

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

Paula Esmeralda Alves Soares

**A DEPRESSÃO NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: DESAFIOS DO ESPAÇO DE
TRABALHO CONTEMPORÂNEO FRENTE À REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR**

PORTO ALEGRE
2021

Paula Esmeralda Alves Soares

**A DEPRESSÃO NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: DESAFIOS DO ESPAÇO DE
TRABALHO CONTEMPORÂNEO FRENTE À REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, junto ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Valdete Souto Severo

PORTO ALEGRE
2021

Paula Esmeralda Alves Soares

A DEPRESSÃO NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: DESAFIOS DO ESPAÇO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO FRENTE À REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, junto ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Aprovada em: de novembro de 2021.

BANCA EXAMINADORA:

Professora Doutora Valdete Souto Severo
(Orientadora)

Professora Doutora Sonilde Kugel Lazzarin

Professora Mestra Luciane Lourdes Webber Toss

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, pelo apoio de sempre aos meus estudos e à profissão que escolhi e, sobretudo, pela compreensão e paciência toda vez que eu decidia adiar a formatura por mais um semestre.

Em especial, agradeço à Dona Cleni, minha amada mãe, que acredita em mim todos os dias e que não poupa esforços para me ajudar e lutar por mim.

Aos meus avós, pelas palavras carinhosas e pela preocupação com o meu bem-estar (e com as notas).

À professora Sonilde, pois foram as suas aulas e a sua dedicação que me inspiraram a abordar um tema que servisse de material para a tão necessária luta pela classe trabalhadora. A ela também agradeço pela indicação da professora Valdete para me orientar neste trabalho.

À minha orientadora Valdete, igualmente incansável em tirar o melhor dos seus alunos e estimular o pensamento crítico e coletivo. O seu incentivo e a sua preocupação com o bem-estar dos orientandos foram fundamentais para nos manter firmes neste período que estamos vivendo.

Aos meus amigos Nélio e Matheus, que foram essenciais ao longo de todo o trabalho, mas, sobretudo, na reta final, quando eu estava quase pensando em adiar a entrega (mais uma vez). Ao Eduardo, que entendeu minha ausência e compartilhou comigo a felicidade da entrega.

Ao meu namorado Carl e à minha sogra Jane Maria, pessoas maravilhosas que entraram na minha vida e pelas quais eu vou ser eternamente grata por tudo que fizeram e seguem fazendo por mim.

Por fim, à Eduarda. A conclusão deste trabalho (e desta graduação) é a prova de que somos capazes de superar as vozes internas que teimam em dizer que não conseguiremos. Somos mais fortes, sobretudo juntas!

Porque a revolução é uma pátria e
uma família.

Jorge Amado – Capitães da Areia

RESUMO

O presente trabalho visa analisar o impacto do retorno das trabalhadoras e trabalhadores ao seu local de trabalho após o período de afastamento para tratamento de depressão, cuja causa (ou concausa) tenha origem no meio-ambiente de trabalho. Buscou-se entender o meio-ambiente do trabalho enquanto instrumento para garantia dos direitos dos trabalhadores, bem como para a promoção da dignidade da pessoa humana. No segundo capítulo foi realizada a análise do transtorno depressivo e a sua classificação como doença ocupacional, bem como analisou-se a proteção jurídica dispensada aos casos em que há determinação de reintegração. Ato seguinte, traçou-se as formas de garantir uma reintegração adequada, uma vez que se trata de um transtorno que merece cuidados contínuos. Ao final, necessário o destaque sobre os elementos para um ambiente laboral saudável e seguro psicologicamente. Utiliza-se o método dedutivo, com análise da legislação, doutrina e jurisprudência. Por fim, os resultados obtidos demonstram que o meio-ambiente do trabalho não está preparado para receber a trabalhadora e o trabalhador que retorna do período de afastamento em virtude da depressão, sendo necessário empreender esforços para efetivar o trabalho como instrumento de emancipação e promoção da dignidade humana.

Palavras-chave: Meio-ambiente do trabalho. Depressão. Reintegração.

ABSTRACT

The present work aims to analyze the impact of the return of workers to their workplace after leave of absence for treatment of depression, which direct cause (or indirect) originates in the work environment. This paper seeks to understand the work environment as an instrument to guarantee employees' rights, as well as to promote human dignity. In the second chapter was analyzed the depressive disorder and its classification as an occupational disease, as well as the legal protection provided to cases in which reinstatement was determined. Next, this paper delineates ways to ensure adequate reintegration, since this is a disorder that deserves continuous care. Finally, it is necessary to highlight the elements for a healthy and psychologically safe working environment. The deductive method is used, with analysis of legislation, doctrine and jurisprudence. Ultimately, the results obtained demonstrate that the work environment is not prepared to receive the worker who returns from a leave of absence taken for treating depression, which causes the necessity to undertake efforts to conduct work as an instrument of emancipation and promotion of human dignity.

Keywords: Environmental work. Depression. Reinstatement.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART	Artigo
CAT	Comunicação de Acidente De Trabalho
CAPS	Centro de Atenção Psicossocial
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CID	Classificação Internacional de Doenças
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia E Estatística
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
LER	Lesão Por Esforço Repetitivo
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
STF	Superior Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO – CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO	12
1.1 O meio ambiente de trabalho como direito fundamental	16
1.2 O trabalho como meio de promoção da dignidade da pessoa humana	19
2 A RELAÇÃO ENTRE DEPRESSÃO E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.....	24
2.1 A depressão enquanto doença ocupacional.....	27
2.2 Proteção jurídica nos casos de episódios depressivos gerados no ambiente de trabalho	31
2.3 Período de afastamento e reflexos na vida do trabalhador	36
3 A REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR AO AMBIENTE LABORAL APÓS AFASTAMENTO POR QUADRO DEPRESSIVO DESENCADEADO PELO MEIO-AMBIENTE DO TRABALHO	40
3.1 A gestão de pessoas e a reintegração dos trabalhadores.....	46
3.2 Ambiente laboral equilibrado	50
CONCLUSÃO	56
REFERÊNCIAS	58

INTRODUÇÃO

O estudo em comento faz uma análise sobre o retorno da trabalhadora e do trabalhador ao seu posto de trabalho, após o afastamento em razão da depressão. Justifica-se pela carência de pesquisas não somente que aprofundem as numerosas vertentes que comportam o tema, mas também que incluam a questão da continuidade do tratamento da depressão quando do retorno ao ambiente de trabalho que desencadeou o quadro depressivo.

Assim, o objeto do presente texto é a realocação do trabalhador, diagnosticado com quadro depressivo, ao seu ambiente laboral, nos casos que esse foi o desencadeador. A questão será enfrentada a partir do método teórico-dedutivo, com análises doutrinárias, jurisprudenciais e socioambientais, bem como com a realização de pesquisas junto aos órgãos reguladores de saúde do trabalho.

Através da presente, busca-se demonstrar a relevância do direito a um ambiente de trabalho psicologicamente seguro, a fim de garantir a permanência dos trabalhadores em seus locais de trabalho sem riscos de passarem por novos quadros depressivos.

O primeiro capítulo analisa e conceitua o meio-ambiente do trabalho dentro do prisma constitucional, demonstrando a sua interrelação com os demais ecossistemas e enfatizando o seu papel na proteção dos direitos fundamentais das trabalhadoras e trabalhadores. Ao final, relaciona o trabalho à garantia dos direitos sociais, posicionando-o como instrumento central na busca pela emancipação da classe trabalhadora.

No segundo capítulo faz-se o vínculo da depressão com o ambiente laboral, demonstrando como esse transtorno se manifesta e quais os estressores presentes nesse ambiente podem levar ao desenvolvimento ou agravamento do quadro. Ainda, realiza-se uma breve análise acerca da caracterização da depressão como doença ocupacional, bem como é apresentada pesquisa jurisprudencial a fim de demonstrar o tratamento dispensado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em casos de pedidos de reintegração vinculados a depressão no qual houve o reconhecimento desta como doença ocupacional. Por fim, necessário demonstrar os reflexos do afastamento na vida do trabalhador, a fim de encaminhar o estudo para os desafios que serão

apresentados ao entender como deve se organizar um meio-ambiente do trabalho psicologicamente saudável.

No terceiro capítulo buscou-se trazer uma reflexão acerca do papel e dos obstáculos da realocação da trabalhadora e do trabalhador no ambiente laboral. Aqui não se trata de afirmar que todo reintegrado possui problemas quando do seu retorno, mas sim de trazer à discussão um tema pouco abordado doutrinariamente e que, a partir da análise jurisprudencial realizada, constatou-se ser uma preocupação considerada menor, vez que o fator financeiro tem primazia ao se considerar o retorno ou não da obreira ou do obreiro ao posto de trabalho.

Por fim, o referido capítulo lança luz sobre como a gestão de pessoas e o ambiente laboral equilibrado pode ser uma ferramenta de promoção da saúde mental, oportunizando aos trabalhadores a sensação de pertencimento e colocando-os em condição de equidade e dignidade junto aos seus pares.

Trata-se, ainda, de forma breve, mas não menos importante, do papel do direito do trabalho no que toca à proteção dos trabalhadores no momento da reintegração ao meio ambiente laboral, delineando como políticas empresariais e públicas que tomem interesse pela trabalhadora e pelo trabalhador podem auxiliar na garantia do direito fundamental a um meio-ambiente de trabalho seguro e saudável.

1 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO – CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO

O meio ambiente do trabalho é parte do denominado *meio ambiente humano*. Esse conceito, por sua vez, integra uma ideia ampla de meio ambiente acolhida pelo ordenamento jurídico brasileiro, na qual se tem o *meio ambiente natural* associado ao *meio ambiente humano*, sendo o primeiro o conjunto de elementos naturais, tais como flora, fauna, solo, água, ar etc., e o segundo o conjunto de elementos sociais, no qual estão englobados o meio ambiente cultural, o meio ambiente urbano e o meio ambiente do trabalho.¹

A Constituição Federal (CF), de forma inovadora, incluiu o direito ao meio ambiente equilibrado no rol de direitos fundamentais, reservando para esse assunto todo o capítulo VI.²

O texto constitucional, em seu art. 225, refere em sua primeira parte que “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida”.³

Assim, o art. 200, VIII, da Constituição Federal, ao referir que uma das atribuições do Sistema Único de Saúde é a colaboração com a proteção ao meio ambiente, “nele compreendido o do trabalho”, está expressamente incluindo o meio ambiente do trabalho ao conceito de meio ambiente, entendendo que esses são indivisíveis. Como refere Marcelo Abelha Rodrigues⁴ “O dispositivo deve ser lido corretamente: não existe um meio ambiente do trabalho e outro fora do local de trabalho. O meio ambiente é uma expressão unívoca e significa muito mais do que o simples entorno”.

A doutrina, por uma questão didática, aborda o meio ambiente do trabalho como espécie do gênero meio ambiente, existindo definições tanto na esfera do direito ambiental, quanto no direito do trabalho, sendo o tema indissociavelmente interdisciplinar, até mesmo porque existem reflexos em ambas as áreas.

¹ SARLET, Ingo Wolfgang. FENSTERSEIFER, Tiago. **Curso de direito ambiental**. Livro Eletrônico. Rio de Janeiro: Forense, 2020. Parte I, Cap. 4, Seção 1.3.2.3.

² TRENNEPOHL, Terence. Manual de direito ambiental. Livro Eletrônico. 7. ed. São Paulo. Saraiva Educação, 2019. Cap. IV, 1,2.

³ BRASIL. [Constituição (1988)] Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27/03/2021.

⁴ RODRIGUES, Marcelo Abelha. coord. Pedro Lenza. Direito ambiental. Livro Eletrônico. 8. ed. São Paulo. Saraiva Educação, 2021. Coleção Esquematizado. Cap. 4. Seção 4.3. Subseção 4.3.7.

A sua conceituação, no entanto, será muito melhor trabalhada dentro do próprio direito ambiental, vindo o direito do trabalho a complementar tal conceituação.

Para o Superior Tribunal Federal (STF), contudo:

O conceito meio ambiente do trabalho não integra o gênero meio ambiente, mas apenas para efeito de sua regulamentação e fiscalização pelos Estados e municípios, pois em sentido amplo, reconhece a Corte Constitucional que a expressão meio ambiente traduz conceito amplo e abrangente das noções de meio ambiente natural, de meio ambiente cultural, de meio ambiente artificial (espaço urbano) e de meio ambiente laboral (ADI-MC n. 3.540-DF, rel. Min. Celso de Mello, DJ 3-2-2006, p. 14).⁵

Nesse sentido, em que pese a doutrina trabalhe o conceito de meio ambiente como algo único e integrado, que se subdivide, para fins didáticos, em natural e humano, neste último incluído o do trabalho e sendo ambos indissociáveis, jurisprudencialmente há o entendimento de que esse – o meio ambiente do trabalho - está associado ao meio ambiente apenas para permitir sua regulamentação, ante o conceito amplo dado pela nossa carta magna, não sendo de fato parte do meio ambiente.

Ocorre que ambiente é o que nos rodeia, é o local no qual estamos inseridos. Nesse sentido, o meio ambiente do trabalho pode ser entendido, *a priori*, como o ambiente laboral, o local no qual o trabalhador desenvolve suas funções laborativas. O autor Feliciano conceitua o meio ambiente de trabalho como “o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida depende de um conjunto de atores físicos, químicos, biológicos, climáticos e comportamentais que interagem entre si e com o trabalhador”.⁶

Dessa forma, em que pese a jurisprudência separe o meio ambiente do trabalho do conceito de meio ambiente, se mostra muito mais adequada a conformação de tais conceituações, pois o trabalhador está inserido no meio ambiente em sentido amplo.

Ao se inserir nesse meio ambiente, ele se utiliza dos recursos naturais, de modo que é direta ou indiretamente afetado por eles, se demonstrando o ambiente laboral apenas uma das várias dimensões do ambiente. Ademais, ao se falar do direito ao meio

⁵ SIRVINSKAS, Luís Paulo. Manual de direito ambiental. Livro Eletrônico. 18. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. Pág. 873. (Sirvinskas, 2020. Pág. 873).

⁶ FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do Trabalho (aspectos gerais e propedêuticos). Revista do TRT da 15ª região. N. 20. Setembro 2020 (2002). Páginas 160-203. Pág. 201.

ambiente equilibrado, conforme será abordado em tópico posterior, se estará também falando do direito ao meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado, nele compreendida a proteção à saúde e à integridade física e mental.

Nesse contexto, meio ambiente do trabalho engloba o mundo exterior e interior que circunda a vida diária do trabalhador, estando esses interrelacionados com as vivências sociais, com as atividades desenvolvidas no ambiente laboral e com as ferramentas utilizadas para execução do trabalho.

No rol de ambientes que podem integrar o meio ambiente do trabalho estão – de forma não exaustiva - o escritório, a oficina, o carro, o ônibus, o trem, o vestiário, o refeitório, o laboratório, a rua, a sala de aula, a casa etc.

Veja que em muitos desses ambientes se está integrando o meio ambiente humano e o meio ambiente natural, onde um necessariamente influencia o outro, restando evidente e necessária a intersecção do meio ambiente natural com o meio ambiente do trabalho. E isso não apenas para melhor entendê-lo, mas também para garantir uma maior proteção da pessoa humana inserida simultaneamente em tais ambientes. A partir dessa perspectiva se poderá averiguar os reflexos de eventuais acidentes ou, ainda, colher e analisar dados para melhoria dos espaços.

Importa referir que uma adequada conceituação de meio ambiente do trabalho visa alocá-lo de forma mais específica dentro do próprio direito do trabalho para fins de proteção efetiva do trabalhador enquanto ser social, que desempenha não somente funções relacionadas ao seu ofício, mas que também se relaciona com o ambiente ao seu redor e age ativamente para modificá-lo e, via de regra, melhorá-lo, enquanto parte desse todo.

O período de descanso previsto ao trabalhador garante que esse se afaste do seu ambiente laboral para se refazer psicologicamente e fisicamente, a fim de que retorne em condições para uma nova jornada. Todavia, para entender que houve de fato esse afastamento, crucial é o entendimento do que abrange o meio ambiente de trabalho.

Em uma conceituação mais direta, Leite afirma que:

Meio ambiente de trabalho é o lugar onde se concretizam as relações de trabalho e onde, conseqüentemente, o ser humano desenvolve suas virtualidades, obtém os recursos necessários à sua sobrevivência e colabora para a criação da riqueza social e para a promoção do bem comum. Os estudos modernos sobre meio

ambiente do trabalho consideram, para sua conceituação, uma gama enorme de fatores interligados, tais como o tipo de atividade desenvolvida pelo trabalhador, as condições físicas do local, as características físicas do trabalho, os níveis de desempenho e o grau de satisfação do operário, os riscos, a penosidade e a insalubridade das tarefas executadas, a qualidade dos relacionamentos e das comunicações internas no ambiente de trabalho, a produtividade individual e coletiva, as relações do grupo de trabalho com a sociedade (clientes, fornecedores, patrocinadores, fiscais de órgãos públicos, etc).⁷

Originalmente a abordagem doutrinária e jurisprudencial voltava o conceito de meio ambiente do trabalho quase que exclusivamente para o ambiente laboral, tendo como base o uso das ferramentas, mobiliário e recintos de trabalho. Ao longo do tempo esse conceito foi se ampliando, pois ainda que o trabalhador não esteja ativamente desenvolvendo as suas atividades laborais, está em constante contato com o seu meio ambiente de trabalho. Justifica-se, portanto, a necessidade de alocar nessa conceituação muito mais do que o espaço físico, passando a se incluir aí também as relações interpessoais e intelectuais.

A convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), editada em 1981 e ratificada pelo Brasil em 1992⁸, trazia a visão do meio ambiente do trabalho como lugar essencialmente físico, visando proteger a saúde e integridade física do trabalhador, bem como garantir a segurança e higiene laboral. Já indicava, contudo, que outros fatores, dentre eles os de origem psicológica, poderiam afetar a saúde do trabalhador, conforme se destaca a seguir:

- c) a expressão 'local de trabalho' abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;
- [...]
- e) o termo 'saúde', com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.⁹

⁷ LEITE, Roberto Basilone. "Meio Ambiente do Trabalho e Motivação: A Ecologia do Trabalho Como Instrumento de Equilíbrio e de Produtividade." Atuação: Revista Jurídica do Ministério Público Catarinense, 10, 2006, p. 69-86. HeinOnline – acesso em 08/03/2021. (Leite, 2006. Pág. 75)

⁸ BRASIL. [Constituição (1988)] Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 de mar. de 2021.

⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 155: Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 de mar. 2021.

Ocorre que com as tecnologias à disposição no mundo contemporâneo há o perigo que, em verdade, o trabalhador jamais saia do seu ambiente laborativo, pois o seu celular, o seu computador e outros dispositivos com acesso à internet podem promover o adoecimento mental, estando intimamente vinculados ao trabalho desenvolvido e aí, portanto, entendendo-se o meio ambiente – virtual - do trabalho.¹⁰

Importa, nesta linha, a interação do trabalhador com o mundo ao seu redor e o quanto ele influi, negativa ou positivamente na sua saúde. Assim, é de suma importância a presente conceituação e caracterização do meio ambiente de trabalho, a fim de entendermos a sua relevância enquanto direito fundamental, de modo a garantir a promoção da qualidade de vida do trabalhador no desempenho das suas atividades laborais.

1.1 O meio ambiente de trabalho como direito fundamental

A trabalhadora e o trabalhador são partes indissociáveis do meio ambiente do trabalho. Igualmente, o trabalho, para a maior parte da população, é intrínseco ao seu dia a dia, sendo o meio pelo qual obtém a sua subsistência e também o meio de promoção da sua qualidade de vida, garantindo o bem-estar físico, mental e social. Dessa forma, assim como o meio ambiente do trabalho só existe em razão da trabalhadora e do trabalhador, no mundo contemporâneo, o ser humano apenas existe em razão do seu trabalho, isto quer dizer, da venda da sua força produtiva em troca de capital que lhe garanta a aquisição de itens básicos à sua manutenção.

Neste viés, o meio ambiente do trabalho precisa da trabalhadora e do trabalhador para existir e se manter e, muito embora não seja por ele inteiramente controlado, é ele quem dá forma às relações ali desempenhadas e para quem são voltadas as disposições e regulamentos que visam assegurar uma boa disposição física e mental.

Assim, a previsão constitucional que alça o meio ambiente, nele incluído o do trabalho, à condição de direito fundamental, visa não apenas o indivíduo, mas também - e principalmente - a coletividade, pois diversos são os reflexos sociais oriundos de uma

¹⁰ ARRUDA, Monique de Souza. Indústria 4.0 e Meio Ambiente do Trabalho. O direito à saúde no contexto das inovações disruptivas e da economia compartilhada. Amazon. 2019. Livro Eletrônico.

boa ou má organização e regularização dos ambientes laborais, vez que o meio ambiente do trabalho “é direito fundamental, juridicamente titulado bem essencialmente difuso, comum a todos os trabalhadores, intimamente ligado a sua saúde física e mental”.¹¹

Norma Sueli Padilha destaca o contexto no qual se encontra o meio ambiente do trabalho no mundo contemporâneo, trazendo importante reflexão acerca da importância da proteção do ambiente laboral enquanto direito fundamental:

O ambiente do trabalho encontra-se atualmente inserido em um mercado econômico altamente agressivo e centrado na busca de altas taxas de produtividade por meio de constantes inovações tecnológicas, na qual a finalidade primordial, a busca pelo lucro, se dá, senão em detrimento da qualidade de vida do ser humano trabalhador e de sua dignidade, com certeza desconsiderando tais valores de forma prioritária.¹²

E segue:

Nesse sentido, a extensão da problemática ambiental suscitada na atualidade demanda uma nova maneira de conceber a tutela do trabalhador no seu meio ambiente de trabalho, ampliada sobremaneira em seus limites e contornos, pela proteção constitucional, geradora da real concepção do “meio ambiente do trabalho”, não mais abrangida na sua ampla e complexa dimensão, pela previsão legal mínima da Consolidação das Leis do Trabalho, mas referida a realidade qualitativa e quantitativamente extremamente diversa, cuja adequada proteção exige novos mecanismos de tutela jurídica, mais abrangentes e complexos, em busca de uma concreta efetividade.¹³

Conforme referido anteriormente, o art. 200 da Constituição Federal - cujo capítulo se dedica a Seguridade Social - abarca em seu inciso VIII a noção ampliada de meio ambiente, incluindo nele o meio ambiente do trabalho, ciente o legislador da relação indissociável do ser humano e seu ambiente laboral. Esse artigo se conecta com o art. 225 da nossa Carta Magna, cuja tutela realizada de forma mediata abrange obrigatoriamente o ambiente no qual serão desenvolvidas as atividades relacionadas ao trabalho.

¹¹ ARRUDA, Monique de Souza. Indústria 4.0 e Meio Ambiente do Trabalho. O direito à saúde no contexto das inovações disruptivas e da economia compartilhada. Amazon. 2019. Livro Eletrônico. Não paginado.

¹² PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. Revista TST, Brasília, vol. 77, nº 4. Out/Dez 2011. Pg. 232.

¹³ Ibidem. Pg. 232.

Trabalhar em um local que promova uma relação saudável entre seus empregados, com acesso a água potável, boa alimentação, períodos de descanso regulares, boa comunicação entre chefes e subordinados, preferencialmente horizontalizada, espaço adequado de desenvolvimento das atividades com equipamentos higienizados e ergonômicos, entre outras, são características de lugares que terão menores taxas de adoecimento de seus trabalhadores e, por consequência, trarão menos despesas aos empregadores, o que pode (mas nem sempre acontece), culminar em salários melhores e condições mais dignas de trabalho.

Essa proteção, portanto, figura entre as garantidas pelo constituinte dentro do escopo dos direitos sociais (coletivos e difusos, de 3ª geração), aplicado de forma abrangente a fim de assegurar o bem-estar da população em vários momentos da sua vida, os quais se relacionam necessariamente com o tempo que se passa no seu ambiente de trabalho. Não é possível enxergar a trabalhadora e o trabalhador somente enquanto força de trabalho, o que torna imperiosa a sua compreensão como ser humano que necessita de condições mínimas para se desenvolver enquanto pessoa, individual e coletivamente, contribuindo não apenas de maneira econômica para a sociedade, mas também social e culturalmente.

E nesta linha Sueli Padilha explica:

A valorização do meio ambiente do trabalho implica uma mudança de postura ética, ou seja, na consideração de que o homem está à frente dos meios de produção. O meio ambiente do trabalho deve garantir o exercício da atividade produtiva do indivíduo, não considerado como máquina produtora de bens e serviços, mas, sim, como ser humano ao qual são asseguradas bases dignas para manutenção de uma sadia qualidade de vida. As interações do homem com o meio ambiente, no qual se dá a implementação de uma atividade produtiva, não podem, por si só, comprometer esse direito albergado constitucionalmente.¹⁴

De qualquer forma, o status garantido pela Constituição não se limita ao espaço físico. As relações interpessoais também influenciam sobremaneira na efetivação dessa garantia. Estar em um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado não diz respeito apenas aos cuidados para não sofrer acidentes ou não desenvolver doenças tais como

¹⁴ PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. Revista TST, Brasília, vol. 77, nº 4. Out/Dez 2011. Pg. 243.

Lesão por Esforço Repetitivo (LER) ou Distúrbios Osteomusculares relacionados ao Trabalho (DORT), por exemplo, mas diz respeito também a não se sentir sobrecarregado, excessivamente cansado, com disfunções alimentares, insônia, tristeza aguda, entre outros.

Padilha nos lembra, ainda, que a palavra “trabalho”, inserta no texto constitucional de 1988, possui um sentido abrangente, indo além das relações empregado (a)/empregador (a), “objetivando o bem-estar e a justiça sociais (art. 193 da CF)”.¹⁵

Desse modo, quando o legislador alçou o meio ambiente à categoria de direito fundamental, preocupou-se também em destacar que nele estava incluído o do trabalho e, sabidamente, arrolou os espaços físicos e mentais como dignos de proteção, eis que o adoecimento de um pode levar ao desenvolvimento de doenças no outro, como será mais bem abordado no capítulo seguinte.

1.2 O trabalho como meio de promoção da dignidade da pessoa humana

Muito embora a história do trabalho tenha seu início compartilhado com os primeiros passos da humanidade, o direito do trabalho, enquanto instrumento de proteção dos direitos do trabalhador, inicia sua história ao lado da história capitalista. O trabalho em si não é algo tangível, ou seja, não nos é possível tocar ou visualizar o trabalho de alguém, mas somente o seu resultado, pois ele não se dissocia da pessoa do trabalhador. Alain Supiot, ao traçar a linha temporal do direito do trabalho, refere que por muito tempo houve a associação e a confusão do trabalho com o trabalhador, o que contribuiu para uma menor atenção à qualidade de vida de quem exercia a atividade em si.¹⁶

Ao longo da história moderna as relações de trabalho se alteraram, sobretudo para permitir melhores condições de desenvolvimento de atividades dos trabalhadores, passando a se entender que uma mão de obra doente gerava mais prejuízos do que lucro.

¹⁵ Idem. Pg 245.

¹⁶ SUPIOT, Alain. El derecho del trabajo. 1ª Ed. Buenos Aires. Ed. Eliasta, 2008. Traducido por Patricia Rubini Blanco. Pag. 14.

A partir da revolução industrial foram criadas diversas regulamentações visando proteger o trabalhador, que aqui se entendia desde crianças na mais tenra idade até pessoas em idade adulta, por vezes já superadas as expectativas de vida para a época. É assim que se forjam, não sem luta dos próprios trabalhadores, reunidos sobretudo em organizações de classe, as primeiras leis que garantem que o trabalho não seja um local aonde se vai mais para morrer do que para obter condições para sua sobrevivência.

Remontando à etimologia da palavra *trabalho*, essa tem origem na expressão latina *tripalium*, instrumento formado com a sobreposição de três pedaços de madeira, utilizados para a prática de tortura. Assim, por muito tempo o trabalho restou associado a própria ideia de sofrimento, tortura, penosidade, sendo gradativamente substituída a palavra *tripalium* por *trapaliare*, que passa introduzir uma ideia de “atividade humana, manual, técnica ou intelectual”.¹⁷

Nesse contexto, se o trabalho até o século XIX era visto como indigno, torturante, praticado majoritariamente por aqueles que estavam à margem da sociedade, no final desse século se iniciou uma mudança nos valores associados ao trabalho e aos reflexos advindos dele. Trabalhar passou a ser então o meio de atingir ou alterar determinado status social, considerado essencial também para manter-se vivo numa sociedade capitalista.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, em seu artigo 23, coloca o trabalho como um direito da pessoa humana, sendo ele o meio essencial para a obtenção de remuneração suficiente à sua manutenção e a da sua família e para o alcance de proteções sociais, bem como para permitir uma vida digna.¹⁸

A Constituição Brasileira, por sua vez, reconhece o trabalho “como um valor estruturante do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, IV) e um direito fundamental social (CF, art. 6º)”.¹⁹ É, portanto, um ponto central da sociedade democrática contemporânea.

¹⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo. Saraiva Educação, 2019. Pág. 38, livro digital.

¹⁸ DECLARAÇÃO UNIVERSAL DE DIREITOS HUMANOS. 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em 31 de mar. de 2021.

¹⁹ BRASIL. [Constituição (1988)] Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27/03/2021.

O trabalho pode ser instrumento de inúmeras alterações positivas na vida social dos trabalhadores e promover mudanças sociais nas comunidades. Pode, na mesma medida, ser instrumento de exploração, degradação e subutilização dos trabalhadores. Nota-se aqui, portanto, a importância de se atentar para quem e como se está usando a força produtiva daqueles que a colocam à disposição em troca de obter (talvez o mínimo ou nem isso) para o seu sustento.

Carlos Bezerra Leite atenta para o fato de que não é qualquer trabalho que pode ser aceito como direito fundamental:

É preciso esclarecer, desde logo, que não é qualquer trabalho que deve ser considerado um direito humano e fundamental, mas apenas o trabalho que realmente dignifique a pessoa humana. Fala-se, assim, em direito ao trabalho digno ou ao trabalho decente como valor fundante de um ordenamento jurídico, político, econômico e social.²⁰

Há uma famosa frase atribuída ao filósofo chinês Confúcio, largamente difundida em tempos de mídias sociais e “romantização” do trabalho exaustivo, a qual refere que aquele que escolher trabalhar com o que ama, em verdade, não terá de trabalhar um dia apenas sequer. Essa ideia ainda relaciona o trabalho com algo penoso, que demanda tamanho esforço que caso se goste realmente do que se faz, o esforço, por maior que seja, não será perceptível.

Ocorre que na sociedade da constante conexão, onde os estímulos sensoriais estão a todo momento demandando uma atenção simultânea dos indivíduos, o mero amor à profissão não os torna livre da sobrecarga de trabalho imposta pela urgência do nosso tempo. A realidade é que a dedicação se vê disfarçada de esforço além daquele que seria efetivamente necessário despende, com o intuito de atingir metas (não raras vezes inatingíveis) e demonstrar aos superiores e até mesmo aos seus iguais que se está diante de alguém que consegue trabalhar tanto quanto uma máquina.

A perversidade das jornadas exaustivas de trabalho retira do próprio trabalho o papel que seria justamente o de conferir aos trabalhadores condições dignas e sadias de vida e bem-estar. O adoecimento físico e psíquico cada vez mais frequentes em

²⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo. Saraiva Educação, 2019. Pág. 39, livro digital.

trabalhadores que passam por sobrecarga laborativa são sinais claros de que algo não está correto ao exigir tanto desses que buscam fazer o possível e o impossível para cumprir o que lhe é delegado. Todavia, necessário pontuar que a OIT aponta como definição de saúde não apenas a ausência de doenças, mas também o bem-estar, uma sadia qualidade de vida, entre outros aspectos ativos e positivos da condição humana.²¹

O trabalho, por conseguinte, enquanto ferramenta que pode – e deve – ser utilizada para promover a dignidade da pessoa humana, precisa não apenas ser utilizada a fim de evitar o adoecimento do próprio trabalhador, como também para incentivá-lo a ter uma vida saudável e feliz.

Muitas são as realidades laborais no território brasileiro e se sabe que grande parte da população, com baixo nível educacional, possui trabalhos que exigem muito, tanto física quanto psicologicamente, com uma contraprestação salarial. A dificuldade em conseguir um emprego culmina, com frequência, no medo de se perder o posto de trabalho, o que se reflete numa maior submissão às ordens dos empregadores, isto é, não se reclama ou se contrapõe a pedidos que lhe causem desconforto ou que estejam fora do seu alcance pois isso poderá lhe custar a demissão de um emprego ao qual se dedicou anos, talvez décadas da sua vida.

A título exemplificativo cabe mencionar a existência de trabalhos insalubres, cujos valores pagos a título de compensação pela exposição pode “atrair” ou dificultar a troca dos trabalhadores expostos para outra posição mais segura. O foco é, então, a compensação do dano, ao invés de se voltarem os esforços para a minimização ou eliminação, no melhor dos cenários, dos perigos e condições insalubres, penosas ou perigosas no ambiente de trabalho. Esse direcionamento demonstra que o próprio ordenamento jurídico acaba por valorizar mais o trabalho, a atividade desenvolvida, do que o trabalhador em si.²²

Ao traçar um paralelo entre Direitos Humanos e Direito do trabalho, Marcelo Ambrósio entende necessária a superação da ideia de compra e venda da força produtiva, sob pena de se seguir legitimando a exploração dos trabalhadores:

²¹ LAZZARIN, Sonilde Kugel. A (in)segurança social em tempos de pandemia: a renda básica universal como possível solução ao precariado e à crescente desigualdade social no Brasil. Porto Alegre. HS Editora, 2020.

²² SILVA, Túlio Macedo Rosa e. Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017. Pag. 8.

E é neste exato sentido que deve ser abandonada a visão do trabalho de que a pessoa “vende” sua força de trabalho e o poder econômico a “compra”. Trata-se, na verdade, de um processo de legitimação da exploração das pessoas pelo capital já naturalizado no discurso hegemônico e que deve ser urgentemente superado para se alcançar uma perspectiva de humanização das relações de trabalho e busca da dignidade da pessoa trabalhadora.²³

Note-se que aqui não se tem o intuito de discutir acerca da hipossuficiência, sobretudo financeira, do empregado, mas certo é que o desequilíbrio de forças transforma o ambiente laborativo em um local onde se estará sujeito a tudo a fim de manter a relação empregatícia e garantir as proteções advindas dessa relação contratual.

O próximo capítulo abordará com maior profundidade as relações que desencadeiam episódios depressivos e como se pode retornar com segurança a esse ambiente que é o próprio causador de tal quadro, razão pela qual é de suma importância destacar desde já o papel do trabalho como agente de mudança psíquica, tanto positiva quanto negativamente, em suas mais variadas formas.

²³ D'AMBROSIO, Marcelo José Ferlin. Direitos humanos e direito do trabalho: uma conexão para a dignidade. Belo Horizonte. RTM, 2019. 132 p. Pág. 86.

2 A RELAÇÃO ENTRE DEPRESSÃO E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O ser humano é dotado de capacidade de sentir, física e emocionalmente. Experimenta ao longo de sua vida alegrias, dores, prazeres e tristezas. Os sentimentos vêm e vão, constantemente influenciados pelos estímulos advindos dos mais diversos meios.

O meio ambiente de trabalho naturalmente, como parte da vida da maioria da população, é um desses diversos meios que influenciam no humor, nas emoções, na onda de sentimentos que fazem parte do cotidiano. A exemplo do tratado no capítulo anterior, as influências sobre o trabalhador podem ser positivas e auxiliá-lo a melhorar aspectos profissionais e pessoais ou, podem ser negativas e se tornarem fatores de risco levando ao desenvolvimento de diversas doenças, entre elas, as mentais.

Ao se ter como base uma jornada de trabalho de oito horas diárias - limitando-se a quarenta e quatro horas semanais -, e adicionando duas horas como tempo médio de deslocamento casa/local de trabalho/casa, o trabalhador passa, em média, um terço do seu tempo em função da sua atividade laborativa. Isso sem contar o tempo de preparação e organização prévios ao trabalho, bem como as horas extras (muitas vezes não remuneradas corretamente) realizadas, o que certamente ocupará ao menos outra hora do seu dia.

Evidente, pois, que se torna praticamente impossível que tanto o trabalho em si como o meio ambiente no qual está inserido o trabalhador não lhe afetem.

Embora exista a corrente da teoria psicogênica que defenda a não existência de doenças exclusivamente decorrentes do trabalho, certo é que tal entendimento não impede a sua correlação como desencadeador de quadros depressivos. A multifatorialidade é tida como uma das características centrais desta doença, logo, é de se entender que não se consiga trazer um só fator – como o trabalho – mas pode se apontar, indubitavelmente, aquele que é o fator preponderante, ainda que não esteja sozinho.²⁴

²⁴ TEIXEIRA, Sueli. Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Regional, Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007.

Diversos são os fatores de risco associados a depressão. A sobrecarga de atividades, a superexposição às mídias sociais, problemas familiares, assédios físico e moral nos relacionamentos afetivos e laborais, a frustração ante o não alcance de um determinado status ou objeto de desejo, o histórico familiar, as alterações biológicas e doenças pré-existentes, a dependência de álcool e drogas. Essas, entre outras, são arroladas por especialistas como causas do adoecimento mental, cujo diagnóstico é complexo e não se limita aos fatores listados anteriormente, bem como pode estar relacionado à soma de vários desses e outros fatores. O ser humano está cada dia mais exposto a elas e não por acaso a doença do século XXI é a depressão.²⁵

Maria Rita Kehl, em sua obra *O Tempo e o Cão*, que aborda diversos aspectos da depressão, dentro do contexto social e particular de cada sujeito, refere que o sujeito depressivo tem a sua própria forma de viver, de trabalhar, de lidar com as urgências e as temporalidades. Ele não possui a mesma pressa e tampouco está preso a instantaneidade de nossa época. Para muitos, o tempo se encontra suspenso, longe da esperança que o futuro costuma proporcionar²⁶. Para ela “A depressão é sintoma social porque desfaz, lenta e silenciosamente, a teia de sentidos e de crenças que sustenta e ordena a vida social desta primeira década do século XXI”.²⁷

Necessário pontuar que, conforme já mencionado, muito embora alguns autores aleguem que não existam fatores exclusivamente decorrentes do trabalho que possam levar a depressão, não se pode questionar a preponderância do fator laboral, visto que o número de casos relacionados a depressão é maior entre pessoas que possuem empregos estressantes ou que lhes causam algum transtorno.^{28,29}

Não se descuida aqui que a quantidade de pessoas desempregadas diagnosticadas com depressão também tem aumentado ano após ano, além dos milhares de casos subnotificados ou que não passaram por tratamentos específicos. Algumas

²⁵ ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DE SAÚDE. Folha informativa sobre depressão. <https://www.paho.org/pt/topicos/depressao>. Acesso em: 01 de abr. de 2021.

²⁶ KEHL, Maria Rita. *O tempo e o cão: a atualidade das depressões*. São Paulo. Ed. Boitempo, 2009. Livro eletrônico não paginado.

²⁷ *Ibidem*. Livro eletrônico não paginado.

²⁸ OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAfastamentos>. Acesso em 02 de abr. de 2021.

²⁹ BRASIL. Ministério da Fazenda [et al.]. *Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho: AEAT 2017*. Vol. 1 (2009). Brasília: MF, 2018. 996 p. Págs. 681-684.

peessoas podem procurar ajuda médica e ter o quadro depressivo diagnosticado, enquanto outras podem simplesmente seguir com a depressão sem jamais procurar ajuda, o que não significa que essa não tenha se desenvolvido pelas mesmas razões daquele que procurou o tratamento.

O ambiente de trabalho saudável, conforme será mais bem abordado no próximo capítulo, pode elevar a qualidade de vida daqueles que estão ali inseridos. Ao contrário, um ambiente insalubre, inadequado, com constante pressão e estresse sobre os funcionários, bem como com cargas de trabalho diariamente extenuantes, podem diminuir consideravelmente a sensação de bem-estar do trabalhador.

Christian Dejours, ao falar sobre a psicopatologia do trabalho, traça, dentro do contexto francês, uma linha temporal quanto às reivindicações da luta operária, indicando que se há um tempo se exigia a redução da jornada, com o amadurecimento do movimento se passou a exigir a “melhoria das condições de trabalho”. Nas suas palavras, “A luta pela sobrevivência deu lugar à luta pela saúde do corpo”.³⁰

Dejours aponta, no fim do século XX, para a preocupação inicial com a saúde mental, alertando para a necessidade de aprofundamento das pesquisas na temática, vinculando-a ao trabalho. Relaciona também o meio ambiente no qual a sociedade está inserida às mazelas sociais que afetam a existência do ser humano. Sinala que:

Por condição de trabalho é preciso entender, antes de tudo, ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude etc.), ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc.), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho. Por organização do trabalho designamos a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc.³¹

Mais além, Dejours aponta para a ausência de atenção dos especialistas em saúde dos trabalhadores para a ansiedade, a qual, em que pese não seja levada em conta pelos pesquisadores e cientistas da época, já aparecia em diversas falas dos operários entrevistados. Essa ansiedade estaria associada não apenas ao medo dos

³⁰ DEJOURS, Christian. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª edição ampliada. 12ª reimpressão. Ed. Oboré. São Paulo, 1992. 168 páginas. Págs. 11-26.

³¹ Ibidem. Págs. 11-26.

“riscos originários das más condições de trabalho”, mas também ao medo dos ritmos exaustivos e velozes, medo esse que “destrói a saúde mental dos trabalhadores de modo progressivo e inelutável, como o carvão que asfixia os pulmões do mineiro com silicose”.³²

A sociedade do desempenho exige uma dedicação superior àquela que o corpo físico e psicológico consegue biologicamente oferecer. O trabalho acaba por tomar conta do cotidiano além do desejado e pelas mais diversas razões essa sociedade, dia após dia, se torna refém de um círculo de produção e de consumo que necessitará, se continuar neste ritmo, de trabalhadores que não durmam, não comam e tampouco descansem ou tenham vínculos sociais e afetivos.

A consequência, como apontado acima, é o adoecimento físico e mental, fazendo com que a depressão seja a doença do século XXI, figurando entre uma das que mais matam e destacando cada vez mais o mundo capitalista doente em que vivemos.

2.1 A depressão enquanto doença ocupacional

A doença ocupacional é caracterizada como aquela que existe em razão do trabalho, ou seja, não houvesse o trabalhador desempenhando determinada tarefa, essa não existiria, sendo juridicamente dividida em doenças profissionais e do trabalho, de acordo com o artigo 20, incisos I e II da Lei 8.213/91 e em observância à relação do anexo II do Decreto 3.048/99. A primeira é considerada típica, decorrente da própria atividade, de modo que não necessita de comprovação do nexo causal com o labor, pois dele já se espera que possa se desenvolver alguma enfermidade. A segunda, contudo, requer a comprovação do nexo de causalidade, pois se trata de enfermidade atípica, ou seja, não necessariamente a doença irá se manifestar ou se desenvolver em decorrência do trabalho desenvolvido.³³

³² DEJOURS, Christian. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª edição ampliada. 12ª reimpressão. Ed. Oboré. São Paulo, 1992. 168 páginas. Págs. 11-26.

³³ MONTEIRO, Antônio Lopes. BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. 9. Ed. São Paul: Saraiva Educação, 2019.

Ainda, apesar de o Decreto 3.048/99 não arrolar a depressão como doença ocupacional, na hipótese de não se poder enquadrar como doença do trabalho por meio do inciso II, do art. 20 da Lei 8.213/91³⁴, o § 2º desse mesmo artigo fará a equiparação a acidente de trabalho nos casos em que:

Art. 20. [...]

§ 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.³⁵

Nesta linha, para que se possa entender o quadro depressivo como doença ocupacional, é necessário associar a atividade laboral como fator desencadeador do episódio, sendo relevante a realização de perícia para atestar o nexo causal entre a doença e o trabalho, pois ante a complexidade da enfermidade, tanto devido ao seu diagnóstico quanto a sua origem, apenas um profissional especializado poderá realizar a correta análise.³⁶ Sustenta Gustavo Filipe Barbosa Garcia que:

[...] a "especialidade das condições de trabalho que a excepcione da rotina geral da sua profissão" é o aspecto relevante para a caracterização da depressão como doença do trabalho, e não o simples fato de se tratar de determinado trabalho específico ou especial, quando ocorra "dentro da rotina geral de trabalho peculiar à sua profissão".³⁷

A Organização Mundial da Saúde (OMS), em estudo publicado no ano de 2017, evidenciou que a depressão é a doença mental mais incapacitante do mundo, afetando aproximadamente 300 milhões de pessoas, sendo a 2ª maior responsável pelas mortes a nível mundial, perdendo apenas para os óbitos decorrentes de doenças cardiovasculares. Os países mais afetados são aqueles cuja população possui rendas

³⁴ BRASIL. Biblioteca Virtual do Ministério da Saúde. Anexo II, Grupo V do CID – 10 – rol de substância tóxicas que podem levar ao adoecimento mental em virtude da exposição. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html. Acesso em: 02 de abr. de 2021.

³⁵ BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 02/04/2021.

³⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. A depressão como doença do trabalho. Revista de Direito do Trabalho. vol. 120/2005. p. 86 – 94. Out – Dez, 2005. DTR\2005\700.

³⁷ Ibidem. Págs. 86 - 94.

mais baixas, bem como maior número de desempregados.³⁸ Esse mesmo estudo indica que “transtornos depressivos são caracterizados por tristeza, perda de interesse ou prazer, sentimento de culpa ou baixa autoestima, distúrbios de sono ou alimentares, sentimentos de cansaço extremo e falta de concentração”.³⁹

No contexto latino-americano o Brasil é o país com maior número de pessoas diagnosticadas com depressão.⁴⁰ O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), por meio da Pesquisa Nacional da Saúde de 2019, apontou que aproximadamente 16 milhões de brasileiros foram diagnosticados com quadros depressivos por profissionais de saúde, evidenciando uma maior concentração de casos nas capitais, sendo as mulheres as mais afetadas.⁴¹

Os dados trazidos pela Previdência Social indicam que o número de trabalhadores afastados dos seus postos de trabalho devido ao diagnóstico de doenças mentais e comportamentais, apenas no ano de 2018, chegou a aproximadamente dez mil, usando os casos de benefícios concedidos por afastamento para contabilização.⁴² Já os dados relacionados a acidentes de trabalho classificados pela CID-10 (Classificação Internacional de Doenças), no mesmo ano, indicaram que mais de quinze mil trabalhadores foram diagnosticados com algum tipo de doença mental vinculada ao ambiente laboral. Desses, quase dois mil e seiscentos casos corresponderam a episódios depressivos.⁴³

Os números apontados acima por si só são alarmantes, todavia, de suma importância ressaltar que se trata de casos vinculados apenas a empregos formais, ou

³⁸ WORLD HEALTH ORGANIZATION. Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates. Geneva: 2017. Licence: CC BY-NC-AS 3.0 IGO. Disponível em <https://apps.who.int/iris/>. Acesso em: 01 de abr. de 2021.

³⁹ Ibidem. “Depressive disorders are characterized by sadness, loss of interest or pleasure, feelings of guilt or low selfworth, disturbed sleep or appetite, feelings of tiredness, and poor concentration”. Tradução livre.

⁴⁰ O “PAÍS do Carnaval” é recordista em casos de depressão na América Latina. Carta Capital. 01 de mar de 2017. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/saude/o-pais-do-carnaval-e-recordista-em-casos-de-depressao-na-america-latina/>. Acesso em: 01 de abr. de 2021.

⁴¹ INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9160-pesquisa-nacional-de-saude.html?=&t=resultados> – Tabela Modelo Q, 3.44. Acesso em 01 de abr. de 2021.

⁴² OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAfastamentos>. Acesso em: 02 de abr. de 2021

⁴³ BRASIL. Ministério da Fazenda [et al.]. Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho: AEAT 2017. Ministério da Fazenda. [et al.]. Vol. 1 (2009). Brasília: MF, 2018. 996 p. Págs. 681-684.

seja, aí não estão incluídas pessoas desempregadas ou que trabalham de modo informal. Tais trabalhadores também passam por situações potencialmente geradoras de quadros depressivos (talvez até com maior probabilidade de desenvolvimento de tais quadros), sem o mesmo amparo, contudo, daquelas com vínculo empregatício. Convém destacar, ainda, que mesmo em casos de empregados com vínculos formais ativos existe a possibilidade de subnotificação, seja por enquadramento equivocado da patologia, seja pela ausência total de diagnóstico.

Neste sentido, no caso de pessoas com vínculo formal de emprego, o seu empregador, ao ter ciência do diagnóstico deverá comunicar o acidente de trabalho à Previdência Social em até um dia útil seguinte a tal fato, a teor do que dispõe o art. 22 da Lei 8.213/91⁴⁴. O § 2º do referido artigo permite que o acidentado formalize tal situação na ausência da comunicação pelo empregador, hipótese na qual haverá sanção a este último pelo descumprimento do art. 22, caput⁴⁵. Até setembro de 2019 o art. 30 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) previa a anotação obrigatória do acidente de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), sendo tal artigo revogado expressamente pela Lei nº 13.874/2019.⁴⁶

Tal comunicação ocorre por meio do chamado Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), contudo, consoante referido acima, no caso de o empregador não realizar tal CAT, o próprio empregado poderá fazê-lo por meio de comunicação assinada pelo sindicato da sua própria categoria ou, ainda, por médico que o tenha atendido. Outrossim, o art. 21-A da Lei 8.213/91 prevê que o perito do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) poderá caracterizar a doença como acidente do trabalho.⁴⁷

A resistência em assinar a CAT por parte do empregador se dá, sobretudo, em razão dos efeitos jurídicos resultantes do auxílio-doença acidentário, tais como a obrigação de depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) pelo período

⁴⁴ BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 02 de abr. de 2021.

⁴⁵ Ibidem.

⁴⁶ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art30. Acesso em: 02 de abr. de 2021.

⁴⁷ BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 02 de abr. de 2021

em que se tiver o afastamento⁴⁸, a garantia da estabilidade pelo período de 12 meses após a alta médica⁴⁹, bem como gera a possibilidade de o trabalhador postular junto a justiça do trabalho indenização em virtude do dano moral sofrido.⁵⁰ Essa relutância pode fazer com que o empregado, a fim de não se indispor com o seu empregador, deixe de fazer a comunicação, o que nos casos de doenças mentais, especialmente a depressão, pode resultar em agravamento do quadro.

Muito embora inicialmente tenha ocorrido divergências doutrinárias e jurisprudenciais acerca da depressão como doença ocupacional, a sua inclusão nesse rol garantiu aos trabalhadores o direito de se afastarem dos seus postos de trabalho para tratamento de doenças psíquicas. A todo tratamento se espera, senão a cura, ao menos a diminuição do sofrimento infligido por tal patologia, com o subsequente retorno do trabalhador às atividades laborais. Conforme se verá no capítulo seguinte, o simples retorno após o período dedicado ao tratamento não assegura que um novo quadro não possa voltar a ocorrer, sobretudo se os cuidados para tornar o meio ambiente do trabalho em um local saudável e equilibrado não ocorrerem.

2.2 Proteção jurídica nos casos de episódios depressivos gerados no ambiente de trabalho

A Constituição Federal de 1988 coloca a saúde como um direito fundamental, de modo que o direito à saúde do trabalhador também pode ser considerado um direito fundamental.

Sebastião Geraldo de Oliveira defende uma sistematização das normas jurídicas de segurança e saúde do trabalhador, pois ainda que exista regramento visando a proteção dos trabalhadores, essas estão espalhadas pelo ordenamento jurídico brasileiro, sob a forma de códigos, convenções, normas regulamentadores etc. Seria

⁴⁸ BRASIL. Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em 02 de abr. de 2021.

⁴⁹ BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 02/04/2021.

⁵⁰ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 223 alíneas A à G. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art30. Acesso em: 02 de abr. de 2021.

preciso, segundo o referido autor, organizar tais dispositivos a fim de garantir a efetivação e a ampliação protetiva já conferida em leis esparsas, a exemplo do que ocorreu com o Código de Defesa do Consumidor.⁵¹

O artigo 20, incisos I e II, da Lei 8.213/91, que dispõe sobre a previdência e a assistência social, englobam os acidentes de trabalho, compreendendo tanto as doenças profissionais quanto as doenças do trabalho.

O diagnóstico da depressão para fins de evidenciar o nexo causal entre a doença e o trabalho necessita, via de regra, da realização da perícia. Uma vez caracterizada a causa ou a concausa (conjunto de fatores), estabelecendo-se o nexo causal, faz jus o empregado à estabilidade (provisória) acidentária em decorrência da depressão, consoante previsto no artigo 118 da Lei 8213/1991, *in verbis*:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Daí a importância de que se comprove que a depressão tem relação com a atividade desenvolvida pelo trabalhador, a fim de que se obtenha o benefício denominado auxílio-doença acidentário, pois, do contrário, terá o auxílio-doença comum e não será abrangido pela estabilidade prevista no citado artigo 118.⁵²

Nesta linha, após a percepção do auxílio previdenciário e entendendo o órgão concessor pelo retorno do segurado ao seu posto de trabalho, tem-se a figura da readaptação profissional, cujo objetivo, nas palavras de Luciano Martinez, “é trazer o trabalhador para a vida ativa, ainda que isso implique o seu encaminhamento para um serviço mais elementar”.⁵³

Tal situação se dá em razão da impossibilidade de o profissional, em virtude do acidente sofrido, retornar ao seu posto original de trabalho, com o desempenho das mesmas funções. Assim, resta legalmente assegurado o seu direito de retorno ao

⁵¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, v.45, n.75, p.107-130, jan./jun.2007.

⁵² MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Livro Digital. Pág. 1372/1377.

⁵³ *Ibidem*. Pág. 1041/1042

trabalho, com mesmo salário (irredutibilidade salarial), mas para função diversa compatível com seu novo estado físico-motor, ainda que essa função seja em nível físico ou cognitivo considerado inferior dentro da organização empresarial.

Em outra linha tem-se o instituto da reintegração, que visa devolver o trabalhador ao mesmo posto em que laborava à época da sua demissão, com mesma função e mesmo salário.⁵⁴

De suma importância delimitar, portanto, que o presente estudo trata de casos de reintegração, ou seja, de casos em que os trabalhadores foram realocados em seus mesmos postos de trabalhos nos quais houve o desenvolvimento/agravamento de quadro depressivo.

Dessa forma, para melhor elucidar o exposto até aqui, foi realizada análise em mais de 200 acórdãos que versaram sobre reintegração dos trabalhadores ao ambiente laboral.

Importa citar que a pesquisa foi realizada junto ao portal do E. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região⁵⁵, com a utilização dos termos “reintegração” e “depressão”, abrangendo um período de cinco anos (01 de outubro de 2016 a 01 de outubro de 2021), que resultou na localização de mais de novecentos acórdãos. Para a inclusão dos acórdãos no presente estudo foram considerados aqueles em que houve o reconhecimento do direito do trabalhador à reintegração ao seu posto laboral, em virtude de demissão relacionada ao episódio depressivo. Foram considerados, ainda, para fins deste estudo, os casos em que se determinou a indenização substitutiva em virtude do decurso do prazo para reintegração ao emprego (após 12 meses a contar da demissão).

Da análise de tais processos foi possível extrair que em sua maioria as decisões, ao acolherem o pedido de reintegração, determinam o retorno com a manutenção do mesmo salário, carga horária, benefícios e, também da mesma função, ainda que em diversos casos reste expresso na fundamentação da decisão que a própria função foi a causa ou a concausa desencadeadora do quadro depressivo.

⁵⁴ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Livro Digital.

⁵⁵ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Pesquisa realizada utilizando os termos reintegração e depressão Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso entre os dias 01/10/2021 e 28/10/2021.

Outro dado importante oriundo da análise das decisões de segundo grau advém da expressa determinação de manutenção dos planos de saúde, a fim de garantir a continuidade no tratamento psicológico/psiquiátrico dos obreiros.

Evidente, pois, que os tribunais não ignoram a necessidade de tratamento contínuo dos quadros depressivos. Eles ignoram, no entanto, a necessidade igual ou maior de se eliminar ou ao menos mitigar os elementos que favorecem o desenvolvimento e agravamento da doença.

As decisões examinam laudos periciais que apontam diretamente para as causas e concausas do aparecimento do episódio depressivo, até porque sem isso não é possível estabelecer o nexos causal entre a doença e a atividade laborativa. Entretanto, essas mesmas decisões se quedam silentes acerca da proteção necessária ao trabalhador que regressará ao ambiente de trabalho sem ter uma proteção adequada com o fim de evitar novos episódios depressivos. Ainda, a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) dispõe que “Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”.

Dessa forma, muitos dos casos analisados deixaram de conceder a reintegração em virtude da ausência de provas de que a demissão se deu de forma discriminatória. Aqueles que determinaram a reintegração, no entanto, o fizeram em virtude do reconhecimento do episódio depressivo como doença ocupacional, sendo a demissão realizada no curso da estabilidade provisória em razão de percepção de auxílio-doença acidentário.

Outro ponto a ser trazido diz respeito à importância da prova testemunhal, a qual, não raro, ajuda a delimitar e entender o espaço tempo e modo em que se realizam as atividades ou relações sociais que culminaram no desenvolvimento dos quadros depressivos.

Tais testemunhas podem ser úteis, nesta linha, também para estabelecer os parâmetros de cuidados necessários ao retorno dos obreiros, visto que possuem condições de relatar o cotidiano empresarial, as funções desempenhadas e a relação com os superiores e colegas de trabalho de modo geral. Tal chance, na integralidade dos

casos analisados, é desperdiçada na análise probatória, que se limita ao estabelecimento do nexo causal entre a doença e o labor.

Cabe mencionar, por fim, que poucas decisões reconheceram a impossibilidade de retorno ao ambiente laboral, não por transcurso do período de estabilidade, mas sim em virtude da incompatibilidade entre o ambiente laboral e a saúde mental do trabalhador, uma vez que a relação interpessoal entre os envolvidos no vínculo empregatícios estaria comprometida.

Há caso, inclusive, em que houve o ajuizamento de nova ação, após decisão em processo anterior determinando a reintegração. Essa nova ação resultou na conversão da reintegração em despedida sem justa causa, em virtude da impossibilidade de manutenção da relação de trabalho do empregado em seu meio ambiente laboral. A ementa do caso citado segue colacionada a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. RESCISÃO INDIRETA (ESTABILIDADE PROVISÓRIA - INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA - NEXO CAUSAL ENTRE A DOENÇA E RETORNO AO TRABALHO - NECESSIDADE DA CONVERSÃO DA REINTEGRAÇÃO EM DISPENSA IMOTIVADA). VERBAS RESCISÓRIAS E SEGURO DESEMPREGO. O empregador está obrigado a indenizar o empregado quando ficar provada a existência de lesão (dano) e o nexo de causalidade entre esta e as atividades exercidas pelo empregado, ainda que indiretamente, na proporção de sua participação para o evento danoso. Recurso provido parcialmente.⁵⁶

Ora, é papel da empresa zelar para que o trabalhador possa ser readaptado ou reintegrado no local de trabalho ou, ainda, mantido em benefício previdenciário, se for o caso.

Interessante, neste contexto, citar uma passagem do acórdão proferido pela 6ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região nos autos do processo nº 0020236-07.2015.5.04.0811, que reconheceu a responsabilidade do empregador no desenvolvimento da patologia psicológica, asseverando que:

⁵⁶ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0020448-33.2016.5.04.0701. Recorrente: Kelly Minussi Zanini. Recorrido: Telefônica Brasil S.A. Porto Alegre, 12 dez. 2017. Redatora: Dra. Maria Silvana Rotta Tedesco. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/YqZqJGr-WcmElxcaqLoJMQ?>. Acesso em: 21 de out. de 2021.

Cabe ao empregador a prevenção dos transtornos mentais e do comportamento, ambos relacionados ao trabalho, operando rotineiramente procedimentos de vigilância. É dever do empregador utilizar-se de conhecimentos médico clínicos, epidemiológicos, de higiene ocupacional, toxicologia, ergonomia, psicologia, entre outras disciplinas, valorizando seus trabalhadores, o local de trabalho, com isso, adequando-se às normas técnicas e regulamentais vigentes.⁵⁷

Nesta toada, por mais que seja difícil a comprovação do nexo de causalidade entre a doença e o trabalho, quando configurada, não raros tais decisões culminam em indenizações a título de dano moral e/ou material, restando evidente a ausência de proteção jurídica acerca da reintegração do trabalhador ao ambiente laboral, vez que sabidamente, a teor, inclusive, do já exposto ao longo do presente trabalho, os episódios depressivos não se curam de uma hora para outra. O tratamento é longo e requer uma série de estratégias e empenho por parte do empregado e, principalmente, por parte do empregador.

Este possui, em última análise, as ferramentas e a estrutura necessária para reavaliar os seus processos internos, implementar políticas de gestão de pessoas e melhorar o ambiente de trabalho, conforme será apresentado no terceiro capítulo.

2.3 Período de afastamento e reflexos na vida do trabalhador

Diversas são as leituras e estudos que se debruçam sobre o período de pré-afastamento do trabalhador do seu ambiente laboral, que diz respeito ao momento no qual se tem o diagnóstico do quadro depressivo, o enquadramento como doença ocupacional e a vinculação aos quadros previdenciários para então proporcionar o afastamento a fim de tratar a doença.

Em menor medida, no entanto, são os estudos e pesquisas no que toca ao tempo em que o empregado fica afastado das suas atividades laborativas, bem como quanto aos reflexos na sua vida pessoal.

⁵⁷ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0020236-07.2015.5.04.0811. Recorrente: Soc Carit E Lit Sao Francisco De Assis Zona Norte. Recorrido: Maria Francisca Tavares Dos Santos. Porto Alegre, 10 ago. 2017. Redator: Des.^a Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/x13E4JHDYJAPQg0689eMg?>. Acesso em: 21 de out. de 2021.

Os acidentes de trabalho que deixam sequelas físicas tendem a ter uma maior empatia e colaboração por parte dos empregadores e colegas de trabalho. A barreira física imposta pelo acidente, facilmente percebida por aqueles que estão ao seu redor, desperta muitas vezes o interesse em auxiliar aquele que passa por dificuldades. O mesmo não ocorre, contudo, quando as sequelas do acidente de trabalho são psicológicas.

Muito embora não se tenha a depressão como uma doença que cause estigma ou preconceito, nesse sentido, inclusive, corroborado pela jurisprudência pátria, consoante analisado nos processos oriundos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, as consequências dos episódios depressivos levam a uma má interpretação da conduta e do relacionamento do trabalhador acometido pela doença perante os seus colegas de trabalho, bem como superiores e subordinados.

As diversas campanhas feitas ao longo dos últimos anos, dentre elas o chamado “Setembro Amarelo”, visam justamente alertar para a importância das doenças e transtornos mentais, os quais acometem um número cada vez maior de pessoas ano após ano, pelos mais variados motivos, conforme já abordado.

O período de afastamento do empregado pode trazer sérias consequências ao desenvolvimento da sua carreira profissional ou, até mesmo, pode fazer com que, passado o período de estabilidade legalmente previsto, este seja dispensado sem motivação. Sabe-se, contudo, que a causa para a dispensa é nada mais do que o receio do empregador que um novo quadro depressivo se apresente e o empregado precise novamente se ausentar do seu posto de trabalho.

O preconceito com as pessoas diagnosticadas com depressão acontece dentro e fora do ambiente de trabalho, associado muitas vezes a um menosprezo do quadro depressivo e a uma invisibilidade do funcionário, cuja capacidade e competência são colocadas em dúvida ante a situação apresentada, ainda que os seus níveis de rendimento não se alterem.

Há de se levar em conta também que o tempo de tratamento é individual para cada pessoa que tem o diagnóstico de depressão, podendo ele ser maior ou menor em relação a outras doenças físicas ou mentais.

O período de afastamento é essencial nos casos em que se teve como fator preponderante o meio ambiente do trabalho para o desenvolvimento do quadro depressivo. A carga horária de trabalho, a relação com os colegas e com os chefes, a pressão para entrega de resultados, entre outras situações – tais como assédio moral e sexual - podem impedir a melhora do quadro de saúde do trabalhador, ainda que o tratamento adequado já esteja em andamento.

De suma importância é, também, a estabilidade pós acidente de trabalho - uma vez que a depressão é equiparada a doença do trabalho -, pelas mesmas razões apontadas acima, ou seja, todo o ambiente laborativo tóxico terá uma carga ainda maior se o empregado voltar ao seu posto de trabalho com medo de uma possível e eminente demissão.

Num contexto como o brasileiro, onde as oportunidades de trabalho são escassas nos mais variados níveis de qualificação profissional, a ferramenta utilizada por muitos empregadores para manter seus funcionários em um ambiente inadequado é justamente o fato da demora para se entrar novamente no mercado de trabalho ou, caso tenha êxito em obter um posto de trabalho, de não conseguir uma remuneração no mesmo patamar que possui atualmente. A precarização das relações de trabalho e emprego devem ser levadas em conta no tratamento da pessoa com depressão, pois haverá reflexos em diversas áreas da sua vida.

Impedir a reintegração do trabalhador ou realizá-la de forma descuidada, sem atender aos princípios mínimos da saúde mental levam a novos quadros depressivos e, na maior parte das vezes, à dispensa imotivada. Essa última levará ao desamparo do trabalhador, que certamente ficará sem condições sem seguir o tratamento psicológico/psiquiátrico.

A título de exemplo, cabe destacar o caso narrado nos autos do Agravo em Recurso de Revista proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho sob o nº 1186-70.2014.5.09.0041⁵⁸, no qual houve reconhecimento do dever de indenizar um corretor

⁵⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Recurso de Revista 1186-70.2014.5.09.0041. Agravante e Recorrente: Marcos Vinicius Chiaretto Junior. Agravado(s) e Recorrido(s): Hsbc Seguros (Brasil) S.A. e Outro. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&númeroTst=1186&digitoTst=70&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0041&submit=Consultar>. Acesso em 21 de out. de 2021.

de seguros, ante a doença ocupacional cujo episódio depressivo teve início com a mudança de sistema de trabalho, vez que a não adaptação à nova plataforma utilizada para o desenvolvimento de suas atividades lhe causou forte estresse e pânico.

Muito embora tenha sido realizada a mudança do setor a pedido do empregado, para que esse voltasse a trabalhar com o sistema antigo, ao qual estava acostumado, precisou se afastar para realizar tratamento psiquiátrico, pois o quadro depressivo se apresentou mesmo após a retirada do fator estressante. Esse fator ficou comprovadamente relacionado à primeira troca de sistema e pela situação de grave estresse pela qual o trabalhador passou.

Evidencia-se, com o exemplo acima, que a simples mudança de função pode não ser suficiente para auxiliar no tratamento da depressão, sendo dever do empregador buscar não só a melhora no ambiente laboral, mas também a reabilitação psicológica do empregado, matéria que será melhor abordada no capítulo seguinte.

Importa trazer, neste ponto, o artigo 16 da Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil através do Decreto 1254/94, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. O citado artigo, ao disciplinar a ação no âmbito empresarial, prevê:

1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.⁵⁹

Manifesto, pois, é o dever do empregador de garantir um local seguro para os seus empregados, os quais devem ter um meio ambiente psicologicamente e fisicamente saudável, a teor do já exposto no capítulo 1 do presente trabalho, no qual se demonstrou a necessidade de um meio ambiente laboral no qual os trabalhadores possam ter sua dignidade e direitos fundamentais assegurados.

Passa-se a expor no próximo capítulo os meios possíveis de se promover o cuidado com a saúde mental dos trabalhadores após a reintegração, bem como a gestão

⁵⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 155: Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Art. 16. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 de mar. de 2021.

de pessoas dentro do meio ambiente do trabalho, a fim de proporcionar o cuidado psicológico necessário e evitar a dispensa e a rotatividade de funcionários.

3 A REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR AO AMBIENTE LABORAL APÓS AFASTAMENTO POR QUADRO DEPRESSIVO DESENCADEADO PELO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Como delineado no capítulo anterior, o estudo do presente trabalho versa sobre casos relacionados à relação de emprego. Essa relação possui requisitos específicos tais como pessoalidade, onerosidade, não eventualidade – ou habitualidade -, subordinação jurídica e alteridade.⁶⁰ Essa última, também denominada como “não assunção dos riscos da atividade patronal”,⁶¹ é entendida como o trabalho prestado à conta de outrem, ou seja, os lucros do trabalho prestado pelo empregado não ficarão com ele, mas sim com o seu empregador.

Nesta linha, entende Luciano Martinez:

Note-se que os frutos do trabalho realizado por conta alheia pertencem exclusivamente ao tomador, cabendo a este apenas o dever de remunerar o prestador na dimensão pré-ajustada. A assunção desses riscos, aliás, faz parte do conceito de empregador (e não do de empregado).⁶²

Ainda, melhor elucida Ricardo Resende que “se o trabalhador não está auferindo o fruto máximo de seu trabalho; ele está trabalhando por conta alheia, isto é, tem seu trabalho explorado por outrem”.⁶³

Evidencia-se que a relação de emprego pressupõe, em linhas gerais, receber ordens e ficar à disposição do (a) empregador (a) para usar sua força de trabalho naquilo que for necessário. A empregadora, por outra via, usa do seu poder patronal para melhor alinhar as forças produtivas aos seus interesses comerciais.

Nessa relação entra a figura da reintegração, objeto do estudo em tela, que tem a função não apenas de reinserir a trabalhadora e o trabalhador ao seu antigo posto de trabalho, mas também de auxiliá-los a se restabelecerem enquanto profissionais, visto que o período de afastamento pode ser longo e deixar sequelas físicas e psicológicas.

⁶⁰ RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho. 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

⁶¹ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

⁶² Ibidem.

⁶³ RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho. 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

De suma importância destacar que muito embora a análise do presente trabalho esteja limitada à relação empregatícia, a qual possui características próprias dentre as inúmeras relações de trabalho existentes na sociedade contemporânea, tal análise não se esgota em tal relação – de emprego -, visto que outras formas de trabalho, sobretudo aquelas classificadas como informais, merecem um estudo aprofundado acerca da inadequação do retorno desses trabalhadores aos seus postos, pois eles estão financeira e juridicamente desprotegidos (ambulante, trabalhadores de aplicativos, trabalhadores domésticos sem contrato de emprego regularizado etc.).

O maior desafio ao reintegrar uma empregada ou um empregado, cujo afastamento se deu em função de episódio depressivo desencadeado pelo meio ambiente de trabalho é justamente tornar esse ambiente o mais saudável possível para essa ou esse reintegrada/reintegrado. A realidade, no entanto, é que se tem a simples realocação dos trabalhadores, sem os cuidados mínimos necessários para eliminação dos estressores que levaram ao desenvolvimento ou ao agravamento da depressão.⁶⁴

As expectativas traçadas ao longo do caminho profissional partem não só da empresa em relação aos empregados, mas também desses últimos em relação à própria empresa. Ainda, tem-se a colocação desses próprios trabalhadores entre os seus colegas, numa relação horizontalizada que igualmente gera expectativas.⁶⁵

Muito embora se tenha conhecimento que assuntos como afastamentos, sobretudo em casos de depressão e relacionados à saúde mental de modo geral, não são debatidos dentro dos ambientes laborais, é possível que se traga à público - de maneira informal - a situação vivenciada por algum dos trabalhadores. Num primeiro momento, esse assunto pode parecer corriqueiro, todavia, as consequências para o reintegrado acerca do conhecimento por outras pessoas de sua saúde psicológica podem ser muito mais complexas, como por exemplo, o questionamento sobre sua capacidade

⁶⁴ OLIVIER, M.; PEREZ, C. S.; BEHR, S. da C. F. Trabalhadores Afastados por Transtornos Mentais e de Comportamento: o Retorno ao Ambiente de Trabalho e suas Consequências na Vida Laboral e Pessoal de Alguns Bancários. RAC - Revista de Administração Contemporânea, [s. l.], v. 15, n. 6, p. 993–1015, 2011. DOI 10.1590/S1415-65552011000600003. Disponível em:

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=67182051&lang=pt-br&site=eds-live&scope=site&authtype=ip,guest&custid=s5837110&groupid=main>. Acesso em: 6 de nov. de 2021.

⁶⁵ RODRIGUES, Helenara Moura. Depressão, estresse e síndrome de burnout: o adoecimento mental do trabalhador nas organizações. Gestión Joven. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA). Vol. 21. Núm. 2, 2020. ISSN 1988-9011 - pp. 31 - 46 Vol. 21 - Núm. 2 – 2020. ISSN 1988-9011 - pp. 31 - 46

laborativa ou até mesmo a dúvida acerca da possibilidade de um novo quadro depressivo que vá afastá-lo novamente da sua função.

A recuperação da pessoa com quadro depressivo pressupõe não apenas o acompanhamento psicológico e psiquiátrico, mas também mudanças na sua vida social e profissional. Como abordado ao longo do estudo, a depressão é uma doença multifatorial, que não possui uma única causa ou uma única razão para existir, de modo que o seu tratamento não será baseado unicamente na utilização de medicamentos ou na realização de atividades específicas.

Todo o meio ambiente em torno da pessoa em processo de recuperação precisa ser reavaliado, repensado e reestruturado. Em que pese o retorno às funções seja uma etapa fundamental nesse processo, é imperioso atentar para a eliminação ou mitigação dos fatores de estresse existentes nessas funções e nos ambientes onde elas são desempenhadas. Não basta, portanto, trazer a empregada/o empregado de volta à sua rotina de trabalho e esperar que os agentes que desencadearam a doença desapareçam sem nenhum esforço.

A sensibilidade e a empatia certamente não são uma das características mais presentes no mundo do trabalho. As dinâmicas empresariais são pautadas pela competitividade, pela força, pelo desempenho e até mesmo pelo *status* de alguém na sociedade como um todo. Fraqueza, falta de motivação e baixa produtividade não são vistos com bons olhos nesse contexto.⁶⁶

Ocorre que a pessoa com depressão precisa de tempo.⁶⁷ Precisa, ainda, de reconhecimento positivo, isto é, precisa ser visto como alguém que está voltando à empresa para colaborar de forma efetiva com o quadro de empregados, para prestar os seus serviços e receber a sua devida contraprestação. Não há possibilidade de se entender o seu retorno como um fardo, uma obrigação meramente legal, sob pena de pôr em risco a progressão do tratamento que possivelmente ainda se encontra em

⁶⁶ RODRIGUES, Helenara Moura. Depressão, estresse e síndrome de burnout: o adoecimento mental do trabalhador nas organizações. *Gestión Joven. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*. Vol. 21. Núm. 2 – 2020. ISSN 1988-9011 - pp. 31 – 46. Vol. 21 - Núm. 2 – 2020. ISSN 1988-9011 - pp. 31 - 46

⁶⁷ KEHL, Maria Rita. *O tempo e o cão: a atualidade das depressões*. São Paulo. Ed. Boitempo, 2009. Livro eletrônico não paginado.

andamento. Importante levar em conta também o desejo de a pessoa voltar à sua antiga função.

A fim de traçar um paralelo entre a dificuldade da reintegração por limitações físicas e a dificuldade da reintegração por limitações psicológicas, importa trazer dois estudos que abordam o retorno de trabalhadores ao ambiente de trabalho após o período de afastamento. O primeiro analisa o retorno de pessoas afastadas em razão de amputação de membros do seu corpo e o segundo analisa o retorno de pessoas afastadas em razão de transtornos psicológicos desencadeados dentro do seu ambiente de trabalho.

O objetivo dessa comparação é trazer luz à dificuldade encontrada por aqueles que, mesmo sem apresentar limitações físicas, encontram no retorno ao trabalho uma barreira igualmente difícil de ser quebrada. Desde já pode se perceber que se torna evidente que sem políticas dentro e fora da empresa, tais barreiras são praticamente intransponíveis para aqueles que buscam realocação dentro do quadro de empregados do qual fazem parte.

O primeiro estudo foi realizado no ano de 2017 por um grupo de pesquisadores da Universidade de São João del Rei, no estado de Minas Gerais, o qual entrevistou pessoas amputadas para investigar a relação entre possíveis distúrbios psicológicos e o seu retorno às atividades laborais. O referido estudo foi realizado com 56 pessoas, na maior parte do sexo masculino⁶⁸, sem referência ao tempo de afastamento médio dos participantes.

Da análise do estudo acima mencionado é possível depreender que em casos de readaptados com limitação física, o retorno ao trabalho se mostrou essencial para que a pessoa readaptada se sinta importante, para reavivar o seu senso de pertencimento.

Por outro lado, aqueles que não desejavam retornar, tinham como principal causa a sensação de incapacidade funcional. Aliado a isso, a possibilidade de reação negativa

⁶⁸ DE CARVALHO, FREITAS A, M. N. *et al.* Retorno às atividades laborais entre amputados: Qualidade de vida no trabalho, depressão e ansiedade. **Revista Psicologia. Organizações e Trabalho**, [s. l.], v. 18, n. 4, p. 468–475, 2018. DOI 10.17652/rpot/2018.4.14415. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=133409530&lang=pt-br&site=eds-live&scope=site&authtype=ip,guest&custid=s5837110&groupid=main>. Acesso em: 6 de nov. de 2021.

dos colegas de trabalho, bem como a diminuição da produtividade foram outros fatores apontados pelos participantes no estudo. Nesta linha, foi citado o tempo de afastamento, a função desenvolvida e a motivação, entre outros, como pontos relevantes que dificultam o retorno ao posto de trabalho.

Um das passagens no estudo refere que “a deficiência não impede que as pessoas desenvolvam suas atividades, desde que sejam realizadas adequações no contexto e nas relações estabelecidas no ambiente de trabalho”.⁶⁹

O segundo estudo foi realizado com bancários afastados em razão de transtornos mentais, sendo que do total de 22 entrevistados - 12 mulheres e 10 homens -, 16 foram afastados em virtude de depressão.⁷⁰

O afastamento dos entrevistados no segundo estudo compreendeu um período entre seis e vinte e quatro meses e, nas palavras dos pesquisadores, “Em todos os casos o tratamento médico foi fator fundamental para a recuperação, considerada lenta. Há quem ainda considere que não se encontra seguro de que o quadro do transtorno vivido se tenha efetivamente extinguido”.⁷¹

Como já referido anteriormente, o retorno ao local de trabalho não acontece após uma “cura”, mas sim quando o paciente em tratamento, avaliado por profissionais, demonstra uma recuperação efetiva, o que não significa que seus sintomas ou o seu quadro tenham desaparecido.

Os relatos daqueles que retornaram ao trabalho após o período de afastamento nesse segundo estudo reforçam o abordado no capítulo 2, ou seja, confirmam existir preconceito e tratamento desrespeitoso dos colegas e superiores hierárquicos, os quais, via de regra, não compreendem a nova condição daqueles que ainda estão em tratamento.

Esse segundo estudo reflete, ainda, o despreparo das empresas para receber os empregados que estão retornando do afastamento para tratamento de episódios

⁶⁹ DE CARVALHO-FREITASA, M. N. *et al.* Idem.

⁷⁰ OLIVIER, M.; PEREZ, C. S.; BEHR, S. da C. F. Trabalhadores Afastados por Transtornos Mentais e de Comportamento: o Retorno ao Ambiente de Trabalho e suas Consequências na Vida Laboral e Pessoal de Alguns Bancários. RAC - Revista de Administração Contemporânea, [s. l.], v. 15, n. 6, p. 993–1015, 2011. DOI 10.1590/S1415-65552011000600003. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=67182051&lang=pt-br&site=eds-live&scope=site&authtype=ip,guest&custid=s5837110&groupid=main>. Acesso em: 6 nov. 2021.

⁷¹ *Ibidem*.

depressivos, sendo ignorada a nova condição daqueles que retornam às suas antigas atividades e igualmente ignoradas as causas que levaram ao seu afastamento.

Algo recorrente nos relatos dos entrevistados no segundo estudo diz respeito, ainda, à produtividade. As entrevistas demonstraram de forma inequívoca que, a exemplo do já enfatizado por Maria Rita Kehl⁷², o depressivo tem o seu próprio tempo, de forma que atentar contra isso é atentar contra a natureza do estado em que a pessoa acometida com o quadro depressivo se encontra. Ela não estará no mesmo nível de produção e de sociabilização que outras pessoas que não tenham passado pelo mesmo episódio.

Verifica-se, portanto, que as dificuldades de recolocação apontadas para aqueles que retornam ao trabalho após o afastamento por razões de acidentes que deixaram sequelas e/ou limitações físicas podem ser vinculadas aos casos em que existe afastamento por transtornos mentais, entre elas, a depressão. Nesta senda, se busca evidenciar a importância de se readequar o ambiente laboral para receber as empregadas e os empregados afastados, seja por limitação física, seja por limitação psicológica, ainda que nesse último caso não se possa enxergar os efeitos do transtorno psicológico que levou ao afastamento ou à demissão.

Os estudos aqui trazidos demonstram a permanência de sequelas psicológicas, as quais acabam se agravando em virtude da manutenção do ambiente hostil e estressor que levou, em primeiro lugar, ao afastamento.

Cabe destacar que as atividades exercidas pelas trabalhadoras e trabalhadores do primeiro estudo eram prioritariamente “braçais”, exigindo uma demanda física maior, enquanto o segundo estudo trata de tarefas prioritariamente “intelectuais”, demandando pouco esforço físico. Ambas as atividades, no entanto, demonstraram um alto nível de esgotamento mental quando do retorno às atividades, reforçando uma vez mais a necessidade de uma readequação do ambiente e da função ocupada quando do retorno em ambos os casos de afastamento.

Concluem os pesquisadores do estudo acerca do retorno dos bancários afastados por transtornos mentais:

⁷² KEHL, Maria Rita. O tempo e o cão: a atualidade das depressões. São Paulo. Ed. Boitempo, 2009. Livro eletrônico não paginado.

Vive-se num paradigma no qual as empresas esperam contar com super-heróis e não com seres humanos passíveis de falhas e erros e deixam de levar em consideração que as pessoas são diferentes no seu modo de ser. Toda a individualidade e os processos de subjetivação parecem estar relegados, esquecendo-se ou desprezando-se o fato de que o corpo humano é um sistema complexo e delicado suscetível ao desgaste e à morte.⁷³

No capítulo seguinte será abordada de forma pormenorizada a gestão de pessoas e as possibilidades para reintegração dos trabalhadores afastados em razão da depressão, a fim de melhor compreender como os mecanismos e as relações de trabalho e interpessoais podem se desenvolver de maneira saudável, promovendo o bem-estar e a plena recuperação das pessoas com depressão.

3.1 A gestão de pessoas e a reintegração dos trabalhadores

A sociedade capitalista pauta o valor das pessoas não pelo trabalho, mas sim pela sua capacidade de gerar lucro, pela sua capacidade de gerar ganhos a outrem. Em outras palavras, pela exploração da força de trabalho.⁷⁴ Explorar, no sentido aqui abordado e, segundo o dicionário Houaiss, é fazer uso produtivo de (algo), a fim de obter resultados econômicos ou, ainda, extrair lucro, compensação material de (alguma coisa).⁷⁵

Nesta linha, o trabalho que é ferramenta de inserção da trabalhadora e do trabalhador no contexto social, acaba se distanciando da figura da pessoa humana e se aproximando da figura da máquina, do objeto. Assevera Daniel Pestana Mota:

Não obstante continua ele — o trabalho — a representar forma central pela qual as pessoas alimentam e retroalimentam as engrenagens do sistema capitalista. Sem o trabalho, na sua face multiforme, não há espaço para se viver!

⁷³ OLIVIER, M.; PEREZ, C. S.; BEHR, S. da C. F. Trabalhadores Afastados por Transtornos Mentais e de Comportamento: o Retorno ao Ambiente de Trabalho e suas Consequências na Vida Laboral e Pessoal de Alguns Bancários. RAC - Revista de Administração Contemporânea, [s. l.], v. 15, n. 6, p. 993–1015, 2011. DOI 10.1590/S1415-65552011000600003. Disponível em:

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=67182051&lang=pt-br&site=eds-live&scope=site&authtype=ip,guest&custid=s5837110&groupid=main>. Acesso em: 6 nov. 2021.

⁷⁴ VIZZACCARO, Amaral. MOTA, André Luís Daniel Pestana. ALVES, Giovanni (organizadores). Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no Século XXI /, — São Paulo: LTr, 2011. Mota. Daniel Pestana. “Direito, Trabalho e Saúde: Uma Equação Possível?” Págs. 187-200

⁷⁵ EXPLORAR. In: DICIONÁRIO Houaiss Online. Disponível

https://houaiss.uol.com.br/corporativo/apps/uol_www/v5-4/html/index.php#1. Acesso em 04 de nov. de 2021.

Mesmo suas contradições, que há muito vêm sendo percebidas, não são capazes de lhe retirar a centralidade. Se desde cedo os efeitos surgidos pela exploração da mão de obra, os quais têm colocado a classe trabalhadora numa situação insuportável, puderam ser sentidos, somente recentemente erigiu-se no Direito, especificamente no Direito do Trabalho, o construto institucional dotado de possibilidades limitadoras desses danos. Possibilidades, destarte, não apenas limitadoras, mas também limitadas.⁷⁶

Neste contexto de exploração da mão de obra alheia para geração de lucro surge a empresa, a qual alinha e comanda as suas forças produtivas da maneira que melhor lhe convier e, por óbvio, da maneira que lhe for mais rentável.

Para que se estabeleça uma relação de emprego, conforme já abordado, deve existir no mínimo cinco elementos característicos dessa relação, dentre eles, a subordinação jurídica, a qual se caracteriza, em linhas gerais, pela limitação da autonomia da vontade da empregada e do empregado.⁷⁷

À empregadora e ao empregador, cabe, dentro das prerrogativas oriundas do seu poder patronal⁷⁸, comandar a mão de obra trabalhadora e organizar o seu sistema produtivo, a fim de que dele se extraia o melhor resultado econômico possível. Para atingir tal objetivo será necessário, entre outras estratégias, tirar o máximo de produtividade das empregadas e empregados, fazendo com que eles rendam o máximo possível dentro da sua jornada de trabalho (e não raro extrapolando essa jornada).

Diversas são as técnicas para “incentivar” os chamados “colaboradores” a darem o melhor de si pela empresa e atingirem os resultados propostos pelas suas chefias. Como já estudado, essa demanda cada vez mais exigente do mercado de trabalho tem levado diversos empregados a desenvolverem – ou agravarem – transtornos mentais, dentre eles, a depressão, levando ao afastamento do local de trabalho para tratamento.

Interessante citar um trecho do estudo realizado pelas pesquisadoras da Universidade Federal do Espírito Santo, ao abordarem os resultados das entrevistas:

Vive-se num paradigma no qual as empresas esperam contar com super-heróis e não com seres humanos passíveis de falhas e erros e deixam de levar em consideração que as pessoas são diferentes no seu modo de ser. Toda a individualidade e os processos de subjetivação parecem estar relegados,

⁷⁶ VIZZACCARO, Amaral. MOTA, André Luís Daniel Pestana. ALVES, Giovanni. *Ibidem*. Págs. 187-200.

⁷⁷ MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho* / Luciano Martinez. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Livro Digital. Pag. 264.

⁷⁸ *Ibidem*. Pág. 432.

esquecendo-se ou desprezando-se o fato de que o corpo humano é um sistema complexo e delicado suscetível ao desgaste e à morte.⁷⁹

O retorno e de igual forma a permanência no meio ambiente laboral traz enormes desafios não só às trabalhadoras e aos trabalhadores, por vezes angustiados e temerosos de como serão recebidos no momento da sua realocação, mas também aos empregadores, que via de regra não estão preparados para acolher uma pessoa em tratamento de depressão. Igualmente despreparados estão, por vezes, os seus colegas de trabalho.

Algumas atividades serão melhores a uns do que a outros empregados, isto é, algumas tarefas serão mais bem desempenhadas por um determinado perfil do que por outro. O estudo realizado dentro do ambiente bancário, por exemplo, evidenciou que “o gosto” pelas atividades desempenhadas não é necessariamente um papel determinante, mas certamente influencia na adequada e sadia relação com o seu respectivo trabalho.⁸⁰

Nesta linha, importa esclarecer que a ausência da chamada paixão ou dom para determinada atividade não é a regra para se realocar alguém no espaço de trabalho, contudo, existem pontos aos quais se deve prestar atenção ao promover ou alterar a função do empregado que retorna após um quadro depressivo.

Variadas são as formas de se lidar com os estressores presentes no meio ambiente laboral, assim como diferentes situações e atividades exigirão diferentes abordagens. Ocorre que dentre as diversas maneiras possíveis de gestão de pessoas e de reorganização desse ambiente de trabalho, há uma que é sinalizada em vários

⁷⁹ OLIVIER, M.; PEREZ, C. S.; BEHR, S. da C. F. Trabalhadores Afastados por Transtornos Mentais e de Comportamento: o Retorno ao Ambiente de Trabalho e suas Consequências na Vida Laboral e Pessoal de Alguns Bancários. *Revista de Administração Contemporânea*, [s. l.], v. 15, n. 6, p. 993–1015, 2011. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=67182051&lang=pt-br&site=eds-live&scope=site&authtype=ip,guest&custid=s5837110&groupid=main>. Acesso em: 6 nov. 2021.

⁸⁰ OLIVIER, M.; PEREZ, C. S.; BEHR, S. da C. F. Trabalhadores Afastados por Transtornos Mentais e de Comportamento: o Retorno ao Ambiente de Trabalho e suas Consequências na Vida Laboral e Pessoal de Alguns Bancários. *Revista de Administração Contemporânea*, [s. l.], v. 15, n. 6, p. 993–1015, 2011. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=67182051&lang=pt-br&site=eds-live&scope=site&authtype=ip,guest&custid=s5837110&groupid=main>. Acesso em: 6 nov. 2021.

estudos e que aponta para melhores resultados: a participação e o controle da empregada e do empregado nos processos decisórios.⁸¹

Conhecer os empregados também é outra ferramenta eficaz para a implementação de políticas empresariais voltadas a reinserção daqueles nos seus ambientes de trabalho.⁸² Existe aqui uma importância em não se delegar apenas aos profissionais de saúde o cuidado e o tratamento das pessoas com depressão, mas também investir tempo e dinheiro dentro do meio ambiente laborativo para a criação de políticas que auxiliem de modo específico o reintegrado. Evita-se com isso a demissão ou um novo afastamento e, por consequência, evita-se a rotatividade, a qual pode ser prejudicial para os empregados e para a própria empresa.

Neste contexto, relevante citar Rossi, Meurs e Perrewé:

Muitas organizações e seus funcionários se beneficiariam de programas de gerenciamento do stress. Certas intervenções de gerenciamento do stress têm um retorno sobre o investimento de pelo menos 300% (BAICKER; CUTLER e SONG, 2010; CHAPMAN, 2012) e podem aumentar a reputação da organização entre seus funcionários e a comunidade como um todo (o que leva a uma boa reputação por sua responsabilidade social, corporativa, aumentando o número e a qualidade das pessoas que gostariam de trabalhar lá).⁸³

Há de se levar em conta, ainda, o papel da renda auferida pelas obreiras e obreiros. Determinadas ocupações que exijam um maior uso da força física em detrimento da intelectual e que, por essa razão, têm salário menores, podem ser igualmente fontes para desencadear episódios depressivos. É notório que tais posições, muito embora tenham uma carga pesada de trabalho, não costumam ter a atenção da empresa voltada para a saúde mental dos empregados. Aqui, o retorno ao ambiente de trabalho após o afastamento para tratamento de depressão se provará ainda mais desafiador, sobretudo nos casos em que a existência da doença – frequentemente vista como um sinal de fraqueza – é, por si só, um gerador de estresse.

⁸¹ ROSSI, Ana Maria. MEURS, James A. PERREWÉ, Pamela L.(organizadores). Stress e qualidade de vida no trabalho: stress interpessoal e ocupacional. São Paulo: Atlas, 2015. Capítulo 11. Gerenciando o Stress ocupacional dos funcionários. Kimberly E. O'Brien e Terry A. Beehr.

⁸² Ibidem.

⁸³ Ibidem.

O incentivo a exames pré e pós afastamento, especialmente os ligados à área psicológica e psiquiátrica é tido também como uma alternativa para reduzir os níveis de estresse.⁸⁴ Necessário considerar que na conjuntura brasileira há muitas empresas que não possuem plano de saúde.

Tem-se nesse cenário o maior desafio para o reintegrado ou realocado que não possui plano de saúde, o qual precisará se utilizar dos Centros de Atenção Psicossocial (CAPS).⁸⁵ Ainda que excelentes para o tratamento e reinserção social de pessoas acometidas por transtornos mentais, só no último ano de 2020 o governo federal ameaçou revogar mais de 99 portarias, editadas ao longo dos anos de 1991 e 2014.⁸⁶ Em se concretizando tal cenário, haverá mais uma barreira para a continuidade do tratamento daqueles que retornaram aos seus empregos ainda em tratamento para a depressão, ante o sucateamento da rede de cuidados à saúde mental promovida pelo governo federal.

Por derradeiro, importa citar que os programas e alternativas para melhorar o retorno dos afastados por depressão pode levar um período considerável para apresentar resultados⁸⁷, bem como pode gerar despesas que no curto prazo parecerão injustificadas. Assim, é fundamental existir um planejamento para que as empresas mantenham seus programas e incentivem suas empregadas e empregados das mais diversas formas, respeitando o tempo de cada um e as suas individualidades, prevalecendo o tratamento humano e empático, ao invés daquele que visa unicamente o proveito econômico.

3.2 Ambiente laboral equilibrado

⁸⁴ ROSSI, Ana Maria. MEURS, James A. PERREWÉ, Pamela L.(organizadores). Stress e qualidade de vida no trabalho: stress interpessoal e ocupacional. São Paulo: Atlas, 2015. O local de trabalho psicologicamente saudável: promovendo o bem-estar dos funcionários e empresas saudáveis. Arla Day, Nikola Hartling e Blaine Mackie.

⁸⁵ BRASIL. Governo Federal. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/caps>. Acesso em 04 de nov. de 2021.

⁸⁶ GIMENES, Erick. Cortes em programas de saúde mental reacendem lógica de manicômios. Brasil de Fato, Brasília, 07 de dez de 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/12/07/cortes-em-programas-de-saude-mental-reacendem-logica-de-manicomios-diz-pesquisadora>. Acesso em: 04/11/2021.

⁸⁷ ROSSI, Ana Maria. MEURS, James A. PERREWÉ, Pamela L.(organizadores). Stress e qualidade de vida no trabalho: stress interpessoal e ocupacional. São Paulo: Atlas, 2015. Aspectos sociais no trabalho: mensagens sociais diretas e indiretas que transmitem respeito ou desrespeito. Norbert K. Semmer. Laurenz. L. Meier e TerryA. Beehr. Pág. 15 a 34.

O trabalho pode ser uma ferramenta de empoderamento na mesma medida em que pode ser um grave fator de adoecimento da trabalhadora e do trabalhador. Essa linha tênue entre emancipação e aprisionamento pode ser traçada pelo próprio ambiente no qual estão inseridos as empregadas e empregados.

O século XXI, com a massificação dos meios de comunicação, deixa cada dia mais evidenciada a necessidade de luta por espaços onde o ser humano seja visto pela sua essência, pela sua verdadeira humanidade, e não apenas como um potencial consumidor de bens e serviços.

É cada vez mais relevante incluir o espaço de trabalho como um dos ambientes nos quais se luta pelo reconhecimento das individualidades, das subjetividades das trabalhadoras e dos trabalhadores e da sua força enquanto coletivo. Promover a saúde, sobretudo a mental, nesses espaços, é garantir a luta e a resistência da classe trabalhadora, inclusive para que seja possível superar esse modelo de trabalho obrigatório em que vivemos.

Segundo a Organização Mundial da Saúde, o termo “saúde” significa não apenas a ausência de doenças ou enfermidades, mas engloba a ideia de um “completo bem-estar físico, mental e social”.⁸⁸ Partindo-se desse conceito é possível depreender que o ambiente laboral saudável é aquele que, para além de evitar o adoecimento, promove os aspectos positivos da vida das suas empregadas e empregados.

O enfoque na promoção de um meio ambiente do trabalho saudável se justifica não apenas para garantir um bom retorno e uma adequada recuperação daqueles afastados por depressão, mas também para prevenir outros afastamentos e/ou reaparecimento dos quadros depressivos e garantir que as trabalhadoras e trabalhadores tenham acesso a um local com condições mínimas para o desenvolvimento das suas atividades diárias sem comprometimento psicológico. Aliado a isso, locais de trabalho saudáveis tendem a melhorar a comunidade na qual estão inseridos.⁸⁹

⁸⁸ DECLARAÇÃO UNIVERSAL DE DIREITOS HUMANOS. 1948. Disponível em:

<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 07 de nov. de 2021.

⁸⁹ ROSSI, Ana Maria. MEURS, James A. PERREWÉ, Pamela L.(organizadores). Stress e qualidade de vida no trabalho: stress interpessoal e ocupacional. São Paulo: Atlas, 2015. O local de trabalho psicologicamente saudável: promovendo o bem-estar dos funcionários e empresas saudáveis. Arla Day, Nikola Hartling e Blaine Mackie.

A criação e o desenvolvimento de um lugar de trabalho saudável passam necessariamente pela atenção às relações interpessoais, sobretudo no que diz respeito ao assédio moral e ao abuso do poder diretivo patronal.⁹⁰ A valorização das trabalhadoras e trabalhadores, bem como o fomento à integração e ao convívio respeitoso, evitando a competitividade e estimulando o trabalho em equipe são fatores positivos que possuem resultados favoráveis dentro do contexto profissional.⁹¹

Além disso, importa também considerar as vivências anteriores e a própria relação do profissional reintegrado com o seu ambiente familiar, pois, a teor do já abordado anteriormente, a depressão não possui apenas uma causa específica e tampouco se isola no fator laboral, tendo reflexos em outras áreas, antes, durante e depois do período de afastamento. O equilíbrio entre vida profissional e pessoal é igualmente um instrumento eficaz para a promoção da saúde física e mental dessa trabalhadora e desse trabalhador.

Ato contínuo, como não poderia deixar de ser, as atividades desempenhadas pelas empregadas e empregados também são relevantes para criar um ambiente de trabalho favorável à manutenção da saúde psíquica. Sentir-se importante nas tarefas que desempenha e ter suas ideias ouvidas e consideradas são fatores reputados como positivos para a saúde e bem-estar dos trabalhadores.⁹²

A pressão pelo cumprimento de metas é uma realidade nos mais variados setores de trabalho. A performance e o valor das (os) profissionais são medidos pela execução do maior número de tarefas no menor espaço de tempo possível. Ocorre que para aqueles que sofreram – ainda sofrem – de depressão, a cobrança, em qualquer nível, pode ser um estressor. Nesta linha, de suma importância que as individualidades sejam respeitadas no ambiente de trabalho, evitando uma gestão padronizada das tarefas e encorajando o desenvolvimento do indivíduo no seu próprio tempo. Dar esse tempo é fundamental para que essa trabalhadora ou trabalhador sintam-se efetivamente

⁹⁰ ROSSI, Ana Maria. MEURS, James A. PERREWÉ, Pamela L.(organizadores). Stress e qualidade de vida no trabalho: stress interpessoal e ocupacional. São Paulo: Atlas, 2015. O local de trabalho psicologicamente saudável: promovendo o bem-estar dos funcionários e empresas saudáveis. Arla Day, Nikola Hartling e Blaine Mackie.

⁹¹ Ibidem.

⁹² Ibidem. Aspectos sociais no trabalho: mensagens sociais diretas e indiretas que transmitem respeito ou desrespeito. Norbert K. Semmer. Laurenz. L. Meier e TerryA. Beehr. Pág. 15 a 34.

integrados ao espaço de trabalho e se sintam dignos de atenção, bem como do espaço que voltaram a ocupar.

Outro aspecto importante para manter a saúde física e mental dos profissionais, em especial daqueles que retornam às suas antigas funções, é a jornada de trabalho. A legislação brasileira limita a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais a jornada de trabalho, nos termos do art. 7º, XIII, da Constituição Federal⁹³ e do art. 58, caput da Consolidação das Leis Trabalhistas.⁹⁴

Ocorre que a possibilidade de realização de horas extras, bem como a falta de fiscalização sobre as horas efetivamente trabalhadas acabam gerando sobrecarga. Um relatório publicado no ano de 2012 sobre o perfil de trabalho decente no Brasil traz uma importante contribuição sobre o assunto:

Para além da regulamentação legal da jornada de trabalho, é importante pontuar que nas últimas décadas a linha divisória entre tempo de trabalho e tempo dedicado à vida pessoal tem se tornado cada vez mais tênue, em um contexto de intensa revolução tecnológica e de exacerbação das pressões competitivas decorrentes da globalização econômico-financeira, o que dificulta sobremaneira a sua mensuração efetiva.⁹⁵

Assim, não bastasse as horas à disposição dentro do ambiente laborativo, deve se considerar como um ponto de atenção as horas dedicadas ao trabalho fora desse ambiente físico. Mesmo que a trabalhadora ou o trabalhador respondam a *e-mails* ou atendam ligações relacionadas ao seu serviço em outros ambientes, sua atenção estará voltada ao trabalho, o que exige esforço psicológico e mantém as pressões, tais quais estivessem no local de trabalho.⁹⁶

⁹³ BRASIL. [Constituição (1988)] Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 07 de nov. de 2021.

⁹⁴ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 de nov. de 2021.

⁹⁵ GUIMARÃES, José Ribeiro Soares Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000. José Ribeiro Soares Guimarães; Organização Internacional do Trabalho; Escritório da OIT no Brasil. Brasília: OIT, 2012. 416p. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobrasilia/documents/publication/wcms_234424.pdf. Acesso em: 06/11/2021.

⁹⁶ LAZZARIN, Sonilde Kugel. A (in)seguridade social em tempos de pandemia: a renda básica universal como possível solução ao precariado e à crescente desigualdade social no Brasil. Porto Alegre. HS Editora, 2020.

Existem pesquisas sendo realizadas a fim de comprovar que uma redução da jornada de trabalho se mostra mais efetiva para melhorar o desempenho profissional e garantir o bem-estar das trabalhadoras e trabalhadores. Essa redução, conforme testes realizados em países como a Islândia⁹⁷⁹⁸, foi positiva visto que permitiu melhor aproveitar a vida pessoal e forneceu a oportunidade de uma efetiva desconexão do seu trabalho.

Relevante pontuar, ainda, a questão da jornada de trabalho da mulher, conforme apontado pelo relatório sobre Perfil do Trabalho Decente no Brasil:

No tocante ao trabalho feminino, é importante lembrar que as mulheres ainda são as maiores responsáveis pela realização das tarefas domésticas e familiares. Além dessas atividades ainda não serem socialmente reconhecidas como economicamente produtivas, o peso de tais responsabilidades muitas vezes as obrigam a se submeterem a contratos de trabalho em tempo parcial e, portanto, a jornadas de trabalho remunerado de menor duração.⁹⁹

Evidente, pois, que as mulheres reintegradas necessitam de especial atenção quanto às suas jornadas, vez que não só o ambiente laboral, mas também o ambiente familiar pode ser um estressor, dificultando o tratamento da depressão. O equilíbrio entre trabalho e família é ainda mais urgente para essas mulheres.

O referido equilíbrio aliado a uma redução da jornada de trabalho resulta em um repouso adequado. Destaca-se que repouso não está limitado ao sono, abrangendo, entre outros fatores, o convívio social, a leitura, o descanso intelectual, o físico, a realização de atividades esportivas e o próprio ócio, sendo este último relevante inclusive para o desenvolvimento da criatividade.

A depressão é uma doença grave que atinge milhões de brasileiras e brasileiros anualmente. Muito embora seja um transtorno psíquico que em seu pior quadro pode

⁹⁷ CLAEISSON, Annina. Traduzido por Gabriela Leite. Deveríamos trabalhar quatro dias por semana. Jacobin, 05 de ago de 2021. Disponível em: <https://jacobin.com.br/2021/08/deveriamos-trabalhar-quatro-dias-por-semana/>. Acesso em: 05 de nov. de 2021.

⁹⁸ GUÐMUNDUR D. HARALDSSON. Traduzido por Felipe Kusnitzki. Semana de trabalho de 35 horas deu certo na Islândia. Jacobin, 19 de out de 2021. Disponível em: <https://jacobin.com.br/2021/10/semana-de-trabalho-de-35-horas-deu-certo-na-islandia-e-poderia-funcionar-aqui-tambem/>. Acesso em: 05 de nov. de 2021.

⁹⁹ GUIMARÃES, José Ribeiro Soares Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000. José Ribeiro Soares Guimarães; Organização Internacional do Trabalho; Escritório da OIT no Brasil. Brasília: OIT, 2012. 416p. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobrasilia/documents/publication/wcms_234424.pdf. Acesso em: 06/11/2021.

levar ao suicídio, pouco se discute sobre o tema. E, ao contrário do entendimento jurisprudencial majoritário, é uma doença que carrega estigma e preconceito. As pessoas acometidas pela depressão são vistas, muitas vezes, como pessoas preguiçosas, que querem se esquivar de suas obrigações e que não valorizam a posição em que estão social e profissionalmente.

Tal situação não poderia estar mais distante da realidade. A pessoa com depressão adoece e tem seu corpo fragilizado da mesma forma que outras doenças igualmente graves e com sintomas físicos mais aparentes.

Em situações tais como as abordadas no presente estudo é imprescindível a discussão de forma aberta no ambiente laboral, a fim de que se entenda que não se trata de “frescura” ou drama por parte das trabalhadoras e trabalhadores afastados. A pessoa com depressão não está pretendendo ter férias ou ficar sem trabalhar, ao contrário, o trabalho pode – e deve – ser uma das suas armas na luta contra a doença. A conversa ampla no meio ambiente laborativo com o debate acerca das consequências e da gravidade desse transtorno são essenciais para que se exerça o direito à informação.

No Brasil aproximadamente dez horas do dia são dedicados ao trabalho.¹⁰⁰ Esse dado, por si só, demonstra a importância de se lutar por um ambiente de trabalho psicologicamente saudável. O tempo de vida dedicado ao trabalho não se resume ao cumprimento de metas e prazos. Ele está relacionado também a afetividade, seja com colegas, seja com clientes. Por meio do trabalho o ser humano deixa a sua marca no mundo e estabelece conexões que transcendem o espaço familiar/particular.

Esses elementos evidenciam que em uma sociedade na qual se dedica tanto tempo ao trabalho e, por vezes, com uma remuneração muito aquém do que efetivamente vale aquela força produtiva, é primordial que se busque e que se exija atenção e cuidados aos trabalhadores, tanto no aspecto físico, quanto - e principalmente – no aspecto psíquico. O debate deve ser feito em todos os locais – empresas, escolas, casas, meios de comunicação, redes sociais - a fim de ampliar a rede de proteção e de prevenção à depressão e melhorar significativamente a vida das trabalhadoras e trabalhadores como um todo.

¹⁰⁰ OECD Better Life Index. Work Life Balance. Disponível em: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/quesitos/work-life-balance-pt/>. Acesso em 10 de nov. de 2021.

CONCLUSÃO

“Soldados! Vocês não são máquinas! Vocês não são gado! Vocês são homens! Vocês têm o amor da humanidade em seus corações!”. A fala no filme O Grande Ditador, dirigido, produzido e roteirizado por Charles Chaplin na década de 1940 conclama que os homens (aqui talvez de fato se referindo apenas ao gênero masculino) entendam e reconheçam a sua natureza humana, enquanto seres capazes de sentir, de amar, de raciocinar e de se libertar daqueles que os desejam subjugar.

Ao longo deste trabalho e nas diversas leituras que o precederam, várias foram as passagens encontradas referindo sobre a necessidade de se reafirmar a humanidade, a personalidade, a subjetividade de quem vive do trabalho.

Em um mundo onde cada vez mais as pessoas desejam se assemelhar às máquinas para dormir menos, comer menos, serem mais rápidas e sentirem menos (dor, cansaço, fadiga), os números cada vez mais expressivos de pessoas acometidas pela depressão demonstram que é impossível para o ser humano se comportar como uma máquina.

Em consequência, as trabalhadoras e trabalhadores, necessitando provar suas capacidades e manter seus postos de trabalho, passam por diversas dificuldades e suportam até a última gota de saúde mental, momento no qual são afastadas para tratamento.

Tem-se ainda o preconceito no ambiente laboral, que por vezes encara doenças como a depressão de modo superficial, desassociando tal transtorno do ambiente que desencadeou o quadro depressivo.

Além disso, nos casos em que se afasta o trabalhador, a parte mais desafiadora será a sua realocação no ambiente de trabalho, visto que esse é um dos possíveis causadores do desenvolvimento da doença.

Acreditando que esse afastamento será suficiente e que ele por si só apagará as experiências negativas vividas, realoca-se a empregada e o empregado em seus mesmos postos de trabalho, não raro nas mesmas condições em que laboravam anteriormente ao afastamento/desligamento.

O estudo em tela demonstra, então, a necessidade de se cuidar não apenas daqueles trabalhadores e trabalhadoras que estão saudáveis e de prevenir o seu adoecimento mental, mas sobretudo da necessidade de se cuidar daqueles que já passaram pelo quadro de depressão ou ainda estão em tratamento de um episódio desencadeado, principalmente, dentro do ambiente laboral.

Negar às pessoas o retorno ao trabalho ou oferecê-lo sem atenção mínima à saúde e à segurança dentro da empresa é violar o direito fundamental ao trabalho justo, adequado e seguro, por meio do qual a cidadã e o cidadão se tornam parte da sociedade, inserindo-se nela pessoal e profissionalmente.

A busca pelo lucro acima de qualquer coisa tornou o mundo do século XXI um lugar no qual o dinheiro e o mercado estão acima das pessoas e do seu bem-estar. O valor econômico de uma empresa é o que basta para que ela tenha relevância dentro desse contexto, pouco importando se é ou não um local que permite que os seus “colaboradores” tenham a uma vida equilibrada e saudável.

Importa salientar que o esgotamento físico e mental do trabalhador o impede de se organizar enquanto classe, de se socializar e, por consequência, de reivindicar mudanças, pois fica alheio às dores do outro, daquilo que também aflige seus colegas de trabalho.

Cansar o trabalhador é fazer com que ao chegar em sua residência ele apenas queira descansar, dormir, se alimentar e se alienar da sua realidade - sofrida - para buscar um pouco de prazer (físico ou mental), a fim de suportar uma nova rotina no dia seguinte. Todavia, ainda que não seja algo estruturado e organizado para tal, fato é que isso já acontece e a população, sobretudo num momento pandêmico, parece estar alheia as destruições maciças que tais práticas promovem em vários níveis sociais, bem como nas consequências disso para um adoecimento psíquico como a depressão.

Repensar a sociedade atual é repensar, antes de mais nada, a organização do trabalho, garantindo àqueles trabalhadores e trabalhadoras que já sofreram e ainda sofrem sequelas do adoecimento mental o acesso ao seu local de trabalho de maneira salubre, com responsabilidade emocional e com gestão de pessoas que permita trazer o melhor de cada um, sem relegá-los ao limbo previdenciário ou a trabalhos nos quais não possam se sentir úteis à sua comunidade.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Monique de Souza. Indústria 4.0 e Meio Ambiente do Trabalho. O direito à saúde no contexto das inovações disruptivas e da economia compartilhada. Amazon, 2019. Livro Eletrônico. Não paginado.

BRASIL. Biblioteca Virtual do Ministério da Saúde. Disponível em: https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html. Anexo II, Grupo V do CID – 10 – rol de substância tóxicas que podem levar ao adoecimento mental em virtude da exposição. Acesso em 01 de abr. de 2021.

BRASIL. Ministério da Fazenda [et al.]. Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho: AEAT 2017. Vol. 1 (2009). Brasília: MF, 2018. 996 p. Págs. 681-684.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 de mar de 2021.

BRASIL. Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm. Acesso em: 15 de mar de 2021.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 02 de abr. de 2021.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art30. Acesso em: 02 de abr. de 2021.

BRASIL. Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 02 de abr. de 2021.

BRASIL. Governo Federal. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/caps>. Acesso em 04 de nov. de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Recurso de Revista 1186-70.2014.5.09.0041. Agravante e Recorrente: Marcos Vinicius Chiarretto Junior. Agravado(s) e Recorrido(s): Hsbc Seguros (Brasil) S.A. e Outro. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1186&digitoTst=70&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0041&submit=Consultar>. Acesso em 21 de out. de 2021.

CLAEISSON, Annina. Traduzido por Gabriela Leite. Deveríamos trabalhar quatro dias por semana. Jacobin, 05 de ago. de 2021. Disponível em:

<https://jacobin.com.br/2021/08/deveriamos-trabalhar-quatro-dias-por-semana/>. Acesso em 05 de nov. de 2021.

D'AMBROSIO, Marcelo José Ferlin. Direitos humanos e direito do trabalho: uma conexão para a dignidade. Belo Horizonte: RTM, 2019.

DEJOURS, Christian. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª edição ampliada. 12ª reimpressão. Ed. Oboré. São Paulo, 1992.

DE CARVALHO-FREITASA, M. N. *et al.* Retorno às atividades laborais entre amputados: Qualidade de vida no trabalho, depressão e ansiedade. Revista Psicologia. Organizações e Trabalho, [s. l.], v. 18, n. 4, p. 468–475, 2018. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=133409530&lang=pt-br&site=eds-live&scope=site&authtype=ip,guest&custid=s5837110&groupid=main>. Acesso em: 06 de nov. de 2021.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DE DIREITOS HUMANOS. 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em 31 de mar de 2021.

EXPLORAR. *In*: DICIONÁRIO Houaiss Online. Disponível https://houaiss.uol.com.br/corporativo/apps/uol_www/v5-4/html/index.php#1. Acesso em 04 de nov. de 2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do Trabalho (aspectos gerais e propedêuticos). Revista do TRT da 15ª região. N. 20. Setembro 2002. Páginas 160-203. GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2012. 416p. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobrasilia/documents/publication/wcms_234424.pdf. Acesso em: 06 de nov. de 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. A depressão como doença do trabalho. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 120/2005. p. 86 – 94. Out – Dez, 2005. DTR\2005\700.

GIMENES, Erick. Cortes em programas de saúde mental reacendem lógica de manicômios. Brasil de Fato, Brasília, 07 de dez de 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/12/07/cortes-em-programas-de-saude-mental-reacendem-logica-de-manicomios-diz-pesquisadora>. Acesso em: 04 de nov. de 2021.

GUÐMUNDUR D. HARALDSSON. Traduzido por Felipe Kusnitzki. Semana de trabalho de 35 horas deu certo na Islândia. Jacobin, 19 de out. de 2021. Disponível em: <https://jacobin.com.br/2021/10/semana-de-trabalho-de-35-horas-deu-certo-na-islandia-e-poderia-funcionar-aqui-tambem/>. Acesso em: 05 de nov. de 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9160-pesquisa-nacional-de-saude.html?=&t=resultados> – Tabela Modelo Q, 3.44. Acesso em 01 de abr. de 2021.

KEHL, Maria Rita. O tempo e o cão: a atualidade das depressões. São Paulo. Ed. Boitempo, 2009. Livro eletrônico não paginado.

LAZZARIN, Sonilde Kugel. A (in)seguridade social em tempos de pandemia: a renda básica universal como possível solução ao precariado e à crescente desigualdade social no Brasil. Porto Alegre. HS Editora, 2020.

LEITE, Roberto Basilone. "Meio Ambiente do Trabalho e Motivação: A Ecologia do Trabalho Como Instrumento de Equilíbrio e de Produtividade." Atuação: Revista Jurídica do Ministério Público Catarinense, 10, 2006, p. 69-86. Pág. 75. HeinOnline, <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/atuacao10&i=69>. Acesso em: 08 de mar de 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo. Saraiva Educação, 2019. Pág. 38, livro digital.

MONTEIRO, Antônio Lopes. BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. 9. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho / Luciano Martinez. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Livro Digital. Pág. 1372/1377.

OECD Better Life Index. Work Life Balance. Disponível em: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/quesitos/work-life-balance-pt/>. Acesso em 10 de nov. de 2021.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, v.45, n.75, p.107-130, jan./jun.2007.

OLIVIER, M.; PEREZ, C. S.; BEHR, S. da C. F. Trabalhadores Afastados por Transtornos Mentais e de Comportamento: o Retorno ao Ambiente de Trabalho e suas Consequências na Vida Laboral e Pessoal de Alguns Bancários. Revista de Administração Contemporânea, [s. l.], v. 15, n. 6, p. 993–1015, 2011. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=67182051&lang=pt-br&site=eds-live&scope=site&authtype=ip,guest&custid=s5837110&groupid=main>. Acesso em: 6 de nov. de 2021.

O “PAÍS do Carnaval” é recordista em casos de depressão na América Latina. Carta Capital. 01 de mar de 2017. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/saude/o-pais-do-carnaval-e-recordista-em-casos-de-depressao-na-america-latina/>. Acesso em: 01 de abr. de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 155: Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 de mar de 2021.

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DE SAÚDE. Folha informativa sobre depressão. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/depressao>. Acesso em: 01 de abr. de 2021.

OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAfastamentos>. Acesso em 02 de abr. de 2021

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. Revista TST, Brasília, vol. 77, nº 4. Out/Dez 2011.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. coord. Pedro Lenza. Direito ambiental. Livro Eletrônico. 8. ed. São Paulo. Saraiva Educação, 2021. Coleção Esquematizado.

RODRIGUES, Helenara Moura. Depressão, estresse e síndrome de burnout: o adoecimento mental do trabalhador nas organizações. Gestión Joven. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA). Vol. 21. Núm. 2 – 2020. ISSN 1988-9011 - pp. 31 – 46.

ROSSI, Ana Maria. MEURS, James A. PERREWÉ, Pamela L.(organizadores). Stress e qualidade de vida no trabalho: stress interpessoal e ocupacional. São Paulo: Atlas, 2015.

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

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Pesquisa realizada utilizando os termos reintegração e depressão Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso entre os dias 01 de out. de 2021 e 28 de out. de 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0020448-33.2016.5.04.0701. Recorrente: Kelly Minussi Zanini. Recorrido: Telefônica Brasil S.A. Porto Alegre, 12 dez. 2017. Redatora: Dra. Maria Silvana Rotta Tedesco. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/YqZqJGr-WcmElxcaqLoJMQ?>. Acesso em: 21 de out. de 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0020236-07.2015.5.04.0811. Recorrente: Soc Carit E Lit Sao Francisco De Assis Zona Norte. Recorrido: Maria Francisca Tavares Dos Santos. Porto Alegre, 10 ago. 2017.

Redator: Des.^a Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi. Disponível em:
<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/x13E4JHDYNJAPQg0689eMg?>
. Acesso em: 21 de out. de 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. FENSTERSEIFER, Tiago. Curso de direito ambiental. Livro Eletrônico. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. Manual de direito ambiental. Livro Eletrônico. 18. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

SUPIOT, Alain. El derecho del trabajo. 1ª Ed. Buenos Aires. Ed. Eliasta, 2008.
Traduzido por Patrícia Rubini Blanco.

SILVA, Túlio Macedo Rosa e. Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017. Pag. 8.

TRENNEPOHL, Terence. Manual de direito ambiental. Livro Eletrônico. 7. ed. São Paulo. Saraiva Educação, 2019.

TEIXEIRA, Sueli. Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007.

VIZZACCARO-AMARAL. MOTA, André Luís Daniel Pestana. ALVES, Giovanni (organizadores). Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no Século XXI /, — São Paulo: LTr, 2011. Mota. Daniel Pestana. "DIREITO, TRABALHO E SAÚDE: UMA EQUAÇÃO POSSÍVEL?" Págs. 187-200

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates. Geneva: 2017. Licence: CC BY-NC-AS 3.0 IGO. Disponível em <https://apps.who.int/iris/>. Acesso em: 01 de abr. de 2021.