que a análise foi feita a partir de dados e acepções doutrinárias, com vistas ao contexto social, normativo tecnológico contemporâneo.

Não obstante, como forma de “combater” a questão do adoecimento, foi preciso, no Capítulo 4, mergulhar na seara jurídica e discutir, efetivamente, o direito à saúde mental, logo, entender primeiramente o direito à saúde *lato sensu* e seu regramento, para, então, debater a autonomia de sua dimensão psíquica, no sentido de merecer tratamento específico.

Ainda, naquele Capítulo, se evidenciou a previsão legal do direito à integridade psíquica e sua correlação com os princípios trabalhistas, como forma de demonstrar o caráter protetivo do Direito do Trabalho e a imperiosidade de tutelar tal bem, concluindo com a constatação da invisibilidade legislativa do tema.

Já no Capítulo 5, último de desenvolvimento de ideias, se pretendeu abordar a saúde mental para além de um direito, mas como um dever legalmente imposto ao empregador, que o sujeita tanto à abstenção de práticas lesivas quanto à manutenção do equilíbrio ecológico do meio ambiente laboral, portanto, pelo prisma da responsabilidade civil e em conjugação com o Direito Ambiental.

Por fim, na Conclusão, as temáticas foram “amarradas” de modo a chegar na proposição de soluções para as temáticas postas, bem como sintetizar a crítica objeto deste trabalho.

## 2 HISTÓRICO DO DIREITO À SAÚDE

Prefacialmente, de modo a melhor compreender a problemática posta e debatida, faz-se mister debruçar-se sobre o desenvolvimento da compreensão da saúde – em sentido amplo - como direito devido ao trabalhador, porquanto este demanda atenção específica quanto ao seu bem estar e integridade física e psicológica.

Deveras, a relação trabalhista possui particularidades se comparada a outras relações jurídicas, ao passo em que reflete o sistema capitalista de produção, posto que, para atender à demanda, os detentores dos meios de produção precisam empregar trabalhadores para satisfazê-la.

Desse modo, é preciso estudar o histórico do direito em espeque, uma vez que para entender o paradigma atual da saúde do trabalhador é essencial revisitar a evolução deste instituto, bem como abordar os principais marcos referentes ao amadurecimento da cultura de promoção e proteção de direitos.

Sob outro prisma, o Direito é um fenômeno dinâmico, haja vista que a sociedade passa por mudanças constantemente, a exemplo da evolução da ciência, criação e desenvolvimento de tecnologias, mudança de percepção acerca de problemáticas historicamente já enfrentadas e do aumento da diversidade de ser e existir dos indivíduos.

No tocante ao Direito do Trabalho, por óbvio, não é diferente dado que este precisa adaptar-se às diversas mudanças enfrentadas, razão pela qual há de estabelecer normas e empenhar-se sobre temáticas essenciais e inerentes à relação trabalhista e demais temáticas a ela associadas.

Nesse viés, a saúde *lato sensu*, como se verá, se trata de matéria indispensável à relação trabalhista, posto que configura, sobretudo, direito de caráter fundamental, público e subjetivo que exige tutela jurídica específica ante o trabalhador.

Nesse sentido, passar-se-á à cognição doutrinária do que se concebe pelo desenvolvimento da noção da saúde como direito trabalhista, partindo de sua construção histórica e perpassando pela análise do seu desenvolvimento no Brasil, com vistas ao sistema capitalista de produção e aos eventos históricos associados à sua formação, sem, contudo, perder de vista as finalidades precípuas de tal garantia legal.



## 2.1 CONTEXTO DE SURGIMENTO DO DIREITO À SAÚDE NO DIREITO DO TRABALHO

Como dito, é imperioso para os fins do presente estudo compreender o conceito, histórico e objetivos do direito à saúde em sentido amplo, afinal, é por meio do prisma deste que destinar-se-á a devida atenção à temática da saúde mental nas relações trabalhistas e do adoecimento mental do trabalhador, decorrente da ausência da devida tutela àquele bem jurídico, partindo de uma análise crítica da legislação.

Nesse diapasão, é salutar invocar o que a doutrina majoritária compreende por Direito Material do Trabalho. Maurício Godinho Delgado (2019, p. 47-49) entende que este é o ramo do Direito responsável por regular as relações trabalhistas na sociedade, por meio de princípios, regras e institutos jurídicos próprios e autônomos em face dos diversos ramos.

Não obstante, logra, em sentido teleológico e axiológico, o equilíbrio de forças na relação empregatícia, seja para negociar, exigir e pleitear, sem perder de vista a defesa de um rol básico de direitos imprescindíveis a tal relação, ante a sociedade capitalista (DELGADO, 2019, p. 57). Em face do exposto, é desdobramento lógico que o Direito do Trabalho possui o escopo de abarcar toda e qualquer relação empregatícia, regendo-as sob a égide de sua normatividade.

Assim, afigura um sistema jurídico coordenado que se fundamenta na relação entre empregador e empregado. A partir desta são estabelecidos princípios, regras e institutos essenciais e específicos, que definem e diferenciam esse ramo especializado do Direito em relação a outras áreas jurídicas relacionadas (DELGADO, 2019, p. 53).

Por conseguinte, é preciso pontuar o forte aspecto valorativo daquele, essencial para a compreensão do que se pretende, visto que carrega consigo um cunho teleológico que guia todo o sistema jurídico-trabalhista.

Tal aspecto consubstancia-se na busca pela melhora das condições estabelecidas no bojo da relação trabalhista ante a ordem socioeconômica e o sistema capitalista, de modo que, ausente tal aspecto, perde-se totalmente o seu objeto alvo e sua finalidade de ser dado seu contexto histórico de surgimento. A partir deste ponto inicial já é possível compreender a razão de ser de determinados princípios, bem como no fato

de se pautar em alicerces como proteção, dignidade e democracia (DELGADO, 2019, p. 56).

Nessa tangente, é salutar fixar que se trata, portanto, de um ramo autônomo, ou seja, possui, como mencionado, princípios, normas, teorias e métodos próprios, sujeitos a uma forma de operar própria (DELGADO, 2019, p.79).

À vista do exposto, cumpre pontuar que a autonomia conquistada não foi à toa, uma vez que decorreu de um contexto específico de surgimento associado a uma junção de fatores que ensejaram em seu desenvolvimento, haja vista que o Direito é produto direto da sociedade e de suas transformações (DELGADO, 2019, p. 98-100).

Em suma, a ascensão dos direitos trabalhistas decorre diretamente da Revolução Industrial, uma vez que desencadeou mudanças abrangentes e significativas nas esferas social, econômica, cultural, política e ambiental, sobretudo em razão de ter consolidado o domínio do modelo capitalista de produção, caracterizado por uma abordagem massiva na organização da produção, distribuição e consumo (PADILHA, 2011, p. 233).

Em convergência, Delgado (2019, p. 100) conclui que, se o alicerce do Direito do Trabalho é a relação empregatícia e seus desdobramentos, associados à ordem socioeconômica e à não paridade de forças e condições entre os sujeitos daquela relação, é corolário lógico que a Revolução Industrial foi o fenômeno que consolidou e deu substância às primeiras demandas trabalhistas da história, demandando do Estado, pois, maior tutela jurídica.

Nesse diapasão, com o domínio da relação de emprego como meio dominante de vinculação e subordinação para o desenvolvimento de atividades, é incontestável que a Revolução Industrial foi a fagulha necessária para o surgimento do ramo jurídico em estudo (DELGADO, 2019, p. 101).

Assim, é possível afirmar que o Direito do Trabalho surge no século XIX a partir da reunião de fatores históricos, econômicos, sociais e jurídicos que tiveram como produto a tutela jurídica e específica do Estado em face deste contexto (DELGADO, 2019, p. 101).

Dito isso, é nítido que o modelo de vida socioeconômico oferecido pela economia liberal no escopo da Revolução Industrial pautou-se na lei da oferta e da demanda, ao passo em que prezou pela não intervenção estatal nas diversas relações que

constituem o corpo social, dentre elas as trabalhistas, de modo que se promoveu o desenvolvimento da economia ante a desigualdade fática entre empregador e empregado (PENIDO, 2011, p. 209).

No mesmo sentido, a relação trabalhista era marcada pelo conflito entre o primeiro, que visava potencialização dos lucros, e o segundo, que, em busca de sua subsistência, trabalhava a ponto de comprometer sua saúde e integridade, uma vez que o ambiente de trabalho da época era demasadamente insalubre e perigoso (MAGALHÃES; MAGALHÃES, 2013, p. 146)

Nesse viés, em razão da pressão exercida naquele momento histórico pelas massas de trabalhadores, os Estados passaram a intervir mais na seara das relações trabalhistas, gradualmente restringindo o exercício da vontade do empregador e do contrato de trabalho, de modo que se evidenciou a importância de reconhecer e prezar pelos direitos do empregado, parte mais vulnerável da relação firmada (PENIDO, 2011, p. 210).

Após esta contextualização é importante traçar outra acepção importante, qual seja de que se trata o trabalho e a atividade produtiva nele envolvida. Para Nascimento (2011, p. 31) é possível conceituar o trabalho como a atividade desenvolvida com o fito de atingir determinado objetivo, que envolve gasto energético, físico ou mental, apta, pois, a produzir efeitos e mudanças em quem a desenvolve, nos outros e no ambiente em que vivem.

A partir desta conceituação, é nítida a correlação existente o gasto energético do indivíduo e a atividade desempenhada, ao passo em que é lógico postular que, quanto melhor a condição física e mental do trabalhador, melhor o produto do seu trabalho.

Firmada esta base, pode-se apreender, então, que para que se possa desenvolver um trabalho sadio é indispensável que o trabalhador esteja saudável, não à toa que a saúde é um direito humano fundamental, de modo que, sem ela, o indivíduo pode não somente perder a capacidade de desempenhar suas atividades, mas ter sua vida, como um todo, comprometida (PENIDO, 2011, p. 210).

Assim, é possível afirmar que o Direito do Trabalho surgiu como produto da Revolução Industrial, e, por consequência, que o direito do trabalhador à saúde também, posto que há uma correlação direta entre o gasto energético – físico e mental – e o desenvolvimento do trabalho em si.

De outro modo, se as atividades desenvolvidas pelo empregado a mando do empregador são capazes de promover impactos no meio e nos sujeitos, por lógica, é preciso que haja a tutela e prevenção dos desdobramentos negativos do trabalho sob o indivíduo.

## 2.2 EVOLUÇÃO NORMATIVA DO DIREITO À SAÚDE

Uma vez compreendido o marco histórico e contexto de surgimento do direito do trabalhador à saúde, é imperioso discorrer acerca da sua evolução jurídica, sem, contudo, perder de vista seu desenvolvimento histórico.

Embora anterior ao período da Revolução Industrial, um marco histórico importante no estudo da interação entre trabalho e saúde remonta à publicação do livro "De Morbis Artificum Diatriba", escrito em 1700 pelo médico italiano Bernardino Ramazzini, que estudou mais de 60 profissões e estabeleceu, ao final, conexões entre as atividades laborais e as doenças resultantes, além de propor tratamentos e medidas preventivas (OLIVEIRA, 2007, pg. 109)

Já no contexto da Revolução, marco histórico anteriormente abordado, há de se falar inicialmente na medicina do trabalho, que, por volta de 1830, destinou alguma atenção à saúde do trabalhador, momento em que, com vistas a não obstar a produtividade, percebeu-se a necessidade de zelar pela saúde dos operários, todavia, limitando-se a identificar trabalhadores doentes. (OLIVEIRA apud RIBEIRO; PADILHA, 2021, p. 294-295).

Isso se deu em razão do alto número de mortos, acidentados, enfermos e órfãos, o que escancarou a fragilidade dos trabalhadores, motivo pelo qual médicos foram inseridos no ambiente laboral para atendê-los, todavia, com o intuito de manter a produtividade e a mão de obra. Por consequência, surgiram os primeiros diplomas legais acerca dos acidentes de trabalho, a citar na Alemanha em 1884, cujo exemplo promoveu a difusão em outros países na Europa (OLIVEIRA, 2007, pg. 109).

Em relação ao Brasil, cumpre mencionar o Decreto Legislativo n. 3.724, de 15 de janeiro de 1919, que foi responsável por dispor inicialmente acerca do tema, todavia, restringindo-se tão somente ao operário. Lado outro, previu hipóteses de acidente de trabalho e instituiu a reparação do dano sofrido, fixando a obrigação do empregador a

indenizar em caso de acidente.

Ainda em 1919, por meio do Tratado de Versalhes criou-se a Organização Internacional do Trabalho – OIT, que resultou no fortalecimento da elaboração de normas preventivas. Nesse sentido foi responsável por aprovar convenções que, direta ou indiretamente, logravam proteger a saúde, o bem-estar e a integridade física dos trabalhadores, contudo, tornou-se evidente a necessidade de ir além do simples tratamento médico, pois, sem abordar as causas fundamentais, o tratamento por si só não seria eficaz (OLIVEIRA, 2007, pg. 109).

A partir desta percepção, se começou a abordar e estudar a ergonomia, higiene e saúde ocupacionais, o que revelou a necessidade de uma análise multidisciplinar para promover, efetivamente, a saúde do indivíduo. Operou-se, então, a ampliação do seu conceito e das normas de segurança e medicina do trabalho, sobretudo com a criação da Organização Mundial de Saúde - OMS - em 1946 no pós segunda guerra (OLIVEIRA, 2007, pg. 109).

Por outro vértice, por volta de 1970, destinou-se maior enfoque à saúde do trabalhador, oportunidade em que se buscou, no âmbito internacional, firmar medidas, políticas e normas de cunho protetivo e preventivo ante os acidentes e doenças ocupacionais (OLIVEIRA apud RIBEIRO; PADILHA, 2021, p. 294-295).

Por conseguinte, no Brasil, a Lei n. 6.514/77 aprofundou as medidas preventivas de acidentes de trabalho – a exemplo, o uso de EPI's e realização de exame médico – bem como o dever de observância às normas de medicina pelo empregador e empregado.

Por fim, é importante mencionar que a Lei supracitada instituiu os adicionais de insalubridade e periculosidade, e que corresponde, embora com alterações posteriores, o Título V da Consolidação das Leis do Trabalho.

Já no ano seguinte, em 1978, o Ministério do Trabalho publicou a consolidação das normas de segurança e medicina do trabalho por meio da Portaria n. 3.214 (OLIVEIRA, 2007, pg. 109).

Todavia, as doenças e acidentes laborais continuaram a impactar significativamente a classe trabalhadora, especialmente devido ao rápido avanço do processo de industrialização experimentado (OLIVEIRA, 2007, pg. 109).

Nesse contexto preocupante, os trabalhadores exigiram condições aprimoradas de segurança, higiene e saúde no ambiente laboral, além do direito de participar e ter acesso a informações relacionadas a essas questões (OLIVEIRA, 2007, pg. 109).

Assim sendo, na década de 80 se promoveu uma maior preocupação com a qualidade de vida do trabalhador, não somente observando-se a sua saúde, mas também o grau de satisfação e autorrealização com o labor, aspectos estes essenciais à manutenção de uma boa saúde atrelada à qualidade de vida (OLIVEIRA apud RIBEIRO; PADILHA, 2021, p. 294-295).

### 2.3 A EFETIVA NOÇÃO CONTEMPORÂNEA DE SAÚDE NO ÂMBITO INTERNACIONAL E NACIONAL

Face às ideias desenvolvidas, é perceptível que a saúde do trabalhador, da Revolução Industrial ao final do século XX, passou por um complexo processo de aprimoramento e ressignificação, haja vista a compreensão de sua importância para o trabalhador bem como para as atividades produtivas, ensejando, a partir da evolução de tal instituto, sua concepção como direito essencial ao trabalhador.

Nesse diapasão, a Convenção n. 155 da OIT<sup>1</sup>, relacionada à segurança e saúde dos trabalhadores, foi responsável por inaugurar o paradigma contemporâneo, posto que promoveu e fortaleceu a perspectiva inovadora da participação do trabalhador nos debates sobre seus direitos, estabelecendo o engajamento destes nas discussões sobre segurança, saúde e ambiente laboral, a exemplo de seu art. 4º, I e II (OLIVEIRA, 2007, pg. 109).

De outra forma, tal Convenção<sup>2</sup> percebeu a saúde de forma mais ampla, concebendo-

---

<sup>1</sup> Art. 4 - 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.

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

<sup>2</sup> Art. 3º - Para os fins da presente Convenção: e) o termo 'saúde', com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

a não somente como a ausência de afecções ou doenças, mas também como decorrência da conjugação de todos os elementos físicos e mentais relacionados ao trabalho que a afetam, conforme postula seu art. 3º, alínea “e” (OIT, 1981).

Ademais, estabeleceu que o local de trabalho contempla os lugares em que o trabalhador está ou deve comparecer em razão do labor e do controle do empregador. Tal acepção teve como intuito de aumentar – especialmente – o grau de proteção ao trabalhador (OIT, 1981).

Já a Convenção n. 161 da OIT, responsável por abordar os serviços de saúde no trabalho, reforçou seu sentido amplo, correlacionando a manutenção da segurança e salubridade do ambiente laboral com a promoção da saúde física e mental do trabalhador, bem como a adaptação das tarefas atribuídas à capacidade subjetiva deste (OIT, 1985).

Prevê, ainda, em seu art. 5º<sup>3</sup>, alíneas “a” a “k”, a responsabilidade do empregador pela segurança e saúde, pautada na compreensão de seu caráter multidisciplinar, e os deveres de prevenção – consubstanciado na identificação e avaliação de riscos – e vigilância, além da elaboração de programas de melhoria e (re)adaptação ao trabalho (OIT, 1985).

Sob este influxo, no Brasil, a promulgação da Constituição da República em 1988 representou o ponto crucial para a inclusão da saúde do trabalhador no cenário

---

<sup>3</sup> Art. 5º - Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e da segurança dos trabalhadores que emprega, e tendo na devida conta a necessidade de participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, os serviços de saúde no trabalho devem assegurar as funções, dentre as seguintes, que sejam adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho:

- a) identificar e avaliar os riscos para a saúde, presentes nos locais de trabalho;
- b) vigiar os fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, inclusive as instalações sanitárias, as cantinas e as áreas de habitação, sempre que esses equipamentos sejam fornecidos pelo empregador;  
(...)
- f) acompanhar a saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho;
- g) promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores;
- h) contribuir para as medidas de readaptação profissional;
- i) colaborar na difusão da informação, na formação e na educação nas áreas da saúde e da higiene no trabalho, bem como na da ergonomia;  
(...)
- k) participar da análise de acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

jurídico pátrio, de modo que foi reconhecida como um direito social, sendo assegurado aos empregados a mitigação dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normativas de saúde, higiene e segurança. Além disso, fixou-se que é um direito de todos e uma responsabilidade do Estado, o que denota alinhamento com os princípios das declarações internacionais (OLIVEIRA, 2007, pg. 110).

Nesse sentido, renovou a cultura jurídica brasileira, fixando premissas como solidariedade, enfrentamento coletivo dos problemas, interdisciplinaridade e, sobretudo, prezando pela efetiva constitucionalização do Direito do Trabalho estabelecendo, pois, suas finalidades face aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como resguardando princípios e direitos sociais autônomos (DELGADO, 2019, p. 145-146).

Para além do exposto, a Lei n. 8.080/90 (Lei Orgânica da Saúde), a ratificação das Convenções n. 161 da OIT, em 1991, e da Convenção n. 155 em 1992, além das Leis previdenciárias n. 8.212/91 e n. 8.213/91 fixaram normas de amparo à saúde do trabalhador, ampliando e aprimorando a tutela jurídica da saúde *lato sensu* (OLIVEIRA, 2007, pg. 110).

É preciso elucidar que todo o processo histórico estudado anteriormente converge para o espírito normativo da Carta Magna, das convenções e diplomas recém abordados, haja vista a construção gradual de um senso coletivo – por empregados, empregadores e pelo Estado – em torno da tutela à saúde.

Uma vez percebida a evolução normativa do direito à saúde – no mundo e no Brasil – é imperioso chamar atenção a um aspecto do Direito pátrio essencial para os futuros tópicos: a sociedade é dinâmica, o que enseja a mudança e aprimoramento do Direito quanto à percepção e interpretação acerca de normas fundamentais.

Isto posto, a Constituição Federal contempla e prevê o princípio da vedação ao retrocesso – conforme o art. 3º, II c/c art. 60, §4º, IV, CRFB/88<sup>4</sup> – ao passo em que possibilita a agregação/concepção de novos direitos fundamentais, denotando o seu caráter expansivo, como se extrai do art. 5º, §2º, CRFB/88<sup>5</sup> (BRASIL, 1988).

---

<sup>4</sup> Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: II - garantir o desenvolvimento nacional;

Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta: § 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: IV - os direitos e garantias individuais.

<sup>5</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à



Quer se dizer, uma vez compreendida a evolução histórica do direito à saúde, é necessário imergir na lógica operacional do sistema jurídico pátrio pós 1988 que, dentre suas características, possui o duplo aspecto acima trazido: veda o retrocesso/supressão de direitos e estabelece que o rol de direitos fundamentais é exemplificativo, logo, é possível a concepção de novos ou a ampliação do sentido dos já existentes na ordem jurídica.

Dessa forma, verifica-se em relação aos direitos fundamentais, dentre eles a saúde, que não é possível realizar interpretação que enseje seu retrocesso, ao revés, que possibilite sua evolução e preze pela máxima efetividade de sua aplicação, o que obriga o Estado a atuar de forma progressiva, adotando todos meios necessários e possíveis para que sejam efetivados (DEROSSI, 2014, p. 11-14).

O art. 7º, *caput*, CRFB/88<sup>6</sup> prevê o exposto, já que preconiza que o rol de direitos ali previstos está aberto a outros direitos que visem a melhoria de sua condição, possibilitando e autorizando a sua atualização e vedando o retrocesso (DEROSSI, 2014, p. 16).

Isto posto, malgrado as Convenções supramencionadas e a própria Constituição Federal concebam que o direito fundamental à saúde refere-se ao bem estar físico e psicológico do indivíduo, como se verá, esta última dimensão é pouco abordada e debatida – se não ignorada – na prática, sobretudo na seara do Direito do Trabalho.

O que se vê é, tão somente, o uso do seu aspecto mental como um enfeite para aparentar que a tutela à saúde é ampla e integral, assim, há de se falar em uma falácia legal que se promove e tutela, também, a saúde mental do trabalhador, principalmente em face do seu adoecimento psíquico.

Uma vez estudado e compreendido o contexto de surgimento do direito à saúde *lato sensu*, bem como o seu desenvolvimento normativo, é possível seguir com a análise da problemática alvo deste trabalho, uma vez que há uma razão histórica, social e cultural para se abordar de forma enfática quase que unicamente a tutela da saúde física do empregado, haja vista os males causados à integridade física pela

---

igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

<sup>6</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (grifo nosso)

experiência histórica do trabalho.

Contudo, é preciso, mais uma vez, ressaltar que a sociedade, as relações e o Direito são dinâmicos, de modo que a saúde permanece como instituto – e direito – dos trabalhadores. Assim, com vistas à captação pela Constituição Federal de novos direitos fundamentais, é possível e necessário (re)pensar o direito à saúde e sua construção histórica, posto que o momento atual não é o mesmo da Revolução Industrial.

Quer se dizer que a saúde física é, e deve continuar sendo, objeto de ampla tutela jurídica, todavia, a saúde mental – que será devidamente abordada nesta obra – há de ser observada e tutelada também, principalmente face ao contexto de desenvolvimento fulminante da sociedade da informação e do capitalismo nos moldes contemporâneo.

### 3. A PROBLEMÁTICA DO ADOECIMENTO MENTAL

A partir das ideias desenvolvidas, se percebeu que o Direito do Trabalho se desenvolveu a partir de um processo histórico complexo e marcado por acontecimentos notáveis, com sua gênese na Revolução Industrial.

Não obstante, o direito à saúde *lato sensu* do trabalhador acompanhou tal processo, posto que muitas foram as consequências negativas experimentadas por tal grupo social, o que demandou do Estado a percepção de tal problemática e, por conseguinte, a tutela jurídica de seus direitos.

Todavia, ao final do capítulo anterior provocações foram feitas no que tocante à tutela do bem jurídico saúde, uma vez que, em razão do desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho e do direito do trabalhador à saúde, enfatizou-se juridicamente quase que exclusivamente a sua dimensão física, de modo que a dimensão psíquica não fora, nem é, tutelada adequadamente.

Em outros termos, a instigação feita propõe que a saúde mental do trabalhador não é devidamente observada pela legislação trabalhista pátria e esparsa, conquanto devesse ser tutelada da mesma forma que sua dimensão complementar.

Nesse contexto de inércia e desamparo normativo, que será melhor destrinchado futuramente, faz-se preciso nesta oportunidade estudar e compreender criticamente sobre o fenômeno do adoecimento mental, passando pela análise do contexto contemporâneo que facilita sua ocorrência, suas causas e consequências.

É salutar dizer que a finalidade de se estudar a problemática do adoecimento mental e seu crescimento decorre do fato destes decorrerem da omissão do Direito pátrio, razão pela qual compreender seus impactos – para o empregado, empregador e sociedade – revela a imperiosidade de seu enfrentamento, o que há de demonstrar, por fim, a importância de uma tutela jurídica adequada do direito do trabalhador à saúde psíquica.

#### 3.1 O ADOECIMENTO MENTAL NO MUNDO CONTEMPORÂNEO

Prefacialmente, é interessante para o presente tópico suscitar que o Direito do

Trabalho tem o condão de assimilar novas temáticas e questões, logo, atualizar-se, visto que o mundo do trabalho é dinâmico e mutável.

De acordo com Nascimento (2023), o indivíduo logra ingressar no mercado em busca da sua razão de existir em face do sistema capitalista, logo, tal processo é necessário para a construção de sua identidade. Uma vez que o trabalho é essencial para a sobrevivência no mundo, conjugá-lo com a auto satisfação e um ambiente saudável tornam a experiência de trabalhar também saudável.

Nesse viés, a instabilidade é característica do contexto contemporâneo e evidencia a fluidez e rapidez das interações e da comunicação, senão, do trabalho. Diante desse cenário fluido, é preciso que haja uma adaptação, visto que as transformações constantes exigem uma abordagem renovada, razão pela qual pode ocasionar a insatisfação física e psicológica do indivíduo (NASCIMENTO, 2023)

Isto posto, embora as transformações ensejem novas tecnologias e modalidades de trabalho, é notória a possibilidade destas também oferecerem riscos à saúde do trabalhador, razão pela qual o Direito do Trabalho, sob influxo do Direito Ambiental, é orientado pelo princípio da melhoria contínua, o que denota seu caráter dialógico e a imperiosidade de perceber e regular as mudanças sociais (FELICIANO; PASQUALETO, 2021, p. 173).

Nesse diapasão, para além do referido princípio, os já abordados arts. 5º, §2º e 7º, *caput*, CRFB/88<sup>7</sup> convergem para a compreensão do exposto, demonstrando a tendência expansionista da ordem jurídica trabalhista (CRFB, 1988).

À vista disso, o fenômeno da globalização, iniciado no final do século XX, promoveu uma dinâmica e desenvolvimento acelerado devido à interação de diversos elementos. Quer se dizer, o rápido avanço das políticas de comércio e investimento, a abertura do mercado e o direcionamento das empresas para uma percepção global, decorrentes do progresso tecnológico veloz, desempenharam um papel fundamental para viabilizar operações em escala mundial (CATALDI, 2021).

Assim sendo, promoveu uma ampliação significativa na mobilidade de bens, serviços e capital, intensificando, pois, a necessidade de processos mais eficientes. Contudo, a busca por estes resultou em movimentos internos de racionalização da produção,

---

<sup>7</sup> *Ibidem*

que levaram à demissão em massa de trabalhadores, provocando uma nova dinâmica na relação empregatícia: incerteza em relação à manutenção do emprego (CATALDI, 2021).

Além desta face obscura da globalização – busca quase que incessante pela eficiência – a competitividade tornou-se um problema, posto que a pressão competitiva intensificou o medo e o risco de empresas serem absorvidas por líderes do mercado, fenômeno este que recai, ao final, sobre o trabalhador, uma vez que tem de suportar a pressão pelo sucesso e produtividade para garantir o emprego (CATALDI, 2021).

Destarte, tal cenário laboral, atualmente imerso em uma lógica de mercado altamente competitiva, visa sobremaneira a busca pelo lucro, que muitas vezes ocorre às custas da qualidade de vida e dignidade do trabalhador, frequentemente relegando esses valores a uma posição secundária (PADILHA, 2011, p. 232).

Em face ao exposto, com a nova ordem econômica global, as empresas incorporaram inovações tecnológicas e novas modalidades de produção, contudo, como dito, a maior parte do ônus se impôs aos empregados (CATALDI, 2021).

Por consequência, estes, naturalmente, vivenciam um maior processo de estresse, cansaço e pressão psicológica, de modo que é crescente o número daqueles que, em prol da subsistência, renunciam à saúde, isso quando não tem seus direitos ceifados (CATALDI, 2021).

Com isso, não bastasse o cenário exposto, as recentes tecnologias da informação são concebidas sem que se preserve o controle dos trabalhadores sobre o processo produtivo, se perdendo, então, a capacidade de participar ativamente. Assim, transitou-se para um modelo em que muitos o executam de forma a seguir de forma programada. Perdem, então, a capacidade de participar atividade (CATALDI, 2021).

À vista disso, para explanar o cenário contemporâneo do adoecimento mental é necessário compreender o desenvolvimento de tal problemática no mundo e no Brasil, tomando agora como substrato para tal a menção de dados estatísticos aptos a fornecer uma base para a presente discussão.

Assim sendo, a partir da análise de dados compilados em 2001, a Organização Mundial da Saúde – OMS concluiu que cerca de 30% dos trabalhadores sofriam de transtornos psiquiátricos menores, enquanto que 5 a 10% de transtornos mentais

graves (BRASIL, 2001, p. 161) .

Já no Brasil, a partir de 2007 observou-se um aumento da concessão de benefícios previdenciários aos trabalhadores em decorrência de transtornos mentais e comportamentais (BRASIL apud KEMMELMEIER, 2018, p. 92 ).

Nos anos seguintes a 2010, estes transtornos passaram a ocupar a terceira maior causa de concessão de benefícios previdenciários (ALVES apud KEMMELMEIER, 2018, p. 92), enquanto que, em 2016, o percentual de afastamentos chegou em cerca de 4,7% em razão de tal motivo (BRASIL apud KEMMELMEIER, 2018, p. 92).

Ainda no contexto contemporâneo, em 2015 realizou-se uma pesquisa na União Europeia com o intuito de traçar o nexo entre estresse e intensificação do ritmo laboral, em que se constatou que 36% dos entrevistados trabalhavam sob tensão, face às metas e padrões de produtividade impostos por seus empregadores, ao passo em que 30% relataram um ritmo de trabalho intenso, além de 17% já terem sofrido assédio sexual ou moral (EUROFOUND apud KEMMELMEIER, 2018, p. 92-93)

Dados mais recentes do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (2022) apontam que a concessão de benefícios previdenciários acidentários em decorrência de fatores mentais e comportamentais representou 8,8% do total daquele ano.

Ainda em 2022 a OMS compilou dados acerca da saúde mental no mundo, fornecendo um panorama de grande importância para a presente discussão, ainda que o estudo em questão ofereça uma visão da saúde mental da população como um todo.

Nesse viés, concluiu que em 2019, uma em oito pessoas viviam com um distúrbio mental, o que, para os fins da pesquisa, congloba transtornos mentais, deficiências psicossociais, estados mentais de sofrimento, deficiências psicossociais e risco de automutilação (OMS, 2022, p. 38).

Noutro giro, reconheceu que há lacunas em relação à saúde mental pública, consubstanciadas pela ausência de políticas públicas direcionadas, leis inadequadas, déficit informacional da população, ausência de fomento à realização de pesquisas, falta de financiamento à prevenção, ausência de medicamentos na rede pública (OMS, 2022, p. 52)

Ademais, informou em seu relatório que 71% das pessoas que sofrem com tais distúrbios não recebem o devido tratamento, ao passo em que inferiu que poucos

países fornecem intervenções psicossociais na seara do atendimento primário (OMS, 2022, p. 52)

Ainda, que os suicídios representavam naquele ano a causa de uma a cada cem mortes no mundo – cerca de 703.000 – de modo que 58% destes ocorriam antes dos 50 anos (OMS, 2022, p. 47). Com o advento da pandemia, no intervalo de um ano, a título de exemplo, o número de indivíduos com depressão aumentou em 28%, enquanto que os acometidos por ansiedade em 26% (OMS, 2022, p. 42).

A partir de tudo quanto fora exposto, é nítido que a globalização e as tecnologias surtiram efeitos, positivos e negativos, na forma de se produzir e, por conseguinte, nos empregados.

De outro modo, as mudanças observadas – em relação ao mercado, sociedade e tecnologias – desde final do século XX vem impactando a saúde mental dos indivíduos não à toa, haja vista o desenvolvimento massivo e a veloz circulação de informações

Por corolário lógico, se a forma de se produzir mudou e as transformações mencionadas afetam a saúde – e como se percebeu, em especial a saúde mental – o trabalhador é uma das figuras mais afetadas, posto que se encontra no cerne da revolução industrial em curso.

Faz-se necessário, no entanto, chamar atenção para o fato de que a abordagem da saúde mental – e em especial a do trabalhador – está se dando de forma tardia. Esta, ao contrário, deveria ter sido assegurada e promovida com a mesma efetividade que a saúde física, afinal, a integridade psíquica e o adoecimento mental do indivíduo não são um fenômeno recente, apenas tem tido maior visibilidade, e que ainda não é suficiente para informar e prevenir danos.

Com isso, passar-se-á ao estudo das possíveis causas do adoecimento e de suas consequências no contexto trabalhista, uma vez que fora compreendida a extensão e seriedade da problemática no contexto atual.

### 3.2 CAUSAS DO ADOECIMENTO MENTAL DO EMPREGADO

Uma vez compreendido o adoecimento mental no contexto contemporâneo, e o quão alarmante a questão é em razão do seu crescimento nas últimas décadas, se faz

preciso neste momento se debruçar sobre suas possíveis causas no âmbito laboral, com o intuito de demonstrar a imperiosidade de se pensar e tutelar a saúde psíquica naquele espaço.

Dito isso, é mister salientar que o estímulo exacerbado à competição e eficiência conduz o trabalhador a um lugar infeliz, tornando, por consequência, a jornada de trabalho e o ambiente estressante e hostil, impactando sobremaneira a produtividade, ou seja, paradoxalmente os excessos ocasionam a infelicidade, estresse e cansaço do trabalhador (CATALDI, 2021).

Exemplo contemporâneo que enseja as consequências supramencionadas, e o adoecimento mental em última instância, é a jornada extraordinária feita on-line pelo trabalhador, de modo que uma mera troca de e-mails ou mensagens já interrompe o seu descanso e intimidade. Lado outro, o medo constante da demissão, a imposição de metas e a pressão dos gestores aumentam o peso do trabalho sob o funcionário (CATALDI, 2021).

De outro modo, tal cenário promove a perda da autoconfiança, resultando no excesso de cobranças externas e internas, traduzindo-se, por fim, na degradação da qualidade do serviço e da saúde mental. Ainda, é possível que o profissional passe a projetar tais cobranças em seus subordinados, o que revela um ciclo vicioso a ser enfrentado (CATALDI, 2021).

Isto posto, a temática do estresse é essencial para compreender o fenômeno do adoecimento mental, que se caracteriza pelo processo de tensão em face de uma situação desafiadora, seja por uma ameaça ou em busca de uma conquista (CATALDI, 2021).

Noutro giro, os estressores são os fatores capazes de dispararem no organismo do indivíduo o estresse, logo, promovem reações do sistema nervoso e podem vir do meio externo – a exemplo, frio, calor e ruídos – ou do meio interno – emoções, como angústia, medo, tristeza – sendo aptos, portanto, a influenciar o indivíduo (CATALDI, 2021).

Neste contexto, o estresse é uma das possíveis causas do adoecimento mental do trabalhador, a exemplo da síndrome de burn-out, hoje inserida na classificação internacional de doenças e considerada pelo INSS e pela jurisprudência pátria como doença ocupacional, imputando, pois, ao empregador a responsabilidade por sua



ocorrência, ainda que o ambiente laboral não tenha sido a causa exclusiva, posto que é frequente a identificação de causas diversas para o adoecimento (CATALDI, 2021).

Com efeito, a imposição da superação de limites razoáveis de produção enseja um nível maior de estresse e, por consequência, o desencadeamento de conflitos interpessoais e doenças que acometem a saúde mental e inclusive física do trabalhador (NASCIMENTO, 2023).

Por outro prisma, uma problemática e causa mais antiga do adoecimento mental do trabalhador é o assédio moral, que, no ambiente laboral, tem sua gravidade, amplitude e banalização intensificadas. Aquele se caracteriza pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras de forma repetitiva e prolongada, podendo advir de um superior hierárquico ou dos semelhantes (CATALDI, 2021).

Em convergência, pode ser compreendido como sendo a conduta abusiva que oferece danos à personalidade, dignidade e integridade – física e psíquica – do indivíduo, por meio de comportamentos, falas, ações, mensagens, entre outras vias (HIRIGOYEN, 2008, p. 65).

Para além do exposto, é um processo dinâmico que se prolonga e desenvolve no tempo, de caráter complexo porquanto possui natureza multicausal e congloba aspectos psicológicos, interpessoais, organizacionais e ambientais (GONÇALVES, 2006, p. 21).

Tal prática pode se consubstanciar pela humilhação, inferiorização, imposição de medo, menosprezo, difamação, ridicularização, estigmatização, determinação de tarefas inúteis, exposição da intimidade, dentre outras condutas possíveis (CATALDI, 2021). Fato é que todas estas possuem um aspecto em comum: visam causar, independente do meio, algum mal à vítima, colocando-a num lugar de angústia, medo, tristeza e desesperança.

Não obstante, em 2019 a OIT aprovou a Convenção Sobre Violência e Assédio (OIT nº 190) e postulou que o assédio moral obsta e prejudica a igualdade de oportunidades e o desenvolvimento de um labor decente, posto que podem ensejar danos físicos, psicológicos, sexuais e econômicos.

Ademais, algumas profissões sofrem com questões atinentes à ausência da tutela jurídica da saúde mental, posto que possuem causas específicas, a exemplo da docência, que se revela na prática como uma atividade penosa, frustrante,

desgastante e estressante (CATALDI, 2021).

Assim, é comum o quadro de burn-out em professores, decorrente da desvalorização da profissão pelo próprio sistema e ausência de mecanismos de contenção do estresse e melhora da qualidade de vida em sala (CATALDI, 2021).

Os indivíduos que desempenham funções gerenciais também sofrem com o desgaste de sua saúde mental, posto que enfrentam metas exacerbadas e cobranças em relação à condução de equipes, acarretando quadros de tensão e insegurança (CATALDI, 2021).

O exposto se comprova a partir de estudo realizado, em que 89,10% dos indivíduos pesquisados, que exerciam função gerencial, foram diagnosticados com estresse, de leve a muito intenso (PEREIRA; BRAGA; PEREIRA, 2005, p. 183)

Com vistas ao contexto contemporâneo, com o desenvolvimento da economia global e das tecnologias se tornou possível desempenhar atividades por meio de computadores e celulares, para além, realizá-las da própria casa – home office ou teletrabalho – se revelou uma possibilidade interessante para os empregadores, uma vez que há redução de custos (CATALDI, 2021).

No entanto, como já sinalizado, a adoção de tecnologias para o desempenho de atividades abre margem para o estresse ocupacional, uma vez que há se verifica, na prática, que as cobranças e exigências invadem o lar do trabalhador, interrompendo seu descanso, desrespeitando sua carga horária – jornada extraordinária – e, por vezes, adentrando em sua intimidade (CATALDI, 2021).

Ainda sobre profissões afetadas, é salutar trazer à lume a situação dos enfermeiros e demais envolvidos com áreas da saúde. Conforme estudo realizado pelo ISMA-BR, acerca dos trabalhadores em unidades móveis de saúde, mencionado por Maria José Cataldi (2021), 90% dos entrevistados apresentaram algum grau de exaustão emocional – aspecto relacionado à síndrome de burn-out – de leve a moderado, muito em razão das emergências enfrentadas, corrida contra o tempo e trânsito.

À vista de tudo quanto fora exposto, convém explicar que a finalidade de expor o enfrentamento do adoecimento psíquico por algumas profissões é de demonstrar que a problemática é ampla, logo, afeta do professor ao gerente, do trabalhador em home office àquele que trabalha cotidianamente na rua.

Desse modo, embora as causas sejam diversas, o mal causado ao trabalhador é concreto e real, afinal, estudos e pesquisas refletem o amplo, contínuo e crescente processo de adoecimento mental da classe, assim, demanda tanto um tratamento jurídico amplo quanto específico que, contudo, não se vislumbra na prática.

### 3.3 CONSEQUÊNCIAS DO ADOECIMENTO MENTAL DO EMPREGADO

Com vistas às ideias supra desenvolvidas, a tendência expansionista do adoecimento mental em virtude do ambiente de trabalho enseja diversas consequências. Uma possível, e perceptível, é a redução da produtividade do(s) empregado(s), que pode ocorrer devido ao aumento da taxa de erros em procedimentos e à quebra do ritmo de produção, levando a uma diminuição da rentabilidade da empresa (SILVA, 2011, p. 267).

Além disso, o surgimento de transtornos mentais pode gerar conflitos interpessoais entre os trabalhadores da empresa, bem como com clientes, ensejando uma maior ocorrência de ações trabalhistas e de outras naturezas (SILVA, 2011, p. 267).

Outra consequência do adoecimento mental relacionado ao trabalho é o aumento dos acidentes de trabalho, que podem envolver não só o profissional, mas também a empresa e terceiros, gerando reflexos de longo prazo. Além disso, o custo de vida pode aumentar para o trabalhador, em função de gastos com medicamentos e consultas médicas, bem como pela sensibilização para outros tipos de transtornos (SILVA, 2011, p. 267).

O adoecimento psíquico pode incluir o estresse crônico ou pós-traumático, transtornos depressivos, transtornos não orgânicos de sono, transtornos mentais e de comportamento decorrentes do uso de álcool, além de transtorno obsessivo-compulsivo e transtornos de personalidade (SILVA, 2011, p. 269)

Em relação ao assédio moral, cumpre dizer que tal prática maldosa desestabiliza psicologicamente a vítima e prejudica sua relação com o ambiente de trabalho e o desempenho de suas funções, em virtude, dentre outras práticas, da ridicularização, inferiorização, tratamento hostil e isolamento (CATALDI, 2021).

Há, então, o comprometimento da identidade, dignidade e relações afetivas da vítima do assédio, que podem reproduzir estes comportamentos em face de outros indivíduos, o que denota o aspecto cíclico de tais causas e sutil, posto que a repressão e exposição de tal violência muitas vezes é suprimida pela invisibilização do

sofrimento (CATALDI, 2021).

Por conseguinte, o funcionário adoecido – por um quadro estressante, depressivo e/ou ansioso – em razão do assédio é imputado pela queda de produtividade, tão cobrada no contexto atual, e inclusive pela própria doença. Este cenário pode ensejar não somente o adoecimento, mas também o afastamento ou demissão do sujeito afetado (CATALDI, 2021).

Do ponto de vista pessoal, ante o sofrimento psíquico suportado o trabalhador pode enfrentar sintomas diversos, como distúrbios de sono, digestivos e sexuais, tremores, palpitações, dores, ideação suicida e, inclusive, o próprio suicídio (CATALDI, 2021).

Por outro viés, a síndrome de burnout como consequência do labor é multidimensional, ou seja, afeta diversos campos da vida do indivíduo, tais como o profissional, afetivo, emocional, social, psicológico e físico e é caracterizada pela exaustão emocional gerada pelo desempenho nocivo das atividades produtivas inerentes ao labor (PENIDO, 2011, p. 222).

Sob este aspecto é imprescindível fixar que a moléstia em questão é mais ampla que o estresse, porquanto, por um, está vinculada exclusiva e diretamente ao trabalho e, por dois, se dá em razão da cronificação de um processo de estresse (CARDOSO; SENDON, 2016, p. 100).

Assim, se evidencia pela fadiga intensa e sensação de impotência (Exaustão Emocional), pelo distanciamento emocional e indiferença em relação aos outros (Despersonalização) e pela redução da projeção profissional frustração e sensação de fracasso (RP). Nesse viés, tais aspectos ensejam, na imensa maioria das vezes, em insônia, ansiedade generalizada, déficit de concentração e atenção, irritabilidade e transtornos de apetites (CARDOSO; SENDON, 2016, p. 100).

Firmada esta base, pode-se apreender, então, que para que se possa desenvolver um trabalho sadio é indispensável que o trabalhador esteja saudável, não à toa que a saúde *lato sensu* é um direito humano fundamental, sem ela o indivíduo pode não somente perder a capacidade de desempenhar suas atividades, mas ter sua vida, como um todo, comprometida (PENIDO, 2011, p. 210).

Assim, em face das consequências possíveis do adoecimento mental, que afeta como visto não somente o trabalhador, mas sua atividade laboral, família e até mesmo o empregador e seu lucro, é preciso questionar e expor a lacuna do Direito do Trabalho

pátrio ante a integridade psíquica daquele, imergindo em questões jurídicas, hermenêuticas e no entendimento inovador da doutrina especializada.

## 4 O DIREITO À SAÚDE MENTAL

Uma vez apresentada e discutida a problemática do adoecimento mental no mundo contemporâneo, com enfoque especial em relação ao trabalhador, foi possível perceber que aquela se trata de uma matéria complexa, pouco discutida, alarmante e multicausal, demandando, pois, dedicação interdisciplinar para combatê-la.

Dessa forma, o combate, juridicamente falando, não pode e nem deve partir, tão somente, da reparação de danos – leia-se, indenização – mas da efetiva compreensão de que a saúde mental é um bem jurídico que deve ser tutelado e promovido ativamente, pelo empregador e pelo Estado.

Dito isso, destinar-se-á, neste momento, atenção à saúde mental como dimensão do direito à saúde que carece – e merece – cuidado legislativo maior, assim, é preciso elucidar a sua previsão legal, de modo a estabelecer uma base sólida para que as provocações que aqui serão feitas.

Em seguida, de modo a melhor fundamentar o que se propõe, é interessante refletir a temática posta com vistas aos princípios justralhistas, haja vista que formam o alicerce do sistema justralhista pátrio, porquanto as demais normas precisam respeitá-los e segui-los, o que denota que a norma jurídica não é um fim em si mesmo, mas um instrumento para a consecução dos objetivos e direitos fundamentais.

Diante do exposto, com o fito de “amarrar” o presente capítulo, abordar-se-á a invisibilidade do direito à saúde mental como um óbice essencial a ser enfrentado para que se possibilite, ao final, a tutela legislativa específica e adequada a tal bem jurídico.

### 4.1 O DIREITO DO TRABALHADOR À SAÚDE *LATO SENSU*

Prefacialmente, cumpre realizar uma acepção crítica inicial acerca do direito do trabalhador à saúde, em sentido amplo, tendo em vista o caráter não preventivo e, tão somente, ressarcitório das ditas normas de “proteção” ao trabalhador.

Ocorre que muita energia é empenhada no estudo e compreensão de adicionais, tabelas de agentes nocivos ou perigosos, limites de tolerância, aspectos periciais, eficiência de EPI's, entre outras matérias, no entanto, embora muito se saiba sobre a

causa do dano, muito pouco se discute sobre seus efeitos, e muito menos se fala sobre a vítima do fato, muitas vezes esquecida. Nesse diapasão, o Direito Trabalhista brasileiro focou demasiadamente – e em alguma medida, ainda foca – na monetização do risco (OLIVEIRA, 2007, p. 107).

Dito de outra forma, se constata que destinou muito mais atenção ao ressarcimento e monetização do que à construção de um meio ambiente laboral sadio, o que denota um nítido movimento legislativo – e inclusive doutrinário – de secundarização do direito à saúde. Nesse sentido, urge questionar: qual a lógica em exaltar tal direito e incluí-lo como fundamental se não há condições ambientais para que se possa exercê-lo? (OLIVEIRA, 2007, p. 108).

Se faz inicialmente preciso, então, pensar criticamente o próprio direito à saúde *lato sensu*, uma vez que a adoção de ações preventivas e edição de normas de caráter preventivo podem evitar os danos causados aos trabalhadores vitimados por acidentes e doenças ocupacionais (OLIVEIRA, 2007, p. 108).

Feitas estas considerações, o direito do trabalhador à saúde decorre, principalmente, da Constituição Federal, que preconiza que a saúde é dever de todos e dever do Estado, bem como que esta é direito do trabalhador e dever do empregador, de modo que se garante também a redução dos riscos por meio da edição de normas sobre saúde, higiene e segurança (OLIVEIRA, 2007, p. 108).

Nessa linha, infelizmente estas são esparsas, ou seja, se encontram em diplomas legais distintos e “pertencentes” a ramos diversos do Direito, de forma que a sua não consolidação complica o conhecimento, acesso, aplicação e, por conseguinte, a efetividade daquelas. Ao revés, o espaçamento dificulta a compreensão da matéria, cria lacunas e reduz a coerência do sistema (OLIVEIRA, 2007, p. 115).

Em nível de lei ordinária, o Capítulo V do Título II da CLT prevê tais normas, embora, é lastimável que a temática mais abordada deste é a dos adicionais de periculosidade e insalubridade, o que indica, como abordado, que há um interesse maior na pretensão remuneratória do que em relação à tutela da saúde e à prevenção (OLIVEIRA, 2007, p. 115-117)

Para Sebastião Geraldo de Oliveira (2007, p. 111), a segurança se destina à proteção da integridade física, enquanto que a higiene objetiva controlar agentes nocivos ao trabalhador, de modo que a saúde é concebida pelo autor como não somente o bem

estar físico, mas também o psíquico e social, cabendo ao empregador reduzir todo e qualquer fator de risco.

Nesta toada, os direitos à saúde e à mitigação dos riscos laborais se relacionam diretamente ao instituto da dignidade da pessoa humana, uma vez que, é através do trabalho, que o indivíduo encontra as condições necessárias para viver de forma digna e melhor, logo, é preciso que ao desempenhar seu labor (MAGALHÃES; MAGALHÃES, 2013, p. 153)

Em consonância, a saúde está relacionada diretamente à dignidade da pessoa humana, visto que compõe o mínimo existencial do indivíduo. Dessa maneira, juridicamente, se manifesta na seara trabalhista por meio do direito do trabalhador a prestações e abstenções advindas de seu empregador (SILVA *apud* CATALDI, 2021).

É nítida, portanto, a relação entre trabalho, saúde e dignidade da pessoa humana, afinal, o ordenamento jurídico pátrio é fundado sob a lógica deste último instituto, de modo que não se pode reduzir o indivíduo à condição de objeto, mas deve ser visto como detentor de direitos (MORAES, 2006, p. 118-119).

De outro bordo, como já dito, a Revolução Industrial trouxe impactos sociais e econômicos negativos, o que demandou do Estado uma postura ativa para assegurar e promover determinadas prestações aos cidadãos, assim como a intervenção na relação trabalhista firmada, assim, a saúde passa a ser percebida como um direito social, ganhando ainda mais força no pós segunda guerra (LEÃO, p. 03).

Com efeito, integra a ordem jurídico constitucional pátria, constituindo direito fundamental, que constitui cláusula pétrea e impõe procedimentos legislativos específicos para que alterações sejam promovidas. Lado outro, além de ocupar o “topo” da hierarquia normativa, se trata de garantia que enseja prestações não somente do Estado, mas também dos particulares, logo, são destinatários de tal obrigação legal também (LEÃO, p. 07-09).

Assim, conquanto seja direito público subjetivo, não pode ser compreendido como se seu caráter prestacional se impusesse somente ao poder público, posto que também é ao particular, como dito, por força da eficácia horizontal dos direitos fundamentais (CANOTILHO, 1993, p. 592-594)

Tecidas as considerações críticas iniciais, é preciso reforçar que a compreensão quanto ao direito à vida e à integridade psicofísica evoluiu no ordenamento, de modo



que estes prevalecem sobre o direito de propriedade ou de qualquer interesse econômico, o que explicita desenvolvimento do Direito do Trabalho (SAAD apud MAGALHÃES, MAGALHÃES, 2014, p. 147)

Em relação à saúde, entende o doutrinador Roberto Basilone Leite (2003, p. 174) que esta há de ser compreendida como o equilíbrio entre corpo, mente e emoção, ou seja, congloba as dimensões física e psicológica, que ensejam o bem estar do indivíduo.

Já Carolina Kemmelmeier (2018, p. 90) compreende que o paradigma justralhista atual, pelo menos na teoria, concebe a saúde enquanto instituto que deve ser visto por um prisma biopsicossocial, conforme sugerem os tratados internacionais de direitos humanos e a OMS, contemplando, de forma mais abrangente, os aspectos físico, mental e social. Dessa forma, pauta-se não somente na ausência de doenças, mas na imperiosidade de se observar outras nuances, de modo a promover a saúde integral e prevenir danos.

Em face do exposto, pontua-se, desde já, que tal acepção é a adotada no presente estudo, com enfoque especial ao seu aspecto psicológico.

Noutro giro, o tratamento jurídico conferido ao direito à saúde – em *lato sensu* – está previsto, inicialmente, nos artigos 6º e 194 da Constituição Federal<sup>8</sup>, que estabelecem que a saúde é um direito de todos, se tratando de dever do Estado e da sociedade, o que reforça o caráter solidário alhures mencionado (OLIVEIRA, 2021, p. 72).

Já quanto aos trabalhadores, esse direito é tutelado de forma mais específica no art. 7º, inciso XXII da Magna Carta<sup>9</sup>, que assegura, para além da saúde, a redução dos riscos inerentes ao trabalho mediante normas de saúde, higiene e segurança, ao passo em que se resguarda o direito à indenização por acidente de trabalho, conforme postula o inciso XXVIII do artigo supramencionado (BRASIL, 1988)

De outro modo, a Constituição ventila que a responsabilidade pelo cuidado com a

---

<sup>8</sup> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

<sup>9</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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;

saúde dos trabalhadores também é atribuída ao Sistema Único de Saúde. De acordo com o artigo 200, inciso II daquela<sup>10</sup>, cabe ao SUS executar as ações de saúde do trabalhador, dentre outras atribuições (OLIVEIRA, 2021, p. 72).

Dessa forma, o Estado deve garantir o acesso à assistência médica, tratamento e prevenção de doenças ocupacionais, além de promover ações de educação para garantir a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2021, p. 72).

Nessa longarina, é oportuno trazer a lume a Lei n. 8.080/1990, de suma importância para as futuras provocações, haja vista que associa o trabalho aos institutos do meio ambiente laboral e bem-estar psíquico, enquanto complexo essencial a ser observado para promover a saúde ao trabalhador e prevenir doenças.

Tal fixa a saúde mental como direito fundamental que está incluído no campo de atuação do SUS, tal como pode – e deve – ser fim almejado por políticas públicas destinadas à saúde do trabalhador (RIBEIRO; PADILHA, 2021, p. 298).

Desse modo, a referida Lei reitera a lógica biopsicossocial atinente à saúde, sendo composta por elementos diversos e interdisciplinares, tais como moradia, saneamento, renda, lazer, acesso aos bens e serviços essenciais, entre outros (KEMMELMEIER, 2018, p. 90).

Deveras, o Direito do Trabalho é intrinsecamente vinculado ao direito à saúde, posto que a relação entre estes decorreu inicialmente do contraponto entre os objetivos do empregador (incremento da produtividade, acomodação dos conflitos, conservação da força de trabalho) e os do empregado (busca por melhores condições e qualidade de vida face à degradação da saúde), formando, pois, a base essencial do ramo: a proteção ao trabalhador (KEMMELMEIER, 2018, p. 91).

Não obstante, tal direito expressa-se por meio de vértices protetivos diversos, a exemplo da tutela a categorias específicas de trabalhadores naturalmente vulneráveis, a limitação do tempo de trabalho, seguridade, higiene e a proteção da dignidade (KEMMELMEIER, 2018, p. 90).

Por tudo quanto fora exposto, a saúde é concebida enquanto direito fundamental, logo, de grande relevância jurídica, configurando dever do Estado e da sociedade.

---

<sup>10</sup> Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

Todavia, o bem jurídico “saúde” ainda é muito associado ao seu aspecto físico, o que se verifica histórica e legislativamente, restando por infelizmente promover a invisibilização da saúde mental, que, como se verá, é dimensão autônoma e merece especial atenção.

#### 4.2 O DIREITO À SAÚDE MENTAL ENQUANTO BEM JURÍDICO AUTÔNOMO

Após fixar do que se trata o direito à saúde e sua previsão legal, é indispensável para o debate proposto postular o que se entende por direito à saúde mental. Inicialmente, entende-se por “mente” como sendo a junção de processos psicológicos superiores, quais sejam a cognição, intelecto, pensamento, entendimento, concepção e imaginação, logo, a saúde mental é funcionamento sadio da mente do indivíduo (ALVARENGA; MARCHIORI, 2014, p. 24 -25).

Nesse diapasão, se pretende demonstrar que o ordenamento deve tutelar tanto a saúde física quanto a saúde mental, garantindo a plena integridade destes institutos, de modo que ao abordar o direito do trabalhador à saúde ou a um ambiente de trabalho sadio é preciso conceber necessariamente também seu sentido psíquico (ALVARENGA; MARCHIORI, 2014, p. 24 -25).

Dessa forma, é preciso que haja a percepção de condições dignas no ambiente laboral, além da prevenção a qualquer tipo de assédio ou abuso, afinal, na ausência de condições dignas, e com a recorrência de práticas lesivas, é muitíssimo provável que haja dano à integridade psíquica do empregado, razão pela qual o direito à saúde deve contemplar outras práticas, direitos e deveres além do ideal meramente físico de tal direito. (ALVES; LEÃO, 2021, p. 152).

Ante o exposto, é salutar para o debate invocar a Convenção nº 155 da OIT que dispõe, em seu art. 3º, “e”<sup>11</sup>, que a noção de saúde compreende, para além da ausência de doenças, a proteção do trabalhador em face de elementos físicos e mentais que possam afetar a sua saúde.

Nesta senda, vê-se com clareza solar que o dever estatal e patronal de proteção deve contemplar também aspectos mentais associados ao trabalho, não devendo limitar-se

---

<sup>11</sup> *Ibidem*

à prevenção e redução de riscos decorrentes de elementos físicos, químicos e biológicos (KEMMELMEIER, 2018, p. 89).

Extrai-se, então, que não é possível restringir a saúde a seu aspecto físico, sendo necessário conceber também sua dimensão psicológico para compreender a relação trabalhista, o ambiente laboral e as atividades desenvolvidas.

Dessa forma, a partir das ideias supramencionadas, apreende-se que o conceito de saúde aqui abordado visualiza o ser humano no local de trabalho de forma a contemplá-lo tanto pelo aspecto físico-biológico quanto pelo aspecto psíquico, firmando-o, como já fixado, enquanto um ser biopsicossocial e que possui o direito à integridade psicofísica. (ALVARENGA; MARCHIORI, 2014, p. 25).

#### **4.2.1 Previsão legal do direito à saúde mental**

Em face do exposto, sobressalta em relevância o Pacto de San Jose da Costa Rica<sup>12</sup> (1992), que estabelece, em seu art. 5º, item 1, que é direito de cada indivíduo ser tratado com respeito à sua integridade física, psicológica e moral.

Por outro vértice, o direito à saúde mental é compreendido expressamente também no art. 12, item 2, alínea “b” do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais<sup>13</sup> (1992), que estabelece que todo indivíduo possui o direito de desfrutar do mais elevado nível de saúde física e mental.

Por conseguinte, é preciso imergir na questão do caráter supralegal dos tratados supramencionados, cuja matéria fora fixada no RE nº 466.343/SP, que contribuiu significativamente para a compreensão do caráter especial dos diplomas internacionais sobre direitos humanos, porquanto firmou que o status normativo destes torna inaplicável a legislação infraconstitucional com ele conflitante (STF, 2006).

Nesse sentido, tal caráter não somente impõe a obediência das normas infraconstitucionais às supralegais, como também baliza a atividade hermenêutica do

---

<sup>12</sup> Artigo 5º - Direito à integridade pessoal: 1. Toda pessoa tem direito a que se respeite sua integridade física, psíquica e moral.

<sup>13</sup> Artigo 12 - §1. Os Estados-partes no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental.

operador do Direito de modo a orientar a interpretação e aplicação das normas em face daquela hierarquia existente.

Assim, com vistas ao fato de que os referidos diplomas possuem força de norma supralegal – abaixo da Constituição Federal e acima das Leis ordinárias – vê-se que há de forma expressa tutela legal à integridade psíquica, o que denota o caráter conglobante da saúde, que reúne o seu viés físico e psíquico.

Todavia, conquanto extraia-se que o direito à saúde mental é previsto e tutelado de forma autônoma nos Pactos supramencionados, no âmbito dos diplomas oriundos do Poder Legislativo pátrio, perceber-se-á que o tratamento jurídico oferecido é diminuto quanto à matéria.

#### **4.2.2 O direito à saúde mental e os princípios trabalhistas**

Diante das temáticas postas, é imprescindível trazer à lume os princípios trabalhistas, de modo a melhor demonstrar a razão pela qual se deve tutelar de modo mais específico e direto à saúde mental e efetivar aquilo que já está previsto em nosso ordenamento, em contraponto à invisibilidade legislativa, cultural e doutrinária da matéria.

Inicialmente, os princípios pressupõem a formação de proposições fundamentais formadas no bojo de uma coletividade, que conduzem a compreensão da realidade em que está inserida. Em seu sentido jurídico, constituem premissas essenciais à compreensão do Direito, porquanto instituem diretrizes aptas a informar os indivíduos sujeitos à ordem jurídica (DELGADO, 2020, p. 220-222).

Por outro prisma, à vista do seu caráter basilar, tratam-se do conjunto de normas que refletem a ideologia e valores da Constituição, eleitas pelo legislador constituinte com o fito de estabelecer a base da ordem jurídica (BARROSO, 1999, p. 147).

Dessa forma, por serem mandamentos cernes do sistema em que se inserem, irradiam sua normatividade sob diferentes normas, bem como orientam a sua criação, interpretação e aplicação, estabelecendo, pois, a lógica de funcionamento do sistema (MELLO, 2000, p. 747-748).

Isto posto, denota-se a partir da Magna Carta de 1988 seu caráter democrático, social

e inclusivo, que logra, portanto, ser e operar como um Estado Democrático de Direito. Para tanto, funda-se sob a dignidade da pessoa humana face à ordem jurídica, social e econômica, atrelada à participação política, democrática e igualitária do corpo social (DELGADO, 2020, p. 227).

No tocante ao Direito do Trabalho, é pertinente aos conteúdos abordados explorar os princípios da proteção e da norma mais favorável, extraíndo, portanto, sua lógica operacional e influência.

Quanto ao princípio da proteção, apreende-se que o Direito do Trabalho deve partir da premissa de que o empregado afigura parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia, assim, é preciso que estruture, por meio de suas normas, institutos e aplicação, uma rede de proteção àquela figura, possibilitando a constituição e manutenção de relações trabalhistas mais equilibradas (DELGADO, 2020, p. 233).

Nesse diapasão, é compreendido como o princípio cerne do Direito do Trabalho, posto que vetoriza os demais princípios e a aplicação das suas normas, promovendo, então, uma estrutura com características próprias. (DELGADO, 2020, p. 234).

À vista disso, provoca-se desde já a imperiosidade de se destinar atenção legislativa e doutrinária especial à saúde mental do trabalhador, posto que toda normatividade atinente à relação trabalhista deve perpassar pela égide do referido princípio.

Quer se dizer, a proteção e preocupação quanto à saúde do empregado deve ser integral, como disposto nos diversos diplomas normativos alhures citados, sendo imperioso também endereçar tutela jurídica específica àquele bem.

Por conseguinte, há de se falar no princípio da norma mais favorável, que preconiza que o operador do Direito do Trabalho está vinculado a escolher a regra mais favorável ao empregado. Esta escolha pode se dar em três dimensões: na criação de normas, no confronto entre regras concorrentes e no desenvolvimento da atividade hermenêutica (DELGADO, 2020, p. 235).

Dessa forma, tal princípio estabelece um parâmetro interpretativo calcado na proteção do trabalhador, de modo que deve o operador do Direito prezar pela norma que forneça a consequência jurídica mais benéfica ao trabalhador.

Assim sendo, é necessário que a interpretação de normas atinentes ao direito à saúde sejam voltadas à tutela integral desta, endereçando olhar específico ao seu viés físico

e mental.

À vista do exposto, conclui-se que a aplicação das normas trabalhistas deve garantir a maior proteção e a melhor consequência jurídica possível ao empregado.

Contudo, embora estes princípios firmem a base do Direito Trabalhista pátrio, não se verifica, na prática, a ampliação do direito à saúde ao seu viés psíquico, restringindo-se, como exaustivamente posto, tão somente ao seu viés físico.

Nesta toada, não pode o operador do Direito olvidar ou ignorar que o sentido de saúde – previsto nos arts. 6º, 7º, inciso XXII, 196 e 200, inciso II, CRFB/88<sup>14</sup> – contempla o aspecto mental, que deve ser tutelado com a mesma atenção que o aspecto físico, seja na elaboração ou interpretação das normas jurídicas.

Noutro giro, não basta a leitura da Constituição Federal, uma vez que os tratados internacionais sobre direitos humanos são essenciais para a ordem jurídica pátria, porquanto fixam normas de caráter supralegal. Deste modo, a legislação infraconstitucional – em especial, a CLT – precisa ser interpretada em conjugação com os diplomas internacionais.

#### **4.2.3 A invisibilidade legislativa do direito à saúde mental**

Em seguida, é oportuno neste momento discutir a invisibilização do direito à saúde mental, que resulta, conseqüentemente, na invisibilização do processo de adoecimento mental do trabalhador. Dito isso, demonstrar-se-á como tais problemáticas estão intrinsecamente ligadas.

Para tanto, é preciso assumir que, de fato, a saúde mental e os riscos a ela associados possuem pouca ou quase nenhuma proteção jurídica, face, sobretudo, às tecnologias digitais, à imposição de ritmos de trabalho intensos para cobrir a demanda e às dinâmicas produtivas (FELICIANO, PASQUALETO, 2021, p. 167-168).

Constata a OMS, a mero título de exemplo, que 30% dos trabalhadores são acometidos por transtornos mentais menores, enquanto que 5 a 10% são acometidos por transtornos mentais graves, o que indica que a problemática do adoecimento

---

<sup>14</sup> *Ibidem*

mental do trabalhador é perceptível a nível global (SOUZA, 2013, p. 101).

Já no Brasil, dados do Ministério da Saúde indicam que os transtornos mentais e comportamentais configuram a terceira maior causa de incapacidade para o trabalho, de modo correspondem a 9% das razões de concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez (FELICIANO, PASQUALETO, 2021, p. 168).

Nesse diapasão, como já dito, a noção de saúde contempla aspectos físicos e psicológicos, todavia, ainda que afigure direito fundamental, o que se verifica por diversas vezes é a violação das normas de saúde e segurança no âmbito laboral, decorrente do desprezo por parte do empregador aos deveres a ele impostos. (FELICIANO, PASQUALETO, 2021, p. 169).

Contudo, estas problemáticas são agravadas no que tange à saúde mental, porquanto, tanto no direito interno e quanto internacional, destina-se muito mais atenção à tutela da saúde física, restando nítida a insuficiência normativa referente à temática, comprovando-se o exposto por meio da análise da Consolidação das Leis do Trabalho e das Normas Regulamentadoras do Direito do Trabalho pátrio (FELICIANO, PASQUALETO, 2021, p. 169).

Há, pois, uma quantidade ínfima de dispositivos destinados à proteção e redução de riscos psicossociais decorrentes do labor, sendo esparsos e assistemáticos, além de alguns serem voltados a atividades mais específicas, de modo que restará ao operador do Direito ampliar seu alcance – por analogia – a outras atividades (FELICIANO, PASQUALETO, 2021, p. 173).

É sabido que o empregador possui o dever de manter o meio ambiente de trabalho sadio e seguro, por força dos art. 7º, XXII, CRFB/88<sup>15</sup>, art. 157, I CLT<sup>16</sup> e art. 16 da Convenção nº 155 da OIT<sup>17</sup>, sendo atribuição do empregador prezar pela integridade psicofísica dos empregados (FELICIANO, PASQUALETO, 2021, p. 165).

Nesta senda, é oportuno mencionar o art. 168, §2º da CLT<sup>18</sup>, que menciona a saúde

---

<sup>15</sup> *Ibidem*

<sup>16</sup> Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

<sup>17</sup> Art. 16 - 1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

<sup>18</sup> Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: § 2º -



mental, tão somente, para medir e comprovar a capacidade laborativa do empregado para o exercício regular do seu trabalho (BRASIL, 1943).

Quer se dizer, para a admissão e manutenção do trabalhador é obrigatório aferir a sua aptidão mental, todavia, para tornar defeso e regulamentar a saúde mental no âmbito laboral não se verifica a mesma atenção.

De outra forma, o art. 182, III da mencionada Consolidação<sup>19</sup> fixa que o Ministério do Trabalho há de estabelecer normas de caráter preventivo e informativo quanto à natureza perigosa ou nociva à saúde de substâncias em depósito ou em movimentação, além de recomendações de primeiros socorros e atendimento médico, o que evidencia, novamente, a atenção legislativa voltada à saúde física em detrimento da psíquica (BRASIL, 1943).

Sobressalta aos olhos também os arts. 189, 194 e 197 da CLT<sup>20</sup>, que trazem conceitos como agentes perigosos / nocivos à saúde, adicional de insalubridade ou periculosidade em decorrência da exposição a estes e cessação do adicional face à eliminação do risco à saúde ou integridade física (BRASIL, 1943)

Mais uma vez, associa-se que saúde é, necessariamente, a saúde física, posto que se foca nos riscos físicos, químicos e biológicos, sem considerar os riscos psicossociais, já abordados no capítulo anterior (BRASIL, 1943).

Noutro giro, embora haja a previsão legal dos deveres patronais quanto à saúde integral do trabalhador, o Decreto n. 7.602/2011 (Política Nacional de Saúde e Segurança do Trabalho), de suma importância para a sua promoção, sequer dispõe

---

Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

<sup>19</sup> Art. 182 - O Ministério do Trabalho estabelecerá normas sobre: III - a obrigatoriedade de indicação de carga máxima permitida nos equipamentos de transporte, dos avisos de proibição de fumar e de advertência quanto à natureza perigosa ou nociva à saúde das substâncias em movimentação ou em depósito, bem como das recomendações de primeiros socorros e de atendimento médico e símbolo de perigo, segundo padronização internacional, nos rótulos dos materiais ou substâncias armazenados ou transportados.

<sup>20</sup> Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Art. 194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Art. 197 - Os materiais e substâncias empregados, manipulados ou transportados nos locais de trabalho, quando perigosos ou nocivos à saúde, devem conter, no rótulo, sua composição, recomendações de socorro imediato e o símbolo de perigo correspondente, segundo a padronização internacional.

diretrizes específicas quanto à tutela da saúde mental (BRASIL, 2001)

Noutro giro, esta matéria se apresenta de forma esparsa na Norma Regulamentar nº 17, limitando-se, tão somente, a impor o dever de adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores (KEMMELMEIER, 2018, p. 93).

Lado outro, a rasa tutela concedida à saúde mental é percebida a partir da leitura da Lei n. 8.080/90, que dispõe acerca das condições necessárias para a promoção, proteção e recuperação da saúde, regulando, pois, todas as ações e serviços de saúde a nível nacional, também conhecida por instituir o Sistema Único de Saúde – SUS (BRASIL, 1990).

Destarte, nota-se que o referido diploma reconhece a saúde – *lato sensu* – em seu art. 2º como direito fundamental e, conforme seu art. 3º, *caput* e parágrafo único, multifacetado<sup>21</sup>, que contempla outros fatores determinantes e condicionantes para além do mero aspecto físico-biológico, acertando imensamente ao concebê-la como a junção do bem-estar físico, mental e social (BRASIL, 1990).

Todavia, ainda que estes dispositivos tragam à lume o aspecto psíquico da saúde, ainda assim a referida Lei não destina a devida atenção àquele aspecto no campo trabalhista.

A priori, o art. 6º, I, c, do referido diploma<sup>22</sup> fixa que estão incluídas no campo de atuação do Sistema Único de Saúde a execução de ações referentes à saúde do trabalhador (BRASIL, 1990).

Nesse diapasão, é nítido que a Lei n. 8.080/90 destina atenção ao trabalhador no campo de atuação do SUS, já que a saúde daquele é valorosa para o ordenamento jurídico e para o Estado.

Isto posto, o §3º do art. 6º<sup>23</sup>, incisos I a V, fixa o grau de abrangência das ações

---

<sup>21</sup> Art. 2º A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício.

Art. 3º Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais. Parágrafo único. Dizem respeito também à saúde as ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social.

<sup>22</sup> Art. 6º Estão incluídas ainda no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS): I - a execução de ações: c) de saúde do trabalhador;

<sup>23</sup> Art. 6º, § 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

destinadas à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores ante as condições de trabalho enfrentadas (BRASIL, 1990).

Contudo, o que se observa é a percepção da saúde em *lato sensu*, sem levar em consideração de forma direta o seu aspecto dual, o que reforça o processo de invisibilização tanto da saúde mental quanto do adoecimento psicológico do indivíduo.

Convém esclarecer que o que se aponta não é a ausência completa de tutela àquele bem jurídico pelo Direito – neste caso, pela Lei n. 8.080/90 – mas sim a tarefa adicional de extraí-la da legislação e conceder tratamento jurídico específico, demandando do operador do Direito a realização de atividade interpretativa sistêmica para que se possa perceber a saúde mental enquanto direito autônomo que demanda ações, mecanismos e prospecções específicas (BRASIL, 1990).

Assim sendo, o art. 6º, §3º da Lei n. 8.080/90 denuncia o paradigma jurídico ainda não superado da saúde, que é concebida, majoritariamente e tão somente, por seu aspecto físico (BRASIL, 1990).

É latente, portanto, o cuidado que as normas trabalhistas possuem com a saúde física, de modo que muito pouco se dedica à integridade psíquica e os riscos a ela associados (FELICIANO, PASQUALETO, 2021, p. 169).

O que se verifica, em termos gerais, é um intenso processo de invisibilização do adoecimento mental do trabalhador, indo ao arrepio da Constituição Federal, dos Pactos Internacionais, dos princípios justralhistas já estudados e da Lei.

---

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;

Extraí-se, então, que não há uma regulamentação sistematizada, organizada e específica voltada à saúde mental e à prevenção dos riscos psicossociais, de modo que a legislação trabalhista brasileira limita-se a fazer menções esparsas e sistematicamente distantes, demandando ampla atividade interpretativa e integrativa para se demonstrar com clareza o bem jurídico saúde mental e o dever do empregador em tutelá-la face ao possível adoecimento mental do trabalhador (KEMMELMEIER, 2018, p. 94-95).

#### 4.3 A NECESSIDADE DE TUTELA ESPECÍFICA DA SAÚDE MENTAL

Ante o exposto, percebe-se que, ante o desenvolvimento fulminante da sociedade e do mercado, associado ao fenômeno da globalização, competitividade e massificação dos fatores de produção, faz-se preciso que se reinvente a esfera laboral de modo a melhor compreender as demandas, dificuldades e abusos sofridos pelos trabalhadores, posto que a real problemática do adoecimento mental possui uma tendência expansionista, como já abordado.

Dito isso, o trabalho pode ensejar o adoecimento mental do empregado, em razão da exposição a agentes tóxicos, mau gerenciamento de processos, objetivos e pessoas, descompasso quanto aos avanços científicos, transformações econômicas e políticas, entre outros (SILVA apud FELICIANO, PASQUALETO, 2021, p. 168).

Assim, é possível compreender que os danos causados à integridade psicológica do trabalhador advém de processos dinâmicos, o que exige, em contrapartida, uma postura dinâmica do empregador para lidar com tais questões, demandando, pois, um tratamento jurídico específico e apto a resguardar o direito em debate.

Nesse viés, é de suma importância que na hora de se instituir políticas de medicina e segurança no labor haja a devida observância aos diversos fatores psicossociais que podem afetar ao trabalhador e influenciar de maneira decisiva na sua saúde – em sentido lato – de modo que é preciso rememorar que, sobretudo, trata-se de um ser humano com emoções e fragilidades. (PENIDO, 2011, p. 216)

Firmado este ponto, Penido (2011, p. 215) leciona que o ambiente de trabalho é onde o empregado passa grande parte de sua vida, de modo que, infelizmente, este muitas

vezes há de enfrentar condições que colocam em risco a sua saúde e bem-estar, impondo-lhe desgastes que podem ser evitados em grande parte dos casos, mas que muitas vezes é ignorado ou negligenciado.

Dessa forma, em consonância à autora, apreende-se que as normas de Segurança e Medicina do Trabalho ainda estão centradas, como já dito, principalmente nos perigos físicos, químicos e biológicos, o que revela uma redução considerável da noção de “saúde laboral”, que deveria compreender objetivamente a valorização da saúde integral, bem como a promoção de um ambiente seguro, saudável e produtivo (PENIDO, 2011, p. 215).

Isto posto, é preciso que haja um aprofundamento normativo acerca da tutela da saúde mental dos empregados, posto que é tão importante quanto a própria saúde física, sendo necessário observá-la como bem jurídico autônomo que demanda atenção própria, com vistas, sobretudo, aos danos causados pelo adoecimento mental.

A acepção aqui defendida tem o escopo de ir de encontro aos fundamentos da República, quais sejam, conforme a leitura atenta do art. 1º, III e IV, CRFB/88<sup>24</sup>, a dignidade da pessoa humana intrinsecamente ligada à livre iniciativa e aos valores sociais do trabalho (BRASIL, 1988)

Não obstante, é norma constitucional trabalhista, conforme o art. 7º, *caput* e inciso XXII, CRFB/88<sup>25</sup>, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, além da possibilidade de captação de outros direitos que visem à melhoria da condição dos trabalhadores (BRASIL, 1988).

Dessa forma, apreende-se, a partir da Carta Magna e dos Pactos Internacionais alhures mencionados, que as integridades física e psíquica compõem o que convencionou-se no Direito pátrio como saúde, todavia, é necessário que haja uma maior atenção legislativa e doutrinária à saúde mental em sede laboral, visto que a Consolidação das Leis do Trabalho ainda é muito presa àquilo que é palpável, no caso, a saúde física.

Cumprido trazer inclusive, caso haja oposição à base do que aqui se propõe, um questionamento pertinente: defender uma tutela específica à saúde mental em sede

---

<sup>24</sup> *Ibidem*

<sup>25</sup> *Ibidem*

trabalhista não seria, também, defender e favorecer um maior desenvolvimento da produtividade e qualidade?

Ora, é desdobramento lógico desta tutela que quanto mais sadio psicicamente o trabalhador estiver, melhor prestará seus serviços, nesse diapasão, defender o bem-estar psíquico do empregado é promover também o aprimoramento do ambiente laboral e das atividades desenvolvidas.

Em face das considerações supra, sobressalta em relevância analisar criticamente a legislação vigente à luz de perspectivas doutrinárias traçadas, nesta oportunidade, sob o prisma da saúde mental ante o comprometimento psíquico e emocional.

## 5 A SAÚDE MENTAL E O MEIO AMBIENTE LABORAL

Com base nos raciocínios acima traçados, percebe-se que houve um amplo e complexo processo histórico de desenvolvimento da noção da saúde enquanto direito do trabalhador, ante a relação empregatícia, o meio ambiente de trabalho e o sistema capitalista de produção.

Dito isso, a história é constante porquanto a sociedade e suas transformações também o são, de modo que o paradigma atual é marcado pela rapidez e dinamicidade da tecnologia, do mercado e da ciência, assim, em meio a este contexto, a problemática do adoecimento mental salta aos olhos, não porque passou a existir recentemente, mas em razão do seu escancaramento e da percepção de sua gravidade.

Isto posto, tal questão foi situada no mundo contemporâneo, com o fito de entender suas possíveis causas e consequências. Diante disso, é imprescindível pensar criticamente o ordenamento vigente como forma de evidenciar o aumento diário do acometimento da saúde mental dos trabalhadores, em paralelo à omissão e inércia legislativa quanto à temática posta.

Nessa perspectiva, o direito do trabalhador à saúde mental foi abordado, enquanto dimensão autônoma que compõe o espectro da saúde, assim, no intuito de debatê-lo criticamente, foi realizada a sua análise por meio do ordenamento jurídico pátrio, não se restringindo à CLT, mas mergulhando em diplomas diversos, desde a lei instituidora do SUS a tratados internacionais.

Entrementes, fora elucidada a previsão legal de tal bem jurídico e sua correlação com os princípios trabalhistas, indo ao encontro, por fim, da crítica alvo do trabalho: a invisibilidade legislativa e ausência de tratamento normativo adequado.

Uma vez rememorada a construção das ideias aqui sufragadas, é salutar, por fim, estudar a saúde mental pelo prisma do meio ambiente do trabalho e a correlação entre Direito Ambiental e Direito do Trabalho, de modo a encontrar mecanismos, a partir desta intersecção, aptos a elucidar a responsabilidade do empregador pela manutenção do habitat laboral e pela integridade psíquica dos trabalhadores.

## 5.1 O DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Nesse sentido, o meio ambiente abrange tudo que circunda um organismo, envolvendo não somente elementos físicos palpáveis, mas também elementos sociais, ou seja, hábitos, costumes, crenças, valores, além de elementos psicológicos como sentimentos de estabilidade, angústia e segurança (PADILHA, 2011, p. 241).

Dessa forma, estes meios influenciam e oferecem as condições essenciais para o amadurecimento pleno do organismo, de modo que, no contexto de produção contemporâneo, devem possibilitar o desenvolvimento das atividades produtivas do indivíduo, contudo, sem que este atue de forma maquinal e irrefletida (PADILHA, 2011, p. 241-243).

Em consonância, Padilha (2002, p. 20) entende que o meio laboral deve possibilitar que os indivíduos exerçam suas atividades produtivas não como meras máquinas de produção, mas sim como indivíduos com condições dignas para manter uma vida saudável e de qualidade, de forma que as interações do trabalhador com o ambiente não comprometam aquele direito.

Isto posto, a Constituição Federal<sup>26</sup> dispõe, em seu art. 225, *caput*, que todos possuem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, de modo que, estabelece em seu art. 200, VIII, que o meio ambiente do trabalho<sup>27</sup> é uma das dimensões daquele direito (BRASIL, 1988).

Assim, o meio ambiente do trabalho – ressalte-se, sistematicamente previsto na Constituição – engloba o local em que o trabalhador desenvolve sua atividade produtiva, portanto, deve ser tutelado para que seja seguro e sadio para o indivíduo, de forma a protegê-lo da poluição ou degradação geradas, (PADILHA, 2011, p. 231-232).

Na mesma linha, Melo (2013, p. 28-29) entende que se trata do ambiente em que os sujeitos desenvolvem as atividades laborais, que, para tanto, deve ser equilibrado, ou

---

<sup>26</sup> Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

<sup>27</sup> 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.



seja, com observância aos padrões de salubridade e asuente de agentes que possam comprometer a saúde – *lato sensu* – do trabalhador, bem como que preze pela promoção equânime de boas condições laborais.

Para além, o doutrinador leciona que não pode se restringir, tão somente, ao local em que se exerce o trabalho, sendo possível que seu conceito seja estendido aos instrumentos de trabalho, modo de execução e, inclusive, a maneira que o trabalhador é tratado pelos demais (MELO, 2013, p. 29).

Ou seja, é admissível concebê-lo de forma mais ampla para agregar a noção de que o meio ambiente laboral considera, também, os elementos e indivíduos que rodeiam o trabalhador (MELO, 2013, p. 29).

É preciso ressaltar que o direito a um meio ambiente laboral equilibrado se trata de direito constitucional de caráter pétreo, coletivo e que anda em conjunto com outras normas da mesma natureza que visam a promoção da harmonia entre labor e ambiente, a exemplo da redução dos riscos e do direito aos períodos de descanso e à desconexão, que se relacionam sobremaneira à lógica protetiva do trabalhador (FELICIANO; PASQUALETO, 2021, p. 166).

Nesse diapasão, a sua tutela se revela como bem jurídico difuso e que demanda a adoção normas de proteção, segurança e segurança, além da compreensão de novas medidas protetivas, justamente por conta da necessidade de se privilegiar a prevenção do risco, em detrimento da tão somente reparação do dano, como já abordado nessa obra (PADILHA, 2011, p. 250).

Ademais, este entendimento é sufrado pelo STF<sup>28</sup>, que entendeu que o direito ao meio ambiente equilibrado presume um caráter coletivo, já que sua lógica é fundada sob a solidariedade e aprimoramento/expansão da promoção dos direitos humanos, na qualidade de valores indisponíveis e inexauríveis (BRASIL, 1995).

Dito isso, a manutenção da salubridade e segurança do ambiente se trata de dever legal imposto ao empregador, emanado pela ordem jurídica pátria de forma geral. Assim, para além dos artigos supramencionados, se constata tal dever por força dos art. 7º, XXII, CRFB/88, art. 157, CLT e art. 16 da Convenção n. 155 da OIT (FELICIANO; PASQUALETO, 2021, p. 167).

---

<sup>28</sup> Conforme se apreende do MS n. 22.164-SP, p. 1.156-1.157, Rel. Min. Celso de Mello, DJU 30.10.95

Dessa forma, deve o empregador prezar pela integridade e saúde dos trabalhadores, uma vez que a atividade econômica ora desenvolvida é potencialmente poluidora, podendo ocasionar o adoecimento do indivíduo ou acidentes, logo, a identificação e mitigação de riscos à saúde – em suas dimensões física e psíquica – se tratam de comando legal determinado àquele (FELICIANO; PASQUALETO, 2021, p. 167).

Com a mudança do paradigma da – quase – plena autonomia da vontade, de viés liberal, para o do intervencionismo, consubstanciado na regulação e estabelecimento de deveres, dentre eles o de proteção da saúde, o agravamento da saúde psíquica dos trabalhadores denota a necessidade urgente de ingerência estatal no ambiente de trabalho, uma vez que a integridade psíquica vem sendo acometida por fatores diversos, como já visto anteriormente (KEMMELMEIER, 2018, p. 89).

Quer se dizer, o meio ambiente laboral contemporâneo se situa no contexto alhures discutido da globalização e alto desenvolvimento tecnológico, de modo que as problemáticas ambientais não se restringem ao chamado “meio ambiente natural”, posto que afetam à sociedade como um todo e, portanto, ao habitat de trabalho (PADILHA, 2011, p. 232).

Nessa longarina, a degradação do meio ambiente natural está intrinsecamente ligada à degradação da saúde e qualidade de vida do trabalhador, haja vista ambas decorrerem do mesmo contexto econômico e social (PADILHA, 2011, p. 234-235).

É patente, então, que a crise ecológica contemporânea reflete na sociedade como um todo, em razão de ser pautada na produção, de forma que, face aos riscos gerados para o trabalhador, se discute ainda o que não deve ser feito, mas pouco se fala sobre o que efetivamente deve ser feito para favorecê-lo no ambiente laboral (NASCIMENTO, 2023)

Assim sendo, é preciso (re)pensar o meio ambiente do trabalho à luz dos fundamentos constitucionais, bem como situá-lo no contexto contemporâneo de modo a assegurar, pois, condições sadias, seguras e aptas a possibilitar o desenvolvimento das atividades produtivas e do próprio sujeito.

Nesta toada, em simetria ao exposto, a Convenção nº 155 de 1983 da OIT<sup>29</sup> – aprovada e ratificada pelo Brasil em 1992 – em seu art. 3º, alínea “e”, estabelece de

---

<sup>29</sup> *Ibidem*

forma feliz que saúde não é somente a ausência de afecções ou de doenças, mas também todo e qualquer elemento, físico ou mental, apto a afetá-la (OIT, 1983).

Na mesma linha, a Convenção nº 161 de 1988 da OIT – ratificada pelo Brasil em 1990 – dispõe, conforme seu art. 1º, alínea “a”, item I<sup>30</sup>, que os serviços de saúde no trabalho são voltados à garantia de um ambiente de trabalho seguro e salubre, que favoreça a saúde física e mental (OIT, 1988).

Portanto, estabelece que a prestação de serviços de saúde possui uma finalidade protetiva, assim sendo, logra assegurar um meio ambiente garantidor do direito à saúde do trabalhador, *lato sensu*, restando nítida a correlação entre saúde mental e meio ambiente (OIT, 1988)

A partir do exposto, o ambiente laboral resta comprometido quando não é capaz de garantir as condições mínimas de qualidade de vida para o trabalhador ou lhe causa danos à saúde *lato sensu* em razão de fontes poluidoras, logo, em termos jurídicos, há de se falar na violação ao direito ao meio ambiente (PADILHA, 2011, p. 244).

Dessa forma, ao conjugar as normas de Direito Ambiental – pautadas, sobretudo, na lógica da prevenção – com o Direito do Trabalho, extrai-se um complexo normativo apto a tutelar proteção jurídica do trabalhador de forma mais ampla (PADILHA, 2011, p. 247).

Com isso, o princípio ambiental da prevenção configura o cerne do Direito Ambiental, de sorte que logra obstar ou restringir a ocorrência de possíveis danos por meio da adoção de medidas, uma vez que, como abordado, por se tratar de direito difuso é capaz de, se violado, afetar simultaneamente diferentes indivíduos (PADILHA, 2011, p. 247-248).

Por outro vértice, o princípio da precaução estabelece que é preciso, face a riscos ainda não compreendidos cientificamente, prevenir riscos ambientais irreversíveis, assim, é preciso que as empresas implementem políticas ambientais sólidas e prudentes para não somente controlar fontes de poluição já identificadas, mas também medidas preventivas (PADILHA, 2011, p. 248).

Ainda, é preciso abordar o princípio do poluidor pagador, de suma importância para o debate e análise da responsabilidade do empregador pela má gestão do ambiente de

---

<sup>30</sup> *Ibidem*

trabalho, resultando em condições prejudiciais à saúde e integridade dos trabalhadores, de modo que evidenciar-se-á a relação entre saúde mental, habitat laboral e responsabilidade.

De início, cumpre ressaltar que a deterioração do ambiente laboral, proveniente de condutas – ou omissões – que afetem negativamente a saúde, em sentido amplo, do trabalhador, configura poluição de tal meio, tal como se apreende da leitura da Carta Magna (PADILHA, 2011, p. 250).

Nesse sentido, Padilha (2011, p. 250) ensina que tal princípio impõe a “internalização do custo ambiental”, ou seja, a conversão do produto da poluição na responsabilização do poluidor – no debate em tela, ora empregador – pelo dano causado à vida e ao meio ambiente (PADILHA, 2011, p. 250).

Isso porque a poluição viola a lógica operacional do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, de forma de que a presença de doenças profissionais – ou seja, as que foram desencadeadas por força da realização do trabalho – é uma possível forma de degradação do meio (PADILHA, 2011, p. 250).

Dessa forma, o poluidor deve ser responsabilizado objetivamente pelo dano causado, sendo necessário, tão somente, prová-lo junto com o nexo de causalidade, resultando, pois, na obrigação de indenizar os indivíduos vitimados pela poluição ambiental, conforme se apreende da leitura da Lei n. 6.938/81, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente (PADILHA, 2011, p. 251-252).

Em apertada síntese, a responsabilidade do empregador pelo dano ambiental causado – leia-se, poluição – é de caráter objetivo, porquanto viola o direito do empregado ao meio ambiente laboral equilibrado, de modo que, ante o seu adoecimento em razão do trabalho, é cabível indenização.

Assim, considerando a problemática do adoecimento mental do trabalhador, é imperioso perceber que as suas causas, discutidas alhures, estão intrínsecamente relacionadas ao meio ambiente laboral e a má gestão deste pelo empregador.

De outro modo, as ações e omissões do empregador que ensejam a piora da qualidade ambiental podem comprometer a saúde do indivíduo, mas, como abordado, a sua dimensão psíquica é juridicamente ignorada.

Com isso, a mera reparação do dano é o que predomina, culminando na preferência

legislativa e política pela conversão deste em pecúnia, em detrimento das noções de prevenção e precaução no ambiente laboral, havendo, pois, uma secundarização do direito à saúde, como já dito.

Diante do exposto, se a tutela preventiva da saúde física do indivíduo – confundida erroneamente muitas vezes como sendo a saúde *lato sensu* – não é adequadamente promovida, a da saúde mental é ainda mais deficiente, o que se constata pela mínima visibilidade política, legislativa e inclusive doutrinária.

Dessa forma, se constata que o meio ambiente laboral se relaciona diretamente com a saúde mental, sobretudo por força do art. 1º, alínea “a”, item I da Convenção n. 161 da OIT, todavia, conquanto o direito ao meio equilibrado se trate de garantia constitucional inviolável, tal como a integridade psíquica, não se verifica apreço pela prevenção ambiental de danos a esta.

De outro modo, convém não olvidar que a reparação do dano é deveras necessária – embora não deva ser vista como a regra – razão pela qual a imputação da responsabilidade objetiva ao empregador pelo habitat laboral se revela juridicamente adequada, posto que decorre do princípio do poluidor pagador, assim, configura meio de impor àquele o ônus pela poluição causada.

## 5.2 A VIOLAÇÃO À SAÚDE MENTAL E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Com vistas às ideias desenvolvidas neste trabalho, por óbvio, o direito à saúde mental se trata de um dever do empregador, uma vez que este deve ser assegurado por força dos comandos legais anteriormente abordados, seja pela conservação do ambiente ou abstenção/correção de práticas lesivas.

Com efeito, é preciso que haja a compreensão de que a prevenção de danos à saúde *lato sensu* não pode se restringir aos riscos que afetam, tão somente, a saúde física do indivíduo, devendo, pois, abarcar a integridade psíquica deste como elemento a ser protegido (KEMMELMEIER, 2018, p. 90).

Nesse diapasão, o art. 157 da CLT<sup>31</sup>, outrora citado, dispõe acerca do dever do empregador em atender às normas de segurança e medicina do trabalho, bem como

---

<sup>31</sup> *Ibidem*

deve fazer cumprir, ou seja, orientar os trabalhadores de modo a prevenir acidentes ou doenças ocupacionais (OLIVEIRA, 2007, p. 117).

Por este vértice, é nítido o comando legal imposto ao empregador de desenvolver uma cultura da prevenção no ambiente laboral, uma vez que possui poderes para tal, podendo, inclusive, dispensar por justa causa o trabalhador resistente às suas determinações associadas à segurança e saúde, em sentido amplo (OLIVEIRA, 2007, p. 117).

Em consonância, o empregado é detentor de direitos fundamentais indisponíveis, dentre eles a saúde, logo, é preciso que tal direito seja observado por seu empregador, assim como que este aplique recursos financeiros para investir na integridade psicossocial – ou seja, saúde *lato sensu* – do trabalhador (CATALDI, 2021).

Caso o dever em espeque não seja cumprido, ou, ao revés, haja a violação do direito à saúde mental do empregado, é preciso que aquele que deu causa ao dano seja responsabilizado.

Neste prisma, Cataldi (2021) leciona que o dever de reparar o dano causado injustamente decorre da responsabilidade que o sujeito carrega consigo, possuindo, pois, finalidade preventiva – porquanto a possibilidade de ser responsabilizado induz o indivíduo a se precaver – e reparatória, ou seja, tentativa de reparação por meio da conversão em pecúnia do dano, ainda que não tenha sido exclusivamente patrimonial.

No que tange à responsabilidade pela saúde mental, enquanto direito do empregado e dever do empregador, esta é de cunho subjetivo, conforme se apreende pela leitura do art. 7º, XXVIII, CRFB/88 (BRASIL, 1988)<sup>32</sup>, bem como dos arts. 186 e 927 do Código Civil<sup>33</sup> (BRASIL, 2002), assim, é preciso que haja o preenchimento dos seus pressupostos: conduta, dano, nexo causal e dolo ou culpa.

É oportuno esclarecer que a violação à saúde mental do trabalhador pode decorrer tanto da poluição do meio ambiente de trabalho, ensejando responsabilização na forma objetiva do empregador, quanto de outras condutas que, sem possuir relação com o habitat laboral, causem dano à sua integridade psíquica, demandando, pois,

---

<sup>32</sup> *Ibidem*

<sup>33</sup> Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

análise de dolo ou culpa.

Nessa linha, Padilha (2011, p. 252-253) elucida que não há, portanto, contradição alguma diante do fato da responsabilidade pelo acidente de trabalho/doença ocupacional ser de caráter subjetivo, enquanto que a pelo dano ambiental é de caráter objetivo, haja vista que as causas e tipos dano são de origens distintas.

Portanto, a saúde mental do trabalhador configura direito fundamental, prestacional e subjetivo que, se violado pelo empregador – por decorrência de desequilíbrio ambiental ou dano não relacionado ao ambiente – enseja a sua reparação, na modalidade objetiva ou subjetiva.

Ainda, é preciso chamar atenção quanto ao fato de que, em se tratando da integridade psíquica do indivíduo, a imposição de ritmos de produção desproporcionais, o assédio moral, o intenso contato com tecnologias sem adaptação, o desrespeito à carga horária, a ameaça constante da demissão e a presença de elementos estressores são fatores exemplificativos de poluição ambiental, conforme visto no capítulo 3 do presente trabalho.

### 5.3 TUTELA DA SAÚDE MENTAL COMO FORMA DE ASSEGURAR A SAÚDE INTEGRAL DO TRABALHADOR

Nesse diapasão, uma vez demonstrada a escassa tutela do bem jurídico em debate, sobretudo no âmbito legislativo, é necessário que haja um amplo desenvolvimento da compreensão normativa acerca da saúde mental, de modo a conferir maior visibilidade bem como promovê-la aos ambientes laborais desequilibrados e aos trabalhadores acometidos.

Isto posto, a via mais apropriada e eficaz para tal é a edição lei ordinária federal, porquanto se trata de competência da União estabelecida constitucionalmente, conforme art. 22, I, CRFB/88<sup>34</sup> (FELICIANO; PASQUALETO, 2021, p. 175).

Por outro lado, é possível que os demais entes federativos façam uso de sua competência complementar/suplementar para editar normas no mesmo sentido,

---

<sup>34</sup> Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre: I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho;

conforme arts. 23, II e VI e 24, VI e §2º, CRFB/88<sup>35</sup>, ou ainda que o Ministério do Trabalho as crie, em razão do disposto no art. 200, *caput* da CLT<sup>36</sup> (FELICIANO; PASQUALETO, 2021, p. 175).

O exposto se faz necessário visto que o adoecimento mental se revela uma problemática urgente e especialmente gravosa porquanto – ainda – pouco discutida, de forma que a renovação do tratamento jurídico conferido à saúde, em sentido amplo, é salutar para o seu combate (FELICIANO; PASQUALETO, 2021, p. 175).

Esta atualização – que também deve ser cultural, doutrinária e política – é ainda mais essencial quando com vistas ao constante desenvolvimento tecnológico, que enseja em novas formas de produção e trabalho, com especial enfoque às deslocalizadas, ou seja, prestadas fora do ambiente laboral (FELICIANO; PASQUALETO, 2021, p. 175).

Em face do exposto, sobressalta em relevância o Projeto de Lei n. 5.581/2020<sup>37</sup>, de autoria do Deputado Rodrigo Agostinho, do PSB/SP, cujo anteprojeto, em seu Capítulo I, Seção III, art. 1º, congloba matérias importantes e contemporâneas relacionadas à saúde psíquica do trabalhador, dentre elas o direito à desconexão,

---

<sup>35</sup> Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios: II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência; VI - proteger o meio ambiente e combater a poluição em qualquer de suas formas;

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: VI - florestas, caça, pesca, fauna, conservação da natureza, defesa do solo e dos recursos naturais, proteção do meio ambiente e controle da poluição; § 2º A competência da União para legislar sobre normas gerais não exclui a competência suplementar dos Estados.

<sup>36</sup> Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

<sup>37</sup> Art. 8º. Empregador e teletrabalhador deverão adotar, conjunta e colaborativamente, medidas que visem à preservação da saúde mental no trabalho remoto.

§1º. O tempo de desconexão é elemento necessário para a saúde mental do teletrabalhador.

§2º. Os empregadores com mais de 50 (cinquenta) empregados deverão manter políticas internas de prevenção, educação e orientação para preservação da saúde mental dos teletrabalhadores, dentre elas as seguintes:

I – combate ao cyberbullying, assédio moral virtual, tecnoestresse e vício em tecnologia;

II – orientação do teletrabalhador acerca da moderação do consumo de álcool e outras substâncias psicoativas;

III – incentivo aos momentos de integração social, presencialmente ou à distância, a fim de minimizar o isolamento dos teletrabalhadores;

IV – orientação para conciliação das atividades de trabalho com as rotinas domésticas dos teletrabalhadores; e

V – promoção de palestras, treinamentos ou cursos de capacitação voltados à saúde do teletrabalhador, em modo presencial ou virtual, ministrados por profissionais próprios ou mediante contratação específica.

§3º. As políticas indicadas no parágrafo anterior serão aplicadas de acordo com as condições dos empregadores e teletrabalhadores.”



combate ao assédio moral (inclusive digital), estresse tecnológico, estímulo à integração social e conciliação entre labor e tarefas domésticas (FELICIANO; PASQUALETO, 2021, p. 174).

Aborda, portanto, o teletrabalho, saúde mental e a temática dos riscos psicossociais, os quais estão sujeitos os trabalhadores, logando uma melhor regulamentação do meio ambiente de trabalho e, por conseguinte, a melhora da qualidade de vida atrelada e decorrente da integridade psíquica do indivíduo.

Portanto, ainda que se trate, ainda, de um projeto de lei, e possua algum grau de imprecisão/ambiguidade em relação a alguns termos, é salutar percebê-lo como uma possibilidade, posto que conjuga o combate a práticas lesivas à saúde mental com a melhora da qualidade de vida do trabalhador, ressaltando o princípio da prevenção e elevando aquele bem jurídico a um patamar mais elevado (FELICIANO; PASQUALETO, 2021, p. 174).

À vista disso, o desenvolvimento de uma cultura de prevenção e proteção à saúde mental é fundamental, porquanto o trabalho é fonte de aprimoramento pessoal, profissional e promove o sustento do indivíduo, de modo que a noção do labor como algo sofrido pode ser afastado e dar lugar à acepção deste como meio de crescimento e auto realização (CATALDI, 2021).

Por outro vértice, o Estudo Prévio de Impacto Ambiental (EPIA) é um caminho possível para efetivar a lógica prevencionista do ordenamento, considerando que tal instrumento é valioso para garantir a qualidade do ambiente e de seu equilíbrio. Assim, sua implementação, por exemplo, para profissões ou ambientes naturalmente estressantes pode dirimir eventuais danos, porquanto os riscos psicossociais serão melhor dimensionados e, por consequência, a forma de enfrentá-los (CATALDI, 2021).

Com isso, o princípio ambiental da informação é também de suma importância para a efetivação do direito à saúde mental, haja vista que o conhecimento das condições de trabalho, organização e riscos traduz, para o empregado, o que esperar do labor, bem como o que fazer e a quem recorrer caso haja um dano (CATALDI, 2021).

Nessa lógica, a sigla “ASG” (Ambiental, Social e Governança; em inglês, “ESG”) estabelece uma tríplice vital para o aprimoramento da atividade produtiva das empresas, preconizando maior engajamento e preocupação em relação ao meio ambiente, às questões sociais e ao estabelecimento de políticas de governança

(NASCIMENTO, 2023).

Por corolário lógico, o desenvolvimento de políticas de inclusão e diversidade, assim como a incorporação de padrões saudáveis de produção, promovem uma melhor recepção da empresa ante a sociedade, o que denota que a adoção de medidas associadas à “ASG” geram efeitos positivos para os trabalhadores e para sua própria reputação (NASCIMENTO, 2023).

## 6 CONCLUSÃO

A partir de tudo quanto fora exposto, nota-se, com clareza solar, que o adoecimento mental do trabalhador é uma questão preocupante, que, embora não seja recente, tem sido intensificado pelo incremento da produção em decorrência do rápido desenvolvimento tecnológico e a busca pelo lucro em um mundo globalizado e competitivo.

Diante disso, se pretendeu, por meio deste trabalho, realizar uma leitura crítica da legislação e diplomas vigentes apta a refletir acerca da saúde mental enquanto bem jurídico, direito, dever e instituto essencial ao desempenho do labor pelo empregado.

Nesse diapasão, foi destinada atenção à análise do histórico do direito à saúde *lato sensu*, retomando, pois, sua construção ao longo do tempo, partindo como marco inicial para o estudo a Revolução Industrial.

Reside importância nesta retomada histórica porquanto não se pode olvidar o direito à saúde *lato sensu* de seu contexto de surgimento e de seu processo evolutivo, porquanto estes demonstram e fundam a razão de, atualmente, configurar um dos direitos fundamentais mais notórios, sendo altamente difundido e compreendido pela sociedade como essencial.

Assim, se resta óbvio que a saúde é um direito, é porque houve um amplo e necessário movimento de compreensão desta enquanto bem jurídico que deve ser tutelado e promovido pelo Estado,

Dito isso, o direito à saúde foi trabalhado de forma mais direcionada, atendo-se à sua compreensão pelo prisma do Direito do Trabalho, razão pela qual, como dito, a Revolução Industrial foi ponto indispensável para o seu entendimento.

Assim, se percebeu que a saúde enquanto direito do trabalhador, no Brasil e no plano internacional, passou por uma sucessão de avanços normativos, restando evidente a abordagem de diplomas normativos nacionais e estrangeiros, evidenciando, ao final, que tal direito se estabilizou como indisponível e devido ao trabalhador.

Nesse diapasão, uma crítica foi feita em relação à falsa ideia de que a saúde do trabalhador é integralmente promovida e alvo de tutela adequada, posto que é juridicamente ignorada e invisibilizada, além de viver à margem da saúde física, motivo pelo qual se designou capítulo específico para abordar o adoecimento mental

enquanto consequência desse processo.

Isto posto, se discutiu o acometimento da mente do trabalhador no contexto contemporâneo, situando a discussão ante o sistema capitalista de produção, marcado pela globalização, consumismo, degradação ambiental e rápido desenvolvimento tecnológico.

Para além do exposto, dados foram expostos com o fito de elucidar a gravidade da questão, retirados de fontes de excelência e confiança, como o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho e a Organização Mundial da Saúde – OMS.

Assim sendo, diante dessa ordem econômica, diversas questões atinentes ao adoecimento foram suscitadas e aprofundadas, a exemplo do estresse laboral decorrente das tecnologias, da não desconexão do trabalho, do estímulo exarcebado à competição e imposição de ritmos laborais desproporcionais.

Ainda, destacou-se a ocorrência da síndrome de *burn-nout* diante do exposto e do assédio moral enquanto processo dinâmico e prolongado marcado por condutas nocivas direcionada ao trabalhador, consubstanciada por diversas práticas, além do adoecimento como resultado da má gestão ambiental pelo empregador.

Com isso, é perceptível que o adoecimento prejudica diversos profissionais de áreas diferentes, se tratando de fenômeno complexo posto que multicausal. Enseja, portanto, consequências diversas, desde o desenvolvimento de doenças mentais a conflitos interpessoais, queda na produtividade, afastamento do trabalho e, inclusive, implicações na saúde física.

Deste modo, como forma de “responder” à problemática do adoecimento mental, se debateu o direito à saúde mental de forma direta, com o intuito de aclarar sua previsão legal por meio da sua previsão em tratados internacionais sobre direitos humanos, ou seja, por possuir caráter supralegal, vincula as demais normas, sendo exigido que estas observem tal direito.

Os tratados são importantes posto que a Constituição Federal não discrimina a saúde *lato sensu* como possuidora das dimensões física e mental, sequer social. Assim, os diplomas internacionais foram invocados de modo a demonstrar a positivação no ordenamento pátrio, portanto, para sanar qualquer dúvida acerca da interpretação que deve ser dada.

Se procedeu, então, com crítica à legislação vigente, materializada por meio da análise de dispositivos da CLT e da Lei n. 8.080/90 que, embora devam tutelar adequadamente a saúde física e mental do trabalhador, não o fazem, ignorando esta última.

Nesta toada, as Convenções n. 155 e 161 da OIT também foram suscitadas, nesta oportunidade, para reiterar o correto sentido de saúde, bem como para demonstrar a omissão legislativa e o desinteresse político, doutrinário e cultural na matéria.

Para melhor fundamentar o exposto, se traçou relação com os princípios trabalhistas de modo a evidenciar o caráter protetivo do Direito do Trabalho pátrio, o que, em face da ausência de tutela jurídica apropriada, denota uma flagrante violação ao princípio da proteção e da norma mais favorável.

Por outro vértice, a invisibilidade normativa da temática foi trazida à baila, oportunidade em que se realizou análise crítica de dispositivos da CLT e da Lei n. 8.080/90, bem como do Decreto n. 7.602/2011 e da Norma Regulamentar n. 17. Com isso, se defendeu a necessidade de tutela específica do bem jurídico, para propiciar maior difusão e efetividade do direito em espeque.

Por fim, se traçou a necessária relação entre saúde mental e meio ambiente laboral, e, portanto, a intersecção entre Direito Ambiental e Direito do Trabalho para acostar mais fundamentos jurídicos que justifiquem a necessidade de se resguardar e promover a saúde mental no ambiente laboral.

Para tanto, os princípios ambientais da prevenção, precaução e do poluidor pagador foram invocados de modo a propiciar reflexão acerca do habitat laboral como meio que deve ser ecologicamente equilibrado, ou seja, seguir as normas e diretrizes essenciais à preservação da saúde *lato sensu*.

Nesse sentido, foi preciso conceituar o meio ambiente de trabalho e pensá-lo ante a poluição ambiental no contexto laboral e da saúde mental, concluindo que a constituem a existência de estresse, assédio moral, má gestão, imposição de ritmos produtivos, uso de tecnologias sem adaptação, dentre outros.

Ademais, as duas possibilidades de responsabilização possíveis por danos causados relacionados à saúde mental do trabalhador foram abordados: a de cunho objetivo, referente à degradação ambiental, e a de cunho subjetivo, com lesão causada diretamente ao empregado.

Por tudo quanto fora exposto, se constatou que só é possível assegurar, de fato, a saúde – *lato sensu* – do trabalhador se houver a preocupação com a sua saúde mental, assim, promovê-la e protegê-la no ambiente laboral, bem como à saúde física, é o caminho para se assegurar integralmente o bem estar do trabalhador.

Em consonância, adoção de práticas de “ASG”, do EPIA, da informação constante ao trabalhador, bem como a abstenção de condutas lesivas como o assédio moral, cobranças excessivas e imposição de ritmos desproporcionais constituem meios para a melhora significativa da qualidade da saúde mental dos trabalhadores no ambiente laboral.

Foi mencionado, inclusive, projeto de lei que, ainda com imperfeições, é muito interessante para fornecer soluções iniciais para os problemas postos, bem como para atrair a temática da saúde mental e do adoecimento para o holofote.

Não obstante, cumpre ressaltar a preferência deste trabalho pela via legislativa enquanto solução principal para a problemática do adoecimento, uma vez que, por ela, haverá a difusão de ideias, o debate, aprimoramento, imposição explícita e direta de deveres, demandando, pois, maior atenção do empregador, além de melhor explicitar para os órgãos e agentes competentes – a exemplo dos auditores fiscais – acerca da temática.

Logo, a edição de lei ordinárias – pelos entes federativos, mas preferencialmente pela União – constitui medida efetiva, além da possibilidade da edição de novas Normas Reguladoras pelo Poder executivo.

Com efeito, tutelar e promover internamente o bem-estar mental do trabalhador é, ao mesmo tempo, prezar pelo melhor desempenho, produtividade, relação com o público e, enfim, pelos ganhos, não somente financeiros, mas sociais.

Portanto, é sabido que o Direito é uma ferramenta de controle social, de modo que, como visto inicialmente neste trabalho, a Constituição Federal prevê objetivos e princípios fundamentais, afinal, é de comum desejo o desenvolvimento sadio da nação.

Partindo desse pressuposto, é necessário que se opere uma ampla mudança quanto ao tratamento jurídico conferido à saúde mental, posto que, com isso, é possível que haja um aprimoramento doutrinário, cultural, jurisprudencial e político no tocante à forma de se compreender a saúde, como sendo a conjugação das dimensões física,

psíquica e, inclusive, social.

Nesse viés, oferecer tratamento jurídico específico e adequado é forma de assegurar maior produção e melhor qualidade de trabalho, o que vai de encontro com o espírito ventilado pela Carta Magna em associar os valores sociais da livre iniciativa com os valores sociais do trabalho.

Logo, não pode o labor implicar sofrimento ou dor – física ou emocional – ao empregado, ao revés, deve possibilitar o seu crescimento, assim, conquanto a saúde mental e a problemática do adoecimento psíquico, ainda, não sejam tão amplamente bem percebidos e juridicamente discutidos, quando comparados a outras temáticas, será notório o avanço social quando o Estado, efetivamente, romper sua inércia.

## REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Rúbia; MARCHIORI, Flávia. Saúde mental e qualidade de vida no trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 28, p. 23-36, mar. 2014. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/94956/2014\\_alvarenga\\_rubia\\_saude\\_mental.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/94956/2014_alvarenga_rubia_saude_mental.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- ALVES, Gean Ferreira; LEÃO Semírames de Cássia Lopes; "Síndrome de burnout" e o adoecimento no ambiente de trabalho: o reflexo na saúde do profissional de enfermagem e garantias trabalhistas e previdenciárias. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 149-169, abr./jun. 2021. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/190042/2021\\_alves\\_gean\\_sindrome\\_burnout.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/190042/2021_alves_gean_sindrome_burnout.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- ASSEMBLÉIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS, **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**, 1966. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). Acesso em 01 de junho de 2023.
- BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 1999.
- BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 25 abril de 2023.
- BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 25 abril de 2023.
- BRASIL, **Decreto n. 7.602/2011**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm). Acesso em: 25 de abril de 2023.
- BRASIL, **Lei n. 8.080/90**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1990/leis/l8080.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1990/leis/l8080.htm). Acesso em: 25 de abril de 2023.
- BRASIL, **Lei n. 10.406/02**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/leis/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/leis/l10406compilada.htm). Acesso em: 08/12/2023
- BRASIL, Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os Serviços de Saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.
- BRASIL, Supremo Tribunal de Justiça. Tribunal Pleno. **RE n. 466.343-1-SP**. Relator: Antônio Cezar Peluso. Publicação: 22/11/2006.
- BRASIL, Supremo Tribunal de Justiça. Tribunal Pleno. MS n. **22.164-SP**. Relator: José Celso de Mello



Filho. Publicação: 30.10.1995

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 6ª ed – Coimvra: Almedina, 1993.

CATALDI, Maria José Giannella; **O stress no meio ambiente de trabalho**. 1ª ed – São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho; **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores** — 18ª ed. São Paulo, 2019.

DEROSSI, Luciana Di Credico. **O princípio da vedação do retrocesso social e os direitos sociais**. 2014. Artigo Científico. (Pós Graduação) – Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. Orientadores: Profa. Dra. Mônica Areal, Profa. Dra. Néli Luiza C. Fetzner, Prof. Dr. Nelson C. Tavares Junior. Disponível em:

[https://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos\\_conclusao/2semestre2014/trabalhos\\_22014/LucianaDerossi.pdf](https://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos_conclusao/2semestre2014/trabalhos_22014/LucianaDerossi.pdf)

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. A saúde mental dos trabalhadores no mundo contemporâneo: primeiras aproximações. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. São Paulo, v. 47, n. 220, p. 165-188, nov./dez. 2021. Acesso em: 11 de novembro de 2023.

GONÇALVES, Rosemary Cavalcante. **O assédio moral no Ceará: naturalização dos atos injustos no trabalho**. 2006. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, Orientadores: Profa. Dra. Regina Heloisa Mattei de Oliveira Macial, Profa. Dra. Raquel Maria Rigotto, Profa. Dra. Tereza Gláucia Rocha Matos.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

JÚNIOR, Landial Moreira. Assédio Moral. In: FITA, Fernando; NAHAS, Thereza; FREDIANI, Yone; Barzotto, Luciane Cardoso Barzotto (Coord). **Direito do trabalho, tecnologia, fraternidade e OIT: compilação de verbetes**. 1ª ed, São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

KEMMELMEIER, Carolina Spack. Direito à saúde e o debate sobre os riscos psicossociais no ambiente de trabalho. **Revista de direito do trabalho**. São Paulo, v. 44, n. 186, p. 89-113, fev. 2018.

LEÃO, Lidiane Nascimento. **Direito à saúde: direito fundamental e subjetivo?** Artigo (mestrado) – Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Pará. Orientador: Prof. Dr. Antônio Gomes Moreira Maués

LEITE, Roberto Basilone. Ecologia do trabalho: a simbiose entre o direito do trabalho e o direito

ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 69, n. 1, p. 166-203, jan./jun. 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/3834>. Acesso em: 24 de maio de 2023.

MAGALHÃES, Aline Carneiro; MAGALHÃES, Giselle Silami. Proteção da saúde do trabalhador mediante tutela jurisdicional específica: a concretização do direito social fundamental à prevenção dos infortúnios laborais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 145-160, jan./dez. 2013. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74985/2013\\_magalhaes\\_aline\\_protecao\\_saude.pdf?sequence=15&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74985/2013_magalhaes_aline_protecao_saude.pdf?sequence=15&isAllowed=y). Acesso em: 05 de maio 2023

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 12ª ed. São Paulo – Malheiros, 2000.

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

MORAES, Maria Celina Bodin de. **O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. 2ª ed, Porto Alegre – Livraria do Advogado, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho**. 26ª ed. São Paulo – Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Juliana Oliveira. **Desafios da Saúde na Nova Realidade**. 1ª ed. São Paulo – Thomson Reuters Brasil, 2023.

OIT, **Convenção nº 155**, Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm). Acesso em: 22 de maio de 2023.

OIT, **Convenção nº 161**, Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236240/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang-pt/index.htm). Acesso em: 22 de maio de 2023.

OLIVEIRA, S. Estrutura Normativa da Segurança e Saúde do Trabalhador no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p.107-130, jan./jun. 2007. Disponível em: [https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_75/Sebastiao\\_Oliveira.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Sebastiao_Oliveira.pdf). Acesso em: 22 de maio de 2023

OMS, **World mental health report: transforming mental health for all**. Geneva: World Health Organization; 2022. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=1>. Acesso em 25 de outubro 2023

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, **Pacto de San Jose da Costa Rica**, 1969. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d0678.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm). Acesso em 01 de junho 2023.

PENIDO, Lais de Oliveira. Saúde mental no trabalho: um direito humano fundamental no mundo contemporâneo. **Revista De Informação Legislativa**, v. 48, n. 191, p. 209–229, 2011. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril\\_v48\\_n191\\_p209.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril_v48_n191_p209.pdf)

RIBEIRO, Poliana dos Santos; PADILHA, Norma Sueli. O home que virou office: saúde mental no meio ambiente do trabalho e o direito à desconexão no contexto de pandemia. Constituição, Economia e Desenvolvimento: **Revista Eletrônica da Academia Brasileira de Direito Constitucional**, v. 13, n. 25, p. 291-311, 22 dez. 2021. Disponível em: <http://www.abdconstojs.com.br/index.php/revista/article/view/397/274>

SENDON, Carla; CARDOSO, Vanessa; A síndrome de burnout e seus efeitos no contrato de trabalho. **Ampliando, Revista Científica da Facerb**, v. 3. n. 2. Jul./Dez, 2016. Disponível em: [https://web.archive.org/web/20180411173753id\\_/http://www.cnecri.com.br/ojs/index.php/ampliando/article/viewFile/334/228](https://web.archive.org/web/20180411173753id_/http://www.cnecri.com.br/ojs/index.php/ampliando/article/viewFile/334/228)

SILVA, Edith Seligmann. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. 1ª ed. São Paulo – Cortez, 2011.

SILVEIRA, Karine Langmantel; OLIVEIRA, Michele Mandagará de; ALVES, Poliana Farias. Transtornos psiquiátricos menores em usuários de substâncias psicoativas. SMAD, **Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drogas**. (Ed. port.). Ribeirão Preto, v. 14, n. 1, p. 28-36, jan./mar. 2018. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1806-69762018000100005#:~:text=A%20maioria%20dos%20indiv%C3%ADduos%20com,ocorr%C3%AAn cia%20desses%20transtornos\(3\)](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-69762018000100005#:~:text=A%20maioria%20dos%20indiv%C3%ADduos%20com,ocorr%C3%AAn cia%20desses%20transtornos(3)). Acesso em 11 nov. 2023.

SOUZA, Wladimir Ferreira de. Transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho: o que a psicologia tem a dizer e a contribuir para a saúde de quem trabalha? **Fractal Revista de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 25, n.1, p. 99-108, 2013. Disponível em: [www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-029220-13000100007&lng=en&nrm=issoj](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-029220-13000100007&lng=en&nrm=issoj). Acesso em: 08.05.2023

PEREIRA, Luciano Zille; BRAGA, Clarsissa Daguer; MARQUES, Antônio Luiz Marques. Estresse no trabalho: estudo de caso com gerentes que atuam em uma instituição financeira nacional de grande porte. **Revista de Ciências da Administração**, v. 10, n. 21, p. 175-196, maio/ago. 2008.