

**DOENÇAS MENTAIS
DECORRENTES DAS
RELAÇÕES DE
TRABALHO**

Orlando José de Almeida



SOBRE O AUTOR

Orlando José de Almeida é advogado, sócio de Homero Costa Advogados desde 1994 e atua nas áreas de Direito do Trabalho e Previdenciário;

- Coordenador do Departamento Empresarial Trabalhista de Homero Costa Advogados desde 1994;

- Pós Graduado em Direito Processual Civil pelo IEC (PUC/MG);

-Membro do Comitê Trabalhista e Previdenciário do CESA - Centro de Estudos das Sociedades de Advogados;

- Membro da Comissão de Estágio da OAB/MG;

- Autor de diversos Artigos Jurídicos.



DIREITO DO TRABALHO

**ENTENDA AS DOENÇAS MENTAIS
DECORRENTES DAS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

AUTORIA: ORLANDO JOSÉ DE ALMEIDA

Todos os Direitos reservados ao Autor
Copyright 2019

HOMERO COSTA
A D V O G A D O S

OAB / MG 001

100 ANOS
001 1918-2018

TRANSTORNOS MENTAIS E O TRABALHO

À medida que o tempo passa a sociedade enfrenta novos problemas ou outros renascem. Atualmente os de natureza psicológica surgem como grandes vilões da saúde mental e física das pessoas.

Dentre os vários fatores causais a atividade laboral, em determinadas circunstâncias, desempenha relevante papel no desenvolvimento e na evolução de distúrbios psíquicos.

As doenças mentais e comportamentais não devem ser vistas com preconceito, até porque muitas delas são mais comuns do que se pensa e outras demoram a se manifestar.

Os transtornos mais comuns são a depressão, estresse, ansiedade, bipolares, síndrome de Burnout. Este último, mais recente, é gerado pelo excesso de trabalho, que leva a uma exaustão mental e física no trabalhador.

Dentre esses transtornos a depressão é considerada a doença do século XXI. A Associação Brasileira de Psiquiatria estima que de 20% a 25% da população já teve, possui ou terá quadro depressivo.

Tem-se tornado cada vez mais frequente o uso de substâncias psicoativas por trabalhadores, a exemplo do álcool e de drogas como a cocaína.

Essas doenças em certas situações não possuem medicação. Algumas pessoas até mesmo não conseguem lidar com elas, o que pode levar até ao suicídio.

As causas para essas enfermidades podem ser inúmeras: cobranças excessivas, assédio moral, assédio sexual, acúmulo de trabalho, falta de reconhecimento profissional, metas inatingíveis, jornadas extenuantes, falta de segurança no trabalho, ameaça constante de demissão e baixa remuneração, por exemplo.

Os trabalhadores da área da saúde e os trabalhadores de indústrias são os mais vulneráveis a tais enfermidades.

Especificamente quanto ao aspecto trabalhista é de extrema importância para as empresas a identificação e a busca de solução acerca das causas que possam servir de combustível para tais enfermidades mentais, ainda mais quando existir a possibilidade de serem responsabilizadas por elas.



VAMOS AOS NÚMEROS

Pesquisas dão notícias que até 2020, os transtornos mentais serão considerados os principais motivos que incapacitarão os trabalhadores no Mundo.

Segundo a Organização Mundial da Saúde ("OMS"), nos últimos 10 anos o número de pessoas com depressão aumentou 18,4%, isso corresponde a 322 milhões de indivíduos, ou 4,4% da população da Terra.

No Brasil, 5,8% dos habitantes – a maior taxa do continente latino-americano – sofrem com o distúrbio.

Em relação à ansiedade, o Brasil também lidera, com 9,3% da população.

Esses problemas englobam efeitos como fobia, transtorno obsessivo-compulsivo, estresse pós-traumático e ataque de pânico.

As mulheres sofrem mais com a ansiedade: cerca de 7,7% das mulheres são ansiosas e 5,1%, deprimidas. Já entre os homens, o número cai para 3,6% nos dois casos.*

* ANAMAT: Associação Nacional de Medicina do Trabalho

DEPRESSÃO: DOENÇA PROFISSIONAL

Atualmente, em nossa Sociedade, principalmente devido à revolução tecnológica, é cada vez maior a ocorrência de transtornos mentais e de cunho comportamental. Os transtornos mais comuns, como já mencionado, são a depressão, o estresse, a ansiedade, os bipolares e a Síndrome de Burnout.

A depressão é considerada a segunda causa de afastamento do trabalho, somente ficando atrás das Lesões por Esforços Repetitivos (LER), também denominados Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT).

Para a Organização Mundial da Saúde ("OMS") ela pode ser definida como transtorno mental comum caracterizado pela tristeza persistente, falta de interesse em realizar atividades, ausência de prazer, oscilações entre sentimentos de culpa e baixa autoestima, distúrbios do sono ou do apetite, além de sensação de cansaço e falta de concentração. A depressão na sua forma mais grave pode levar ao suicídio.

A atividade laboral, em determinadas circunstâncias desempenha relevante papel no desenvolvimento e na evolução de distúrbios psíquicos, e podem ter como causa: (i) as jornadas de trabalho abusivas; (ii) exigência que os empregados permaneçam conectados após o horário de trabalho, não possibilitando, conseqüentemente, o descanso regular; (iii) assédio moral; (iv) assédio sexual; (v) conexão por longos períodos em aparelhos tecnológicos; (vi) pressões por resultados e metas; dentre outras.

No campo do direito do trabalho, a jurisprudência vem se firmando no sentido de que se a doença resultar das condições em que o trabalho é executado, e se comprovado o dolo ou a culpa do empregador para que ela ocorra, será devida uma indenização.

Com relação ao assédio moral, por exemplo, Margarida Maria Silveira Barreto, médica do trabalho, o define como "a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego".

Não pairam dúvidas no sentido de que o assédio moral provoca danos à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica do trabalhador, ocasionando-lhe inequívocos danos à saúde, podendo ser causa de depressão.

O que se vê é que, na realidade, o empregador não pode mais se furtar à sua responsabilidade de promover e manter o bem-estar e a saúde do trabalhador no ambiente de trabalho, sob pena de arcar com o pagamento de indenização por danos morais ou até mesmo materiais.

O ambiente deverá ser o local em que o empregado sinta-se confortável, atuando para que ocorra de forma natural a produção das atividades, sem o desenvolvimento de doenças, seja nas dependências ou não do empregador.

TRABALHO *HOME OFFICE*

A prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador, e sem a vigilância direta deste, nem sempre significa que o empregado não possa adoecer em virtude de sua execução. É o caso, a título de ilustração, do chamado trabalho em regime de home office.

Estudos recentes têm demonstrado que essa modalidade, apesar de se mostrar extremamente atrativa, pode desencadear sérios problemas de saúde. Isso porque a ausência de disciplina no desempenho das atividades, como iniciar e terminar a jornada, a não fixação de pausas para descanso e refeição, ou o silêncio levando ao isolamento pessoal, em diversas ocasiões reultam em depressão.

Em razão da prestação de serviços nas suas dependências ou em outro local, o empregador deverá orientar o empregado, mediante normas claras, especificando ao máximo as atribuições a serem desenvolvidas, os horários de trabalho para execução das mesmas, as pausas, enfim, como deverá proceder de modo a evitar doenças e acidentes de trabalho.

Também é bastante salutar que essas medidas sejam complementadas em ações desenvolvidas por especialistas da área de saúde.

O que se recomenda, portanto, é a adoção de métodos para prevenir a incidência de infortúnios, o que é benéfico, tanto para o empregado, que é o destinatário destas medidas, tanto para o empregador, que evitará condenações.



DANO EXISTENCIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O dano existencial é uma espécie do dano imaterial.

A respeito do tema proposto, há decisões que reconhecem a configuração do aludido dano, notadamente quando o empregado cumpre, de forma duradoura, extensas jornadas diárias de trabalho, sem a regular concessão de descanso semanal e de intervalo para refeição, ou, ainda, por deixar o empregado anos seguidos sem gozar as suas férias. As fundamentações principais para a fixação das condenações se relacionam aos fatos de que, em tais circunstâncias, deixou o empregado de usufruir das suas relações sociais e de realizar os seus projetos de vida.

Existem leis e sanções visando reprimir tais práticas, como é o caso do pagamento de horas extras, com os adicionais estabelecidos, ou o pagamento em duplicidade das férias. Acaso tais direitos não sejam acatados espontaneamente, serão corrigidos com a intervenção do Judiciário, se provocado, mediante fixação de reparação por danos morais, além de sujeitar o infrator à aplicação de penalidades administrativas.

O certo é que a averiguação para saber se houve ou não o dano existencial não é tarefa fácil. E se as reclamações forem dirigidas ao Judiciário, a análise deve ser procedida com muito cuidado pelo julgador para que possa concluir se existiu ou não o abuso de direito.

A simples presunção de que o descumprimento de certa norma leva à reparação pode ser fonte de injusta condenação.

Na realidade a missão de interpretar aquilo que se passa no íntimo daquele que se diz ofendido é tormentosa, exige, especialmente, a busca pelo conhecimento do seu comportamento pregresso, compreendendo aí as suas aspirações e o modo de agir no decorrer das relações de trabalho por ele mantidas.

É que as questões inerentes ao modo pelo qual os indivíduos desejam preservar os seus vínculos, ou seja, como cada um pretende cuidar das relações profissionais, sociais ou, ainda, aquelas vinculadas aos projetos de vida, estão afetas ao universo subjetivo de cada um, que podem ser exteriorizadas ou não.

Do ponto de vista profissional é perfeitamente possível que determinado empregado se sinta confortável com as atribuições que desenvolve, ainda no início da carreira. Portanto, não é seu interesse buscar uma ascensão na empresa que presta serviços.

Outros indivíduos nos seus relacionamentos familiares e sociais objetivam, com o trabalho, acumular bens materiais, passando não raro por privações, visando, assim, a sua segurança e de seus dependentes. E são felizes. Outras pessoas, no entanto, pensam de forma diferente, e desfrutam de conforto acima do padrão, quando comparadas àquelas do mesmo meio em que vivem. E de igual forma são felizes.

De outro lado, alguns jamais se sentirão realizados com o trabalho, e por isso, buscam a aposentadoria o quanto antes. O ócio lhes dá mais prazer que o trabalho. Em contrapartida, outros não pensam em aposentadoria, considerando que se sentem úteis desenvolvendo as suas atividades profissionais. E mais não se sentem prejudicados, por exemplo, com o desenvolvimento de extensas horas de trabalho, até mesmo além do limite legal, sejam eles os empregadores/empresários ou mesmo os empregados.

Diante das ponderações acima, o que se pretende em primeiro lugar, é chamar a atenção dos responsáveis pelos departamentos de recursos humanos das empresas, a fim de que, preventivamente, observem se a rotina e o modo da execução dos trabalhos dos empregados podem ocasionar excessos, que possibilitem a discussão a respeito da configuração de eventual dano existencial. E se constatada, torna-se possível corrigir tal distorção, propiciando a decorrente melhoria no ambiente de trabalho.

Já em segundo plano, na hipótese de litígio, o julgador deve averiguar e compreender o passado profissional do empregado, a verdadeira intenção das partes frente aos fatos denunciados, a necessidade e os objetivos a serem alcançados. Além do mais, os motivos devem representar violação à ordem jurídica, via de regra, de forma extrema e continuada. A partir daí será feita então a avaliação se houve a prática de ato ilícito, dano e o nexo causal, e, em caso de condenação, recomenda-se evitar uma dupla punição em virtude do mesmo fato gerador.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Conforme relatado anteriormente existem várias doenças ou transtornos mentais que decorrem das relações de trabalho.

Um ambiente conturbado, inseguro e com gestores despreparados para desempenhar as suas funções, pode gerar impactos comportamentais duradouros nos trabalhadores, desencadeando inclusive doenças graves, como é o caso da depressão profunda e até mesmo do suicídio.

Diante desse quadro é recomendável que a sociedade, de forma geral, mediante participação do Governo, dos gestores das corporações empresariais, familiares das vítimas, procure, cada um dentro de suas responsabilidades: a) identificar os problemas; b) realizar campanhas preventivas; c) desenvolver ações mediante investimentos em estudos e em serviços de saúde eficazes; c) realizar o acompanhamento efetivo das pessoas que apresentem os sintomas ou as doenças.

Aliás, no que diz respeito ao suicídio algumas ações já foram adotadas. Desde 2015, por iniciativa da Associação Brasileira de Psiquiatria ("ABP"), Conselho Federal de Medicina ("CFM") e Centro de Valorização da Vida ("CVV"), foi instituída campanha de prevenção que já é bastante conhecida - Setembro Amarelo.

Destaca-se que a "CVV" disponibiliza serviço telefônico, nº 188, chat e e-mail, consoante indicado no endereço eletrônico (www.cvv.org.br), com o objetivo de prestar, gratuitamente, durante 24 horas, apoio emocional para tentar evitar a consumação do ato.

Por fim, em 26.04.2019, foi editada a Lei nº 13.819 que "institui a Política Nacional de Prevenção da Automutilação e do Suicídio, a ser implementada pela União, pelo Estados, pelos Municípios e pelo Distrito Federal".

No caso específico do empregador, a busca permanente por um ambiente de trabalho saudável e seguro é de grande importância, porque além de cumprir relevante papel social, evitará sanções administrativas, ações regressivas do INSS, ações coletivas ou individuais visando reparações por danos morais ou até mesmo materiais.

orlandoalmeida@homerocosta.adv.br

Rua Manoel Couto, nº 105, Bairro Cidade Jardim

CEP 30380-080 - Belo Horizonte/MG

Tel: (31) 3282-4363 / (31) 99956-2976

www.homerocosta.adv.br

HOMERO COSTA
A D V O G A D O S

OAB / MG 001

100 ANOS
001 1918-2018