

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM
CURSO DE DIREITO

TATIANE ROCHITI

**INDENIZAÇÕES POR DOENÇAS PSICOLÓGICAS DECORRENTES
DO TRABALHO**

MARÍLIA
2017

TATIANE ROCHITI

INDENIZAÇÕES POR DOENÇAS PSICOLÓGICAS DECORRENTES DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão apresentado ao curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Andrea Ântico Soares

MARÍLIA
2017

ROCHITI, Tatiane

Indenizações por doenças psicológicas decorrentes do trabalho /
Tatiane Rochiti; orientadora: Prof. Andrea Ântico Soares. Marília/SP:
[s.n.], 2017.
88 f.

Trabalho de Curso (Graduação em Direito) - Curso de Direito
da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Mantenedora do
Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2017.

1. O direito do trabalho e os princípios constitucionais à luz da
saúde ocupacional. 2. Questionamentos psicossomáticos nas relações
de trabalho. 3. O dever de indenizar.

CDD: 341.61



Tatiane Rochiti

RA: 52585-5

Indenizações por doenças psicológicas decorrentes do trabalho

Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Nota: 10,0 ^{com} (louro!)

ORIENTADOR(A):



Andrea Antico Soares

1º EXAMINADOR(A):



Marília Verônica Miguel

2º EXAMINADOR(A):



Leonardo de Oliveira Simões

Marília, 04 de dezembro de 2017.

Dedico esta monografia ao meu grandioso pai Augusto Rochiti (*in memoriam*) e a minha querida mãe Elaine Aparecida dos Santos Rochiti, ao meu irmão Everton Carlos Rochiti e aos meus tão adorados sobrinhos, Maria Clara Marzola Rochiti e João Lucas Marzola Rochiti. Sou grata a Deus pelo dom da vida e da semente que germina de geração em geração.

AGRADECIMENTOS

Gratidão é a palavra-chave que expressa meus sentimentos. Primeiramente, agradeço a Deus, Jesus, Nossa Senhora Aparecida, Almas Benditas, São Miguel, e tantos outros intercessores espirituais que me auxiliaram ao longo destes cinco anos, vocês foram o combustível que me fez andar rumo a formação acadêmica.

Ah, Gutinho (Era assim que eu te chamava/comovia quando eu queria alguma coisa). Gutinho, é com muitas saudades e lágrimas que escrevo este parágrafo, exclusivo para você. Há muitos mistérios entre o céu e a terra que não estão ao alcance da minha pequena compreensão, mas, gostaria de dizer que foi um prazer ter sido sua filha aqui na terra, aprendi muito com você ao longo desses 22 (vinte e dois) anos em que estivemos unidos sobre laços familiares. Consagro meu diploma a você, receba-o como forma de gratulação por todas as suas lutas terrenas, que por sinal foram desafiadoras, entretanto, no final você sempre venceu e superou todas com êxito e animação. Obrigada Pai, seu exemplo me faz seguir confiante, jamais esquecerei seus ensinamentos. Homem dotado de garra, honestidade, sabedoria e altruísmo, te guardo para sempre em meu coração: Pai, te amo!

Família, família... regracio pelo carinho, preocupação e distinta consideração. Mãe, serei eternamente grata por tudo o que faz por mim; Everton, agradeço por se orgulhar da sua irmã, contudo, não sou tão intelectual quanto você diz, todo mérito requer disciplina e dedicação; Maria e João, obrigada pelas boas gargalhadas e a transmissão do amor incondicional de pequenas almas que só enxergam o bem sem olhar a quem; Tio Humberto Sandim da Fonseca, obrigada por acreditar nos meus estudos e estar à disposição para auxiliar-me quando preciso; Tio Gilberto Sandim da Fonseca, obrigada pelas confraternizações aos domingos e festas em seu agradável lar; Vó Ana, vô Antônio (*in memoriam*) e vô Delvira: A semente do amor, sempre se multiplicará e, as futuras gerações se beneficiarão desse amor compassivo. Enfim, queridos tios e tias, primos e primas, mais uma etapa concluída, sem vocês, a caminhada seria escura e esburacada. Amo a todos, sem exceção!

Entre um fim de semana e outro... a compreensão nunca deixou de ser aceita em nosso relacionamento. Quantas vezes você depositou confiança na minha capacidade, quando eu mesmo já havia ignorado? Inúmeras! Arthur, a ti eu devo muita gratidão, você tem sido meu rochedo nestes dois anos que estamos juntos. Independentemente do que nossas escolhas nos reservam, reconhecerei o arrimo que você e seus pais, Márcia e Moacir se dispuseram em

me proporcionar. Para quem diz que namorar é perder tempo, ao seu lado, evolui bastante, peculiarmente em âmbito acadêmico. Obrigada, amo você!

Em minha caminhada profissional, encontrei pessoas fantásticas, que me inspiraram e serviram de modelo para que eu buscasse meus objetivos, são elas: Regiane Mellos e Monize Mellos, vocês refletem eticidade e comprometimento, foi um prazer trabalhar com vocês. Se houvesse mais pessoas como vocês no mercado de trabalho e também na política, sem dúvidas o Brasil já era um país de primeiro mundo.

Amigas, estamos formando... as amizades sinceras adquiridas no curso de direito: Rafaela Daun, Natália Italiani, Thatiani Barros, Jéssica Moreira e Giovanna Roberta. Sei que com vocês, o companheirismo e a reciprocidade de favor é garantida. Obrigada pelas alegrias e tristezas compartilhadas. Dispondo acerca da amizade, gostaria de agradecer a todos os meus amigos e amigas que torceram por este momento ímpar, em especial, agradeço a Noélia Mielo de Sousa e sua família, por todos os votos de estima e consideração. Meus amigos, meus guardiões!

A ilustre professora e orientadora de trabalho de conclusão, Andrea Ântico Soares, minha eterna gratidão e respeito. Sua solidária compreensão para com o próximo, me faz acreditar na possibilidade de um mundo melhor, onde haja paz e comunhão entre os povos, pois, enquanto existir pessoas como você, há esperança de dias melhores. Com a Senhora, aprendi não apenas saberes jurídicos e científicos, mas também, valores sociais e éticos. Muito obrigada, são palavras pequenas em relação a enorme bagagem que você me transmitiu, sendo assim, você será lembrada como aquela professora excepcional, que não mediu esforços para dispor sábias lições. Obrigada professora, você mora no meu coração!

Estou realizada por ter desenvolvido esta monografia, utilizando a integração dos conhecimentos adquiridos no curso Técnico em Segurança do Trabalho – ETEC Antônio Devisate, 2011-2012 em conjunto com os saberes jurídicos promovidos pelo UNIVEM de 2013-2017. Tenho a intenção de expandir os estudos obtidos nesta monografia.

ROCHITI, Tatiane. **Indenizações por doenças psicológicas decorrentes do trabalho**. 2017. 88 f. Trabalho de curso. (Bacharelado em Direito) - Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2017.

RESUMO

O objetivo deste trabalho é investigar as possíveis causas de doenças psicológicas decorrentes do trabalho. A partir do elevado índice de afastamentos por doenças psíquicas conexas ao labor, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego, verificou-se a necessidade de desenvolver esta pesquisa, findada como instrumento inovador que, além de prever as drásticas consequências para o trabalhador, vítima das omissões do empregador, elenca a obrigatoriedade do empregador (quando deixa de observar os mandamentos de saúde e segurança no trabalho) em reparar (mediante indenizações e outros) os danos psicopatológicos suportados pelo empregado. Para tanto, foram apresentados programas de qualidade de vida no trabalho que podem ser acatados pelos empresários, como forma de cuidar da saúde mental do obreiro. Contudo, tais programas não substituem as disposições legais que devem ser implantadas nas corporações. Com a inserção de doutrinas, jurisprudências, súmulas, dados estáticos e, através do método hipotético-dedutivo (presente no primeiro e segundo capítulo), bem como o dedutivo (inserido no terceiro capítulo), espera-se que os resultados desta pesquisa possam contribuir tanto para o empregado, quanto para o empregador.

Palavras-chave: Doenças. Psicopatológicas. Trabalho. Indenizações.

ROCHITI, Tatiane. **Indenizações por doenças psicológicas decorrentes do trabalho**. 2017. 88 f. Trabalho de curso. (Bacharelado em Direito) - Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2017.

ABSTRACT

The objective of this study is to investigate the possible causes of psychological illnesses arising from work. According to data from the Ministry of Labor and Employment, there was a need to develop this research as an innovative instrument that, in addition to predicting the drastic consequences for the worker, victim of the employer's omissions, it lays down the obligation of the employer (when he fails to observe the health and safety regulations at work) to repair (through indemnities and others) the psychopathological damages borne by the employee. For that, programs of quality of life at work were presented that can be accepted by the entrepreneurs as a way of taking care of the mental health of the worker. With the insertion of doctrines, jurisprudence, summaries, static data and, through the hypothetical-deductive method (present in the first and second chapter), as well as deductive (inserted in the third chapter), it is expected that the results of this research may contribute both for the employee and the employer

Keywords: Diseases. Psychopathological. Job. Indemnification.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO 1. O DIREITO DO TRABALHO E OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS À LUZ DA SAÚDE OCUPACIONAL.....	13
1.1 Considerações histórica e jurídica do direito do trabalho.....	13
1.2 História do Direito do Trabalho no Brasil	19
1.3 Princípio da Dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho.....	22
1.3.1 Da preservação do meio ambiente do trabalho.....	25
1.3.2 Princípio da ordem econômica sob o prisma da medicina do trabalho	26
1.4 O papel da Organização Internacional do Trabalho na promoção da saúde ocupacional ..	27
CAPÍTULO 2. QUESTIONAMENTOS PSICOSSOMÁTICOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	32
2.1 Referencial da psicossomática e sua importância no ambiente do trabalho.....	32
2.2.1 Ler Dort e a Norma Regulamentadora (NR) 17.	38
2.2.2 Os transtornos do sono.....	41
2.2.3 Workaholics, depressão e ansiedade.....	46
2.2.4 Síndrome da fadiga	50
2.2.5 A síndrome de burnout	51
2.3 A Cultura terapêutica nas empresas e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	54
CAPÍTULO 3. O DEVER DE INDENIZAR	59
3.1 O dever do empregador na promoção da saúde e segurança do trabalho	60
3.2 Da negligência, imprudência e imperícia na segurança do trabalho	66
3.3 Da responsabilidade civil do empregador.....	67
3.3.1 Dos danos: materiais, morais e estéticos.	73
3.4 Contexto atual das relações de trabalho no Brasil acerca da saúde ocupacional.....	79
CONCLUSÃO.....	80
REFERÊNCIAS	83

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988, precisamente em seu artigo 7º dispõe acerca dos direitos dos trabalhadores nas relações de trabalhos. Não obstante, o inciso XXII do referido artigo, esclarece que é obrigação do empregador promover um ambiente de labor adequado, eliminando os riscos ambientais (físicos, químicos e biológicos), ergonômicos e acidentários, mediante normas de higiene, saúde e segurança e segurança do trabalho, no intuito de promover uma adequada saúde mental aos trabalhadores. O respeito mútuo (entre chefia e funcionário) bem como a cooperação nas empresas devem ser suscitadas como forma de evitar qualquer transtorno que possa desencadear mais tarde numa doença psicológica, eis que cobranças excessivas, cumprimento de metas, desunião e maus tratos (com palavras- agressão verbal) também podem gerar sérios problemas à saúde do obreiro. “Em respeito à dignidade da pessoa humana, a todos os trabalhadores deverá ser garantido um ambiente de trabalho seguro e saudável.” (BASILE, 2011, p. 266).

O tema aludido requer uma intersecção entre os preceitos técnicos da segurança do trabalho, concomitantemente com a psicológica ocupacional e o direito do trabalho (aplicando-se, em alguns casos, subsidiariamente no que couber as disposições do direito civil ao direito do trabalho), a fim de averiguar as possíveis causas de doenças psicopatologias decorrentes do trabalho, bem como as suas consequências negativas na esfera subjetiva do trabalhador – vítima destas doenças.

O presente estudo se limitará a erudição das basilares doenças psicóticas provenientes do trabalho, bem como as diversas formas de reparação civil quando o empregador for irresponsável e descumprir ou violar as normas constitucionais e infraconstitucionais concernente à saúde e segurança do trabalho. A presente pesquisa é definida como qualitativa, e será desenvolvida mediante o método hipotético-dedutivo nos dois primeiros capítulos e dedutivo no terceiro capítulo. No tocante aos procedimentos técnicos a pesquisa pode ser classificada como bibliográfica, documental e de levantamento.

O desenvolvimento deste trabalho se efetivará através da colheita de matérias primários (fontes documentais) e secundários (fontes bibliográficas), dos quais se destacam: livros, doutrinas, legislações nacionais, jurisprudências, acórdãos e súmulas vinculantes dos tribunais superiores, publicações periódicas de revistas eletrônicas, publicações de artigos da internet, notícias de *sites* da internet e do ministério do trabalho e emprego. Todos os

materiais citados, visam realizar o levantamento das causas de doenças psicológicas que atingem grupos específicos que no caso em tela, são os trabalhadores.

Esta pesquisa estará dividida em três capítulos. Desta forma, o primeiro capítulo irá abranger fatores históricos que foram promissores no nascimento do direito do trabalho, peculiarmente para assegurar os trabalhadores das fatalidades advindas do labor (acidentes e doenças). A evolução histórica do direito do trabalho, agrega uma série de princípios constitucionais que deverão servir de base nos casos reais de doenças psicopatológicas do trabalho.

O segundo capítulo, considerado o mais importante, disporá acerca da psicossomática (conjuntura entre mente e corpo), instrumento fundamental para correlacionar as respostas psicossomáticas (dores – físicas ou emocionais) provenientes do trabalho, seja em decorrência das condições ambientais e ergonômicas, traumas oriundos de acidentes do trabalho ou cobranças exacerbadas e seus derivados. Ficará comprovado que o corpo transborda o que está cheia a mente, ou seja, o nervosismo, o esgotamento e o cansaço podem ser promovidos para uma hierarquia de doenças físicas. Ao contrário, também será validado que um simples desgaste emocional poderá se prosperar em patologias psicológicas. Cumpre destacar que cada indivíduo reage de um jeito frente aos sabores corriqueiros do trabalho, pois cada qual detém elementos biopsicossociais diferentes, por isso que alguns trabalhadores adoecem e outros não.

No terceiro capítulo, a importância em indenizar o obreiro acometido por doenças psicopatológicas do trabalho será uma das formas de compensar os danos atizados pelo empregador que supostamente não se importou com a implantação de programas legais contidos nas normas regulamentadoras, tampouco, investiu em programas extras que envolve a qualidade de vida no trabalho.

Ante o exposto, alguns apontamentos que solucionem este óbice trabalhista serão aludidos no decorrer da pesquisa, eis que as indenizações não podem ser consideradas mecanismos de controle ocupacional, pelo contrário, elas surgem quando as doenças já estão proliferadas, por isso não é um meio eficaz de combater o problema das doenças psíquicas do trabalho.

Espera-se que os resultados obtidos nesta pesquisa, convenha como um alicerce para todos os trabalhadores do Brasil, com o objetivo de que estes conheçam seus direitos e os façam valer na prática, pleiteando-os primordialmente ao empregador, para que mais tarde não tenham que requisitar reparações no judiciário pelos danos irreparáveis de doenças psicológicas oriundas do trabalho. Destarte, deseja-se que o teor negativo dos danos psíquicos

causados aos trabalhadores em razão da inobservância das normas de saúde e segurança do trabalho, da mesma maneira que o desfalque financeiro empresarial com os custos de indenizações por parte do empregador, seja modelo para todos os empresários do Brasil, a fim de que possam ter noção da gravidade das adversidades que acompanham de suas frivolidades.

CAPÍTULO 1. O DIREITO DO TRABALHO E OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS À LUZ DA SAÚDE OCUPACIONAL

No presente capítulo, serão abordados sucintamente alguns referencias no que tange a origem do trabalho, bem como sua progressão nas relações jurídicas. Além disso, será demonstrada, as peculiaridades de como eram organizados os métodos de trabalho, compreendendo, pois, desde as primeiras formas de trabalho, até os modelos atuais das relações de emprego. Nesta senda, restará agregada algumas concepções acerca das primazias do direito do trabalho no mundo e, posteriormente no Brasil. Ademais, questões sobre a dignidade da pessoa humana no emprego, a preservação do meio ambiente do trabalho, bem como a livre iniciativa do empregador estarão reunidas numa ideologia voltada para à saúde e segurança do trabalhador.

1.1 Considerações histórica e jurídica do direito do trabalho

O trabalho é uma expressão antiga, utilizada desde os tempos bíblicos e perdura até os dias atuais. “O homem está, pois, condenado a trabalhar para remir o pecado original e resgatar a dignidade que perdera diante de Deus. O trabalho tem um sentido reconstrutivo. É, sem dúvida, na visão hebraica de trabalho que ele adquire uma valorização como atividade humana.” (BARROS, 2016, p.42).

As formas, os métodos e as condições de trabalho do passado, são conjunturas, que foram somadas, moldadas e até mesmo modificadas, conforme sociedade foi evoluindo. “Não é possível a hegemonia do trabalho livre e subordinado em momentos históricos anteriores, como a Antiguidade e a Idade Média, do que decorre a impossibilidade da estruturação do Direito do Trabalho em tais períodos.” (ALVES, 2013, p. 21).

Nos ensinamentos do Ilustre Amauri Mascaro Nascimento (2011), a idade média foi o período promissor para o enaltecimento do labor.

Finalmente, o estudo do conceito de trabalho — e não do direito do trabalho — é tema de filosofia do trabalho, e não do direito do trabalho, cujas raízes primeiras estão na Antiguidade e na Idade Média desenvolvendo-se com as ideias de valorização do trabalho como manifestação da cultura e, mais recentemente, nos preceitos constitucionais modernos — do trabalho como direito, como dever, como direito- -dever, ou, ainda, como valor fundante das sociedades políticas. (NASCIMENTO, 2011, p. 305).

Diante disso, observa-se que o trabalho é considerado elemento essencial ao ser humano, mas, nem sempre foi visto assim. Segundo Alice Monteiro de Barros (2016, p. 42), na Antiguidade greco-romano, o trabalho estava mitigado a materialidade, propiciando assim,

a escravidão. Somente se tornava escravo, aquele que era filho de mãe pobre e escrava. Era visto como um indivíduo submetido as condenações penais e tributárias. O labor não era distribuído de forma igualitária, os homens livres, alegavam que não poderiam se submeter aos serviços, pois tinham a capacidade para pensar, o oposto dos escravos.

Na época da escravidão, não se falava em direito do trabalho, mas em direito de propriedade, ou seja, os escravos não possuíam direitos trabalhistas, pois, eram dominados por aqueles que detinham sua posse.

O escravo enquadrava-se como objeto do direito de propriedade, não como sujeito de direito, razão pela qual se torna inviável falar-se de um Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo. É que o contrato de trabalho [...] pressupõe a existência de dois sujeitos de direito: empregado e empregador. Ausente um deles, a relação jurídica está fora de sua tutela. (BARROS, 2016, p.46).

Para Evaristo Moraes Filho (1965, p. 396, citado por Nascimento, 2011, p. 581), os primórdios contratos, se originaram do direito romano, peculiarmente o contrato de trabalho, que tinha por objeto o arrendamento da força de trabalho de um indivíduo, analogicamente, seria como alugar uma casa ou alguma coisa.

Nos primeiros tempos de Roma só existia o trabalho dos escravos. Em função desse trabalho escravo os juristas romanos formularam outros conceitos derivados, como os de *operae servii*, *operae liberti*, *operae fabriles* etc. Assim, como a estrutura jurídica da Roma antiga ao considerar o trabalhador como escravo o excluiu da possibilidade de figurar como sujeito de uma relação jurídica trabalhista, entendido que era como coisa, portanto um instrumento de trabalho, as subseqüentes conceituações estavam condicionadas à ideia fundamental de uma coisa arrendada. (NASCIMENTO, 2011, p. 581).

De acordo com Roger Rémondon (1967, p. 21, citado por Barros, 2016, p. 48): “O trabalho escravo decaiu na economia medieval, não só no período feudal (século V a século XI), como também no período urbano (século XI a XV).”

Conforme preceitua Alice Monteiro de Barros (2016, p. 48), no período feudal, os servos eram considerados pessoas e não coisas como na escravidão. No Baixo Império Romano, os servos eram livres, contudo, semelhantes aos escravos. Diante da invasão do Estado em suas terras, acabavam recorrendo aos senhores feudais em busca de amparo, sendo assim, era permitido determinados castigos, quando necessários.

Na Idade Média, principalmente, a servidão da gleba difundiu-se como a principal instituição trabalhista. Os trabalhadores eram considerados os servos da gleba, adstritos à área que cultivavam e à qual pertenciam (*membrum terrae*), vivendo com sua família e pagando uma renda, o feudo, em troca da proteção militar do senhor feudal. Este era absoluto no exercício dos poderes fundamentais do grupo social. (NASCIMENTO, 2011, p. 864).

Visando novas tendências, os servos obtinham mercadorias que não eram desenvolvidas nos feudos, o que, posteriormente, desencadeou as corporações de ofício. Neste sentido:

A partir do século X, os habitantes dos feudos, impulsionados por novas necessidades que não podiam ser ali satisfeitas, passaram a adquirir mercadorias produzidas fora dos limites dessas áreas, em feiras e mercados sediados, à margem dos rios, lagos e mares, locais propícios ao intercâmbio de produtos manufaturados ou naturais, inclusive com os próprios feudos, que forneciam víveres às comunas e em troca recebiam mercadorias e objetos fabricados. Essas comunas eram centros de interesse de artesãos e mercadores e evoluíram para as corporações de ofício. (BARROS, 2016. p. 48).

Nas lições de Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 864), as corporações de ofício eram compostas por mestres, companheiros e aprendizes. Sua primazia era destruir a livre iniciativa, criando assim, o unitarismo. Classificadas como órgãos privados ou públicos, tinham a missão de delimitar as regras, cuja as quais os corporados deveriam observar.

Consoante esclarece Alice Monteiro de Barros (2016, p. 49), devido as exorbitantes transgressões cometidas pelos mestres nas corporações de ofício, a revolta, bem como a greve por parte dos companheiros eram sinônimo de inconformismo com a tendência oligárquica que predominava sobre o ofício. Dessa forma, tende a abolir a atividade artesanal para o capitalismo mercantil.

Na época Medieval, as relações jurídicos-laborais que se desenvolviam nas corporações de ofício enquadravam-se dentro de uma orientação heterônoma. A regulamentação das condições de trabalho era estabelecida por normas alheias à vontade dos trabalhadores. Nota-se, entretanto, que, na hipótese de invalidez ou morte do artesão, as corporações os amparavam ou as suas famílias. Afirma-se que as corporações de ofício atingiram o seu apogeu no século XIII e decaíram a partir do século XV, lembrando que no século XIV esse declínio já havia começado. (BARROS, 2016, p. 49).

“O absolutismo corporativo foi suprimido pela Revolução Francesa, por meio de uma lei (Lei Le Chapelier) que considerou as corporações incompatíveis com o ideal de liberdade do homem, princípio inspirador da nova ordem social a partir de 1789.” (NASCIMENTO, 2011. p. 864).

Para Amauri Mascari Nascimento (2011, p. 864), após a ruína das corporações de ofício, surge a locação de serviços, a primeira forma jurídica de relação trabalhista, tendo por preceito essencial à liberdade no tocante a vontade do trabalhador e do empregado, estipulando, de forma sintética a obrigação de cada qual, sendo a do empregado prestar serviços e, a do empregador pagar salários. Ao Estado não era conferido qualquer poder de

interferência, portanto, havia autonomia e determinação da locação de serviços na ordem econômica, jurídica e social.

Carvalho (2011, p. 20) afirma que o trabalho por conta alheia surgiu após a abolição das corporações de arte e ofício e, conseqüentemente com a inversão do capital burguês que começou a adquirir maquinários e realizar a contratação de pessoal, mudanças na divisão e técnica de trabalho não era a principal, era também assunto polêmico a questão dos operários serem contratados em troca de um salário que correspondia a metade de seus salários e o restante convertido em lucro.

Os avanços tecnológicos, de que tratamos quando referimos a Revolução Industrial, e, mais adiante, as novas técnicas de divisão do trabalho prometiam alargar oportunidades e permitir que o homem se libertasse, uma vez por todas, dos grilhões da escravidão e da servidão, sem as amarras que o corporativismo impunha ao desenvolvimento de atividades econômicas por quem delas não tinha o direito à mestria. Contudo, o trabalho livre que surgira na empresa moderna não o era por completo, uma vez que se caracterizava exatamente pelo fato de o trabalhador ser livre (ou livre de coação absoluta) para escolher entre prestar ou não trabalho, embora não estivesse investido de igual liberdade no tocante ao tempo, lugar e modo de executar essa prestação laboral (CARVALHO, 2011, p. 21).

Fábio Konder Comparato (2003, p. 124 citado por Carvalho, 2011, p. 16) conceitua revolução da seguinte forma “*revolutio*, em latim, é o ato ou efeito de *revolvere* (*volvere* significa *volver* ou *girar*, com o prefixo *re*, indicando repetição), no sentido literal de rodar para trás e no figurativo de *volver* ao ponto de partida, ou de *relembrar-se*.”

Na compreensão de Barros (2016, p.51), a Revolução Industrial trouxe drásticas mudanças no setor produtivo, gerando a classe operária, e também mudança nas relações sociais, onde a atividade, antes exercido apenas pelo homem, passou a ser exercido por mulheres e crianças, pois, com o advento das máquinas, não era imprescindível força física tão brutal, em contrapartida, tinham que suportar jornadas excedentes, baixo salário e péssimas condições de higiene e segurança do trabalho.

Havia a lei do Bronze, que admitia a caracterização do trabalho como mercadoria, da qual, o preço era estipulado pela concorrência, fixado no custo de produção a um nível básico de sobrevivência. Max, ao interpretar a lei retro mencionada, criou o princípio da depauperação progressiva do proletariado, associado ao acúmulo de capital. Essa teoria, resultou na reivindicação dos trabalhadores diretamente ao poder público, órgão que causava repúdio na classe operária, pois era um mero observador dos fatos ocorridos. A partir daí, tem-se a carência de instrumento jurídico regulador desses problemas.

Pode ser referido como fator econômico o advento do trabalho humano, alheio, produtivo e livre que caracterizou o emprego industrial; o fator social

mais relevante terá sido a concentração urbana que propiciou a organização das profissões e viabilizou assim os movimentos obreiros reivindicatórios; os fatores políticos a serem ressaltados são decerto a liberdade de exercer qualquer profissão sem as amarras da sociedade estamental ou mesmo do sistema corporativo, bem assim as ações coletivas que se desencadearam a partir do ambiente de empresa e geraram não apenas a normatização das condições de trabalho sem a colaboração do Estado, mas também o modelo de democracia social que se contraporia à solução de força preconizada por Marx para a conquista de uma sociedade menos desigual. Cabe destrinçar cada um desses fatos determinantes para o nascimento e consolidação do direito laboral. (CARVALHO, p. 15 e 16).

O Ilustre doutrinador Carvalho (2011, p. 16) nos pontifica que, com a agonia do século XVIII, muitos trabalhadores reconheceram os males da primeira revolução industrial, diretamente na oferta de labor, portanto não aceitaram ser submisso as normas inspiradas nos princípios da revolução burguesa, vez que, as mesmas pregavam a igualdade e a liberdade, mas, de forma maquiada, os empregadores exigiam condições que os empregados exercessem a atividade de modos injustos.

Ainda, seguindo as lições de Carvalho (2011, p. 18 e 19) a segunda revolução industrial se iniciou na última metade do século XIX, quando foi descoberta a eletricidade, forte alternativa de recurso para a indústria, sendo, pois, substituído o vapor pela eletricidade, ademais, com a invenção de Henry Bessemer foi permitido a transformação do ferro em aço, ocasionando assim, baixo custo. Essa invenção trouxe medidas significativas para a indústria metalúrgica. Contudo, a realidade social do trabalhador era garantir a sua subsistência e suportar a oferta de trabalho que se desenvolvia com o maquinismo, peculiarmente após a criação da energia elétrica.

O trabalhador que presenciou as transformações, no final de século XVIII, além de sentir a ameaça do desemprego “aceitava ele qualquer condição de trabalho, e a chamada meia-força (mulheres e crianças) despndia, em contrassenso, ainda mais força de trabalho em troca de pior remuneração.” (CARVALHO, 2011, p.19). Essas condições faziam com que os obreiros se sentissem indignados com tamanhas injustiças.

O doutrinador Maurício Godinho Delgado elucidava que a relação empregatícia se desencadeou, séculos depois da ruína das relações servis, particularmente com o advento da Revolução Industrial.

A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos despontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde

a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia. (DELGADO, 2012, p. 87).

Ainda sobre a Revolução Industrial, Nascimento (2011, p. 844) expõe que o desenvolvimento da tecnologia e da máquina, trouxeram inúmeras inovações para a sociedade, mas, por outro lado, muitas foram as vítimas desse progresso, pois os números de acidentes profissionais eram exorbitantes. A necessidade de uma lei, com cunho na saúde ocupacional, que regulamentasse os processos industriais para evitar os acidentes dos quais estavam sujeitos os operários, era muito preocupante para os juristas da época.

A precariedade das condições de trabalho durante o desenvolvimento do processo industrial, sem revelar totalmente os riscos que poderia oferecer à saúde e à integridade física do trabalhador, assumiu às vezes aspectos graves. Não só os acidentes se sucederam, mas também as enfermidades típicas ou agravadas pelo ambiente profissional. Mineiros e metalúrgicos, principalmente, foram os mais atingidos. Durante o período de inatividade, o operário não percebia salário e, desse modo, passou a sentir a insegurança em que se encontrava, pois não havia leis que o amparassem, e o empregador, salvo raras exceções, não tinha interesse em que essas leis existissem. (NASCIMENTO, 2011, p. 43).

Somente com advento da Revolução Industrial, bem como suas péssimas condições de trabalho, é o que as pessoas começaram a se preocupar com a saúde ocupacional, pois sentiram na pele como era terrível contrair doenças (a maioria do trabalho) e não estarem asseguradas, pelo empregador e nem pelo governo. Sendo assim, de acordo com os sábios preceitos de Nascimento (2011, p. 32) identifica o surgimento do direito do trabalho como uma consequência social da Revolução Industrial do século XVIII, em razão da necessidade de criar normas que garantissem ao trabalhador da indústria, a dignidade nas relações individuais e coletivas de trabalho. Essa ideologia estendeu-se rapidamente no mundo industrializado, vez que:

O progresso do maquinismo foi acompanhado do desenvolvimento da concentração. Os ofícios mecânicos se aperfeiçoaram. A eletricidade foi utilizada como fonte de energia ao lado do vapor. O emprego da máquina, que era generalizado, trouxe problemas desconhecidos, principalmente pelos riscos de acidente que comportava. A prevenção e a reparação de acidentes, a proteção de certas pessoas (mulheres e menores), constituíam uma parte importante da regulamentação do trabalho. De outro lado, o maquinismo modificava as condições de emprego da mão de obra. Suas possibilidades técnicas davam ao empresário, não muito exigente quanto à qualidade dos assalariados, possibilidades de interromper essa aprendizagem, substituindo

o trabalhador especializado por uma mão de obra não qualificada e o trabalho dos adultos pelo das mulheres e menores. (NASCIMENTO, 2011, p. 34 e 35).

Delgado (2012, p. 93) destaca as principais periodizações do direito do trabalho selecionadas por alguns autores. Um marco essencial foi o acontecimento da Primeira Guerra Mundial e seus reflexos positivos, como a formação da OIT — Organização Internacional do Trabalho, criada em 1919; a promulgação da Constituição Alemã de Weimar de 1919 e a Constituição Mexicana de 1917. Essas constituições foram constitucionalmente promissoras em agregar normas trabalhistas no texto constitucional, com cunho excepcional do século XX.

Os autores Granizo e Rothvoss, delimitam em quatro fases essenciais a evolução do direito do trabalho.

Esses dois autores percebem a existência de quatro fases principais na evolução do Direito do Trabalho: formação, intensificação, consolidação e autonomia. A fase da formação estende-se de 1802 a 1848, tendo seu momento inicial no Peel's Act, do início do século XIX na Inglaterra, que trata basicamente de normas protetivas de menores. A segunda fase (da intensificação) situa-se entre 1848 e 1890, tendo como marcos iniciais o Manifesto Comunista de 1848 e, na França, os resultados da Revolução de 1848, como a instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho. A terceira fase (da consolidação) estende-se de 1890 a 1919. Seus marcos iniciais são a Conferência de Berlim (1890), que reconheceu uma série de direitos trabalhistas, e a Encíclica Católica *Rerum Nova rum* (1891), que também fez referência à necessidade de uma nova postura das classes dirigentes perante a chamada “questão social”. A quarta e última fase, da autonomia do Direito do Trabalho, tem início em 1919, estendendo-se às décadas posteriores do século XX. Suas fronteiras iniciais estariam marcadas pela criação da OIT (1919) e pelas Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919). (DELGADO, 2012, p. 93-94).

Nota-se que, o trabalho, por muito tempo não havia um direito para regulamentá-lo, viu-se como fora ocorrendo a evolução do trabalho pelos períodos históricos e, somente houve a efetivação do Direito do Trabalho com a criação da OIT, em 1919. A posteriori será demonstrado sua finalidade, bem como sua importância para os ordenamentos jurídicos.

1.2 História do Direito do Trabalho no Brasil

Este item é muito considerável, pois versará sobre as principais referências históricas do trabalho no Brasil. Basile (2011, p. 13) deslinda que o Brasil é o único país adepto da colonização portuguesa na América que por falta de interesse econômico, a abolição da escravidão não esteve presente em nenhum dos grandes movimentos de independência, separatistas ou sociais, da época colonial e imperial. Somente em 1888, com a criação da Lei Áurea é que houve a libertação dos escravos. Em 1919, foram os imigrantes europeus que

conduziram a ideologia de liberdade e igualdade, influenciando na criação do primeiro dispositivo constitucional, em 1891 que assegurava a proteção ao trabalho e versava sobre os direitos sociais. Ocorre que, todos esses eventos demoram para acontecer com relação a outros países. “Enquanto a Europa via desaparecerem suas velhas organizações corporativas e surgirem as empresas capitalistas, o Brasil ainda vivia um período de escravidão de negros originários da África.” (CARVALHO 2011, p. 31).

Carvalho (2011, p. 32) observa que enquanto a revolução industrial progredia na Europa, no Brasil, a atividade econômica girava em torno da propriedade, onde era realizada a monocultura pelos escravos africanos, nas terras do Nordeste. Cumpre salientar que a partir do século XVIII a mineração também somou como uma grande atividade econômica.

Um fato que chama atenção na história do trabalho humano, conforme detalha Carvalho (2011, p. 30) é que no Brasil, a conversão do trabalhador escravo em trabalhador empregado é automática, não havendo, pois, relatos de ter experimentado as exigências das corporações de arte e ofício.

À semelhança do que ocorria na Europa, a legislação estatal regulava o funcionamento das corporações, mas a verdade é que a lei brasileira, sob influência da reforma liberal, aboliu corporações que sequer existiam. Até a primeira Constituição brasileira, a Ordenação do livro I, título 88, impunha aos mestres a preparação dos aprendizes em tempo razoável, ensinando-lhes a ler e escrever. Nesse mundo apenas de fantasia, o art. 179, XXV da Constituição brasileira de 1824, a única carta constitucional do período imperial, predizia: “Ficam abolidas as Corporações de Offícios, seus Juizes, Escrivães e Mestres”. Agiam os legisladores como se as corporações do tipo europeu aqui também estivessem instaladas. Poder-se-ia argumentar que o trabalho livre foi regulado quando ainda vigorava o trabalho escravo. (CARVALHO 2011, p.33).

No Brasil, o padrão empresarial, bem como a regulamentação do direito do trabalho, não se deram na era industrial. Segundo aponta Carvalho (2011, p. 35), no século XIX, o Brasil era um país que dependia da agricultura, e, de acordo com a classe dirigente da economia cafeeira, no período colonial, foi permitido a emigração de ingleses para a América, a fim de permanecer a serviço dos empregadores brasileiros por tempo indeterminado. Porém, em 1859 foi coibida a emigração alemã para o Brasil, razão que se justifica, devido a opinião europeia que era contra o império escravista, cujo os seus conterrâneos eram submetidos.

No início do século XX era redundante a quantidade de imigrantes que trabalhavam nas fábricas brasileiras.

Observa Mascaro Nascimento que, no Estado de São Paulo, os brasileiros eram menos de 10% dos 50.000 operários. Na capital paulista, mais de 62% dos operários eram imigrantes, sendo a maioria absoluta de italianos. No Rio de Janeiro de 1906, a maioria dos operários era imigrante, formada

principalmente por portugueses e espanhóis. (FERRARI, 1998, p. 149 Citado por CARVALHO, 2011, p. 35).

Carvalho (2011, p. 36) acentua que a partir do século XVIII, houve alguns movimentos a fim de implantar a atividade industrial no Brasil, entretanto, o Alvará de Dona Maria de 1785, determinava o desaparecimento de todas as fábricas e manufaturas que viessem a existir na colônia, a fim de não prejudicar a agricultura e a mineração. Com a vinda da Família Real para o Brasil, em 1808, o Príncipe Dom João VI declara a liberdade industrial mediante o Alvará de 1º de abril de 1808. Em 1810, surgem as indústrias têxteis, no Rio de Janeiro e na Bahia; siderurgias em Minas Gerais e São Paulo.

Marcio Pochmann diz que:

[...] países como Alemanha, Estados Unidos, França e Inglaterra, juntos representavam apenas 13% da população mundial, foram responsáveis por 74% da produção total de manufatura do mundo durante o começo do século XX [...]. Em relação ao emprego industrial, que geralmente revela relações de trabalho e de remuneração menos precárias, verificou-se que ele se concentrou em poucos países, ao passo que 75% do total da ocupação no setor primário estavam associados às economias periféricas. (POCHAMANN, 2005, p. 21, citado por CARVALHO, 2011, p. 36).

Há que se dizer, no moldes analíticos de Carvalho, (2011, p. 37) que o Estado brasileiro seguia um parâmetro liberal, e estava sempre concentrado nas legislações europeia, motivo pelo qual, promulgou normas, como por exemplo, o salário pago aos trabalhadores rurais (Decreto 1150/1904); A Lei 4982/1925, considerada uma das seis primeiras leis do mundo todo que dispunha sobre férias remuneradas para empregado comerciais, industriais, bancários e de instituições beneficentes; O Código de Menores de 1927 (Decreto 17934-A) proibia o trabalho de menores de doze anos, bem como a limitação de trabalho.

Basile (2011, p. 14), afirma que em 1930, Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e, seguindo os modelos da Constituição Mexicana de 1917 e de Weimar de 1919, gerencia a edição de vários decretos trabalhista. Também, cita os principais direitos trabalhistas agregados nas constituições brasileira, a partir de 1934. A Constituição Federal de 1934, assevera acerca do salário mínimo, a questão da isonomia salarial, estipula a jornada de oito horas diária, busca meios para a proteção do trabalho das mulheres e dos menores, direito as férias remuneradas, liberdade sindical etc. Na fase intervencionista do Estado Novo a Constituição Federal de 1937 tem um cunho corporativista, daí criou-se o sindicato único, ademais, proibiu-se o direito de greve pois não era vantajoso para os interesses nacionais.

Em 1º de maio de 1943 foi elaborado o Decreto-Lei n. 5.452 (Consolidação das Leis do Trabalho) que passou a vigorar em 10 de novembro de 1943. A CLT é a reunião de todas as leis trabalhistas esparsas existentes à época e presentes nos dias atuais nas relações de emprego. Com o fim do autoritarismo de Getúlio Vargas, tem-se a Constituição Federal de 1946 que acaba deslindando o corporativismo, estabelece mais garantias aos trabalhadores, inclui o direito de greve, o repouso semanal remunerado e a estabilidade. Os militares detiveram o poder em 1964, bem como, a promulgação da Constituição Federal de 1967. Implantaram uma ditadura que perdurou de 1967 até 1985, dessa forma, muitos direitos relacionados a liberdade individual foram demasiadamente limitados.

No dia 5 de outubro de 1988, aconteceu um evento importante para a história do Brasil, a promulgação da atual Constituição Federal, que dispõe sobre os direitos sociais e a salvaguarda dos trabalhadores, que não podem ser eliminados nem por emenda constitucional.

1.3 Princípio da Dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho

Carvalho (2011, p. 19) certifica que o direito do trabalho regulamenta o trabalho humano, outrossim, o trabalho é dotado de valor social que dignifica o homem, razão pela qual é indispensável normas e princípios que direcionem tal dignificação.

Para o ilustre doutrinador uruguaio Rodriguez (2000, p. 20), os princípios jurídicos no âmbito do Direito do Trabalho possuem uma função semelhante aos princípios gerais do direito. Tendem aos critérios formais que são utilizados em qualquer circunstância de lugar e tempo, por isso tem uma aceção ampla e estendida as demais instituições. Destarte, vejamos o que determina a ONU na Declaração Universal dos Direitos Humanos acerca dos princípios que devem ser observados pelos demais ordenamentos jurídicos:

Há princípios de trabalho internacionais, como os expressos pela ONU na Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948).

São da maior importância para a determinação do sentido e do alcance dos direitos fundamentais que devem ser preservados pelos ordenamentos jurídicos na defesa das liberdades constitucionais, na medida em que proclamam a liberdade de trabalho, o direito ao trabalho e à livre escolha deste, as condições equitativas e satisfatórias de trabalho, a proteção contra o desemprego, a igualdade de salários por trabalho igual, entre outros. (NASCIMENTO, 2011, p. 129 e 130).

A Carta Magna de 1988, em seu artigo 1º, incisos III e IV designa acerca da dignidade da pessoa humana, bem como os valores sociais do trabalho. *In verbis*:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- III- A dignidade da pessoa humana;
- IV- Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL. Constituição, 1988).

Neste diapasão, Nascimento (2011, p. 462) reconhece que: “O princípio dos princípios do ordenamento jurídico brasileiro é a proteção da dignidade do ser humano (CF, art. 1º, III).” A dignidade, como mencionada acima, é um valor que está submetido as regras de direito, quais sejam: coibir atos atentatórios que possam ofender à dignidade da pessoa.

Para Delgado (2012, p. 1.234 e 1.235) A dignidade da pessoa humana configura-se como um dos pilares da República Federativa do Brasil, integrada ao Estado Democrático de Direito. Nossa constituição não permite preconceito de origem racial, sexual, de cor, idade e/ou outros atos discriminatórios, é o que preconiza o artigo 3º, IV da CF/88. Concomitante com esses princípios, a constituição veda condutas fiscalizatória e controle da prestação de serviços que violem a liberdade e a dignidade do trabalhador. Além disso, nos termos do artigo 59, caput da CF/88 é assegurado a inviolabilidade do direito à vida, à igualdade, à segurança e à propriedade. O artigo 5º, III da CF/88 diz que ninguém será submetido ao tratamento desumano ou degradante. A intimidade, a vida privada, a honra e a imagem são invioláveis nos moldes do artigo 52, X da CF/88, e no caso de sua ocorrência, é cabível o direito a indenização por material ou moral.

Martins (2011, p. 68 e 69) diz que o artigo 427 do Tratado de Versalhes aponta os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, sendo o primeiro essencial, qual seja: de que o trabalho não pode ser comparado a mercadoria ou artigo de comércio. Observando este preceito, a Constituição Federal de 1988 estabelece que a dignidade da pessoa humana é trabalhar livremente. Neste sentido, será listado os princípios inerentes ao trabalhador, que visa assegurar a dignidade do trabalhador nas relações de emprego.

O princípio da razoabilidade, mediante suas regras, pode ser aplicado em todo o ramo do direito. É aquele que norteia o proceder do homem médio, através da razão, direciona como agiria comumente num caso concreto. Um exemplo é o empregador fazer prova de que a demissão foi por justa causa, vez que, o empregado, não daria causa à extinção do contrato pelo fato de ser a forma de obter seu sustento. “Lógico que é aplicado ao Direito do Trabalho, mas não se pode dizer que se trata de um princípio do Direito Laboral, pois é aplicada à generalidade dos casos, como regra de conduta humana.” (MARTINS, 2011, p. 69).

O princípio de proteção, segundo Rodriguez (2000, p. 35) “se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma

das partes: o trabalhador.” Neste espeque, Martins (2011, p. 69) alega que tal princípio pode ser desmembrado em três partes: I) O *in dubio pro operário*, ou seja, a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, a fim de amenizar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado; II) a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, intitulada no artigo 7º da Constituição Federal, no intuito de melhorar as condições de trabalho e III) a aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.

O princípio da irrenunciabilidade de direitos, de acordo com Martins (2011, p. 70) é aquele, cujo o qual, o obreiro não poderá renunciar seus direitos, eis que, de acordo com o artigo 9º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) serão nulos os atos praticados com a missão de fraudar os preceitos trabalhistas, contudo, se houver a transação em juízo da renúncia de direitos, estes serão válidos. Vale ressaltar que há exceções na transação, pois, não são todos os direitos que podem ser dispostos, como por exemplo as verbas rescisórias.

Dando continuidade aos ensinamentos de Martins (2011, p. 71), o princípio da continuidade da relação de emprego é dotado da ideia de que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, salvo raras exceções. Os exemplos da continuidade do contrato de trabalho é a estabilidade da relação de emprego, impedindo a dispensa injustificada por parte do empregador. A Súmula 212 do TST (Tribunal Superior do Trabalho) determina que incumbe ao empregador fazer o ônus da prova com o término do contrato de trabalho, quando a prestação de serviço é negada, uma vez que tal princípio é favorável ao empregado.

O princípio da primazia da realidade é de suma relevância para as relações de emprego, peculiarmente nos casos em que ocorre abusos contra a dignidade humana do trabalhador, bem como profanação aos direitos trabalhistas. Sendo assim:

No direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos. Por exemplo, se um empregado é rotulado de autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito de representação comercial com o último, o que deve ser observado realmente são as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho. Muitas vezes, o empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão, pode assinar todos os papeis possíveis, desde o contrato de trabalho até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes. São privilegiados, portanto, os fatos, a realidade, sobre a forma ou a estrutura empregada. (MARTINS, 2011. p. 72).

De maneira geral, todos os princípios acima elencados, estabelecem, juntamente com o princípio da dignidade da pessoa humana, parâmetros a ser reiterados pelo empregador, de modo que, seja implantada condições dignas de trabalho, visando o bem-estar dos

trabalhadores. Cumpre salientar que o descumprimento destes princípios na relação de trabalho, poderá acarretar sérios danos, muitas vezes, de consequências irreparáveis, em particular na esfera psicológica dos empregados.

1.3.1 Da preservação do meio ambiente do trabalho

Conforme introduz Nascimento (2011, p. 846), a primeira condição que deve ser cumprida pelo empregador é possibilitar que trabalhadores desenvolva as suas atividades num ambiente moral, composto de segurança e higiene. Partindo dessa premissa é que surgiu o meio ambiente do trabalho.

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.

III - definir, em todas as unidades da Federação, espaços territoriais e seus componentes a serem especialmente protegidos, sendo a alteração e a supressão permitidas somente através de lei, vedada qualquer utilização que comprometa a integridade dos atributos que justifiquem sua proteção (BRASIL, CONSTITUIÇÃO, 1988).

O Artigo 225 da Constituição Federal dispõe analogicamente acerca do meio ambiente do trabalho. Neste diapasão, Nascimento, (2011, p. 843) considera que o direito fundamental do trabalhador concerne a proteção, à vida e integridade física, sendo que para que isso ocorra é necessário, inicialmente a preservação do meio ambiente do trabalho, que deve ser garantida não apenas aos subordinados, mas, a todos os trabalhadores, conforme está prescrito no artigo 7º, caput, da Constituição Federal. “Ainda que assim não fosse, o art. 5º da Constituição Federal garante a todos os brasileiros e estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida e à igualdade. Não é porque uma pessoa está no exercício de um trabalho em categoria diversa que deixará de ter a mesma proteção.” (NASCIMENTO, 2011, p. 844).

O meio ambiente do trabalho é, exatamente, o complexo máquina- trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc. A matéria é trabalhista porque o meio ambiente do trabalho é a relação entre o homem e o fator técnico, disciplinado não pela lei acidentária, que trata de nexos causais em situações consumadas, muito menos pela lei de defesa ambiental, que dispõe sobre direitos difusos não trabalhistas, mas pela Consolidação das Leis do Trabalho. (NASCIMENTO, 2011, p. 846).

Quando o empregador não consegue promover um ambiente de trabalho adequado aos seus funcionários, Basile (2011, p. 275), entende que compete ao empregado optar por qual adicional (insalubridade ou de periculosidade) lhe convier melhor, pois os dois não podem ser cumulativos. Contudo, tal pagamento não isenta a responsabilidade do empregador em promover um ambiente de trabalho salubre.

Em muitos casos, o ambiente de trabalho é o lugar onde a maioria das pessoas passam maior parte do seu dia, por isso é indispensável a preservação deste ambiente, pois um local onde as normas de saúde e segurança do trabalho são cumpridas, a qualidade de vida do trabalhador é diferenciada. Viu-se a obrigatoriedade legal do empregador na promoção de um ambiente favorável para execução das atividades laborais. No entanto, no segundo capítulo serão listadas algumas doenças psicológicas que são decorrentes do ambiente de trabalho e no terceiro capítulo, as consequências judiciais sofridas pelo empregador, por não prover as medidas legais de Saúde e Segurança no trabalho, bem como a não preservação do meio ambiente do trabalho.

1.3.2 Princípio da ordem econômica sob o prisma da medicina do trabalho

O empregador tem como garantia constitucional o poder de escolha na contratação de seus empregados. “O art. 170 da Lei Magna declara como base da ordem econômica a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, mas, ao mesmo tempo, o direito de não ser discriminado também encontra ampla fundamentação no direito internacional e interno.” (DELGADO, 2012, p. 733).

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
VIII - busca do pleno emprego. (BRASIL, CONSTITUIÇÃO, 1988).

Delgado (2012, p. 645) declara que, apesar da livre iniciativa esta expressa na Constituição Federal (art. 170, caput), são necessários outros instrumentos, para que juntos, somem a uma melhor produtividade. Estes instrumentos são outros princípios que devem ser aplicados simultaneamente com a livre iniciativa, vez que, esta não pode ser praticada de modo abusiva, ou seja, sem antes, fazer o exame dos princípios e regras constitucionais tutelares da dignidade da pessoa humana que versam acerca da valorização do trabalho e do emprego, da segurança e do bem-estar e da saúde da pessoa humana trabalhadora.

A medicina do trabalho, na percepção de Nascimento (2011, p.312) é o ramo que procura métodos de proteção à vida, saúde e integridade física do ser humano que exercer

atividade laborativa, dessa forma, surge as normas jurídicas de segurança e medicina do trabalho, acidentes do trabalho e doenças profissionais que delinea os excessos de trabalho.

A adoção de métodos, técnicas e práticas de motivação de pessoal que fustiguem as fronteiras conferidas por princípios e regras constitucionais referentes à tutela da dignidade do trabalhador, sua segurança e bem-estar, além de sua saúde, desrespeitando ainda os princípios constitucionais da proporcionalidade e da razoabilidade, implicam a incidência da obrigação de reparar as lesões perpetradas. É fundamental que o poder empregatício se atualize e se renove, adotando critérios e técnicas motivacionais e de críticas compatíveis com a modernidade jurídica instaurada pela Constituição de 1988. art. 7º XXII, GF/88). A adoção de métodos, técnicas e práticas de fixação de desempenho e de realização de cobranças tem de se compatibilizar com os princípios e regras constitucionais prevaletentes, sob pena de causar dano, que se torna reparável na forma prevista pela ordem jurídica (art. 5º, V e X, CF/88; art. 159, CCB/1916; art. 186, CCB/2002). (DELGADO, 2012, p.645).

Em síntese, o empregador tem direito à livre iniciativa empresarial, assim como o empregado tem direito a busca do pleno emprego, porém, compete ao empregador analisar os princípios constitucionais e não cometer excessos de produção ao trabalhador e lhe assegurar primordialmente, os requisitos de higiene e segurança do trabalho, para que, posteriormente, pense na lucratividade e livre concorrência. Além disso, não poderá fazer distinção entre um funcionário e outro, tampouco, discriminá-los por qualquer natureza. Sendo assim, a aplicação das normas de higiene e segurança do trabalho, deverá ser abrangida a todos os trabalhadores, vez que, as mesmas se enquadram, como aludido anteriormente, nos preceitos dos direitos fundamentais.

1.4 O papel da Organização Internacional do Trabalho na promoção da saúde ocupacional

Neste item a instigação da importância da Organização do Trabalho (OIT) na promoção da saúde ocupacional, por intermédio das convenções e, em paralelo, sua adoção em âmbito nacional, é de suma relevância para esta monografia.

Algumas considerações históricas acerca da OIT são válidas para que se entenda o papel da OIT. Nascimento (2011, p.133) esclarece que o Tratado de Versalhes (1919) foi de grande valia para o direito do trabalho, pois, através dele surge a OIT (organização internacional do trabalho). O item XIII do referido tratado é o pai da constituição jurídica da OIT, que, logo em seguida foi complementada pela Declaração de Filadélfia (1944) e pelas reformas da Reunião de Paris (1945) da OIT.

Desde sua fundação, em 1919, a OIT realizou inúmeras conferências. Os ideais que a inspiraram e os fins a que se destina estão expostos na Parte XIII do Tratado de Versalhes, que passamos a transcrever: “Considerando que a

Liga das Nações tem por fim estabelecer a paz universal, e que tal paz só pode ser fundada sob a **justiça social**; considerando que existem condições de trabalho, implicando para grande número de indivíduos misérias e privações, o que gera descontentamento tão grave, que põe em perigo a paz harmonia universais; e considerando que urge melhorar estas condições, no que se refere, por exemplo, à fixação de uma duração máxima d dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão de obra, à luta contra a paralisação do trabalho, **à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores** contra as **doenças gerais ou profissionais e os acidentes do trabalho**, à proteção das crianças e adolescentes, e das mulheres, às pensões de velhice e invalidez, à defesa do interesse dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico e outras medidas análogas; considerando que o alheamento de qualquer nação a um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios (NASCIMENTO, 2011, p.133, grifo nosso).

Como grifado na citação acima de Nascimento, nota-se que a OIT tem a missão de desenvolver uma justiça social no tocante as relações de trabalho dos países que são seus signatários e, conforme será demonstrado, a OIT cumpre seu papel na esfera internacional, contudo, o Brasil, apesar de signatário das convenções e recomendações da OIT em âmbito nacional, na prática omite a elaboração de políticas preventivas e de fiscalização, razão pela qual existe dados exorbitantes de acidentes e doenças ocupacionais (assuntos presentes nos capítulos seguintes).

Com o avanço da globalização, a produção de bens e serviços têm aumentado freneticamente, contudo, assuntos relativos à saúde ocupacional, que nem sempre vem sendo tratado de forma primordial, paradoxalmente, a lucratividade sempre se mostrou em primeiro lugar no gerenciamento empresarial. Sendo assim “A garantia dos direitos trabalhistas e o fortalecimento jurídico das relações oriundas do ambiente de trabalho são preocupações constantes da comunidade internacional.” (CAPARROZ, 2012, p. 190).

A OIT definiu que deveria promover programas capazes de assegurar, nos diversos países membros, a execução de objetivos fundamentais para as relações de trabalho, o progresso econômico e a solidariedade entre as nações. Diante do mundo globalizado, a Organização Internacional do Trabalho, presentemente, afirma ser necessário construir, mediante o esforço de todas as nações, uma ordem internacional com justiça social, pautada no desenvolvimento sustentável. Em correspondência com essa ordem, os direitos fundamentais do homem não podem ser restringidos ou desrespeitados pelos conflitos, pela ausência de solidariedade e pelo subdesenvolvimento econômico, gerando a miséria das pessoas e a instabilidade política dos países. (ARAÚJO, 2014, p. 97).

Segundo informações da OIT no Brasil: Trabalho decente para uma vida digna¹, a proteção social é considerada direito fundamental, tanto na Declaração Universal dos Direitos Humanos, quanto nas normas internacionais do trabalho e tende à criação de políticas que estabeleçam condições de trabalho com acatamento à legislação trabalhista, peculiarmente no que tange as questões relativas à segurança e medicina do trabalho, contribuindo assim, para uma produtividade eficaz e o pleno desenvolvimento econômico.

A Declaração Universal estipula, no parágrafo 1º do artigo XXIII, que “todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha do emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”. No fundo, esse dispositivo é o desdobramento do artigo 55 da Carta das Nações Unidas, que prevê “níveis mais altos de vida, trabalho efetivo e condições de progresso e desenvolvimento econômico e social”. Além disso, cabe lembrar que, de acordo com a Declaração Universal, todos devem ser livres do temor da opressão e também da miséria. O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais em 1966, ratificado pelo Brasil em 1992, também se ocupou da melhoria da situação econômica e social de todos os indivíduos. O artigo 7º desse Pacto reconhece a toda pessoa o direito de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem remuneração adequada e vida digna, bem como condições de segurança, saúde e descanso razoável. (CASELLA, 2012, p. 731).

Conforme assevera Caparroz (2012), a OIT, elabora convenções e recomendações internacionais que determinam quais as garantias necessárias aos trabalhadores. Neste sentido, Araújo (2014) afirma que os Estados têm o dever de criar normas elementares à saúde e segurança, eis que o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado e saudável, significa dignidade ao trabalhador, bem como a concretização de cidadania, elemento basilar da Constituição Federal de 1988. Sendo assim, o Brasil, está obrigado a regulamentar as seguintes disposições:

Na esfera trabalhista, o fato de o Brasil ser signatário das Convenções Internacionais do Trabalho sobre segurança do trabalho traz o dever para as empresas sediadas em solo nacional de fornecerem todas as orientações necessárias ao manuseio específico das máquinas e equipamentos que possam trazer lesões ao trabalhador. As medidas de prevenção, no sentido de o empregador ensinar, treinar e acompanhar adequadamente os processos de sua atividade produtiva, além de alertar quanto aos riscos que lhe são inerentes, decorrem de compromisso assumido pelo Estado brasileiro perante os organismos internacionais. A legislação trabalhista nacional exige das empresas, como medida preventiva contra os riscos de acidente de trabalho, a realização de treinamento com os seus empregados, a fim de que sejam evitadas lesões ambientais. (ARAÚJO, 2014, p. 111).

1

Disponível

em:

<http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit_no_brasil_folder_809.pdf>
Acesso em: 12/09/2017.

O Brasil ratificou várias convenções da OIT que dispõe sobre saúde e segurança do trabalho, merecendo destaque as Convenções n. 155 e 161 que estabelecem uma proteção integral a todos os trabalhadores.

Entretanto, foi a Convenção n. 155 da OIT o grande marco internacional na proteção à saúde dos trabalhadores, tendo em vista que a referida Convenção, conforme seu art. 1º, aplica-se a todas as áreas de atividade econômica. A mencionada Convenção de 1981 foi aprovada tardiamente no Brasil, apenas em 17-3-92, pelo Decreto Legislativo n. 2 do Congresso Nacional; foi ratificada em 18-5-92, promulgada pelo Decreto n. 1.254, de 29-9-94, passando a ter vigência nacional em 18-5-93. De acordo com o art. 3º, letra b, desta Convenção, o termo trabalhadores abrange todas as pessoas empregadas, inclusive os funcionários públicos. Seu art. 4º obriga todos os Estados-Membros a formularem, colocarem em prática e reexaminarem periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho; esta política deve ter como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde derivados do trabalho, tendo ainda como meta a ser alcançada a redução ao mínimo, na medida em que for razoável e possível, das causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho.

A preocupação com a efetividade da política nacional de proteção foi tanta que se estipulou a obrigação de os Estados-Membros, dentre outras tarefas, elaborar estatísticas anuais sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, bem como realizar sindicâncias toda vez que um acidente do trabalho, um caso de doença ocupacional ou qualquer outro dano à saúde indique uma situação grave, sendo obrigatória, ainda, a publicação anual de informações sobre as medidas adotadas para a aplicação da política nacional referida (art. 11, letras c, d e e). De acordo com o art. 13 da Convenção, deve ser dada proteção a todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde. Ressalta-se que, enquanto o empregador não tiver tomado as medidas corretivas necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde (art. 19, letra f, segunda parte). Mais tarde a Conferência Internacional do Trabalho, na reunião de 1985, aprovou a Convenção n. 161, que tornou obrigatória a criação de Serviços de saúde no trabalho. A Convenção foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 86, de 14-12-89, ratificada em 18-05-90, promulgada pelo Decreto n. 127, de 22-5-91, tendo entrado em vigor no dia 18-5-91. De acordo com ela, os empregadores têm a obrigação de criar Serviços de saúde no trabalho, com funções essencialmente preventivas e encarregados de aconselhar tanto eles (empregadores) quanto os trabalhadores e seus representantes na empresa, especialmente sobre: 1º) os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de modo a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação ao trabalho; 2º) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de saúde física e mental (art. 1º da referida Convenção). (SILVA, J., 2007, p. 129-130).

Nota-se que as referidas convenções foram ratificadas posteriormente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. A CLT, por meio da Redação Lei nº 6.514, de 22.12.1977, instituiu o capítulo V – Da segurança e

medicina do trabalho, com título I e II. Por essa ordem cronológica, percebe-se que o Brasil é um país que caminha paulatinamente na adoção de convenções referentes à saúde e segurança do trabalho. O Brasil não é adepto de uma cultura que previne os riscos inerentes à atividade laboral, ainda existe o paradigma do pagamento de adicionais serem mais vantajoso que investimentos em SST, ideologia inverídica que precisa ser superada.

Como demonstrado, a OIT cria Convenções, Resoluções, conferências e programas educativos, a fim de proteger a integridade física e mental dos trabalhadores de diferentes nações do mundo. Tais convenções são medidas de justiça social que estabelecem parâmetros econômicos internacional que visam garantir igualdade entre os trabalhadores e a busca do pleno emprego. “As finalidades traçadas pela OIT que visam à justiça social: as alusivas ao crescimento e progresso dos homens, com suporte nos postulados de liberdade, diálogo social, igualdade de oportunidade, meio ambiente saudável e proteção social.” (ARAÚJO, 2014, p. 99).

O trabalho deve ser fundamental na vida dos seres humanos, de forma, que contribua para o seu desenvolvimento intelectual, pessoal, profissional e social. Para que essa contribuição seja positiva, é imprescindível, em plano interno, o acatamento as convenções da OIT que dispõe as vertentes de SST. Sendo assim, “A trajetória da Organização Internacional do Trabalho mostra que, entre outras missões, elabora regras gerais, direcionadas a garantir os direitos básicos para o homem, indispensáveis à sua sobrevivência e dos seus familiares [...] garantias de respeito à dignidade humana.” (ARAÚJO, 2014, p. 99).

Cuidar da higiene, saúde e segurança dos trabalhadores, é evitar uma série de complicações perante à justiça e também na vida dos mesmos. No capítulo seguinte, será abrangida as consequências pela não observância dos princípios estudados neste capítulo.

CAPÍTULO 2. QUESTIONAMENTOS PSICOSSOMÁTICOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Neste capítulo serão elencadas sintéticas considerações a respeito da psicossomática, bem como a sua importância e contribuição nas atuais relações de trabalho. Em contrapartida, será listado um quadro clínico de patologias psicológicas relacionadas ao ambiente em que o obreiro desenvolve suas atividades; as consequências psicológicas causadas pela falta de programas que cuidem da saúde física, mental e emocional dos trabalhadores. A abordagem dos resultados judiciais pela inobservância da saúde mental dos trabalhadores será um paralelo para que as empresas adotem medidas de responsabilidade socioeducativas no tocante a saúde, segurança e higiene ocupacional.

2.1 Referencial da psicossomática e sua importância no ambiente do trabalho.

Inicialmente, deve-se enfatizar que toda dor física ou desgaste emocional devem ser questionados e investigados por um especialista (clínico geral, psicólogo ou psiquiatra). O velho ditado: isso é psicológico, é falta de Deus, tem que ser abolido imediatamente do vocabulário dos indivíduos, pois esta frase, traduzida do senso comum, ignora as possíveis implicações de doenças psicológicas que acomete os sujeitos, seja em virtude dos problemas pessoais, familiares, do trabalho ou até mesmo dos drásticos acontecimentos cotidiano. “Dentro da abordagem psicossomática, nada é só psicológico; dores, queixas e outras manifestações clínicas são respostas a condições de vida, combinadas à personalidade ao estado fisiológico da pessoa.” (FRANÇA e RODRIGUES, 2011, p. 97).

Tratar de doenças psicológicas é algo extremamente difícil, pois:

De acordo com o ponto de vista biomédico, não existe enfermidade, não havendo, assim, nenhuma justificativa para o cuidado médico quando não são encontradas alterações estruturais ou bioquímicas características de uma doença específica. Mas a experiência clínica tem demonstrado que uma pessoa pode estar enferma mesmo sem apresentar qualquer doença. Metade das consultas ao médico é de pessoas com queixas que não podem ser associadas a qualquer distúrbio fisiológico. (MOTA, 2017, p. 17).

Posto isso, o objetivo deste item é explanar a respeito da origem, bem como as prováveis causas de doenças psicológicas que afeta inúmeros trabalhadores continuamente em esfera nacional. Para que essa análise seja elaborada, um referencial da psicossomática é de

suma relevância para o estudo em questão, mas a priori, um estudo do aparelho psíquico auxiliará esta compreensão.

O aparelho psíquico para Mota (2017, p. 19-20) é dividido de duas formas, sendo o primeiro, topográfico, que inclui o consciente (algo mais próximo do mundo exterior); inconsciente (tudo que está fora da consciência, seja por culpa, trauma, fortes emoções ou bloqueios internos); o pré- consciente (separa as fronteiras entre consciente e inconsciente) e a censura (regula os três últimos), o segundo, estrutural, compõe-se do id (instintos que segundo Freud, derivam ódio, raiva, agressões, amor); ego (concentração das responsabilidades e preocupação com os atos) e o superego (tem a missão de criticar e acusar o ego, por isso, conscientemente, tem-se os sentimentos de culpa nos momentos em que ocorre erros, inconsciente, quando erra-se surge a sensação de deprimência). Mota ainda explica que para Freud, o prazer está relacionado ao amor, por isso a energia psíquica é baixa, ao contrário do desprazer, que aumenta a energia psíquica, capaz de levar a morte, doenças ou acidentes do trabalho.

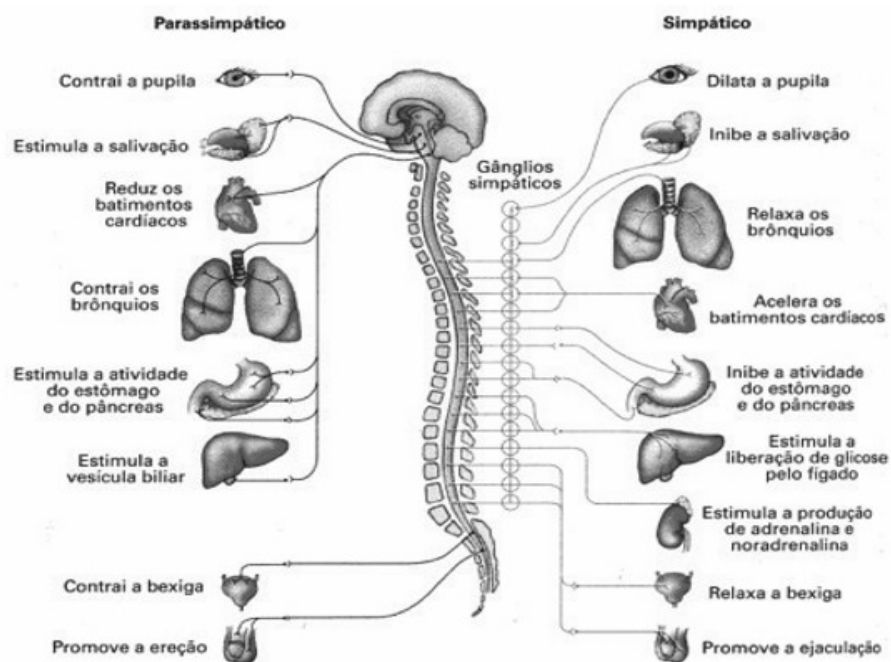
A mente ou a psique tem relação com o cérebro, Mota (2017, p. 43) designa que há vários processos pelos quais ambos se comunicam, destacando-se o ciclo de feedback ou retro alinhamento, que constitui o corpo com trilhões de circuitos minúsculos, onde uma célula conversa com as outras e estas as escutam, mas simplificando, este processo é o seguinte: quando o cérebro envia informação (que envolva pessimismo, entusiasmo ou medo) para o coração, este acelera rapidamente, podendo acarretar sintomas físicos. Complementando o que foi explanado, nas sábias lições de Wachowicz (2012, p. 109), entende-se que as emoções são responsáveis por alterar a fisiologia do organismo, ou seja, mutação que ocorrem na respiração, na circulação do sangue, no crescimento das unhas, cabelos e ossos, no sono, na produção e excreção de enzima e glicose, no processo digestivo, bem como o funcionamento da tireoide são provocados por problemas emocionais. Sendo assim, a ilustre autora faz um paralelo entre saúde e doença, afirmando que a primeira, necessita de equilíbrios vitais para o seu bom funcionamento, já a segunda, depende do desequilíbrio de um dos elementos vitais para o seu desencadeamento e procura explicar como o cérebro humano responde a isto:

O Sistema Nervoso Autônomo (SNA) nos seres humanos apresenta duas porções denominadas de Sistema Nervoso Simpático (SNS) e Sistema Nervoso Parassimpático (SNP) cujas funções são antagônicas. O primeiro objetiva estimular reações que mobilizem energia que permita que o organismo responda às situações de perigo ou estresse. Este sistema acelera o coração e a tensão arterial, dilata os brônquios e retarda as contrações do trato digestivo.

O segundo é considerado como involuntário, seu funcionamento independente da vontade do indivíduo, e tem por função estimular atividades relaxantes: reduz os batimentos cardíacos e a pressão arterial. Os estudos na área da psicossomática buscam analisar a relação entre a mente e sua interferência em quadros clínicos corporais, como também o contrário, as reações que o corpo produz na psique do indivíduo. A Medicina Corpo-Mente ou Psiconeuroimunologia (PNI) investiga estas mesmas relações: por que e como os processos mentais afetam as funções neurológicas, hormonais e imunológicas. (Wachowicz, 2012, p. 109).

Ilustrando o que foi explicado, tem-se a figura do sistema nervoso autônomo para facilitar a compreensão da ligação cérebro e mente.

Figura 01 – Sistema nervoso autônomo



Fonte: WACHOWICZ, 2012, p. 109²

Após demonstrado a estrutura da psique e sua congruência com o cérebro, faz-se necessário, fazer alguns apontamentos acerca da psicossomática. França e Rodrigues (2011, p. 83), leciona que no ano de 1818, a psicossomática foi inserida na medicina pelo psiquiatra alemão Heiroth, que visava apontar as doenças do corpo como conexão das fontes mentais. Com alguns avanços científicos, no século XIX, estipulou-se que a psicossomática é o estudo do vínculo entre corpo e mente e as investigações das doenças devem ser feitas pelo liame corpo e mente em concomitância com o ambiente. O termo psicossomático universalizou-se a partir de 1922 com a retomada dos seus estudos por Felix Deutsch, discípulo de Freud. A New York Academy of Medicine, em 1932, verificando a importância deste assunto, criou um

² Disponível em: <<http://www.afh.bio.br>>.

comitê de aprendizagem sobre psicossomática. A partir daí a psicossomática passou a ser um movimento de suma importância na área da saúde, visando a promoção da saúde através dos princípios biopsicossociais. “A saúde e a doença são estados que resultam do equilíbrio harmônico ou da desregulação, respectivamente, desses três campos: corpo, mente e meio externo. (FRANÇA e RODRIGUES, 2011, p. 86).

Diante de um conceito mais técnico, pode-se afirmar que:

A psicossomática (*psico* = mente, *soma* = corpo) é uma terminologia da Medicina que considera uma total integração entre os processos biológicos, mentais e físicos, admitindo que qualquer vivência do indivíduo – ou qualquer processo do seu corpo -, observável ou não, envolve a mobilização e as reações simultâneas no corpo como um todo, levando-se em conta que a manifestação pode predominar em uma ou em outra área. Uma postura mais atenta aos processos psicológicos e à relação pessoa-pessoa (o que, na Medicina, seria a relação médico-paciente) levaria à identificação desses fatores múltiplos. Isso, na verdade, ainda pode significar uma visão parcial, caso ela não seja avaliada em conjunto, da influência dos fatores socioculturais nos processos de dores, mal-estares e doenças. (FRANÇA, 2012, p. 8).

Estudos médicos e psicológicos, conforme preceitua França e Rodrigues (2011, p. 88), confirma que os trabalhadores estão tendo dificuldades para lidar com os agentes estressores ambientais e socioeconômico – culturais da sociedade industrial urbana, razão pela qual aumentou-se as estatísticas de afastamento por doença e aposentadoria por invalidez. Os experimentos de Wolff, presidente e fundador da Sociedade Americana de Psicossomática:

Demonstrava que os distúrbios da relação do homem com seu ambiente físico e psicossocial podem gerar emoções desprazerosas e propiciar reações de vários tipos, inclusive doenças. Dois de seus estudos merecem ser citados aqui: no primeiro, ao estudar a resposta do organismo humano a situações geradoras de insegurança e hostilidade, percebeu que há aumento do fluxo sanguíneo, do movimentos e secreção no estômago das pessoas. No segundo estudo, organizou dois grupos, um de indivíduos sem comprometimento físico e outro com pessoas que apresentavam distúrbios de estômago e de duodeno.

Submeteu ambos os grupos a uma situação de stress agudo e verificou o seguinte: ambos os grupos apresentaram respostas em termos do corpo, como aumento da produção de ácido clorídrico, de muco e dos movimentos do estômago e da produção de pepsina, em termos dos processos mentais, aumento da ansiedade, da insegurança e de sentimento de culpa, mas, no grupo que já apresentava sintomas físicos no início do estudo, tais reações foram muito mais intensas. Mais uma vez fica demonstrado que o medo, a angústia, a frustração e a agressividade no trabalho podem aumentar as tensões cardíacas, musculares e digestivas. (FRANÇA e RODRIGUES, 2011, p. 89).

Diante dos estudos elaborados por Wolff (acima citado), cumpre salientar que uma visão biopsicossocial do ser humano deve ser levada em consideração no momento de colher

as fontes de patologias físicas e mentais dos obreiros. Para França (2012, p. 5 - 6), o conceito biopsicossocial, divide-se em três camadas (biológicas, psicológicas e social) e advém da medicina psicossomática, que pretende obter um olhar integrada do ser humano. A camada biológica é inerente às características físicas do ser humano, enquadrando-se as herdadas geneticamente e aquelas adquiridas ao longo da vida (vulnerabilidades e resistências dos órgãos); A camada psicológica condiz ao meio afetivo, emocional e racional que age de forma consciente ou inconsciente na formação da personalidade de cada indivíduo; A camada social emite os hábitos, costumes e crenças nas relações familiares e também do trabalho. O espaço geográfico também tem influência social. Em síntese, as reações biológicas, psicológicas e sociais respondem conjuntamente ao modo de vida que cada um está submetido. Sendo assim, espera-se que “No ambiente de trabalho, essa abordagem de suporte a uma atitude ética nas exigências da condição humana. A atitude ética deve ocorrer desde a identificação, eliminação e neutralização ou controle dos riscos ocupacionais no ambiente físico.” (FRANÇA, 2012, p. 06).

Segundo Ana Cristina Limongi França (2012, p. 6 – 8), a visão biopsicossocial direcionada ao trabalho, preside os padrões de relações de trabalho, carga física e mental de cada ofício e reproduz respostas psicossomáticas.

Respostas psicossomáticas são manifestações humanas decorrentes de impactos na dinâmica biopsicossocial, com prevalência na dimensão psíquica acompanhada de sintomas não específicos. As respostas psicossomáticas mobilizam processos simultâneos e interdependentes, em busca de adaptação e equilíbrio interno e externo.

*Os sintomas decorrentes dessas manifestações são denominados **respostas psicossomáticas**, mas a terminologia mais recente as designa como **somatizações**. As somatizações correspondem a indisposições, dores generalizadas, disfunções orgânicas e lesões de órgão ou sistemas do corpo, acompanhadas da presença de conteúdos emocionais relativos ao desprazer e situações de vida estressantes. (FRANÇA, 2012, p. 12, grifos do autor).*

As respostas psicossomáticas, como preceitua Mota (2017, p. 75), muitas vezes podem estar associados aos fatores de stress relacionados ao trabalho. Nesta senda:

Podemos dizer que os estressores advém tanto do meio externo, como frio, calor, condições insalubres, quanto do ambiente social, como trabalho, e do mundo interno, aquele vasto mundo que temos dentro de nós, como os pensamentos e as emoções – angustias, medo, alegria, tristeza. Todos esses estressores são capazes de disparar em nosso organismo uma série imensa de reações via sistema nervoso, sistema endócrino (relacionado às glândulas) e sistema imunológico, por meio da estimulação do hipotálamo e sistema límbico; essas importantes estruturas do sistema nervoso central estão intimamente relacionadas com o funcionamento dos órgãos e regulamentação das emoções. (FRANÇA e RODRIGUES, 2011, p. 33).

O stress é um assunto complexo que requer cuidados, vez que é o principal causador de inúmeros acontecimentos negativos na vida das pessoas em aspecto pessoal e laboral. “Não raro, ouvimos no rádio ou televisão ou lemos em jornais e revistas que a situação em nossa sociedade está cada vez pior e, em consequência disso, temos um incremento importante do stress com uma dramática diminuição da qualidade de vida.” (FRANÇA e RODRIGUES, 2011, p. 29).

Atualmente o stress pode ser classificado como algo que não é bom e nem ruim, é o que determina França e Rodrigues (2011, p. 30-33) ao mencionar o stress como método profícuo na elucidação das circunstâncias cotidianas, vez que a resposta ao stress é aguçada pelo organismo do ser humano com o propósito de estimular recursos capazes de fazer com que as pessoas lidem com as mais diversas formas de situações e problemas, que a priori são vistos como difíceis ou impossíveis. O stress como processo é a tensão que envolve ameaça ou conquista perante uma determinada situação; O stress como estado resulta em eustress ou distress que é quando o indivíduo reage negativamente ao estímulo estressor (fator que pode desencadear o stress), motivo que abre espaço para doenças. O eustress é a resposta positiva ao estímulo estressor. “Stress é um conjunto de reações, que ocorrem em um organismo quando está submetido a um esforço de adaptação.” (SELYE, 1936, citado por FRANÇA e RODRIGUES, 2011, p. 36).

No meio corporativo, pessoas se relacionarão com pessoas, por isso, antes de rotular um empregado submetido à doença, lembre-se que este é dotado de camada biopsicossocial, por isso que alguns atendem as respostas psicossomáticas provenientes do ambiente ou da função e outros não. É importante lidar com a diferença (religiosa, sexual, cor, raça, hábitos e outros) de cada funcionário, pois cada um possui uma história, uma característica diferente, tendo em comum, a necessidade de respeito e condições ambientais e ergonômicas adequadas, treinamentos corretos relativos à função, motivação e cooperação na realização das atividades. Todos podem adoecer, o ser humano é frágil, está submetido a muitas patologias, e claro, também as doenças psicológicas.

2.2 Quadro clínico de patologias psicológicas relacionadas ao trabalho

Nos subitens do presente item será listado algumas patologias ou distúrbios psíquicos que possam ter correlação com o ambiente de trabalho. Para tais patologias, conforme conceitua Mota (2017, p. 70) usa-se o termo psicopatologia do trabalho. Os transtornos

mentais e do comportamento relacionados ao trabalho estão inseridos no grupo V da Classificação Internacional de Doenças (CID) nº 10, segundo dados do Ninsaúde.³

É impossível adentrar todas as doenças psicológicas associadas ao trabalho em uma singela monografia, por isso foram selecionadas as mais comuns, as que mais atinge os trabalhadores brasileiros. Ao se tratar dos danos psicológicos em virtude do trabalho, é mister ressaltar que as doenças psicológicas relativas ao labor podem ocorrer de duas formas: se desencadear pela ocorrência de acidentes, ou pelo modo (estressante, sob pressão, agonizante, desmotivado) e condições ambientais que o empregado desenvolve suas funções (exposto aos agentes físicos, químicos, biológicos ou ergonômicos).

França e Rodrigues (2011, p. 140-143) explica o que vem a ser o contrato psicológico de trabalho. Na verdade, ele começa no momento em que é preciso a mão-de-obra na empresa, depois, surge a entrevista, o candidato é analisado pelo recrutado e se obedecer aos requisitos necessários, será contratado. Aqui, há um interesse lado a lado, entre empregador e empregado. Entretanto, o empregado não pode ser enganado, cabe ao recrutador conversar abertamente sobre o salário, plano de carreira, as regras da empresa, os riscos da atividade ou do ambiente do trabalho. Ocorre que na prática, isso é utópico, não existe, grande parte das empresas não fazem este procedimento, por isso muitos trabalhadores se frustram, adquirem doenças e se acidentam.

2.2.1 Ler Dort e a Norma Regulamentadora (NR) 17.

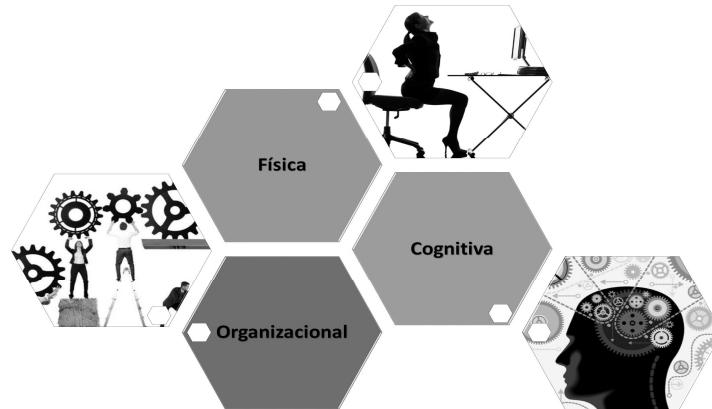
A NR 17 dispõe sobre a ergonomia, que em síntese é o ajuste a melhores condições de trabalho ao empregado. Existem vários itens dentro desta NR que o empregador deve observar, pois, o seu descumprimento acarreta doenças físicas e mentais nos seus funcionários. “A NR-17 visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.” (BERNARDO, 2012, p. 04).

O ilustre engenheiro e professor Fudoli (2012, p. 10-13) divide a ergonomia em física, cognitiva e organizacional. A primeira cuida das questões fisiológicas humanas, elencando a postura física ideal para a atividade que se utiliza esforços repetitivos e várias

³ Ninsaúde. **Pesquisa CID**. Disponível em: < <http://cid.ninsaude.com/capitulo/v/#.WekdTmhSzIV>>. Acesso em: 28/08/2017.

movimentações; A segunda diz respeito a mente, ou seja, qual a capacidade de raciocínio, lógica e memorização o trabalhador adota frente ao posto de trabalho, bem como as tomadas de decisões nos momentos de perigos; por última, a terceira visa a interdependência com outras atividades.

Figura 03 – Dimensões ergonômicas



Fonte: Ergo Company Economia e Saúde no Trabalho⁴

Prevenir é o caminho para o progresso econômico e bem-estar social, só que para isso acontecer, primeiramente, tem que realizar a “Análise Ergonômica do Trabalho, uma metodologia para se conhecer uma situação real ou aproximada do trabalho, visando diagnosticar melhor os riscos e propor medidas preventivas ou corretivas eficazes.” (FUDOLI, 2012, p. 07). Se nada for realizado no ambiente corporativo, o empregador se direcionará, mais tarde as consequências cabíveis.

Varella (2014) compreende que a L.E.R. (Lesões por Esforço Repetitivo) é uma síndrome que gera inflamação e dor, é composta pela tendinite, tenossinovite, bursite, epicondilite, síndrome do túnel do carpo, dedo em gatilho, síndrome do desfiladeiro torácico, síndrome do pronador redondo, mialgias, todas elas afetam membros superiores, tendões, nervos e músculos, além de sobrecarregar o sistema musculoesquelético. A região afetada pode não voltar ao normal, sua estrutura funcional é totalmente modificada. A LER também pode vir acompanhada das expressões D.O.R.T. (Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho), L.T.C. (Lesão por Trauma Cumulativo) e A.M.E.R.T. (Afecções Musculares Relacionadas ao Trabalho). Essas siglas são entendidas como doença ocupacional, eis que os

⁴ Ergo Company Economia e Saúde no Trabalho. Disponível em: <http://www.ergocompany.com.br/servicos/ergonomia/analise-ergonomica-do-trabalho>. Acesso em: 20/09/2017.

esforços profissionais, estresse, movimentos repetitivos e postura inapropriada são ameaças à integridade física e emocional do trabalhador.

Completando as lições de Varella, França e Rodrigues entendem o seguinte:

O **trabalho repetitivo**, como o burocratizado, solapa as possibilidades de criatividade. **Nada pode ser inovado, nada é novo, nada pode ser criado.** A rotina massacra as possibilidades e as necessidades de transformação do trabalhador.

O resultado é que o trabalhador fica com sua auto-estima diminuída; o trabalho não é percebido como importante ou interessante; o trabalhador não se sente que seu esforço é socialmente reconhecido, e não há reforço de sua identidade por meio de suas práxis. Não é difícil perceber tudo isso como uma ameaça à dignidade humana, pois são justamente essas necessidades – que caracterizamos pela ausência – que devem ser satisfeitas no local de trabalho. Diante desses aspectos, presentes na organização do trabalho e na relação dos trabalhadores com ele, **a consequência é frustração, raiva e sofrimento.** Quando não podemos lidar adequadamente com a subjetividade e sua expressão, os mecanismos de enfrentamento (ou de defesa) podem mostrar-se ineficazes ou são mobilizados inadequadamente. **O resultado é a doença,** pois a energia mobilizada pelo stress, resultante dessa situação, não pode ser adequadamente consumido. (FRANÇA e RODRIGUES, 2011, p. 119, grifo nosso).

Não bastasse os esforços repetitivo, a insatisfação funcional é agravante para o desencadeamento de doenças psíquicas (sendo as mais comuns elencadas nos próximos subitens). É como se fosse uma operação matemática de adição, onde estes últimos, somados com a inexistência da adoção da NR 17 no ambiente de trabalho, chegasse no resultado de LER DORT, pior ainda se da adição, obtiver no final os danos psíquicos. A cultura terapêutica e os programas de motivação são fundamentais dentro das empresas, pois subtrai esses fatores negativos.

Há estudos que demonstram as doenças psíquicas procedentes da LER DORT, entretanto, resumidamente, somente a depressão será inserida, mas, existem possibilidades de outras doenças psicológicas oriunda da LER DORT. Moraes e Bastos (2013) afirma que o tratamento da LER DORT deve ser feita de modo interdisciplinar, eis que a depressão pode ser constituída devido a ocorrência da LER DORT, pois a dor osteomuscular, juntamente com o estresse, mexe com o psicológico do trabalhador, vítima destas moléstias.

Sendo a LER DORT uma doença ocupacional, os tribunais têm entendido que cabe indenização por danos morais e materiais.

TRT-4 - RO: 00013799320135040030

Data de Julgamento: 22/02/2017

1a. Turma. Ementa. **DOENÇA OCUPACIONAL. LER/DORT. INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS E MATERIAIS.** Presente o **nexo concausal entre as patologias ortopédicas apresentadas pela reclamante e as atividades desenvolvidas junto ao reclamado, há dever**

de indenizar. Mantida a sentença que reputou existente a doença ocupacional, fazendo-se necessária, apenas, a adequação do percentual da indenização devida a título de indenização por danos materiais (pensão), dado que o trabalho não contribui de forma exclusiva para as lesões identificadas. (JUSBRASIL, 2017, grifo nosso).

Como visto, a ergonomia possui disposição legal, contudo, nos casos em que não são averiguadas suas recomendações e obrigatoriedades de acordo com cada função específica, bem como as condições ambientais ou ergonômicas, pode sim se fazer presente o dever de indenizar, quando ela for, única e exclusivamente proveniente do ambiente de trabalho ou da função. Por isso, é muito importante, a análise do caso concreto, devendo o judiciário, em conjunto com outras especialidades alcançarem o que é justo para o trabalhador.

2.2.2 Os transtornos do sono

No item 2.1, foi explicado acerca do stress, quando ele tem influências positivas e negativas. Ao desenvolver a forma negativa, vários sintomas começam a surgir, principalmente quando ocorre preocupações demasiadas com o trabalho, sendo os transtornos do sono, uns dos primeiros sintomas psicossomáticos a surgir na vida do trabalhador.

Dormir não é artigo de luxo, é uma necessidade humana, entretanto, nem todos os indivíduos possuem este privilégio, vez que “1/3 da população adulta apresenta dificuldades em relação a dormir, embora apenas 17% dessa população recorram aos médicos para a resolução desse problema.” (FRANÇA e RODRIGUES, 2011, p. 105).

Cientificamente, Neves (2013, p. 02) assinala o sono como sendo alterações comportamentais e fisiológicas, onde ambas atuam em conjunto. No estado de sono, a atividade motora será reduzida ou até mesmo se ausentará, porém, haverá um início para resposta a estímulos externos, entretanto o sono é reversível à estimulação; já a vigília, aparece quando a atividade motora se eleva, seja por meios neuroquímicos que faça um liame ente ambiente e excesso de informações. Vale ressaltar que, em muitos casos, a variação entre sono e vigília é um ciclo que pode perdurar por um dia e que depende muito de fatores como idade, sexo e características biológicas.

O distúrbio do sono é um assunto relevante que precisa ser conhecido pelas pessoas, pois muitos trabalhadores não dão atenção ao sono, em alguns casos, porque estão ocupados executando suas atividades, em outros, pelo fato de estar laborando em jornada extra no horário em que deveria estar dormindo, outros, mal conseguem pegar no sono em resultância de preocupações excessivas com o trabalho.

Os distúrbios de sono são queixas frequentes dos trabalhadores em turno e noturno. Sintomas como cansaço, fadiga, desânimo e dores generalizadas fazem parte do cotidiano daqueles que apresentam distúrbios do sono. Segundo a American Academy of Sleep Medicine (AASM, 2005) existem mais de 80 distúrbios do sono, e os mais frequentes e comuns na prática clínica são: síndrome da apneia obstrutiva do sono (SAOS), insônia, movimento periódico das pernas (MPP), síndrome das pernas inquietas (SPI), bruxismo, pesadelo e sonambulismo. (MELLO, 2015, p. 88).

Como citado por Mello, tem-se os principais distúrbios do sono que atinge o mundo do trabalho e para abranger como maior densidade a listagem destes distúrbios do sono, foram selecionadas algumas explicações que serão demonstradas:

- Síndrome da apneia obstrutiva do sono (SAOS)

Esta síndrome, segundo Varella (2017), nada mais é do que uma parada respiratória proveniente do aluimento das paredes da faringe, simplificando, ocorre um impedimento da passagem de ar pela faringe e acontece no momento em que a pessoa está dormindo e roncando. “A principal razão para esse distúrbio é uma obstrução das vias aéreas respiratórias por um relaxamento dos músculos da orofaringe – parte da faringe compreendida entre o palato mole e a glote (no fundo da boca, início da garganta)”. (FRANÇA, e RODRIGUES, 2011, p. 106).

França e Rodrigues (2011, p. 107) lecionam que após a obstrução das vias aéreas, é comum o indivíduo acordar rapidamente e logo voltar a adormir, sem perceber o distúrbio. Se acontece de acordar definitivamente, é devido a hipoxemia (falta de oxigênio no cérebro). No caso de vários incidentes de apneia, há uma menor oxigenação no sangue, o que é ruim para o organismo, acarretando-lhe anomalia. Os notórios sintomas da apneia obstrutiva do sono, na compreensão do nobre médico Varella (2017) são: sonolência durante o dia todo, indisposição para as atividades em geral, confusão na memória, falta de concentração e atenção, dor de cabeça, ronco e sono conturbado. Não bastasse tais sintomas, o portador da SAOS, tem inúmeras chances de contrair pressão alta, arritmias cardíacas e depressão. “O estudo polissonográfico (PSG) de noite inteira, realizado no laboratório sob supervisão de um técnico habilitado em polissonografia, constitui o método diagnóstico padrão para a avaliação dos distúrbios respiratórios do sono.” (CHAVES JUNIOR, 2011, p. 06).

A SAOS requer um tratamento baseado em medidas disciplinares, capazes de promover o bem-estar nos pacientes portadores desta moléstia.

O tratamento é sempre multidisciplinar e varia de acordo com a gravidade do caso. O primeiro recurso terapêutico é tentar reduzir os fatores agravantes da SAOS.

Para tanto, o paciente precisa: Combater as causas da obstrução nasal e do refluxo gastroesofágico; perder peso; dormir de lado; evitar o uso de bebidas alcoólicas, calmantes, relaxantes musculares e cigarro algumas horas antes de dormir. Se essas medidas não forem suficientes, pode-se recorrer, ainda, ao uso de próteses orais que evitam a queda da língua para trás, e/ou máscaras especiais que mantêm pressão positiva e contínua sobre as vias aéreas, evitando sua obstrução. Há situações, porém, em que cirurgias ou cauterizações se fazem necessárias para corrigir os elementos que geram a obstrução, como os que estão associados às alterações das amídalas e adenoides. (VARELLA, 2017).

A SAOS vem crescendo constantemente no Brasil, veja o que a Associação Brasileira de Medicina do sono concluiu:

Hoje podemos fazer alguns estudos em relação ao impacto da SAOS na população brasileira. Assumindo que a estimativa do IBGE para população de brasileira em 2013 era de 201 milhões de pessoas, e que a prevalência da SAOS seja de 32,8% da população adulta. Possivelmente, em 2013, tínhamos algo próximo de 45 milhões de indivíduos com SAOS. Desse total, possivelmente metade apresentava a doença nos seus estágios moderado ou grave, ou seja, próximo de 23 milhões de pessoas no Brasil tem a Síndrome da Apneia Obstrutiva do Sono em intensidade moderada ou grave, apresentando um alto risco para morte. Apesar desse número alarmante, pouca atenção tem sido dada a essa condição. (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MEDICINA DO SONO, 2015, p. 02).

Conforme a Associação retro mencionada observou, a SAOS é um assunto pouco preocupante na vida dos brasileiros, e infelizmente também no mundo do trabalho, ou seja, como assinala França e Rodrigues (2011, p. 107), quando o empregador vê a SAOS como um problema qualquer, acaba fazendo pré-julgamentos em prol dos que detêm este mal, definindo-os de preguiçosos ou desmotivados.

Nem sempre o sujeito tem ciência acerca da SAOS, muitas vezes, entende-se que a sonolência excessiva durante o dia possa ser algo relacionado ao clima, fatores ligados a espiritualidade etc. Incumbe à empresa, de um modo global, não apenas ao empregador e a equipe de saúde e segurança do trabalho, mas todos os setores da empresa se unirem para auxiliar pessoas com essas condições clínicas, vez que os motivos para o desencadeamento desta síndrome ainda é objeto de estudo, sendo assim: “A SAOS é uma doença de causa multifatorial, não totalmente esclarecida.” (CHAVES JUNIOR, 2011, p. 03). Neste esboço, não se sabe ao certo se a doença está intimamente ligada ao meio ambiente do trabalho ou em razão da função, pois, como restou afirmado, é uma doença ligada a vários fatores e, somente um estudo aprofundado poderá correlacionar fator doença versus fator ambiente de trabalho e/ou função. Portanto, julgamentos moralistas não são bem-vindos quando alguém estiver

apresentando sonolência excessiva durante o dia, excepcionalmente no ambiente de trabalho, talvez esta pessoa esteja acometida pelas SAOS e necessita de cuidados médicos.

- **Insônia**

A insônia é aquele incômodo que interrompe o sono e, nos dizeres de França e Rodrigues (2011, p. 106), ela pode aparecer em defluência de outras doenças. Ademais, possui dois estágios, o primário, relacionado a agentes estressantes, desaparecendo espontaneamente; no estágio secundário, há correlação com problemas psiquiátricos, problemas orgânicos, movimentações musculares involuntárias e problemas respiratórios.

Tautócrono com o que fora apontado, Neves (2013, p. 64) afirma que se a insônia prevalecer por dias ou semanas, provavelmente esteja ligada a doenças passageiras ou agentes estressores presentes naquela época. Porém, se a insônia estiver relacionada a depressão, ansiedade e a estressores psicossociais, há com o que se preocupar, pois esta espécie secundária, pode afetar o campo social e corporativo de quem a detém.

Existem mecanismos que confrontam a insônia, visando sua eliminação. Dentre destes:

A terapia comportamental é um meio seguro e eficaz de tratar a insônia por meio da correção de atitudes inadequadas, crenças sobre o sono e transtornos de ansiedade. A Associação Brasileira de Sono recomenda como tratamento da insônia primária a ênfase na terapia cognitivo-comportamental, que inclui higiene do sono, terapia de controle de estímulos, restrição de sono e de tempo na cama, técnicas de relaxamento, reestruturação cognitiva, intenção paradoxal – redução da ansiedade antecipatória, terapia cognitiva sobre os transtornos de percepção inadequada do sono. Caso a insônia persista após o tratamento comportamental e dos fatores contribuintes, a farmacoterapia empírica está indicada. Sedativos hipnóticos são a base da farmacoterapia para a insônia aguda e crônica. Outras categorias de medicamentos como antidepressivos, ansiolíticos, antiepiléticos, anti-histamina e drogas relacionadas à melatonina são frequentemente utilizadas para os diferentes tipos de insônia crônica. (NEVES, 2013, p. 07).

Restou claro que a insônia é uma questão que deve ser tratada de forma imprescindível, pois sua presença gera sérios danos para à saúde das pessoas, especialmente se a sua causa for diretamente alusiva ao trabalho.

- **Sonolência excessiva diurna (SED)**

Neves (2013, p. 66) esclarece que a SED é a dificuldade em se manter acordado e concentrado durante o dia, gerando assim sonolência e cochilos passageiros. Suas causas é a privação do sono por obrigações de ofício e outras. Não obstante, outros fatores como qualidade do sono, tempo de duração e outras condições neurológicas como depressão e ansiedade, são de extrema relevância para instigar suas origens. “Os distúrbios do sono são

responsáveis por essas falhas de atenção que invariavelmente levam ao acidente.” (ALVES JÚNIOR, 2010, p. 150).

A SED é responsável por grande parte de acidentes do trabalho, pois:

Além de trabalhar, o indivíduo precisa ir para a escola, chega muito tarde, vai dormir à meia-noite e tem que acordar às cinco horas da manhã. Dorme na verdade quatro ou cinco horas quando a sua necessidade era muito maior. Sem ter dormido o suficiente, no dia seguinte enfrenta nova jornada e durante todo esse dia terá indisposição, baixa produtividade, raciocínio embotado, mau humor etc. (JOHNS, 1991, citado por ALVES JÚNIOR, 2010, p. 151).

A ocorrência de um acidente do trabalho, dependendo das sequelas, poderá ocasionar danos psíquicos em virtude deste ou isoladamente, por isso é indispensável que as empresas e toda sua equipe esteja apta a promover a qualidade de vida no trabalho e os programas de prevenção que visem eliminar ou reduzir os riscos do ambiente do trabalho ou da atividade.

- Movimento periódico das pernas (MPP); Síndrome das pernas inquietas; Bruxismo; Pesadelo; Sonambulismo e terror noturno.

Estes distúrbios, na classificação de França e Rodrigues (2011, p. 108) são parassônias, movimentos anormais que ocorrem durante o sono. Neves (2013, p. 68-69) detalha de modo sintético cada um desses distúrbios. O MPP é a repetição dos movimentos dos membros inferiores durante o sono, suas origens podem ser em virtude da deficiência de ferro, ou a preocupação excessiva; A síndrome das pernas inquietas é a movimentação das pernas com a sensação de parestesias (formigamento) e disestesias (sem controle da ação, algo automático), também podem ser desenvolvidas por deficiência de ferro, insuficiência renal, mal de Parkinson, diabetes, uso de anti-histamínicos e antidepressivos etc. O tratamento para esta síndrome, assim como para o MPP, é a realização de exercícios físicos, bem como o uso de medicamentos para dormir; O bruxismo é a perturbação oromandibular, o desgaste dentário. Pode ter início a partir dos 10 anos de idade e durar até o fim da existência de uma pessoa. Recomenda-se o uso de protetores bucais e medicamentos específicos; os pesadelos durante o sono emite medo, angústia e ansiedade, e a lembrança dos fatos, fica guardada na consciência do indivíduo, mesmo após despertar. O tratamento requer análise dos fatos e hábitos cotidianos para que sejam eliminados fatores de riscos ao paciente; O sonambulismo é a perda da memória, os pacientes não recordam suas ações. O tratamento é feito mediante medicamentos sob prescrição médica, assim como todos os outros distúrbios existentes; O terror noturno acontece no início do sono, configurando dilatação pupilar e taquicardia, o desespero às vezes é tão grande que causa gritos e pânico. O tratamento é a utilização de medicamentos próprios e uso de antidepressivos.

Cumprer salientar que os transtornos expostos, são os mais decorrentes, contudo, existem muitos outros, que não foram objetos de estudo desta monografia. Encerra-se este subitem com a noção de que os transtornos do sono englobam uma série de doenças que urgentemente carece de diagnóstico e tratamento, ficou comprovado que trabalho excessivo pode contribuir para as causas de acidentes do trabalho, além de perturbação psíquica (algumas podem desencadear outras doenças mais graves como a depressão, ansiedade, síndrome de *burnout* etc.), onde ambos podem interferir no sono do trabalhador. Como vistos, alguns distúrbios são passageiros, outros, não vão embora tão cedo, além disso, alguns distúrbios possuem causas diversas, diferentemente daqueles provocados pelo labor. Se os transtornos do sono não forem tratados, mais tarde, pode gerar doenças mais graves, como a ansiedade e a depressão por exemplo, dentre outras.

2.2.3 *Workaholics*, depressão e ansiedade

A definição de *workaholism*, segundo Mota (2017, p. 82) é uma expressão americana, rotulada para aqueles que são viciados em trabalho, de modo rotineiro. “Praticamente, não sabem e não conseguem fazer outra coisa na vida a não ser trabalhar e, quando chega o final de semana ou férias [...] apresentam dificuldades em conviver com a família, com o lazer e a vida social, mostram-se irritadiços [...] com ar depressivo (FRANÇA e RODRIGUES, 2011, p. 108).

Os *workaholics* para França e Rodrigues (2011, p. 108) são bem vistos no âmbito empresarial, pois são eficazes, produtivos e vivem apenas para o trabalho. Possuem o tipo A de personalidade, ou seja, buscam melhorar cada vez mais, incessantemente procuram metas, veem o trabalho excessivo como uma forma de enfrentar o estresse. A forma como essas pessoas lidam com a vida profissional, está relacionada as modificações fisiológicas, ou seja, do aumento de adrenalina, noradrenalina que podem provocar problemas cardíacos. Sendo assim:

No processo do *workaholism* a pessoa comprometida apresenta perda da estabilidade emocional e o controle sobre o seu trabalho, na tentativa compulsiva de se obter êxito constante e não conseguir se desvincular para outras formas de ocupação que não seja o trabalho. Trabalhar com evidente falta de controle e com excesso caracteriza-se os adictos, por apresentar comportamento obsessivo e não por dificuldades financeiras, conjugais ou familiar. Outra característica do comportamento dessa pessoa é transformarem projetos considerados simples em muito complicados, criando situações de altas exigências para consigo mesma em relação às atividades laborais. (MOTA, 2017, p. 82).

Pessoas com características *workaholics* deve tomar cuidado, pois, em outubro de

2017, foi noticiado nas mídias brasileiras um caso que gera polêmica nas relações de emprego:

O excesso de trabalho foi a causa da morte da jornalista Miwa Sado, 31, no Japão em 2013. O fato só foi informado agora pela NHK, principal rede de TV do Japão, onde a repórter trabalhava.

Segundo a emissora, Miwa teve uma falha cardíaca após trabalhar 159 horas seguidas, sendo que ela teve apenas dois dias de folga nesse período.

A rede de televisão alegou que não revelou a causa da morte antes por conta de um pedido da família. O problema do excesso de trabalho não é novo no país e foi discutido em outra ocasião quando um funcionário de uma empresa cometeu suicídio por conta da longa jornada. (A TARDE UOL, 2017).⁵

Os casos de *workaholics* que não decorre morte, podem, por ventura, surgir outros problemas, como citado por França, complicações cardiovasculares é muito comum. Não apenas este, mas também, depressão, ansiedade (dependendo do grau que chegar, pode se reverter em síndrome do pânico), diabetes, pressão alta, síndrome da fadiga e síndrome de *burnout*. Foram selecionadas apenas as doenças mais frequentes, contudo, existem outras que a princípio não farão parte deste estudo.

Atualmente, nos mais diversos círculos de relacionamentos (familiar, social, profissional e pessoal) exclamações como: estou depressivo (a), acho que tenho depressão, tornou-se praxe. Acontece que nem sempre isto é bom sinal, às vezes tais queixas, pode sim estar refletindo em algo mais delicado que visa cuidados, porém, na maioria dos casos, ignoradas, seja por vergonha, ou sensação de vitimismo. “A depressão ao lado da ansiedade, angústia e mania é considerada pelos psiquiatras como distúrbio da afetividade.” (MOTA, 2017, p. 78).

Mota (2017, p. 79) subdivide os principais sintomas da depressão em três grupos, sendo eles: distúrbio do pensamento (pensamentos negativos, sentimento de culpa, críticas sobre si mesmo, baixa concentração, pouco desempenho profissional e ideias suicidas); distúrbios do humor (tristeza e falta de esperança) e distúrbios do comportamento (agitação, expressão facial de tristeza, insônia, afastamento de lugares e pessoas e irritabilidade por qualquer coisa). “No momento em que o indivíduo percebe que se sente ansioso a maior parte do tempo no ambiente de trabalho ou mesmo em casa ao pensar sobre o trabalho, não conseguindo mais lidar com o estresse é importante buscar ajuda.” (FERREIRA, 2017).

⁵ A tarde Uol. **TV diz que jornalista morreu por excesso de trabalho no Japão**. Disponível em: <<http://atarde.uol.com.br/mundo/noticias/1900983-tv-diz-que-jornalista-morreu-por-excesso-de-trabalho-no-japao>>. Acesso em: 06/10/2017.

França e Rodrigues (2011, p. 116) pontifica que situações de estresse por um longo tempo (cumprimento de metas, horas extras, chefe mal-humorado, colegas fofoqueiros etc.), concomitante ou isoladamente perdas importantes, assim como o luto, abrem propensão psicológica e biológica para o desenvolvimento da depressão. A depressão é a falta de prazer nos assuntos corriqueiros do dia a dia, ausência do ânimo de viver e trabalhar. Também pode surgir após a ocorrência de um acidente de trabalho, que tenha causado lesões corporais, perdas dos membros ou resultado na redução da capacidade laboral do indivíduo.

A ansiedade pode ocorrer de duas formas, sendo a primeira de forma normal e a segunda como doença, quem observa isso é a Professora e psicóloga Mota (2017, p. 78-80), conseguinte, a ansiedade normal se dá por uma sensação de sofrimento momentâneo e o desempenho profissional não é afetado; a ansiedade doença (também chamada de síndrome do pânico) ocorre quando o sofrimento se faz duradouro por um certo período e o desempenho laboral é atingido. As manifestações psíquicas e físicas da ansiedade doença envolvem sudorese, insônia, sensação de fadiga e desânimo, impaciência, dificuldade de concentração, aperto no peito, tonturas, náuseas, diarreia, dor de cabeça, alta frequência urinária e nó na garganta. Quando estes sintomas aparecem, o indivíduo tem a sensação de que vai morrer. O estresse pós-traumático é um distúrbio da ansiedade que ocorre quando o trabalhador presenciou ou viveu cenas de violência ou outros traumas, os sintomas são relembranças dos fatos e hiperexcitabilidade psíquica e psicomotora (distúrbios do sono, sudorese, taquicárdica, irritação, isolamento etc.)

É importante frisar que a ansiedade e a depressão são doenças relevantes, eis que a:

Depressão e ansiedade são a segunda maior causa de adoecimento relacionado ao trabalho no Brasil – perdem apenas para os casos de LER/DORT (Lesão por Esforço Repetitivo/Distúrbio Osteo Muscular Relacionado ao Trabalho). Somadas, as duas doenças, representam 49% de todos os casos classificados como transtornos mentais que surgiram ou se agravaram nos ambientes de trabalho. Para se ter uma ideia da gravidade do quadro, em um ranking da Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda reunindo todos os motivos que provocam o afastamento do trabalhador da empresa, a depressão aparece na vigésima posição. Ou seja, ela está entre os motivos que mais geram concessão de auxílio-doença acidentário – quando a pessoa é afastada da atividade por mais de 15 dias. Em 2016, 3.393 benefícios foram concedidos por causa de depressão. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2017).⁶

⁶ Ministério do trabalho e emprego. **Depressão e ansiedade são as principais causas de adoecimento e afastamento do trabalho.** Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/noticias/4489-depressao-e-ansiedade-estao-entre-as-principais-causas-de-adoecimento-e-afastamento-do-trabalho>>. Acesso em: 13/10/2017.

Conforme demonstra a informação acima do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), os dados de afastamentos do emprego em decorrência da depressão são alarmantes. Como fonte de solução, no item 2.3, será abordada a cultura terapêutica das empresas, os procedimentos e técnicas de campanhas que elas deveriam realizar em sua rotina, a fim de evitar doenças aos seus funcionários, e custos para a previdência social.

Mesmo diante da quantidade de afastamento por conta da depressão, ainda assim existe a presença de conflitos doutrinários e jurisprudências acerca da depressão ser considerada doença ocupacional. Neste sentido, é interessante apontar a seguinte observação: “A Lei 8.213/91, artigo 20, reconhece expressamente a possibilidade de que o trabalho ou condições de sua realização impliquem no desenvolvimento de doenças. Estas são chamadas de doenças ocupacionais (profissionais ou do trabalho).” (TRIGUEIROS, 2017).

Trigueiros (2017), ainda afirma que onexo causal estará presente, ainda que o trabalho não seja, única e exclusivamente a causa da depressão, mas basta ter contribuído para isso. Observe o que a 2ª turma do TST, decidiu sobre o assunto:

TST - RR: 376008520075040030

Relator: José Roberto Freire Pimenta

Data de Julgamento: 15/04/2015, 2ª Turma

Data de Publicação: DEJT 24/04/2015)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE DOENÇA EQUIPARADA A ACIDENTE DO TRABALHO - DEPRESSÃO. ASSÉDIO MORAL. EXISTÊNCIA DE CULPA. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA DA RECLAMADA. Trata-se de **pedido de indenização por danos morais, fundada em doença equiparada a acidente do trabalho, episódio depressivo** em face de tratamento humilhante dispensado à autora e a outros empregados no local de trabalho durante o período em que esteve subordinada à supervisora Lisane Veiga. Conforme consta da fundamentação do acórdão recorrido, **o juiz registrou que "a prova pericial comprova a existência de nexo causal** entre o inapropriado tratamento no ambiente de trabalho e a moléstia desenvolvida durante o contrato, sendo evidentes os danos morais decorrentes da doença equiparada a acidente do trabalho [...] (JUSBRASIL, 2015, grifo nosso).

Com este acórdão, não resta dúvidas que a depressão deve ser considerada como doença ocupacional. Trigueiros (2017), lista quais os direitos trabalhistas e previdenciários que o trabalhador, vítima da depressão terá: abertura da CAT (comunicação de acidente do trabalho); benefício de auxílio doença- acidente, se houver incapacidade para exercer atividades laborais; depósito do fundo de garantia por tempo de serviço por parte do empregador e um ano de estabilidade após estar apto para retornar ao serviço. Relata ainda, a possibilidade de pleitear perante a Justiça do Trabalho, indenizações por danos materiais e morais, dependendo da gravidade da capacidade e/ou redução da capacidade para o trabalho.

Quando um empregado estiver apresentando problemas psicológicos, cabe a empresa, sob o valor social, dar assistência e apoio ao combate desta. Na prática, não é bem assim, ainda existe muito preconceito e também discriminação por parte dos empregadores, colegas de serviços e a coletividade de um modo geral. Abaixo, tem-se um caso que comprova isto.

A 9ª Câmara do TRT-15 negou provimento a um recurso de uma empresa fabricante de balas e doces, que foi condenada pelo juízo da Vara do Trabalho de Rio Claro ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 7 mil, por ter dispensado um empregado que sofria de depressão. A empresa argumentou em seu recurso que "o laudo pericial concluiu pela inexistência denexo causal da doença com o trabalho desempenhado". O relator do acórdão, desembargador Luiz Antonio Lazarim, afirmou, no entanto, que "a sentença atuou com razoabilidade, observando o princípio constitucional de garantia da dignidade da pessoa e do valor social do trabalho". O magistrado qualificou como "discriminatório" o ato praticado pela reclamada, "ao demitir sem qualquer justificativa um empregado portador de moléstia psiquiátrica, na forma como ocorreu, imediatamente após a apresentação dos primeiros atestados médicos". Segundo o laudo pericial, "foi constatada incapacidade para o trabalho por perícia do INSS no período de 5/4/2013 a 31/5/2013, deferido auxílio doença espécie B 91 (acidentário)" O acórdão ressaltou o fato de a empresa não ter demonstrado nenhum motivo justo para a demissão do funcionário. A dispensa foi feita, conforme contexto probatório, "durante o período em que o reclamante estava acometido de doença psiquiátrica", destacou o colegiado.⁷

É preciso romper com este paradigma discriminatório nas relações de trabalho. Ademais, é inexcusável compreender que antes de um indivíduo ser um trabalhador, é um ser humano e não uma máquina, por isso está sujeito ao acometimento de doenças, especialmente se a empresa não lhe oferece condições adequadas, tratamento de respeito e campanhas de motivação. O tratamento para essas doenças, segundo Varella (2014) é o uso de antidepressivos, ansiolíticos, terapia cognitiva comportamental e acompanhamento médico. Mas, será que o tratamento põe fim ao problema? Como foi dito anteriormente, são vidas e não máquinas. O que coloca fim ao problema (desencadeamento dessas patologias decorrentes do trabalho), é a saúde e a segurança no trabalho, interligado com a psicologia e o direito.

2.2.4 Síndrome da fadiga

⁷ Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Empresa que demitiu empregado acometido de depressão é condenada a pagar indenização por danos morais**, 2015. Disponível em: < <https://trt-15.jusbrasil.com.br/noticias/218806293/empresa-que-demitiu-empregado-acometido-de-depressao-e-condenada-a-pagar-indenizacao-por-danos-morais>>. Acesso em: 24/09/2017.

“O dever ou a necessidade de cumprir o compromisso gera uma tensão, que muitas vezes só é aliviada quando ela é executada.” (FRANÇA e RODRIGUES, 2011, p. 102).

A síndrome da fadiga, na compreensão de França e Rodrigues (2011, p. 103) é uma doença relacionada a fadiga extrema que acarreta doenças físicas e problemas psiquiátricos (hipocondrias, depressão e psicoses). Grande parte da população, contrai a síndrome da fadiga após a ocorrência de uma gripe, sinusite, resfriado e dor de cabeça. Contudo, surgem as características da doença que são: dor muscular, aumento dos gânglios, dor de cabeça, palidez e vermelhidão, falta de ar, perturbação no sono, afastamento de familiares e amigos, desânimo elevado, menor interesse sexual, dificuldades em tomar decisões etc.

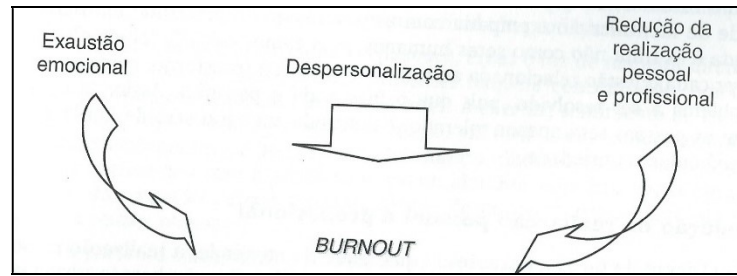
O diagnóstico da síndrome da fadiga, para França e Rodrigues (2011, p. 103) não é tão simples quanto parece, embora há teoria que fundamente a sua causa como sendo tensão prologada, dentro da psicologia do trabalho, tem-se a possibilidade do fator elementar da síndrome, o estado de tensão crônica, que ocorre quando falta motivação entre o esforço envolvido na tarefa e as funções orgânicas. O tratamento envolve antidepressivos e pílulas para dormir, devendo a indicação ser analisada, caso a caso. Exercícios físicos e aconselhamento psicológicos também são estratégias que visam promover recuperação ao paciente. A principal diferença entre síndrome da fadiga e síndrome de *burnout* é que neste o trabalhador tem a sensação de perda total de energia para o desempenho de suas tarefas.

2.2.5 A síndrome de *burnout*

No entendimento de Wachowicz (2012), geralmente as doenças ocupacionais estão ligadas à sobrecarga de trabalho; pressões devidas as metas a serem realizadas com sucesso e em tempo hábil; relacionamento profissional com colegas e superiores hierárquicos; comportamento maquiado em razão da função; a falta de reconhecimento e críticas constante e fatores que envolvam a segurança profissional.

Mota (2017), esclarece que o termo *burnout* foi criado inicialmente em 1975 pelo psicanalista Hebert J. Freudenberg e em 1976 pela psicóloga social, Cristina Maslach. Para Maslach, na interpretação de Mota, a síndrome de *burnout* se configura mediante três aspectos, quais sejam: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal e profissional. A figura abaixo exemplifica o processo que forma a síndrome de *burnout*.

Figura 02 – Aspectos básicos que caracterizam a síndrome de *burnout*



Fonte: FRANÇA, 2012, p. 53

A Autora supracitada, classifica a exaustão emocional como sendo a ausência de energia que assola os trabalhadores para enfrentar os desafios correntes do trabalho, provocando nervosismo, irritabilidade e intolerância no ambiente de trabalho, familiar e social; A despersonalização é caracterizada por um comportamento de frieza, insensibilidade, ódio e fadiga em relação ao contato interpessoal, seja dentro do ambiente laboral ou fora dele; A redução da realização pessoal e profissional é consequência de decepções e frustrações decorrentes do ofício.

Cumprir destacar que a síndrome de *burnout* pode acometer todos os trabalhadores, independentemente da função que exerça e, quando descartada, poderá se desencadear num problema mais grave.

O indivíduo submetido ao estresse ocupacional pode deixar de responder adequadamente às demandas do trabalho e geralmente se encontra irritável, ansioso e ou deprimido. Indivíduos com cronificação de altos níveis de estresse ficam vulneráveis ao surgimento da Síndrome de *Burnout*. A Síndrome é um processo de enfraquecimento decorrente de um período prolongado de estresse profissional. É uma resposta à tensão crônica no trabalho, gerada a partir do contato direto e excessivo com outras pessoas, devido à tensão emocional constante, atenção concentrada e grande responsabilidade profissional. (GELLY, 2014, p. 03).

O ilustre médico Dráuzio Varella (2011), aponta que os sintomas da síndrome de *burnout* é marcada pela agressividade, distanciamento das pessoas, variações de humor, fácil irritação, falta de concentração, problemas de memorização, ansiedade, depressão, negatividade, pouca autoestima, enxaqueca, esgotamento físico e emocional, distúrbios gastrintestinais, dentre outros. Indica que para efetivação do diagnóstico da doença, há de se considerar a história do paciente/trabalhador, bem como os seus esforços para consumação do progresso das atividades trabalhista. No tratamento é importante que o médico prescreva o uso de antidepressivos e psicoterapia como por exemplo: atividade física regular, terapia psiquiátrica e psicológica.

Assevera Gelly (2014), que as doenças relacionadas ao trabalho, estão inseridas na lista B do anexo II do Decreto 3.048/1999 - Grupo V da CID-10, especialmente no item XII

surge a categoria da síndrome de *burnout* que possui como agente etiológicos o ritmo de trabalho penoso. Para Berbetz (2017), averiguar o *burnout* como uma doença do trabalho requer algumas exigibilidades no seu diagnóstico, sendo imprescindível a existência do nexo causal entre a atividade laboral, o meio onde a desenvolve, quais as condições de higiene e segurança do trabalho e o surgimento da doença. Neste sentido, alguns tribunais, tem julgado procedente o pedido de afastamento em decorrência da síndrome de *burnout*.

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCESSO TRT/15ª REGIÃO Nº 0010732-62.2015.5.15.0037**

ORIGEM: Vara do Trabalho de Fernandópolis

RECORRENTE: Sidnei Olímpio Da Rocha

RECORRENTE: Usina Ouroeste - Açúcar e Álcool Ltda.

RECORRIDO: Sidnei Olímpio Da Rocha

RECORRIDA: Usina Ouroeste - Açúcar e Álcool Ltda.

Juiz sentenciante: Alessandro Tristão

Ementa. Relatório. **O periciando tem diagnóstico clínico de exaustão mental pelo trabalho (*burnout*) pela médica psiquiátrica** que o atendeu, com manutenção do mesmo diagnóstico durante todo o período de assistência médica realizada pela profissional. **Existe nexo entre a atividade exercida no último ano trabalhado (2012) e excesso de trabalho e a situação de exaustão mental ocorrida no trabalho (*burnout*).** No entender desta perita, mais que a situação de exaustão mental pelo trabalho (*burnout*) informada pelo psiquiatra, há indicação na história clínica do periciando de que o gerente manipulou situações e palavras que desestabilizaram psiquicamente o periciando, através de um assédio moral. Esta situação culminou com o pânico (medo) e outros sentimentos ocorridos no e pelo trabalho direto com o gerente, causando o distúrbio psiquiátrico no periciando e impossibilitando a continuação de seu trabalho desenvolvido na empresa. Essa situação informada como ocorrida pode ser comprovada com testemunhas de outros trabalhadores que estavam presentes às reuniões e outras situações. Existe nexo causal entre a atividade exercida e a doença ocorrida por exaustão mental profissional, bem como entre os sintomas psiquiátricos e o provável assédio moral. Atualmente não apresenta sintomas patológicos depressivos ou outros, estando com uso de dose reduzida de medicamentos..."(páginas 444, 450/451). **O trabalho pericial demonstra, portanto, que o labor na reclamada tem relação com o diagnóstico clínico de exaustão mental pelo trabalho (*burnout*) que acometeu o reclamante**, independentemente do assédio moral, que, se comprovado, atuará como fator agravante (concausa), tendo sido necessário, inclusive, **afastamento com recebimento de benefício previdenciário.** (JUSBRASIL, 2016, grifo nosso).

A síndrome de *burnout* ainda é um assunto novo no judiciário e na sociedade. Poucas são as decisões que concedem direitos aos trabalhadores acometidos por esta cruel síndrome, desencadeada pelo ofício. Espera-se que o conhecimento acerca desta síndrome difunda em muitos lugares, para que todos (empresas, empregadores, empregados, sociedade, judiciário etc.) possam preveni-la. Consequente, uma explanação da cultura terapêutica nas empresas

(públicas ou privadas), programas de prevenção e políticas nacionais de SST demonstrarão relevância no combate a esta síndrome e outras doenças psíquicas relacionadas ao trabalho.

2.3 A Cultura terapêutica nas empresas e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Após a abordagem das principais doenças psicológicas decorrentes do trabalho, surge a seguinte questão: como as empresas lidam com o adoecer de seus funcionários? Elas estão realmente preparadas para enfrentar a realidade e dar apoio terapêutico/psicológico e psiquiátrico aos pacientes-trabalhadores?

O Brasil, não tem um olhar voltado para a prevenção, apenas focaliza na produção, eis que, segundo França e Rodrigues (2011, p. 129), o empregador enxerga a doença como uma barreira para a produtividade e lucratividade da empresa, processos judiciais, intervenção de sindicato e muitos outros problemas. Todavia, quando surge as queixas psicossomáticas, ainda existe muita ignorância ao assunto (tanto de empregadores, quanto dos empregados), ao dizerem, por exemplo que conviver com a doença é ser forte, estar em lugar insalubre é ser o valente, ficar afastado por doença é vergonhoso, é preciso ir trabalhar doente para sustentar os filhos, investir em doente é mais barato que implementar programas de SST etc.

Tais concepções são errôneas, as empresas, sejam elas públicas (a administração pública direta e indireta) ou privadas demandam a adoção de novas habilidades corporativas, dentre estas, programas integrados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Porém, Wachowicz (2012, p. 171) explica que a modernização das empresas através da tecnologia da informação e comunicação, automação, logística, reengenharia no tocante à produção, gerenciamento de projetos, obtenção de resultados, fez com que a organização trouxesse ao mercado produtos e serviços de qualidade do mercado consumerista. Dessa forma, a autora faz uma forte crítica a essa nova estrutura corporativa, alega que primeiramente o alcance é a qualidade do cliente.

Na imagem a seguir, nota-se trabalhadores felizes. Mas será que isso é possível? Mesmo depois de constatados tantas barreiras na gestão empresarial?

Figura 03 - Como a qualidade de vida afeta sua produtividade no trabalho



Fonte: Clube do Rh Ex Card⁸

Sim, é possível estabelecer uma qualidade de vida no trabalho que priorize o bem-estar dos empregados, a ponto de amenizar a ocorrência dos elevados índices de doenças psicológicas relacionadas ao trabalho. Para dar sustento a esta hipótese, constatou o seguinte: “A expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”. (WALTON, 1973, p.11, citado por WACHOWICZ, 2012, p. 172).

A QVT passou por vários progressos até chegar na concepção atual (voltada para o bem do trabalhador e como consequência a lucratividade da empresa). Importante deixar claro, que não será feita considerações históricas e evolutivas acerca dela, apenas os seus benefícios serão apresentados. Wachowicz (2012, p. 178), menciona os programas (inseridos na gestão da QVT) que as empresas deveriam promover, para que a saúde do trabalhador seja contemplada e a maneira de executar suas tarefas sejam significativas. Estes programas são: palestras motivacionais, ginástica laboral antes de iniciar a jornada de trabalho; treinamentos que envolvam considerações sobre os riscos que cercam o ambiente de trabalho ou a função e também sobre adaptação e uso de equipamentos de proteção individual e coletivo; repouso quando a atividade pleitear; dispor uma alimentação saudável, rica em vitaminas; orientar sobre a importância de dormir bem; estabelecer a quantidade de horas trabalhadas no dia, a fim de não esgotar o empregado; realizar exames periódicos; pagar um salário justo e compatível com a função; estabelecer plano de carreira e os principais: determinar um líder que seja flexível, atue em conjunto com os funcionários na resolução de problemas e crie boas relações entre os colegas de serviço.

Algumas observações referentes à motivação e ao treinamento devem ser otimizadas. Mota (2017, p. 59) corrobora que no ambiente de trabalho, ninguém tem o poder de motivar

⁸ Clube do Rh Ex Card. **Como a qualidade de vida no trabalho afeta sua produtividade.** Disponível em: <<http://www.ecxclubedorh.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho-afeta-produtividade/>>. Acesso em: 05/10/2017.

ninguém, pois é um processo interno que depende do trabalhador. O chefe, por sua vez, pode apenas estimular as pessoas a realizar seus sonhos e progredirem. Há uma série de teorias sobre a motivação no trabalho, sendo as mais comuns:

- 1. Teoria das Necessidades de Maslow:** a satisfação das necessidades humanas segue uma hierarquia começando pelos aspectos fisiológicos (fome, sede, sono, sexo), passa para a segurança (abrigo, estabilidade), avança para a associação (pertencer a um grupo, filiação), a autoestima (sentir-se bem pessoal e profissionalmente, identificar-se com o que faz), e finalmente, a autorrealização (consolidação das metas almejadas). O elemento motivador segue estas etapas, e ao final o indivíduo cria novas necessidades motivacionais, e o processo se reinicia.
- 2. Teoria ERC ou de Alderfer:** teoria que busca suprir algumas deficiências na hierarquia de Maslow. Aqui há somente três níveis de necessidades: existência (objetos materiais), relacionamento (relações interpessoais) e crescimento (criatividade e produtividade interna ou no ambiente).
- 3. Teoria dos dois fatores ou de Herzberg:** a motivação é resultado do trabalho em si e não de recompensas externas ou das condições de trabalho. Há duas categorias. A primeira são os fatores higiênicos (salário, relacionamento no trabalho, políticas internas, chefia), e a segunda categoria se refere aos fatores de motivação (realização, reconhecimento, responsabilidade e a natureza do trabalho em si).
- 4. Teoria do reforço:** visão comportamentalista onde a motivação se associa com recompensas ou reforços dados ao indivíduo após a realização de uma tarefa. A recompensa pode ser tangível (dinheiro, promoção, viagem, prêmios) ou intangível (reconhecimento, elogio).
- 5. Teoria da expectativa:** explica que as recompensas levam a determinados comportamentos, focando os processos cognitivos interiores que levam à motivação do indivíduo. A expectativa é a probabilidade subjetiva que uma pessoa tem sobre sua capacidade de adotar um tipo de comportamento. Se o resultado almejado é importante a pessoa se empenha para alcançá-lo.
- 6. Teoria da autoeficácia:** afirma que a motivação está relacionada com a crença sobre o quanto o indivíduo pode ser eficiente. É a autoimagem sobre a própria competência.
- 7. Teoria da equidade de Adams:** as pessoas são motivadas a alcançar uma condição de igualdade ou justiça nas suas relações com outras pessoas e com as organizações. Quando há injustiças é desencadeado um processo inverso, de desmotivação.
- 8. Teoria da fixação de metas:** o comportamento é motivado pelas intenções e objetivos das pessoas, que podem estar diretamente relacionados a comportamentos específicos. A meta é o desejo e para tê-lo não se medem esforços.
- 9. Teoria da ação:** a motivação para o trabalho se concentra no comportamento orientado para os objetivos chamados de ações. O foco está nas ações em si e nos processos que levam a essas ações a atingirem a meta do indivíduo ou do setor. (WACHOWICZ, 2012, p. 94-95).

Embora existam muitas teorias sobre motivação, não há uma regra, uma lei que regulamente qual delas o empresário deva seguir, compete a este implantar qual delas melhor lhe convém, desde que auxilie os empregados. No que diz respeito ao treinamento, Mota (2017, p. 61-63) ensina que o treinamento é a educação profissional que adapta uma pessoa

para um cargo ou uma função, dispondo dos recursos de SST, como por exemplo, orientação quanto ao uso de EPIs (equipamentos de proteção individual), posturas ergonômicas corretas, manutenção e manuseio correto de máquinas, prensas e similares etc. O treinamento, ou o T&D (treinamento e desenvolvimento) é muito valoroso, vez que seus resultados beneficiam à saúde do trabalhador, melhora a imagem da empresa, bem como a qualidade de produtos e serviços, reduz o número de acidentes e doenças etc. Os profissionais da área de SST devem oferecer o T&D de forma contínua.

Quando surgir as queixas psicossomáticas no contexto organizacional, nos sábios ensinamento de Ana Cristina Limongi Franca (2012, p. 279) as mesmas devem ser identificadas dentro do meio laboral, além de serem analisadas as variadas formas dos sintomas psicossomáticos nos setores da empresa, bem como sua frequência. Para que isso ocorra é necessário que a corporação faça jus aos seguintes procedimentos, que serão referenciados como a fase inicial do trabalho de pesquisa que tem a missão de solucionar as questões psicossociais, por intermédio das queixas psicossomáticas. Ressalta-se que tal procedimento deve durar em média de 3 a 4 meses.

- Mapeamento da estrutura administrativa e de produção por meio de visitas aos setores da empresa e contato breve com os responsáveis pelo setor.
- Levantamento do histórico por meio de pesquisa e material escrito e participação em um programa de treinamento.
- Levantamento e análise do movimento de pessoal a partir da visita ao ambulatório – em especial dos motivos que apresentam conotação psicossomática. Este procedimento deverá ser realizado a partir da consulta ao dados já existentes e entrevista com os especialistas das áreas médicas e afins (da empresa).
- Em conjunto com a área médica, diagnóstico da questão psicossomática na empresa.
- Descrição dos estudos experimentais a serem realizados juntamente com a área médica.
- Escolha de um “setor piloto” para verificação das hipóteses levantadas.
- Determinação das prioridades e das estratégias a serem implantadas.
- Elaboração do projeto para o setor piloto em conjunto com as áreas afins
- Implantação

- Acompanhamento e avaliação dos resultados iniciais. (FRANÇA, 2012, p. 280).

Estes procedimentos colocados como resolução de possíveis enfermidades e controle de acidentes, não devem ser vistos como o único mecanismo passíveis de resolver estas questões. Tais procedimentos tem caráter investigativo, que visa descobrir a fonte das queixas psicossomáticas, contudo, a prevenção e as medidas socioeducativas no combate as doenças e acidentes ocupacionais devem ser proporcionadas de modo constante para que, as reclamações sejam sanadas de imediato. Assim, os procedimentos investigativos e as técnicas preventivas de QVT precisam caminhar lado a lado. Através das investigações, tornar-se-á nítida a indispensabilidade da educação ocupacional. Ressaltando que “A implantação da Gestão de Qualidade de Vida em uma empresa é uma ferramenta essencial [...] para proporcionar ambientes de trabalhos mais agradáveis, condições melhores nos aspectos: saúde, físico, emocional, social etc.” (RIBEIRO, 2015, p. 76).

A metodologia 5s também é recomendável no meio corporativo. Cruz (2017), explica que os 5S (termo utilizado, pois as cinco palavras que sintetizam este sistema, começam com letra s) servem como instrumento para as empresas fornecerem a qualidade. É um método japonês, criado na década de 1950 no Japão, após a segunda guerra mundial, como um mecanismo de evitar desperdícios. Aqui no Brasil, a partir da década de 1970 foi adotado pelas empresas privadas e mais tarde em 1990 pelo setor público. Os 5s são: Seiri, que pela tradução portuguesa significa utilização, que tem por objetivo usufruir dos recursos disponíveis e necessários, a fim de evitar desperdícios; Seiton, é o mesmo que ordenação, caracterizada pela ordem dos materiais, facilitando a localização dos mesmos, economiza tempo; Seiso, se traduz em limpeza, especialmente no local de trabalho e também dos equipamentos de proteção individual, evitando-se acidentes e doenças. A preocupação com o descarte do lixo se enquadra neste s; Seiketsu é a higiene, onde são estabelecidas condições físicas e mentais apropriadas aos trabalhadores, eliminando quaisquer riscos que possam prejudicar os obreiros e por último, Shitsuke é a autodisciplina, ou seja, fazer cumprir os outros sentidos (s) de forma ética e responsável.

Diante desses programas presentes na vida corporativa, espera-se que os trabalhadores adquiram o engajamento no trabalho (*engagement*). Mota (2017, p. 81) confirma que o engajamento no trabalho é um estado positivo da mente, durável e ligado à dedicação sustentável (diferente dos *workaholics*) que não depende de um objetivo, pessoa ou algo, a inspiração e o amor ao trabalho são espontâneos.

As empresas e os órgãos públicos que adotarem gestão de QVT e o sistema 5S, além de promover uma saúde ocupacional exemplar para os seus funcionários, serão conceituados em todos os setores, criará um forte nome empresarial etc. Em compensação, a ausência de QVT abre espaço para o adoecimento físico, mental e emocional dos trabalhadores, como fora evidenciado anteriormente as principais doenças psicológicas que atinge os trabalhadores no século XXI. No terceiro capítulo, a abrangência do dever de indenizar demonstrará que a ocorrência de uma ou mais doença psíquica, tendo como causa, acidentes ou doenças do trabalho que envolvam agressões estressantes de ofício ou decorrentes dos riscos inerentes ao trabalho, devem ser reparados.

CAPÍTULO 3. O DEVER DE INDENIZAR

No capítulo anterior restou claro as principais doenças psicológicas decorrentes do trabalho, suas origens e concausas com o meio ambiente laboral e atividades de ofício. Quando ocorre a violação de preceitos básicos à saúde e segurança do trabalho, ou seja, a falta

de implementação das convenções da OIT em âmbito interno, a insuficiência de políticas nacionais que dispõe sobre o tema, afeta não apenas a integridade física e mental do empregado, mas toda sociedade, vez que tais fatores, além de gerar indenizações para o empregador que não observou as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho, causa prejuízo econômico para a nação, implicando na baixa a produtividade do país, além de custos para previdência.

Neste capítulo, surge o dever do empregador indenizar o empregado lesado pela escassez de recursos preventivos no meio ambiente do trabalho, desde que demonstrados os elementos que esteiam a responsabilidade civil do empregador. A questão da indenização nesta pesquisa, tem a ver com as doenças psicológicas desencadeadas pelo meio ambiente do trabalho ou em virtude da função e, também as consequências psicológicas contraídas do acidente de trabalho.

3.1 O dever do empregador na promoção da saúde e segurança do trabalho

Inicialmente, sob análise da Bureau Internacional do Trabalho (2009), vale destacar que muitos empregadores não assumem responsabilidades no tocante à proteção da saúde e da segurança dos seus trabalhadores, eis que, na maioria das vezes, não possuem ciência de suas responsabilidades legais e sociais, acarretando assim os acidentes e as doenças profissionais, fenômenos que acometem o mundo todo, não apenas o Brasil.

O artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelece que toda empresa deve cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, fazer orientações acerca desta para os seus funcionários.

Art. 157 - Cabe às **empresas**:

I - Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente

IV - Facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.
(BRASIL, CLT, 1943, grifo nosso).

Quando as empresas públicas e privadas, bem como os órgãos da administração pública descumprem os dispositivos legais, contidos na CLT e nas Normas Regulamentadoras (NRs), respondem pelos danos causados aos seus empregados, é o que muitos tribunais têm

entendido a esse respeito. Veja a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região acerca deste assunto:

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº. 00831-2008-023-15-00-9
 RECURSO ORDINÁRIO – RITO ORDINÁRIO
 1ª VARA DO TRABALHO DE JACAREÍ
 1º RECORRENTE: SÉRGIO DOS SANTOS
 2º RECORRENTE: INBRAC S.A. – CONDUTORES ELÉTRICOS
 RECORRIDOS: OS MESMOS
 JUIZ (A) SENTENCIANTE: SANDRA DE POLI
 EMENTA. DOENÇA OCUPACIONAL ADQUIRIDA NO CURSO DA RELAÇÃO DE EMPREGO – RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - RISCO DA ATIVIDADE EMPRESARIAL – REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS – PERTINÊNCIA (ARTIGOS 7º, XXVIII, E 5º, X, DA CF/88 E § 1º DO ARTIGO 927 DO NCC). Em caso de **acidente de trabalho típico ou moléstia que se lhe equipare, a CF/88 no artigo 7º, XXVIII, assegura ao trabalhador o amparo da seguridade social, sem prejuízo do direito à reparação por danos materiais e morais, quando o empregador incorrer em dolo ou culpa**. Não há dúvida que a Constituição Federal cogita de responsabilidade civil subjetiva patronal, em caso de infortúnio. Não se descarta, porém, a responsabilidade civil objetiva do empresário que, no exercício normal de atividade empresarial que, por sua natureza, coloca em risco a integridade física, a saúde, ou, ainda, ofender a intimidade, a privacidade, a honra, a imagem ou outros valores inerentes aos direitos da sua personalidade de sua empregada (CF/88, artigo 5º, X e Código Civil, artigo 927 e seu parágrafo único). Na hipótese, descuroou-se a ré das normas mínimas de higiene, segurança e saúde do trabalhador e, assim, velar pelas suas condições físicas, concorrendo para o resultado lesivo, o que configura o ato ilícito capaz de gerar a reparação correspondente. Neste contexto, verifica-se que **a reclamada não tomou as cautelas e medidas preventivas que evitasse o infortúnio**. Assim sendo, o demandado, **concorrendo com culpa para o evento, deve responder por danos morais e materiais daí decorrentes**. Recurso Ordinário da ré a que se nega provimento. (JUSBRASIL, 2009, grifo nosso).

Oliveira (2013, p. 38) em sua nobre posição de desembargador do TRT da 3ª região, constata que grande parte dos empresários tem se mostrado preocupados com temas relacionados a saúde e segurança dos obreiros. Os fatores que desencadearam tal preocupação envolve a cobrança dos sindicatos, inspeções do Ministério Público do Trabalho, a influência midiática na reprovação dos altos índices de acidentes e doenças ocupacionais, o mercado de indenizações quando ocorre inobservância da promoção da saúde ocupacional etc. Outrossim, esclarece que o passivo patológico repercute de forma negativa no balanço das organizações – Sobre esta temática, será tratado mais adiante.

Em harmonia com a erudita observação do Colendo Julgador, Sebastião Geraldo de Oliveira, Mota esclarece que:

Apesar de algumas organizações públicas ou privadas estarem mais sensibilizadas às questões da saúde do trabalhador, muitas outras continuam

atuando de maneira paliativa, aleatória ou somente para atender as exigências de responsabilidade civil e criminal. (MOTA, 2017, p. 87).

Como dito anteriormente, muitas empresas, apenas estão adotando medidas de saúde e segurança do trabalho para se eximir das responsabilidades civis e criminais, não se importando com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Neste espeque, Wachowicz (2012, p. 158), afirma que para a concretização do trabalho sadio e realizador é indispensável a aceitação das necessidades físicas, emocionais, psíquicas, sociais e culturais do indivíduo. Para tanto, a aceitação de características subjetivas, não exclui os riscos e perigos que cada atividade possui, sendo, necessária a análise de cada posto de trabalho, a fim de identificar os riscos inerentes à saúde do trabalhador, e construir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos, através dos principais programas de SST (medidas legais/obrigatórias, dispostas em leis infraconstitucionais, precisamente nas normas regulamentadoras), segundo Sersis (2017), quais sejam:

- ASO – Atestado de Saúde Ocupacional

O ASO é um atestado de saúde ocupacional, elaborado na admissão, demissão ou quando houver acessão de cargo. Tem o objetivo de averiguar se o trabalhador possui aptidão física e mental para a executar as tarefas derivadas da função;

- LTCAT – Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho

Este laudo visa avaliar quais são as condições insalubres e perigosas presentes no ambiente de trabalho, em contrapartida faz-se um estudo acerca dos mecanismos de controle e abolição dos riscos ambientais do trabalho. Tem embasamento legal no art. 58 da Lei nº 8,213, de 1991, imprescindível no momento em que o trabalhador solicita aposentadoria especial devido a agentes nocivos.

- PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário

O PPP é um o documento do INSS, onde é registrado o histórico das atividades desenvolvidas pelo empregado na empresa, as condições do ambiente de trabalho etc.

- CIPA (Comissão interna de prevenção de acidentes do trabalho) e SIPAT (Semana interna de prevenção de acidente do trabalho).

A CIPA possui previsão legal na NR 05, e é composta por empregados da empresa que visam preservar à saúde e segurança do trabalho, no intuito de combater acidentes e doenças. A SIPAT está prevista no item 5.6 da NR 05, consiste em uma semana de aprendizagem com palestras e outras didáticas pedagógicas no intuito de conscientizar os empregados acerca dos acidentes e doenças do trabalho. A CIPA em parceria com o SESMT realiza a SIPAT.

- PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

O PCMSO possui regulamento na NR 07, tem por objetivo a prevenção e o diagnóstico de riscos provenientes da atividade laboral através de parecer periódicos que contenha informações das condições de higiene e segurança no ambiente em que se desenvolve a atividade.

- PCA – Programa de Proteção Auditiva

O PCA pretende prevenir a perda auditiva dos trabalhadores expostos a ruídos no local de trabalho, estabelecendo uma avaliação de audiometria no momento da admissão, após seis meses de admissão é feito novo exame e revisões periódicas são realizadas anualmente. O PCA está presente na NR 07 e deve ser interligado com o PCMSO e o PPRA. Ao trabalhador deve ser assegurado orientações acerca dos riscos provenientes da função que implica exposição aos ruídos, bem como o uso de EPI (equipamento de proteção individual).

- PCMAT – Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho

Instituído pela NR 18, o PCMAT é utilizado na indústria da construção, devendo ser implantado quando houver mais de vinte trabalhadores e, sua missão é criar diretrizes de segurança do trabalho em obras, no intuito de prevenir os riscos ambientais (poeira, ruído, vibração etc.); garantir a saúde e a integridade física dos funcionários.

- PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos

Utilizado em ambientes onde se desenvolve atividades mineradoras. Visa a prevenção de riscos à saúde do trabalhador que execute labor em mineração.

- PPR - Programa de Proteção Respiratória

O PPR, presente na NR 09 e NR 15, designa a utilização dos equipamentos de proteção respiratória, a fim de evitar proliferação de doenças em decorrência do ambiente de trabalho. Treinamento e recomendações quanto a utilização, guarda e conserva, devem ser transmitidos aos trabalhadores.

- PCV Programa de Conservação Vocal

O PCV tem o escopo de dar treinamento vocal aos obreiros que fazem jus da fala para exercer sua função.

- PPRPS - Programa de Prevenção de Riscos em Prensas e Similares

O PPRPS, inserido na NR 12, deve ser implantado em prensas e equipamentos similares, no objetivo de garantir proteção à integridade física de operadores de máquinas.

- PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

Com disposição na NR 9, o PPRA norteia que os empregadores promovam ações voltada para preservar a saúde e a integridade dos trabalhadores, mediante análise prévia do reconhecimento de riscos ambientais (físico, químicos e biológicos) existentes ou que tenham a chance. O PPRA deve caminhar ao lado PCMSO, ambos são os programas mais importantes na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, a imagem abaixo sintetiza essa explicação:

Figura 04 – Programas e ações ligados ao PPRA



Fonte: Nestor Waldhelm Neto ⁹

Ante o exposto, enfatiza-se que a efetivação do trabalho saudável requer a adoção dos programas supramencionados, podendo, entretanto, as organizações fazerem jus a outros mecanismos que combata os riscos do ambiente de trabalho ou aqueles decorrentes da atividade.

Segundo a Bureau Internacional do Trabalho (2009, p. 04), a OIT, por intermédio da Convenção 161 de 1985, permitiu que a proteção ao trabalhador não tivesse somente caráter individual, mas coletivo. Esta Convenção, possibilitou a criação de normas regulamentadoras cujo objetivo é eliminar ou amenizar os riscos à saúde, e à integridade física e psíquica dos empregados no ambiente de trabalho. Sendo um dever coletivo a promoção da saúde e segurança do trabalho, não incumbe somente aos empregadores, mas também aos empregados, conforme estabelece o artigo 158 da CLT:

⁹ Disponível em: < <http://segurancadotrabalhonwn.com/o-programa-de-sst-mais-importante/>>. Acesso em: 19/08/2017.

Art. 158 - Cabe aos **empregados**:

I - **observar as normas de segurança e medicina do trabalho**, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - **colaborar com a empresa** na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) **à observância das instruções expedidas pelo empregador** na forma do item II do artigo anterior;

b) **ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa**. (BRASIL, CLT, 1943, grifo nosso).

Embora seja obrigação dos trabalhadores cumprirem com as normas de SST, os mesmos não criam os riscos, eis que estes são provenientes do ambiente onde estão inseridos para laborar. Nesta vertente:

Exigir que os trabalhadores utilizem vestuário protetor, que possa não ser o adequado ou estar mal concebido para o clima da sua região, é um exemplo de uma tentativa de forçar os trabalhadores a adaptarem-se a condições perigosas, **transferindo igualmente a responsabilidade dos órgãos de gestão para o trabalhador**. É importante que os sindicatos defendam esta posição, porque **muitos empregadores culpam os trabalhadores em caso de acidente, afirmando que estes não tiveram os cuidados necessários**. Esta atitude pressupõe que o trabalho poderá ser realizado de forma mais segura, se os trabalhadores modificarem o seu comportamento, ou se os empregadores só contratarem funcionários que nunca cometam erros. Todos cometemos erros – é da natureza humana, mas os trabalhadores não devem pagar os erros com as suas vidas. Os acidentes não cessam simplesmente se os trabalhadores se tornarem mais conscienciosos da questão da segurança. A consciencialização para a segurança poderá ajudar, mas esta atitude não vai alterar, só por si os processos e as condições de trabalho perigosos. A prevenção mais eficaz dos acidentes e das doenças inicia-se quando os processos de trabalho ainda se encontram, na sua fase de concepção fase essa em que condições seguras podem e devem ser ainda introduzidas em tais processos. (BAUREAL INTERANACIONAL DO TRABALHO, 2009, p. 09, grifo nosso).

O trabalhador não tem culpa do risco decorrente do local onde executa seus afazeres, não adianta o empregador culpá-lo ou puni-lo, se fizeres isso, estará simplesmente entrando num ciclo vicioso e arcaico de quem não suporta as responsabilidades gerenciais e procura encontrar um culpado, quando não verdade, não existe culpado nenhum, e sim risco ambientais ou agentes estressores que precisam ser eliminados ou minimizados para que o trabalhador não sofra as consequências de um ato empresaria irresponsável.

Como visto, é obrigação do empregador dispor da promoção da saúde e segurança no trabalho, valendo-se das normas infraconstitucionais em intersecção com as Convenções da OIT, peculiarmente a Convenção 161, que direciona a participação coletiva (todos os membros das organizações e toda a sociedade) como instrumento eficaz no combate e a prevenção de acidentes e doenças do trabalho.

Restou demonstrado, por base na jurisprudência apresentada, o que acontece quando o empregador visa o trabalho apenas como fins econômicos, sem, contudo, estudar e implantar programas preventivos para abolir acidentes e doenças, e posteriormente problemas judiciais. Subsequente, serão levantadas informações probatórias da tese de que investir em SST é mais vantajoso do que arcar com os custos de uma indenização por doenças psicológicas relativa à função.

3.2 Da negligência, imprudência e imperícia na segurança do trabalho

Dentro da Segurança do Trabalho existe algumas peculiaridades na conceituação de negligência, imprudência e imperícia. Para facilitar o entendimento, os conceitos do professor Waldhelm Neto (2012) esclarecem que: negligência é quando ocorre a falta de cuidado ou desatenção, acarretando na omissão no modo de proceder uma conduta. Um exemplo é quando a empresa não se detém dos métodos de conservação petrolífera e ocorre o derramamento de óleo, situação que poderia ter sido prevenida, pois a empresa sabia dos riscos; Imprudência é a ausência de cuidados que tem ligação com má fé do ato, é quando o sujeito sabe do malefício do ato e mesmo assim o pratica, não toma os cuidados normais que deveria; Imperícia é a carência de técnica ou conhecimento para realizar alguma operação referentes ao trabalho, a imperícia pode ocasionar responsabilidade civil e criminal, a depender das circunstâncias no caso concreto.

Quando o empregado, mesmo recebendo todas as orientações acerca de SST, age com imprudência e negligência, não há o que se tratar em indenizações. “São excludentes de responsabilidade, que impede que se concretize o nexo causal, a culpa exclusiva da vítima.” (VENOSA, 2015, p. 60).

ProcessoAC 1878073 PR Apelação Cível - 0187807-3

Orgão JulgadorSexta Câmara Cível (extinto TA)

Publicação04/10/2002 DJ: 6222

Julgamento: 16 de Setembro de 2002

Relator Sérgio Luiz Patitucci

Ementa. INDENIZAÇÃO PELO DIREITO COMUM - AUSÊNCIA DE PROVA - NEXO CAUSAL NÃO COMPROVADO - INOBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE SEGURANÇA - IMPRUDÊNCIA E NEGLIGÊNCIA DO EMPREGADO - IMPROVIMENTO 1. Tratando-se de ação de indenização por acidente de trabalho, fundada no direito civil, aplica-se a teoria subjetiva, sendo ônus da parte a prova da culpa do empregador, bem como do nexo de causa e efeito entre o dano e o trabalho. 2. A simples culpa do empregador, em evento também caracterizado como acidente do trabalho, pode resultar em indenização de direito comum. A existência do fato, o nexo de causalidade e a prova da culpa, contudo, constitui ônus do empregado, autor da ação. Dele não se desincumbindo, é improcedente o pedido. 3. Caracteriza-se a negligência do empregado a não observação das normas de

segurança e da utilização dos equipamentos de segurança colocados à sua disposição. 4. Recurso improvido. (JUSBRASIL, 2002).

Como lecionado no segundo capítulo, um dos preceitos da QVT é a frequente prática dos treinamentos. Nos treinamentos, é necessário que os profissionais da área de SST (técnicos em segurança do trabalho, engenheiros e psicólogos) expliquem a negligência, imprudência e imperícia especificamente na segurança do trabalho, para que assim, os empregados, tenham ciência de seus atos e honre com suas responsabilidades profissionais.

O fato de muitas empresas agirem de forma omissa na promoção da saúde ocupacional, emite a ideologia de que sempre o empregador é errado e culpado, algo equívoco, que não pode ser generalizado, porque tudo depende das circunstâncias concretas.

3.3 Da responsabilidade civil do empregador.

Ao firmarem o contrato de trabalho, são ajustados direitos e deveres entre empregador e empregado, nascendo uma relação jurídica obrigacional, é o que determina os Artigos 2º e 3º da CLT, *in verbis*:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, CLT, 1943).

Com o nascimento da relação jurídica, surgem os quatro requisitos (os essenciais) da relação de emprego empregador-empregado. Martins (2011, p. 101-103) os classifica em: Pessoaalidade: o trabalhador não pode ser substituído por outra pessoa; Onerosidade: é contraprestação do serviço prestado; Não eventualidade: é a habitualidade na prestação laboral.; Subordinação: acatamento as ordens do empregador.

Desse modo, o empregador deverá arcar com os danos sofridos pelos empregados, quando ficar comprovada que a doença psicológica tem como principal agente causador, o ambiente de trabalho. Esta afirmação é possível, pois há embasamento constitucional que traça essas medidas, artigo 7º, *in verbis*:

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. (BRASIL, CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988, grifo nosso).

Não apenas o empregador, mas o trabalhador também contribui para a previdência social. A empresa a qual o obreiro está vinculado, paga um percentual a mais para a previdência, a fim de financiar os benefícios acidentários. Apesar do seguro social, descrito no artigo acima citado, seja obrigatório, não isenta o empregador de promover ações preventiva de SST e contribuir para redução ou eliminação dos riscos ambientais. (OLIVEIRA, p. 86).

Antes de adentrar nas classificações da responsabilidade civil, é imprescindível fazer a distinção entre doença profissional e doença do trabalho, bem como sua equiparação ao acidente de trabalho. Na concepção de Tuffi Messias Saliba (2016, p. 28), para fins legais, a doença do trabalho ou profissional equipara-se ao acidente de trabalho. Dessa forma:

As doenças profissionais de acordo com a Lei n. 8.213, são caracterizadas pela peculiaridade no exercício de determinada atividade, ou seja, decorrem unicamente daquela prestação laboral específica, que traz como uma de suas características a insalubridade. Pelo fato de serem consideradas insalubres, pela Previdência Social, o nexo de causalidade, quando da ocorrência do acidente, é presumido, o que não se confunde com presunção de culpa, que é relacionado com a Responsabilidade Civil Objetiva.

As doenças do trabalho, por outro lado é conceituada pela Lei n.8.213, como aquelas desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacionam diretamente. Caracterizando-se pelo tempo em que o trabalhador ficou exposto ao agente causador, que no caso da doença do trabalho, são as condições em que o trabalho é prestado. Neste caso o nexo causal não é presumido, existindo a necessidade de sua comprovação, que se dá por meio de prova pericial, testemunhal e até mesmo indiciária, conforme a situação.

A doença ocupacional decorrente de NTEP (Nexo Técnico Epidemiológico), inserida no art.21-A da Lei n.8.213/91, com advento da Lei 11.430/06, é aquela que tem sua incidência estatística e epidemiológica resultante do cruzamento da CID (Classificação internacional de Doença) com a atividade da empresa CNAE (Classificação Nacional de Atividade Econômica) advém o NTEP, o qual gera presunção relativa de que a doença acometida pelo empregado é ocupacional. (CARVALHO, 2017).

As doenças profissionais e do trabalho como dito no parágrafo antecedente se equiparam ao acidente do trabalho, conforme dispõe o artigo 20, incisos I e II da Lei 8.213/91, contudo é preciso conceituar o acidente tipo (doutrina majoritária), ou o acidente do trabalho em si.

“acidente do trabalho é aquele acontecimento mórbido, relacionado diretamente com o trabalho, capaz de determinar a morte do obreiro ou a perda total ou parcial, seja por um determinado período de tempo, seja definitiva, da capacidade para o trabalho. Integram, pois, o conceito jurídico de acidente do trabalho: a) a perda ou redução da capacidade laborativa; b) o fato lesivo à saúde, seja física ou mental do trabalhador; c) o nexó etiológico entre o trabalho desenvolvido e o acidente, e entre este último e a perda ou redução da capacidade laborativa.” (LAGO JUNIOR, 2001, citado por GAGLIANO e PAMPLONA FILHO 2012, p. 350).

Existem três tipos de responsabilização em virtude de um acidente do trabalho: 1) contratual, onde ocorre a suspensão do contrato de trabalho e surge a estabilidade acidentária, conforme dispõe o artigo 118 da Lei n. 8.213/91; 2) benefício previdenciário do seguro de acidente de trabalho, embora seja custeada pelo empregador, é cumprida mediante os trâmites do Estado.; 3) a reparação de danos, nos termos do art. 7.º, XXVIII da CF, cuja natureza é cível. (GAGLIANO e PAMPLONA FILHO, 2012, p. 351).

Para fins didáticos, não são consideradas doenças profissionais ou do trabalho: a doença degenerativa; as inerentes a grupo etário; aquela que não gerar incapacidade laboral; a doença endêmica adquirida por habitante onde ela possa se proliferar, salvo se restar comprovado que sua gênese é resultado da exposição da natureza do trabalho. (SALIBA, 2016, p. 28-29).

O artigo 8º, parágrafo único da CLT permite que o direito comum seja subsidiário ao direito do trabalho. Sendo assim, na justiça do trabalho, os trâmites indenizatórios acerca das doenças psicológicas decorrentes do trabalho, seguirá as disposições do código civil, excepcionalmente as determinações legais acerca da responsabilidade civil.

Diniz (2013, p. 37) define a responsabilidade civil como a aplicação de medidas reparatória moral patrimonial quando um indivíduo lesar o direito de outrem. A responsabilidade civil se divide em subjetiva ou objetiva (advinda da lei).

A responsabilidade civil, surge para o empregador, segundo Oliveira (2013, p. 86), quando o descuidado dos seus deveres concorrer para o evento do acidente com dolo ou culpa, por ação ou omissão, fica caracterizado o ato ilícito patronal, gerando o direito à reparação, independentemente da cobertura acidentária. Pode-se concluir, portanto, que a

causa verdadeira do acidente, nessa hipótese, não decorre do exercício regular do trabalho, mas do descumprimento dos deveres legais de segurança, higiene e prevenção atribuídos ao empregador.

Para que exista a responsabilidade civil, segundo Gonçalves (2012, p. 35), é indispensável a presença de alguns pressupostos, ou elementos essenciais. O primeiro é a ação ou omissão: é o dano causado a outra pessoa por ação ou omissão, seja de ato próprio, de terceiro ou de empresas de direito privado ou as de direito público contra seus empregados, que sofrem as consequências do desenvolvimento industrial e por isso se acidentam e adquirem doenças; O segundo é a culpa ou dolo do agente: o art. 186 do Código Civil cita o dolo quando dispõe da expressão ação ou omissão voluntária, depois refere-se à culpa quando assevera da negligência ou imprudência. Dolo é diferente de culpa, pois consiste na vontade de praticar a violação de um direito, já a culpa (*lato sensu*: dolo; *strictu sensu*: comportamento negligente e imprudente do agente) possui várias modalidades, sendo as primordiais: a culpa grave, caracterizada pela falta imprópria ao comum; a culpa *in eligendo*, decorre da má escolha do representante; culpa *in vigilando*, que nada mais é a ausência de fiscalização; culpa *in ommittendo*, surge de uma omissão quando tinha um dever a ser cumprido; o terceiro é a relação de causalidade relação de causa e efeito entre a ação ou omissão e dano provocado e por último o dano, que pode ser material ou moral, ou seja, sem repercussão na órbita financeira do ofendido.

Dominantemente, para o conceituado doutrinador Gonçalves (2012, p. 36), a vítima, quando lesada, terá que provar o dolo ou a culpa *stricto sensu* do agente causador, para que assim possa obter reparação do dano. Tais fundamentos, baseiam-se na responsabilidade civil subjetiva, em conjuntura com o artigo 927 do código civil. Mas, às vezes isto se torna uma tarefa muito difícil, tanto para o empregado quanto para o empregador (nos casos de inversão do ônus da prova) por isso em determinados casos, a responsabilidade objetiva prevalece. Veja as barreiras apontadas por Rodrigues

Ao propor **ação de indenização a vítima** do dano **deve**, ordinariamente, **provar o alegado**, pois, regra geral de processo, é a de que *actori incumbit probatio* (a lei presume um culpado). Ora, tal prova não raro se apresenta impossível. De modo que **nalguns casos a lei, ou a jurisprudência, reverte o ônus da prova**, presumindo a culpa do agente causador do dano e permitindo, apenas, que ele prove sua não-culpa. Portanto, em vez de o autor ter de provar a culpa do réu, é este quem deve provar sua não-culpa. **Dentro da rigidez da teoria da culpa, não se encontram meios para obter amplo ressarcimento do dano, porque, para alcançar a indenização, necessário**

se faz que a vítima prove não só o ato do agente e o dano sofrido, como também a relação de causalidade. (RODRIGUES, 2007, p. 219).

Havendo a dificuldade em aplicar a responsabilidade subjetiva nas hipóteses em que aparenta configura doenças psicológicas provenientes do trabalho, adota-se a responsabilidade civil objetiva.

A teoria objetiva justifica-se também sob o título *risco profissional*. O dever de indenizar decorre de uma atividade laborativa. É o rotulo que explica a responsabilidade objetiva nos acidentes de trabalho. Outros lembram do *risco excepcional*: o dever de indenizar surge de atividades que acarreta excepcional risco, como é o caso da transmissão de energia elétrica, exploração de energia nuclear, transporte de explosivos etc. Sob a denominação risco criado, o agente deve indenizar quando, em razão de sua atividade ou profissão, de seu risco proveito, cria um perigo [...] qualquer que seja a qualificação do risco, o que importa é sua essência: em todas as situações socialmente relevantes, quando a prova da culpa é um fardo pesado ou intransponível para a vítima, a lei opta por dispensá-la. **A doutrina também refere-se a teoria do risco integral, modalidade extremada que justifica o dever de indenizar até mesmo quando não existe nexu causal.** (VENOSA 2015, p. 18, grifo nosso).

Gagliano e Pamplona Filho (2012, p. 351-352) faz uma forte crítica à responsabilidade civil objetiva no tocante a acidentes e doenças do trabalho, alegando que se esta fosse dominante, estaria expressa na Carta magna e nas Leis infraconstitucionais, como é por exemplo a responsabilidade do Estado. Embora os digníssimos autores preceituam que a Constituição Federal criou um núcleo basilar da responsabilidade subjetiva, de modo geral, ao tratar dos acidentes e doenças do trabalho, no final, asseveram que a questão não é tão simples assim, sendo importante a jurisprudência se posicionar acerca dessas controvérsias.

O empregador quando não investe adequadamente em programas de SST, tampouco segue as regulamentações legais de higiene, saúde e segurança do trabalho, na ocorrência de acidentes e doenças, não poderá justificar suas omissões. Neste sentido, o artigo 932 do Código Civil, assevera a responsabilidade do empregador, ainda que ocorra um acidente de trabalho ou surja doenças psicológicas derivada do trabalho, não cabendo, dessa forma impor a responsabilidade nos gestores de saúde e segurança do trabalho. “Logo para eximir-se da condenação o empregador deverá comprovar que cumpriu a legislação ou que ocorreu alguma excludente de responsabilidade civil tais como: culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro ou força maior.” (SILVA, M., 2017).

Art. 932. São também **responsáveis pela reparação civil**:

III - o **empregador** ou comitente, **por seus empregados**, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele (BRASIL, CÓDIGO CIVIL, 2002, grifo nosso).

Gonçalves (2012, p. 45) elucida que as pessoas mencionadas no art. 932, mesmo que não detenham culpa, responderão pelos atos de terceiros, não sendo necessária a comprovação da culpa *in vigilando* ou *in elegendo* para o direito a indenização, pois tal artigo se refere a responsabilidade objetiva.

A responsabilidade civil objetiva, notadamente no risco integral, é de suma importância para caracterizar a indenização em decorrência de doenças psicológicas advindas do trabalho. Como esclarecido anteriormente, as doenças ocupacionais (do trabalho ou profissionais) se equiparam ao acidente do trabalho. O Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999 em seus anexos, menciona os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais e do trabalho. Referido Decreto, singularmente no grupo V da CID 10, elenca os transtornos mentais do comportamento relacionados ao trabalho. Outrossim, como acentuado, para configurar a doença ocupacional, o NTE analisará a se CID 10 tem relação o CNAE da empresa. Ocorre que há casos que isso não é possível, sendo assim, a Lei 8.213/91 estabelece o seguinte:

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

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho. (BRASIL, LEI 8.213/91).

O § 2º do artigo supracitado é pertinente para fundamentar todas as doenças que tenham relação com o trabalho, mesmo aquelas que não estejam expressamente contidas no Art. 20, incisos I e II da Lei 8.213/91 e especificamente no grupo V da CID 10 do Decreto 3.048/99.

“Esse dispositivo legal deixa largo espaço para o enquadramento como acidente do trabalho das doenças relacionadas com o trabalho (mesopatias), mesmo quando o agente patogênico não consta da relação da Previdência Social, bastando que haja nexos causal entre a doença e as condições em que o trabalho era executado. Como por exemplo, pode ser citado um caso de estupro ocorrido no Rio de Janeiro em 1997, caracterizado pelo INSS como acidente do trabalho, quando uma empregada, que trabalhava como gerente de uma loja de artigos femininos, foi violentada pelo filho do dono da empresa. Além de contrair herpes, a vítima ficou sem condições de trabalhar, pois enfrenta momentos de pânico, necessitando de acompanhamento psiquiátrico. (OLIVEIRA, 2013, p. 49).

Muitas vezes, a ausência expressa de determinadas doenças no Decreto 3.048/99, gera controvérsia doutrinária e judicial, conseqüentemente o trabalhador acaba não sendo

ressarcido, primeiro, porque a doença não possui embasamento legal, segundo, porque grande parte do judiciário fica preso a teoria subjetiva para proceder a indenização.

Restou impossível desvendar qual responsabilidade (subjetiva ou objetiva) é dominante na doutrina e nos tribunais (jurisprudências citadas antecipadamente), quando o assunto é indenização por acidentes e doenças psicológicas do trabalho. O que se pôde considerar é o uso das duas no dia a dia. Alguns julgadores entenderão que por si o trabalho gera risco e por isso, não irá investigar se a causa da doença psíquica existe um liame de culpa empresarial, nexos causal e dano, simplesmente concederá a indenização. Outros, irão exigir que o trabalhador comprove a culpa do empregado, o dano psicológico e o nexos causal que levou o adoecimento.

3.3.1 Dos danos: materiais, morais e estéticos.

Ao tratar dos danos decorrentes das doenças psicopáticas do trabalho, convém vislumbrar que:

O dano é um dos pressupostos da responsabilidade civil, contratual ou extracontratual, visto que não poderá haver ação de indenização sem a existência de um prejuízo. Só haverá responsabilidade civil se houver um dano a reparar. (DINIZ, 2013, p. 47).

A responsabilidade civil, seja ela subjetiva ou objetiva tem a finalidade de reparar os danos psicológicos advindos do trabalho, mediante as espécies indenizatórias. Gonçalves (2012, p. 334) diz que indenizar é reparar o dano causado à vítima de modo que volte ao *statu quo ante*, ou seja, que o bem lesado volte ao estado normal, como era antes de acontecer o ato ilícito, mas nem sempre isso é possível, por isso existe a compensação de indenização monetária.

As ações acidentárias, resultante dos danos ocorridos durante o contrato de trabalho, gera uma responsabilidade civil contratual, segundo Gonçalves (2012, p. 44-45) e nos termos da súmula vinculante nº 22 do Supremo Tribunal Federal:

Súmula Vinculante 22. A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04. (BRASIL, STF, 2009).

A Justiça do Trabalho em sua delegação, deverá analisar cada situação que envolva o requerimento de indenizações por doenças psicológicas, independente se o motivo foi o fator

acidentário ou as condições ambientes do trabalho etc. Sendo a acidente do trabalho equiparado a doença profissional e do trabalho, deverá apreciar os pedidos de danos materiais, morais e estéticos suportados pelo empregado no que tange a doença psicológica.

O dano material ou patrimonial, é o desfalque financeiro do empregado ocasionado por um ato culposo ou doloso do empregador que descumpriu os preceitos de SST. Este tipo de dano envolve algumas considerações do artigo 402 do Código Civil, *in verbis*:

Art. 402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidos ao credor abrangem, além do que ele **efetivamente perdeu**, o que razoavelmente **deixou de lucrar**. (BRASIL, CÓDIGO CIVIL, 2002, grifo nosso.).

Corroborado com o artigo 402 do Código Civil, tem-se o dano emergente (redução patrimonial em razão do prejuízo do ato culposo ou doloso) e o lucro cessante (perda de um ganho futuro – cabendo ao julgador estipular um valor razoável de indenização, pois até prova em contrário, o lucro cessante é mera expectativa). (GONÇALVES, 2012, p. 340).

Há muitos casos em que o trabalhador, ao se acidentar no trabalho ou quando adquire doenças psíquicas em razão deste ou outros motivos ligados ao ofício e, inicialmente, contrai para si os gastos com médicos, psiquiatras, psicólogos, remédios e hospitais, ocorre então o dano emergente. Se porventura o trabalhador presta serviços corriqueiros fora da jornada de trabalho, o lucro cessante se faz presente. Mas, para que haja ressarcimento por dano emergente e lucros cessantes, é imprescindível diferenciar a incapacidade temporária da permanente. “A incapacidade temporária é aquela que decorre durante o tratamento e desaparece após esse período [...] incapacidade permanente [...] deixam sequelas incapacitantes após o tratamento, as quais pode ser total ou parcial para o trabalho.” (DALLEGRAVE NETO, 2010, p. 04).

O artigo 948 do Código Civil assegura o dever de indenização quando ocorrer o evento morte (pode surgir o dano emerge, quando a família paga as despesas do funeral) nos acidentes de trabalho, bem como o direito de pensão para os dependentes; Os artigos 949 e 950 do Código Civil asseguram a reparação do dano emergente e dos lucros cessantes quando ocorrer incapacidade temporária (art. 949) ou incapacidade permanente (art. 950).

Art. 948. No caso de **homicídio, a indenização consiste, sem excluir outras reparações:**

I - no pagamento das **despesas com o tratamento da vítima, seu funeral** e o luto da família;

II - na **prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia**, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima;

Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o **ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença**, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido;

Art. 950. Se da **ofensa resultar defeito** pelo qual o **ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão**, ou se lhe **diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença**, incluirá **pensão** correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez. (BRASIL, CÓDIGO CIVIL, 2002, grifo nosso).

A pensão vitalícia, o lucro cessante e o dano emergente que trata o artigo 948 do Código Civil, segundo Dallegrave Neto (2010, p. 03-04) não é limitado, podendo abranger outros tipos de reparações como o dano moral. No tocante a pensão vitalícia, não se segue a regra do binômio necessidade e disponibilidade, mas o ao pagamento mensal da última remuneração ao dependente, tendo caráter meramente econômico, assim também é no caso de incapacidade permanente total. Quanto ao tempo da pensão vitalícia, requer a presunção vital dos dependentes.

Para conceder pensão vitalícia nos casos do artigo 949 do código civil, o grau de incapacidade será apurado por perícia médica a cargo do INSS.

Cabe ao perito oficial “avaliar em cada caso a repercussão do prejuízo funcional na execução das operações e atividades implicadas na função”, bem como “avaliar qualitativamente e quantitativamente o dano causado no patrimônio físico e psíquico – um dos elementos que servem de base para o arbitramento da indenização.” Ainda que o acidentado permaneça no emprego, exercendo a mesma função, é cabível o deferimento da indenização, porquanto, “mesmo se o trabalho desempenhado não sofrer, na prática, diminuição na qualidade e intensidade, o dano precisa ser ressarcido, eis que a limitação para as atividades humanas é inconteste. Talvez continue no mesmo trabalho, mas é viável que resulte a impossibilidade para a admissão em outro que propicie igual padrão de rendimentos. Nessa mesma linha de raciocínio: “A lesão raras vezes gera uma imediata redução salarial. A diminuição da capacidade laborativa repercutirá, pouco a pouco, na estagnação profissional, na perda de oportunidades, na ausência de promoções e na indiferença do mercado em relação à vítima. Uma vez decidido que ocorreu a invalidez permanente parcial e estando presentes os pressupostos da responsabilidade civil, cabe o deferimento de reparação dos danos materiais, morais e estéticos, conforme o caso. (OLIVEIRA, 2013, p. 343).

Santos (2011, p. 250) explica que a incapacidade temporária consiste quando o obreiro não conseguir desenvolver as atividades laborais por mais de 15 (quinze) dias,

podendo o segurado (trabalhador) ter direito ao auxílio-doença. Em contrapartida, a incapacidade total permanente prevê a contingência previdenciária de aposentadoria por invalidez.

Acerca dos benefícios previdenciários, vale destacar que:

A cobertura acidentária pelo INSS deslocou a natureza contratual do seguro de acidentes do trabalho para um sistema de seguro social, de solidariedade mais ampla, **cujos benefícios são concedidos ao acidentado independentemente da prova de culpa, já que qualquer trabalho, de certa forma implica riscos.** (OLIVEIRA, p. 86, grifo nosso).

Apesar do trabalhador – vítima de acidentes ou doenças psicológicas decorrentes do trabalho ou do próprio acidente, receber benefícios da Previdência Social, Gonçalves (2012, p. 420) afirma que isso não afasta a indenização proveniente de ato ilícito, tampouco a pensão vitalícia, excluindo-se qualquer relação entre elas. Também esclarece que qualquer forma de compensação é coibida, inclusive o seguro acidente não poderá servir de cálculo para abatimento do valor da indenização.

Antes de explanar acerca do dano moral, é importante destacar a súmula 37 STJ (possibilidade do acúmulo de indenizações).

Súmula 37. São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato. (BRASIL, SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 1992).

Sintetizando a súmula retro citada, entende-se que o ato ilícito resultante da lesão psíquica, nascida após o acidente do trabalho, ou pelas condições ambientais e/ou modo que fora desenvolvido o trabalho, pode-se acumular o dano moral, conjuntamente o dano patrimonial suportado, não podendo, entretanto, o dano moral substituir o patrimonial (GAGLIANO e PAMPLONA FILHO, 2012, p. 137).

O dano moral consiste na “lesão do bem integrante da personalidade, tal como a honra, a liberdade, a saúde, a integridade psicológica, causando dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação à vítima.” (CAVALHIERI FILHO, 1988, p. 74, citado por ANDRADE, 2017). Gagliano e Pamplona Filho (2012, p. 97) assevera que o dano moral indireto surge quando se tem lesão a um bem patrimonial concomitante a um prejuízo extrapatrimonial.

Quando ocorre um acidente por falta de treinamentos e o obreiro perde um braço, por exemplo, é utópico o empregador devolver um braço de carne e osso para o mesmo. Pior ainda, se disso, resulta em uma depressão incurável. Ou então, se o empregado estiver

submetido aos riscos físicos no meio ambiente do trabalho e em decorrência da função de operador de máquina, perder totalmente a audição, pelo fato de não saber a importância de utilizar o protetor auricular; também incorre a irreparação nos casos em que as exigências constantes e abatimento de metas afetam à saúde psique do trabalhador. Estes meros e ilustrativos exemplos, corriqueiros no cotidiano, dizem respeito ao dano moral indireto, disposto no artigo 952 do Código Civil, *in verbis*.

“Art. 952. Parágrafo único. Para se restituir o equivalente, **quando não exista a própria coisa**, estimar-se-á ela pelo seu preço ordinário e pelo de afeição, contanto que este não se avante àquele”. (BRASIL, CÓDIGO CIVIL, 2002, grifo nosso).

As histórias acima correspondem ao dano moral indireto, pois como visto, quando o trabalhador suporta as despesas de acidentes e doenças psicológicas oriundas do trabalho, deve ser ressarcido (dano material) por tudo que foi gasto, e com o sustento do artigo retro mencionado e da súmula 37 do STJ, também ser ressarcido por aquilo que o empregador não pode restituir, ou seja, fazer com que o empregado se cure das doenças psicológicas do dia para noite.

O dano estético também pode ser cumulado com o dano moral, nos moldes da Súmula 387 do STJ.

Súmula 387 -É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral. (BRASIL, SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2009).

Entende-se o dano estético como “O conceito de deformidade que repousa na estética e só ocorre quando causa uma impressão, se não de repugnância, pelo menos de desagrado, acarretando vexame ao seu portador.” (GONÇALVES, 2012, p. 336). A invalidez total, conforme assevera Oliveira (2013, p. 342), gera danos materiais e também indenizações por danos morais e estéticos.

Quanto ao prazo prescricional das indenizações acidentárias (de acidentes ou doenças decorrentes do trabalho), embora haja controvérsia doutrinária (se a prescrição segue o trinômio do Código Civil ou o quinquênio previsto no artigo 7º, XXIX da CF), tem-se entendido que: “Se o dano moral decorre do contrato de trabalho, o crédito é trabalhista e não civil. Se a competência é da Justiça do Trabalho, a prescrição deve ser a trabalhista (MARTINS, 2011, p. 741).” Neste sentido, o TRT da 15ª região compreende que:

TRT-15 - RO: 50102 SP 050102/2010
Relator: LAURIVAL RIBEIRO DA SILVA FILHO
Data de Publicação: 03/09/2010)

INDENIZAÇÃO ACIDENTÁRIA - REPARAÇÃO POR DANOS ESTÉTICOS, MATERIAIS E MORAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL - PRESCRIÇÃO - APLICABILIDADE À ESPÉCIE DOS PRAZOS PRESCRICIONAIS PREVISTOS NO ARTIGO 7º, INCISO XXIX DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Às ações que buscam reparação por danos estéticos, materiais e morais decorrentes de acidentes de trabalho ou doença ocupacional aplicam-se os prazos prescricionais trazidos pelo artigo 7º, inciso XXIX da Constituição Federal e não o prazo (JUSBRASIL, 2010, grifo nosso).

A jurisprudência ora mencionada, deixou claro que acidentes de trabalho também decorre o dano estético e na visão de Gonçalves (2012, p. 420), grande parte dos tribunais entende que deve ser indenizado o dano estético, ainda que não haja redução da capacidade laborativa. O dano estético não se trata de uma terceira espécie de dano, surge o vexame, a indignação e tristeza em razão da deformidade pelo acidente de trabalho, por isso decorre o dano moral. Por outro lado, existem situações em que o dano estético gera dano patrimonial à vítima. Desse modo, é admissível a cumulação do dano patrimonial com o estético.

Quanto ao critério para fixação do valor da indenização, Gagliano e Pamplona Filho (2012, p. 488-489), ensinam que a liquidação por cálculos é mais corriqueira, e surge quando existirem nos autos todos os elementos suficientes que comprovem a quantificação pleiteada; a liquidação por artigos é quando não há provas suficientes nos autos para a quantificação do julgado, então, será proferida por procedimento ordinário; a liquidação por arbitramento dependerá de estimativa do magistrado no caso real, pois neste critério, não há elementos objetivos para a liquidação de sentença. Quanto a extensão do dano moral, é imprescindível analisar os preceitos do artigo 944 do Código Civil.

Este subitem contatou-se quais os direitos que o trabalhador, vítima de doenças psicopatológicas (em decorrência de acidentes, condições ambientais ou o modo que o trabalha se opera) do trabalho pode pleitear junto à justiça do trabalho, a fim de que o empregador, violador das normas de SST (por dolo ou culpa *strictu sensu*), repare os danos sofridos pelo empregado. Quanto ao critério de fixação de indenização, ressalta-se que, na maioria das vezes, o empresário, sai no prejuízo arcando com indenizações, quando poderia reverter estes gastos em investimento de SST e QVT, eis que, dependendo do arbitramento do valor das indenizações, somadas com as hipóteses de pensão vitalícia ou despensas por morte do empregado, resulta ao final, num montante mais caro que os investimentos em SST custariam.

3.4 Contexto atual das relações de trabalho no Brasil acerca da saúde ocupacional

No intuito de encerrar este capítulo, é relevante para a monografia, expor o contexto atual das relações de trabalho no Brasil no que tange à saúde ocupacional.

Não incumbe apenas a OIT se preocupar com a saúde ocupacional, é responsabilidade do Brasil estipular campanhas preventivas em escolas, locais públicos e privados contra as possíveis ameaças que determinadas atividades podem ocasionar. A OIT, preocupada com a falta de conscientização das nações, criou em 2006, a Convenção 187, que tem a missão de criar uma cultura de prevenção na área de saúde e segurança. Esta Convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil, poucos foram os países signatários da OIT que a ratificaram. Espera-se que ao longo dos anos, Estados membros ratifiquem esta Convenção e criem um sistema nacional que efetive a cultura preventiva.

Em síntese, pode-se verificar que no Brasil, políticas e normas nacionais de SST que seguem as Convenções da OIT não detêm eficácia, ou então, são descumpridas, ainda que positivadas na Carta Magna e em Leis infraconstitucionais.

Na positividade da Constituição brasileira de 1988 se verifica que a mesma proteção dada à saúde em geral é também destinada à saúde do trabalhador, numa interpretação sistemática dos arts. 6º, 7º, XXII e XXVIII, 196 a 200 e 225. De igual modo, a Lei Orgânica da Saúde, tratando do SUS, especifica as ações para a proteção da saúde do trabalhador, mais especificamente no § 3º do seu art. 6º. Também o meio ambiente do trabalho encontra a mesma proteção disposta para o meio ambiente geral, em face do princípio da prevenção, em cumprimento às Convenções n. 148, 155, 161 e 187 da OIT, importantíssima normativa internacional para a proteção do meio ambiente do trabalho e, por via de consequência, da saúde do trabalhador. (SILVA, J., 2007, p. 135).

Além disso, o mercado de indenizações por omissão de adequações ambientais e orientações/obrigatoriedade do uso de equipamentos de proteção individual (EPI) devidas pelo empregador; acidentes e doenças ocupacionais, são temas abarrotados e delicados no judiciário brasileiro. Tais circunstâncias, desfavorecem o aquecimento econômico, bloqueia a credibilidade em plano externo. “A OIT asseverou que a efetivação do Trabalho Decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e do desenvolvimento econômico sustentável.” (ARAÚJO, 2014, p. 2014).

O MTE divulgou em nota, no começo de abril de 2017, que a principal preocupação dos países desenvolvido é saúde mental dos trabalhares, diferentemente do Brasil, que pouco se pouco se importa com as políticas de SST, por isso que o trabalhador vive a base de medicamentos.

Com a crise política e econômica que afeta o Brasil hodiernamente, as entidades privadas e públicas não estão investindo na saúde ocupacional de seus obreiros, pois, quando a economia de um país está em declínio, no sistema de gestão empresarial, o primeiro investimento abolido são questões de higiene, saúde e segurança no trabalho, em primeiro lugar pelo velho paradigma de que doenças e acidentes só acontece em outros países, e que prevenir não é melhor que remediar, por exemplo; em segundo, pelo fato de treinamentos de SST (seja de EPIs, EPCs, trabalho em altura, prensas e similares etc.) e adequações ambientais serem de preços elevados (não tão elevados quando ao valor de uma indenização por doenças psíquicas provenientes do trabalho).

Se o cenário atual já é ruim, a situação ficará ainda pior. Com a sanção da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 (reforma trabalhista), tem-se a possibilidade da prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho. Tal hipótese viola os dispostos na NR 15 (atividades e operações insalubres) no tocante ao tempo de exposição aos agentes insalubres presentes no ambiente de trabalho. Se já existe um elevado número de doenças psicopatológicas decorrentes do trabalho, com o aumento de exposição a agentes insalubres, a chance de dobrar a quantidade de referidas doenças é vasta.

Em relação ao modo pelo qual o trabalho é executado, cabe ao empregador zelar pela dignidade de seus empregados, respeitando-os e auxiliando-os nas tarefas difíceis, sem humilhá-los ou culpa-los se algo der errado, pois este é o verdadeiro teor de um líder que almeja o bem ao próximo e aos seus próprios negócios. A utilização de palavras positivas, atraem energias positivas no trabalho, por isso que é fundamental o empregador saber se comunicar com seus funcionários, eis que, em contrapartida, palavras negativas, atraem energias pesadas no trabalho que, conseqüentemente acompanham o trabalhador e, quando não tratadas, viram doenças psicológicas.

CONCLUSÃO

O propósito primordial desta monografia foi dispor acerca da saúde mental do trabalhador, fazendo jus do método hipotético-dedutivo nos capítulos iniciais e no último capítulo fora utilizado o método dedutivo. A pesquisa se concretizou, valendo-se dos parâmetros legais, doutrinários, jurisprudenciais e dados de *sites* oficiais e de notícias. Nesta senda, verificou-se que, desde as primeiras formas de trabalho, o homem vem em busca de

uma tutela jurisdicional garantidora de direitos trabalhistas em face das relações laborais. De modo geral, o direito do trabalho (no mundo e no Brasil) se desencadeou de maneira eficaz com o aparecimento da indústria, pois as condições de trabalho que o modelo industrial promovia era insalubre e humilhante, por isso, fez-se necessário a criação de normas que cuidassem dos mais diversos direitos dos obreiros e em particular à saúde ocupacional.

A Carta Magna de 1988 (Constituição Federal do Brasil), certifica que o empregador deve honrar a dignidade humana dos seus empregados nas relações de emprego, coibindo, qualquer abuso que lhe cause transtornos psíquicos. Ao trabalhador, não será permitido a irrenunciabilidade de direitos, ou seja, este não poderá dispor das condições adequadas de higiene, saúde e segurança do trabalho, tampouco dos treinamentos educativos no tocante a forma de executar suas funções e prevenir os acidentes e doenças decorrentes do labor.

Contatou-se indispensável por parte do Brasil, o acatamento (criação de normas constitucionais e infraconstitucionais) as ratificações das convenções da OIT sobre matéria de higiene, saúde e segurança no trabalho, como medida de controle as intercorrências trabalhistas de cunho acidentário e patológico/psicopatológico. Entretanto, restou demonstrado a preocupação da OIT com os seus signatários, pois sua missão é promover uma justiça social pautada nos direitos fundamentais, quais sejam: salário justo, desenvolvimento econômico, e combate à doenças e acidentes do trabalho.

Dentro do estudo em epígrafe, fora destacada as principais moléstias psicopatológicas que atinge inúmeros trabalhadores na atualidade, bem como a sua relação com o trabalho. Destarte, ficou bem explicado que as doenças psicológicas podem surgir após a ocorrência de um acidente de trabalho, ou então pelas condições ambientais que sejam insalubres ou até mesmo o modo que o trabalho é realizado nas organizações (sob pressão, cumprimento de metas etc.). Referente a cultura terapêutica das empresas, ou seja, a forma que elas lidam com o adoecer dos funcionários, exala pessimismo e ignorância, eis que é sabido: todo ser humano está submetido a contrair doenças psicológicas, porém, elas não detêm esta compreensão e lidam com a questão do adoecimento, voltada apenas pelo lado econômico (a perda de produção e lucratividade).

Programas integrados à qualidade de vida no trabalho foram suscitados como mecanismo de controle das doenças psíquicas provenientes do ofício, a fim de evitar reparações por parte do empregador ao empregado lesado, bem como a promoção do bem-estar do trabalhador. Contudo, há um caminho estreito para o alcance deste enfoque em algumas corporações, vez que a maioria das empresas descumprem os dispositivos legais

acerca da medicina e segurança no trabalho, assim, entende-se que o processo de qualidade de vida no trabalho caminhe paulatinamente.

O trabalhador quando lesado por doenças psicológicas resultante do trabalho, deverá ser ressarcido. O direito civil, aplicado subsidiariamente ao direito do trabalho, determina que, aquele que provocar um dano a outrem, tem o dever de repará-lo. Neste sentido, surge a responsabilidade civil, que se divide em subjetiva e objetiva. Ante as responsabilidades, observou-se a impossibilidade em determinar qual o tipo dominante, haja vista existir muitas controvérsias doutrinárias e jurisprudências, incumbindo assim, ao nobre julgador da causa, averiguar o caso concreto e delegar qual o tipo de responsabilidade e, consubstanciado no critério de fixação das indenizações, dar procedência/provimento a lide. Insta ressaltar que nos casos em que houver negligência, imprudência e imperícia por parte do trabalhador (caso lhe tenha sido ofertado treinamento e orientação acerca do proceder), o empregador não poderá responder por aquilo que não deu causa.

A finalidade desta pesquisa foi corroborar as necessidades do empregado em ter um posto de trabalho adequado e dignamente compatível com a função. Sabe-se que é dever do empregador dispor de condições razoáveis a execução do trabalho, porém, quando isso não for possível, surge, como analisado, a reparação. Ocorre que, nem sempre as indenizações (material, moral e estética) será suficiente para apagar da memória do trabalhador os danos sofridos no ofício, há situações em que o dano psíquico repercute pela via toda do obreiro-vítima, muito embora tratado, se torna irreversível, as sequelas sempre estarão presentes, disposta a atormentar o trabalhador.

Conclui-se este trabalho, afirmando que é dever do empregador tomar por base a prevenção no ambiente do trabalho e zelar pela saúde mental dos seus funcionários. Ficou demonstrado como seria benéfico ao empregado e também ao empregador, se este último cumprisse com as determinações legais e implantasse os programas de qualidade de vida, bem como os 5S. Todos seriam favorecidos, o empregado (teria uma vida voltada na satisfação), o empregador (isento de responsabilidade civil e outras), a previdência social (não haveria tantos gastos com benefícios acidentários e pensões por mortes), os familiares do empregado, que de modo indireto, também sofre as consequências junto com o lesado e a sociedade (se sentiria segura as relações e trabalho e acreditaria no labor como algo edificante). Ficou comprovado que as indenizações, de modo algum são vantajosas, elas só aparecem, quando as desgraças já aconteceram, no caso, a doença psicológica oriunda do trabalho. Compensação nenhuma paga os danos sofridos.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. **Direito do trabalho essencial: doutrina, legislação, jurisprudência, exercícios**. São Paulo: LTr, 2013.

ALVES JÚNIOR, Dirceu Rodrigues. **Repercussão do sono sobre o trabalho**. Departamento de Medicina de Tráfego Ocupacional da Associação Brasileira de Medicina de Tráfego

(*Abramet Diagn Tratamento*, 2010. Disponível em: <<http://files.bvs.br/upload/S/1413-9979/2010/v15n3/a1566.pdf>>. Acesso em: 14/09/2017.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **A proteção jurídica do meio ambiente do trabalho, como direito humano à luz do direito internacional**. Revista Duc In Altum Caderno de Direito, vol. 6, nº 9, jan-jun. 2014. Disponível em: <<http://faculdedamas.edu.br/revistafd/index.php/cihjur/article/view/57/56>>. Acesso em: 05/09/2017.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MEDICINA DO SONO. **SAOS, apneia obstrutiva do sono**, 2015. Disponível em: <http://www.absono.com.br/absono/wp-content/uploads/2015/03/apneia_obstrutiva_do_sono_saos.pdf>. Acesso em: 30/08/2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: teoria geral a segurança e saúde**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 12/04/2017.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18/08/2017.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 19/08/2017.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 09/10/2012.

BRASIL.SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Súmula n. 22**. Súmula da Jurisprudência predominante do Supremo Tribunal Federal. Edição: Imprensa Nacional, 2009. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=22.NUME.%20E%20S.FLSV.&base=baseSumulasVinculantes>>. Acesso em: 12/10/2017.

BRASIL.SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Súmula n. 37**. Súmula da Jurisprudência predominante do Superior Tribunal de Justiça. Edição: Imprensa Nacional, 1992. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/SCON/sumanot/toc.jsp>>. Acesso em: 12/10/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Processo nº 00013799320135040030. Recorrente: Vania Milena Melo Cardoso. Recorrido: Banco Santander (Brasil) S.A. Relatora: Íris Lima de Moraes.** Porto Alegre, 22 de fevereiro de 2017. Jusbrasil. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/433473582/recurso-ordinario-ro-13799320135040030>>. Acesso em: 22/09/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). **Processo nº 00831-2008-023-15-00-9. Recorrente: Inbrac S.A- Condutores Elétricos. Recorrido: Sérgio dos Santos. Relatora: Sandra de Poli.** Jacareí, 25 de setembro de 2009. Jusbrasil. Disponível em: < <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18950400/recurso-ordinario-ro-76623-sp-076623-2009/inteiro-teor-104209033?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 19/08/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). **Processo nº 0010732-62.2015.5.15.0037. Recorrente: Usina Ouroeste – Açúcar e Álcool. Recorrido: Sidnei Olímpio da Rocha. Relator: Alessandro Tristão.** Fernandópolis, 09 de março de 2017. Jusbrasil. Disponível em: <<https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/397097495/recurso-ordinario-trabalhista-ro-107326220155150037-0010732-6220155150037/inteiro-teor-39709752>>. Acesso em: 30/08/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). **RO: 50102 SP 050102/2010. Recorrente: Sol importadora e exportadora de couros LTDA. Recorrido: Edinei De Souza Pereira. Relator Laurival Ribeiro Da Silva Filho.** São José do Rio Preto, 03 de setembro de 2010. Jusbrasil. Disponível em: <<https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18920947/recurso-ordinario-ro-50102-sp-050102-2010/inteiro-teor-104196925?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 10/10/2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2ª turma. **Recurso de Revista: RR 376008520075040030. Recorrente: Claro S.A. Recorrido: Letícia Santos Verardi. Relator: José Roberto Freire Pimenta.** Brasília, 15 de abril de 2015. Jusbrasil. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/183616057/recurso-de-revista-rr-376008520075040030>>. Acesso em: 30/08/2017.

BERBETZ, Ricardo Antônio. **Aspectos gerais da síndrome de *burnout* como acidente de trabalho.** 2017. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15966>. Acesso em: 30/08/2017.

BERNARDO, Denise Carneiro dos Reis et al. **O estudo da ergonomia e seus benefícios no ambiente de trabalho: uma pesquisa bibliográfica.** 2012. Disponível em: <http://www.iptan.edu.br/publicacoes/saberes_interdisciplinares/pdf/revista11/ESTUDO_ERGONOMIA.pdf>. Acesso em: 30/09/2017.

BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO, GENEVRA. **Introduction to Occupational Health and Safety**. Tradução portuguesa do Gabinete de Estratégia e Planeamento, GEP/MTSS, 2009.

CAPARROZ, Roberto. **Direito internacional**. São Paulo: Saraiva, 2012.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho: curso e discurso**. Aracaju: Evocati, 2011.

CARVALHO, Neudimair Vilela Miranda. **Responsabilidade civil objetiva do empregador decorrente de acidente de trabalho**. Âmbito jurídico. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10209>. Acesso em: 12/10/2017.

CASELLA, Paulo Borba et al. **Manual de direito internacional público**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

CHAVES JUNIOR, Cauby Maia et al. **Consenso brasileiro de ronco e apneia do sono – aspectos de interesse aos ortodontistas**. Consenso brasileiro de ronco e apneia do sono – aspectos de interesse aos ortodontistas. Dental Press J Orthod, Jan-Feb 2011. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/dpjo/v16n1/07.pdf>>. Acesso em: 04/09/2017.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 124., citado por CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho: curso e discurso**. Aracaju: Evocati, 2011, p.16.

CRUZ, Juliana Machado. **5S (Seiton, Seiri, Seiso, Seiketsu e Shitsuke)**. Infoescola. Disponível em: < https://www.infoescola.com/administracao/_5s-seiton-seiri-seiso-seiketsu-e-shitsuke/> Acesso em: 04/10/2017

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **A INDENIZAÇÃO DO DANO ACIDENTÁRIO NA JUSTIÇA DO TRABALHO**. Rev. TRT - 9ª R. Curitiba a. 35, n. 64. Jan./ Jun. 2010. Disponível em: < <http://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/1610781>>. Acesso em: 10/10/2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. Vol.7. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Psicologia do trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

FERRARI, Irazy et al. História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho. São Paulo: LTr, 1998, p. 149., citado por CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho: curso e discurso**. Aracaju: Evocati, 2011, p 35.

FERREIRA, Andrea. **Ansiedade no Ambiente de Trabalho**. Psicólogo e terapia. Disponível em: <<https://www.psicologoeterapia.com.br/ansiedade/ansiedade-no-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 25/09/2017.

FUDOLI, Josevan Ursine. **Conceitos e prática ergonômica**. Curso de especialização em engenharia de segurança do trabalho. Pitágoras, pós-graduação: 2012. Disponível em: <<http://academico.escolasatelite.net/system/application/materials/uploads/25/guia-de-estudo-no-03--parte-iii----conceitos-e-praticas-ergonomicas.pdf>>. Acesso em: 01/10/2017

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil, volume 3: responsabilidade civil**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GELLY, Adriana Gomes da Silva Khairallah. **O meio ambiente de trabalho que adoce o trabalhador e seu reflexo previdenciário**, 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/30530/sindrome-de-burnout>>. Acesso em: 31/08/2017.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro, volume 4: responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

JOHNS MW. A new method for measuring daytime sleepiness: the Epworth sleepiness scale. Sleep. 1991, citado por ALVES JÚNIOR, Dirceu Rodrigues. **Repercussão do sono sobre o trabalho**. Departamento de Medicina de Tráfego Ocupacional da Associação Brasileira de MEDICINA DE TRÁFEGO (Abramet Diagn Tratamento, 2010. Disponível em: <<http://files.bvs.br/upload/S/1413-9979/2010/v15n3/a1566.pdf>>. Acesso em: 14/09/2017.

LAGO JUNIOR, Antônio. A Responsabilidade Civil decorrente do Acidente de Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2001, p. 545, citado por Gagliano, Pablo Stolze; Pamplona Filho, Rodolfo. **Novo curso de direito civil, volume 3: responsabilidade civil**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MELLO, Marco Túlio de et al. **Transtornos do sono e segurança do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 46, 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/100800/2015_mello_marco_transtornos_sono.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 29/09/2017.

MORAES FILHO, Evaristo de. Tratado elementar de direito do trabalho, FB, 1965, p. 394., citado por Nascimento, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p.581.

MORAES, Paulo Wenderson Teixeira; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **As LER/DORT e os fatores psicossociais**. Arq. bras. psicol. vol.65 no.1 Rio de Janeiro jun. 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672013000100002>. Acesso em: 31/08/2017.

MOTA, Miriam Cristina Zaidan. **Psicologia aplicada em segurança do trabalho: Destaque na Avaliação Psicossocial da NR- 33**- 6. ed. – São Paulo: LTr, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NEVES, Gisele S. Moura L et al. **Transtornos do sono: visão geral**. Revista Brasileira de Neurologia, volume 49, nº 2, abr - maio - jun., 2013. Disponível em: <<http://files.bvs.br/upload/S/0101-8469/2013/v49n2/a3749.pdf>>. Acesso em: 29/09/2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidentes do trabalho ou doença ocupacional**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

POCHMANN, Marcio. O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005, p. 21., citado por CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho: curso e discurso**. Aracaju: Evocati, 2011, p 36.

RÉMONDON, Roger. La Crisis del Imperio Romano de Marco Aurélio e Anastácio. Barcelona: 1967, p. 21 y 36., *Apud* MONTROYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. 24 ed. Madrid: 1988, citado por BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional.** Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Jun. 2015, Vol 02, nº 02, p. 75-96, ISSN 2258-1166. Disponível em: <http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf> Acesso em: 16/08/2017.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil, volume 1.** 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** 3ª edição. São Paulo: LTt, 2000.

SANTOS, Marisa Ferreira dos. **Direito previdenciário esquematizado.** São Paulo: Saraiva, 2011.

SALIBA, Tuffi Messias. **Curso básico de segurança e higiene ocupacional.** 7ª. ed. São Paulo: LTr, 2016.

SERSIS. **Programa Integrado em SST.** Disponível em: <<http://www.sesirs.org.br/pt-br/sa%C3%BAde-e-seguran%C3%A7a-no-trabalho/programas-e-solu%C3%A7%C3%B5es-integradas-em-sst>> Acesso em: 25/09/2017.

SELYE, Hans..Stress: a tensão da vida – 2. ed. Tradução de Frederico Branco. São Paulo: Ibrasa, 1965, p. 136, citado por FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática.** 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 31, 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105309/2007_silva_jose_saude_trabalhador.pdf?sequence=1>. Acesso em: 05/09/2017.

SILVA, Marco Junio Goncalves. Responsabilidade civil do empregador - Acidente de trabalho. Âmbito jurídico. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11518> Acesso em: 12/10/2017.

TRIGUEIROS, Marcelo. **Depressão como doença do trabalho. Quais os efeitos jurídicos desta relação e como caracterizá-la.** Disponível em: <<https://mtrigueiros.jusbrasil.com.br/artigos/485938854/depressao-como-doenca-do-trabalho-quais-os-efeitos-juridicos-desta-relacao-e-como-caracteriza-la>>. Acesso em: 30/09/2017.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

VARELLA, Dráuzio. **Apneia obstrutiva do sono (SAOS)**. Disponível em: <<https://drauzioarella.com.br/doencas-e-sintomas/apneia-obstrutiva-do-sono-saos/>>. Acesso em: 04/09/2017.

VARELLA, Dráuzio. **Lesões por esforços repetitivos (L.E.R. / D.O.R.T.)**. 2014. Disponível em: <<https://drauzioarella.com.br/letras/l/lesoes-por-esforcos-repetitivos-l-e-r-d-o-r-t/>>. Acesso em: 30/09/2017.

VARELLA, Dráuzio. **Depressão**. 2014. Disponível em: <<https://drauzioarella.com.br/letras/d/depressao/>>. Acesso em: 30/09/2017.

VARELLA, Dráuzio. **Síndrome de Bournot**. 2011. Disponível em: <<https://drauzioarella.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout>>. Acesso em 31/08/2017.

WACHOWICZ, Marta Cristina. **Psicologia do trabalho**. Curitiba: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, Rede e-Tec Brasil: 2012.

WALDHELM NETO, Nestor. **Negligência, imprudência e imperícia**. Aparecida de Goiânia, 19 de julho de 2012. Segurançanwn. Disponível em: <<http://segurancadotrabalhonwn.com/negligencia-imprudencia-e-impericia/>>. Acesso em: 19/08/2017.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? Sloan Management, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973, p. 11, citado por WACHOWICZ, Marta Cristina. **Psicologia do trabalho**. Curitiba: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, Rede e-Tec Brasil: 2012, p. 172.