



## MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, SAÚDE MENTAL E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: A SAÚDE DO TRABALHADOR COMO DIREITO HUMANO

Yann Dieggo Souza Timotheo De Almeida<sup>1</sup>

Tiago Rege de Oliveira<sup>2</sup>

**Resumo:** Este artigo aborda a proteção da saúde mental do trabalhador no meio ambiente de trabalho pautada no princípio da dignidade humana enquanto vetor de proteção aos direitos humanos em todos os âmbitos, inclusive no que tange à proteção da saúde psíquica nos espaços de trabalho. Neste sentido, objetiva-se analisar os aspectos normativos e principiológicos que viabilizam e dão sustentáculos à defesa do trabalhador contra as violências psíquicas sofridas no meio ambiente do trabalho. Tal defesa está ancorada, sobretudo, no princípio da dignidade da pessoa humana como elemento central na proteção dos direitos humanos que entre outros aspectos estabelece constitucionalmente no âmbito da ordem econômica o dever de assegurar a dignidade dos trabalhadores no meio ambiente do trabalho. Embora verifique-se no ordenamento jurídico ausência de lei proibitiva específicas de violências psíquicas no meio ambiente de trabalho, sua tutela que pode ser estabelecida a partir do princípio da dignidade da pessoa humana, alinhado aos direitos fundamentais do meio ambiente de trabalho equilibrado e o direito à saúde mental do trabalhador visando a proteção/preservação de sua saúde psíquica do trabalhador. Nesta senda, o direito à proteção da saúde mental no meio ambiente do trabalho é direito à saúde enquanto direito fundamental, e também direito ao meio ambiente do trabalho sadio, adequado e equilibrado, direito este que deve ser garantido, viabilizado e fiscalizado pelo Estado, sendo esse o principal responsável pela sua efetividade. Nesta pesquisa a metodologia aplicada foi a qualitativa usando-se como procedimento a revisão bibliográfica para maior compreensão do objeto de estudo.

**Palavras-chave:** Meio ambiente do trabalho; Saúde mental; Proteção jurídica; Dignidade da Pessoa humana; Direito humano.

<sup>1</sup> Graduado em Direito pela UFMT (2008). Especialista em Direito Penal e Processual Penal (2009) e em Direito Processual pela Universidade Gama Filho (2010). Especialista em Direito Constitucional pelo Damásio Educacional (2012). Especialista em Direito Eleitoral (2018/2019) e Direito Municipal (2019/2020) pela Verbo Jurídico. Especialista em Tribunal do Júri pela FAUC (2020). Especialista em Criminologia pela PUC-RS (2022). Especialista em Educação e Tecnologias pela UFSCAR (2022). Mestre em Direito Agroambiental pela UFMT (2016). Doutor em Ciências Sociais pela UNISINOS (2019/2023). Professor universitário. Advogado privado desde 2008. Advogado do Município de Campinápolis-MT desde abril/2019.

<sup>2</sup> Doutorando em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Mestre em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Mestre em História pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC/GO). Especialista em Docência no Ensino Superior pelo Centro Universitário do Vale do Araguaia (UNIVAR). Graduado em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Graduado em História pelo Centro Universitário do Vale do Araguaia (UNIVAR). Professor Universitário.





## WORK ENVIRONMENT, MENTAL HEALTH AND HUMAN DIGNITY: WORKER'S HEALTH AS A HUMAN RIGHT

**Abstract:** This article addresses the protection of workers' mental health in the work environment based on human dignity as a vector of protection for human rights in all areas, including with regard to the protection of mental health in work spaces. In this sense, the objective is to analyze the normative and principled aspects that enable and support the defense of workers against psychological violence suffered in the work environment. This defense is anchored, above all, in the principle of human dignity as a central element in the protection of human rights, which, among other aspects, constitutionally establishes within the scope of the economic order the duty to ensure the dignity of workers in the work environment. Although the legal system lacks a specific law prohibiting psychological violence in the work environment, its protection can be established based on the principle of human dignity, aligned with the fundamental rights of a balanced work environment and the right to the worker's mental health, aiming at the protection/preservation of the worker's mental health. In this sense, the right to the protection of mental health in the work environment is the right to health as a fundamental right, and also the right to a healthy, adequate and balanced work environment, a right that must be guaranteed, enabled and monitored by the State, This is the main responsible for its effectiveness. In this research, the methodology applied was qualitative, using a bibliographic review as a procedure to better understand the object of study.

**Keywords:** Mental health; Dignity of human person; Working environment; Legal protection; Human Law.

### 1. INTRODUÇÃO

O tema meio ambiente do trabalho sempre foi objeto de diversas pesquisas acadêmicas preocupadas em analisar os aspectos legais e principiológicos da proteção jurídica da saúde física e mental do trabalhador no ordenamento jurídico pátrio.

Nas três últimas décadas tem-se verificado cada vez mais a necessidade de proteção à saúde do trabalhador, em especial a saúde mental, na medida em que a globalização e o aumento da tecnologia, passou-se a se exigir do trabalhador o máximo de seus esforços, invadindo inclusive seu tempo que deveria ser de descanso.

A legislação brasileira tem evoluído neste aspecto, já que outrora a preocupação sempre foi centralizada na proteção da integridade física do empregado. Não obstante, cada vez mais se



observa o desgaste mental diante da nova roupagem das relações de trabalho estabelecidas pelo ideário neoliberal, que exige um comportamento competitivo e produtivo, sob pena de irremediável exclusão do mercado de trabalho.

O cenário do trabalho moderno dificulta a comunicação direta entre trabalhadores e sua liderança, desumanizando o ambiente de trabalho, acirrando a competitividade entre os colegas de trabalho e dificultando a germinação do espírito laboral de cooperação e solidariedade, típico do Estado Democrático de Direito.

As pressões crescentes e angustiantes por aumento de produtividade e distanciamento entre gestores e os trabalhadores dentro da linha de produção, alinhadas às violências psíquicas ocorridas na jornada de trabalho, ocasionam diversas enfermidades na saúde mental do empregado, a exemplo do stress, depressão, ansiedade, suicídio, burnout, etc.

As normas de segurança e medicina do trabalho são instrumentos jurídicos muito importantes para a concreta e efetiva proteção à saúde do empregado. Entretanto, não são suficientes para impor uma conduta de não fazer (negativa) por parte de empresas e chefias que ultrapassam os limites do exercício legal do poder empregatício para atingir a dignidade da pessoa humana do trabalhador e sua saúde mental.

O trabalhador tem chegado ao seu limite psicológico com relação ao trabalho e ao volume que ele consome de energia, dedicação, atenção e esforço mental. Como se não bastassem questões seculares como trabalho escravo, trabalho infantil, jornadas excessivas e outros ainda não resolvidos na atualidade, há também a ocorrência do assédio moral organizacional, que acontece quando a instituição, pública ou privada, é conivente com condutas abusivas reiteradas, amparadas por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais desumanos, com o objetivo de obter engajamento intensivo dos colaboradores.

Entretanto, ao contrário de épocas pretéritas, os agravos à saúde mental não são mais praticados de forma acintosa e visível a todos, ganhando ares de comandos, direção e disciplina insertos nos poderes da chefia. O mal invisível vem sendo banalizado por meio de câmeras, telefone, computadores, rede sociais, controle de jornada e produtividade do teletrabalho etc.

Conforme dados do Tribunal Superior do Trabalho<sup>3</sup>, a Justiça Trabalhista recebe, em

<sup>3</sup> Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%20A0>. Acesso em 26/09/2023.



média, 6,4 mil ações relacionadas a assédio moral no trabalho por mês. O cálculo considera o volume de processos iniciados em 2022, quando foram ajuizadas 77,5 mil ações trabalhistas com essa temática em todo o país. No âmbito do 1º e do 2º graus, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) concentrou a maior demanda, com 23.673 processos. Em fase recursal, chegaram ao Tribunal Superior do Trabalho 1.993 casos.

O meio ambiente do trabalho equilibrado é condição de saúde da pessoa, assim como é um direito humano e mandamento decorrente do princípio da dignidade da pessoa humana, sendo que um meio ambiente do trabalho nocivo à saúde mental do trabalhador acarreta seu adoecimento, baixa produtividade e inúmeras outras consequências negativas tanto para a empresa quanto para o empregado.

Diante deste panorama nefasto, este artigo analisa os aspectos normativos e principiológicos que viabilizam e dão sustentáculos para a defesa do trabalhador contra as violências psíquicas sofridas no âmbito do meio ambiente do trabalho.

Vivemos em uma sociedade em que o trabalho ocupa grande parte da vida do indivíduo e em muitas vezes é o maior referencial de quem aquele é, não sendo apenas um meio de sustento, mas também de inclusão social e de promoção da dignidade, encontrando atualmente o trabalhador ainda distante da ampla proteção de seus direitos fundamentais e conscientização do empregador quanto ao respeito deles.

No decorrer deste artigo, perceber-se-á que o papel do direito do trabalho não está mais limitado à proteção de direitos específicos do trabalhador, sendo ampliada sua tutela para os direitos inespecíficos a fim de que todos os trabalhadores estejam como um todo protegidos.

Nesta pesquisa a metodologia aplicada foi a qualitativa usando-se como procedimento a revisão bibliográfica para maior compreensão do objeto de estudo.

## **2. DIREITO DO TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Para dar início a abordagem acerca da relação entre a dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho, faz-se necessário discorrer acerca do reconhecimento da dignidade da pessoa humana para o direito.

O primeiro conceito de dignidade, que esteve fortemente presente na história, dizia



respeito a um reconhecimento político-social diferenciado. Diferentemente do que ocorre na atualidade, em que a dignidade da pessoa humana funciona como fator vinculado a igualdade dos seres humanos, na antiguidade foi concebida como fator diferenciador.

Conforme relata o Ministro Luís Barroso Barroso, as pessoas eram mais ou menos dignas de acordo com sua posição social, detendo um *status* pessoal diferenciado, sendo que na antiguidade a dignidade representava a posição política ou social derivada primariamente da titularidade de determinadas funções públicas, assim como do reconhecimento geral de realizações pessoais ou de integridade moral (2016, p. 13). Ingo Wolfgang Sarlet corrobora com esta ideia, afirmando que neste período haviam pessoas mais ou menos dignas, uma vez que a dignidade poderia ser quantificada ou modulada, tendo o cristianismo trazido a concepção de que o ser humano, não somente os cristãos, gozaria de um valor próprio, intrínseco, não podendo ser convertido em objeto ou instrumento (2015, p. 34-35).

O Ministro do Supremo Tribunal Federal, Alexandre de Moraes, assevera que a dignidade da pessoa humana como um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar (2021, p. 345).

A dignidade humana somente foi disseminada e passou a ter uma perspectiva secular, a partir do Iluminismo e da disseminação das ideias humanistas, pautadas no reconhecimento do valor intrínseco do homem. Sarlet (2015, p. 35) afirma que o primeiro teórico a formular uma concepção estritamente secular e racional da dignidade humana, fundada na liberdade moral como aspecto distintivo do ser humano foi Samuel Pufendorf.

De fato, Samuel Pufendorf entendia, diferentemente do que ocorria na antiguidade, que a perspectiva de dignidade não se conectava com a condição e prestígio social do homem, bem como não era uma qualidade natural do ser humano, sustentando que o monarca deveria respeitar a dignidade da pessoa humana, considerada esta como a liberdade do ser humano de optar de acordo com sua razão e agir conforme seu entendimento e sua opção (PUFENDORF, Samuel. Apud. SARLET, Ingo Wolfgang, 2001. p. 39).

Sobre este período, foi apenas com o Iluminismo que o conceito de dignidade humana começou a ganhar impulso. Somente então a busca pela razão, pelo conhecimento e pela



liberdade foi capaz de romper a muralha do autoritarismo, da superstição e da ignorância, que a manipulação da fé e da religião havia construído em torno das sociedades medievais (BARROSO, 2016, p. 18).

Além do Iluminismo, há um marco histórico extremamente significativo para a compreensão contemporânea de dignidade e sua apropriação pelo mundo jurídico, que é a Segunda Guerra Mundial. A dignidade humana foi incorporada a um discurso político, como fundamento da paz, democracia e proteção dos direitos humanos. Há dois fatores primordiais para a tomada deste conceito pelo mundo jurídico: a sua inclusão em tratados, documentos internacionais (a exemplo do art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos) e constituições; o fortalecimento de uma cultura pós-positivista, que reaproximou o direito da moral e da filosofia política (BARROSO, 2016, p. 18-19).

A partir deste momento, a dignidade humana passa a constituir valor fundamental subjacente às democracias constitucionais de modo geral (BARROSO, 2016, p. 18-19). A dignidade, como qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado. A dignidade pode (e deve) ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, não podendo, contudo, ser criada, concedida ou retirada (embora possa ser violada), já que reconhecida e atribuída a cada ser humano como algo que lhe é inerente (SARLET, 2015, p. 52-53).

A Constituição da República Brasileira de 1988 trouxe a dignidade da pessoa humana como fundamento da República brasileira e também como finalidade da ordem econômica. Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conceito de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. Daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos a existência digna (art. 170), a ordem social visará a realização da justiça social (art. 193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art. 205) etc., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana (SILVA, 2022, p. 109).

A par disso, extrai-se que a dignidade da pessoa humana não é norma de conteúdo programático e sim norma de conteúdo impositivo com eficácia plena e imediata, vez que dela irradiam todos os demais princípios. O referido princípio fundamental não se restringe à proteção de direitos personalíssimos, abarcando também os direitos sociais, em especial o direito do



trabalho.

A dignidade da pessoa do trabalhador se transmuda em princípio informador da própria organização do trabalho, sendo finalidade da ordem econômica. O mandamento disposto no art. 170 determina que a ordem econômica deve assegurar a existência digna, razão pela qual deve ser aplicada igualmente aos trabalhadores no que tange à dignidade deles no meio ambiente do trabalho.

A exposição do trabalhador à violência psíquica e desumana no meio ambiente do trabalho evidencia patente violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, a exemplo do que ocorre com o assédio moral e tantos outros comportamentos negativos e nocivos perpetrados pelos empregadores em detrimento aos trabalhadores.

Na hipótese em que o empregador desrespeita os direitos individuais fundamentais, como a intimidade, a honra e a saúde física e mental dos trabalhadores, há violação direta da dignidade da pessoa humana. Violar o princípio da dignidade da pessoa humana é um atentado à própria instituição política da República.

A dignidade é comumente considerada como o direito mais fundamental de um ordenamento jurídico que se repute democrático. Há juristas que defendem incisivamente que a ausência da proteção jurídico-constitucional da dignidade denota ausência do Estado democrático de direito em si. É o direito mais fundamental, mais central, mais importante de um ordenamento jurídico democrático (CERQUEIRA, 2015, p. 72).

A dignidade da pessoa humana, esta (pessoa) considerada como fim, e não como meio, repudia toda e qualquer espécie de coisificação e instrumentalização do ser humano (SARLET, 2015, p. 42). Ainda que haja esta proteção e a garantia de condições dignas ao trabalhador, é possível verificar casos em que é patente a exploração e coisificação dos trabalhadores pelo empregador. Entretanto, seria possível atender aos objetivos empresariais ou institucionais ligados à produtividade e atingimento de resultados a qualquer custo? A resposta a esse questionamento passa pela utilização da dignidade da pessoa humana como filtro condutor dos limites do capital e da saúde/integridade do trabalhador.

As agressões à saúde mental no meio ambiente do trabalho atentam contra a dignidade da pessoa humana na medida em que a busca por produtividade, metas e resultados se sobrepõem ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, tratando o trabalhador como instrumentos dos



fins empresariais. A extrapolação do poder de direção da empresa torna a relação de trabalho indigna, coisificando o trabalhador e atentando contra a dignidade da pessoa humana.

No desempenho das relações sociais, em que se destacam as trabalhistas, deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para a realização do querer alheio. O sistema de valores a ser utilizado como diretriz do Estado Democrático deve concentrar-se no ser humano enquanto pessoa (DELGADO, 2006, p. 206). Aliás, o panorama constitucional de 1988 exige do intérprete a elaboração de parâmetros argumentativos que se proponham a concretizar a inclusão social no trabalho, em condições de dignidade (DELGADO, 2015, p. 13).

A dignidade da pessoa humana deve balizar qualquer trabalho humano. Assim, se o empregador não disponibilizar as mínimas condições para que o trabalhador exerça sua atividade, não haverá dignidade humana que sobreviva. É obrigação do Estado a concretização da dignidade da pessoa humana, mediante a efetivação dos direitos sociais, especialmente à proteção à saúde mental do direito do trabalho.

A intervenção estatal por meio do direito *jus* trabalhista serve de ferramenta ao combate da exploração desregrada do trabalho humano. O desenvolvimento econômico, político e social deve caminhar juntos com a dignidade da pessoa humana, norteando a as diretrizes de produtividade das empresas, garantindo a aplicação das leis conforme a Carta Magna.

### **3. A SAÚDE DO TRABALHADOR COMO UM DIREITO HUMANO**

Têm-se como direitos humanos, em um Estado Democrático de Direito, os valores fundamentais de qualquer ordenamento jurídico, onde repousam sobre o valor maior da dignidade da pessoa humana, um princípio supremo para a comunidade jurídica.

Não é a positivação, tampouco sua constitucionalização, que torna os direitos humanos dignos dessa adjetivação: humanos. São direitos humanos porque indissociáveis da pessoa humana, ou de sua dignidade. Vale dizer, a dignidade da pessoa somente estará assegurada quando respeitada esses direitos. Até porque ainda existem Estados que não os reconhecem, ao menos em sua totalidade, nas ordenações internas. Por outro lado, mesmo que determinado Estado promova, na ordem interna, a despositivação desses direitos, eles não deixarão de ser



imprescindíveis aos seus nacionais (SILVA, 2007, p. 15).

Discorrer sobre a saúde do trabalhador implica falar em Direitos Humanos, saúde, trabalho, governança, responsabilidade, observância, buscar respostas em outras áreas de conhecimento. A saúde é um Direito Humano fundamental, garantido por lei assim como a do trabalhador que compreende aspectos de abstenção, prevenção, reparação e prestação, tanto na esfera pública com o estado como na privada, com os empregadores e que deve haver constante vigilância preventiva (CARVALHO; ARAUJO; CARVALHO; ALBUQUERQUE; SILVA, 2022, p. 7).

Nesse diapasão, o direito à saúde tem relevância, dentre os direitos sociais que foram reconhecidos à pessoa humana e estão catalogados nas Constituições contemporâneas como direitos fundamentais, porque de pouca valia os direitos de liberdade se a pessoa não possui uma vida saudável que lhe permita fazer escolhas.

A saúde do trabalhador é um direito humano, pois está compreendida no catálogo das necessidades básicas das pessoas, na teoria do mínimo existencial, em respeito principalmente à sua dignidade ontológica. Ainda, como espécie da saúde em geral, é um direito humano e como tal é inviolável, devendo ser observado rigorosamente pelo empregador e pelo Estado em sua atividade regulatória e de fiscalização. A violação a esse direito fundamental, a exemplo do acidente de trabalho, deve encontrar resposta satisfatória do ordenamento jurídico.

No plano internacional, a saúde do trabalhador é um direito humano internacional. A Organização Mundial da Saúde (criada em 1948) definiu o conceito de saúde como direito humano:

A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade. Gozar do melhor estado de saúde que é possível atingir constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica ou social. A saúde de todos os povos é essencial para conseguir a paz e a segurança e depende da mais estreita cooperação dos indivíduos e dos Estados. Os resultados conseguidos por cada Estado na promoção e proteção da saúde são de valor para todos. O desigual desenvolvimento em diferentes países no que respeita à promoção de saúde e combate às doenças, especialmente contagiosas, constitui um perigo comum. (...) A extensão a todos os povos dos benefícios dos conhecimentos médicos, psicológicos e afins é essencial para atingir o mais elevado grau de saúde. Uma opinião pública esclarecida e uma cooperação ativa da parte do público são de



uma importância capital para o melhoramento da saúde dos povos. Os Governos têm responsabilidade pela saúde dos seus povos, a qual só pode ser assumida pelo estabelecimento de medidas sanitárias e sociais adequadas<sup>4</sup>.

Após, a Assembleia Geral das Nações Unidas proclamou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, assegurando a saúde como um direito humano em seu art. XXV:

Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e o direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle<sup>5</sup>.

Por sua vez, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aprovado na XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas em 1966 e ratificado pelo Brasil por meio do Decreto n. 591/1992 dispôs em seu art. 12 *Os Estados-Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental*<sup>6</sup>.

A Convenção nº155 da Organização Internacional do Trabalho de 1981, em seu art. 3º, letra e, dispõe:

O termo saúde, em relação com o trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doença, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho.

Assim, depreende-se que a saúde do trabalhador além constituir um direito humano internacional, no ordenamento jurídico pátrio também se consagra como um direito fundamental social, vez que abarcado em diversos dispositivos constitucionais.

A saúde do trabalhador como direito humano é um direito natural de todos os trabalhadores, em todos os tempos e lugares, ainda que sua positivação tenha ocorrido tardiamente, como se viu. Se a saúde do trabalhador é algo a ele inerente, imanente, em respeito à sua dignidade essencial e até mesmo para uma boa prestação de serviços ao empregador, trata-se

<sup>4</sup> Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1948. Biblioteca virtual de Direitos Humanos – USP. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 26 set. 2023.

<sup>5</sup> Disponível em: [http://www.dhnet.org.br/direitos/textos/textos\\_dh/iulianelli.htm](http://www.dhnet.org.br/direitos/textos/textos_dh/iulianelli.htm). Acesso em: 26 set. 2023.

<sup>6</sup> Disponível em: [http://www.presidencia.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0591.htm](http://www.presidencia.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm). Acesso em: 26 set. 2023.



de um direito natural, no sentido de intrínseco à conformação de sua personalidade e de seu desenvolvimento enquanto pessoa (SILVA, 2007, p. 67).

É um direito imprescindível para o ser humano. Essa, pois, a sua natureza jurídica: trata-se de um direito humano, fundamental ou não, ou seja, positivado nas Constituições de cada país ou não, não havendo qualquer necessidade de outras adjetivações. De tal forma que assim se insere no continente maior dos direitos humanos, como conteúdo destes, vale dizer, como um dos valores fundamentais do sistema jurídico sem o qual a dignidade da pessoa humana estará seriamente ameaçada (SILVA, 2007, p. 67).

Para Christiane de Fátima Aparecida Souza de Sico (2015, p. 36), para que exista igualdade há que se igualar aqueles que estão em situação desigual, ou seja, o art. 7º traz uma série de direitos mínimos ao contrato de trabalho; isso significa, que os trabalhadores devem ter assegurado um mínimo constitucional para evitar a precarização da mão de obra. Não significa dizer que o Estado está intervindo nas relações de trabalho, que são relações privadas, e, sim, trazendo para o mesmo patamar os trabalhadores e o poder capital. Somente a partir de um mínimo é que se assegura a igualdade.

O mais importante no que tange o debate sobre a saúde do trabalhador como direito humano é dar efetividade na proteção da saúde daquele, em respeito ao direito fundamental a uma vida digna, que é fundamento último de qualquer ordenamento jurídico de um Estado democrático de Direito.

Assim, têm-se que as normas de proteção à saúde do trabalhador são de ordem pública e a saúde do trabalhador, como direito básico, fundamental, precisa ser atendida em quaisquer circunstâncias, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana.

## **4. O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO COMO DIREITO FUNDAMENTAL**

### **4.1. Os Direitos Fundamentais e seus Reflexos nas Relações de Trabalho**

Os direitos fundamentais são definidos como os que, em dado momento histórico, fundado no reconhecimento da dignidade humana, asseguram a cada homem as garantias de



liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça. Este conceito também pode ser analisado diante da posição do Estado em face dos direitos fundamentais, como direitos de defesa e como garantias à proteção do Estado contra a agressão de terceiros (ROMITA, 2014, p. 36).

A relação de trabalho é marcada pela assimetria de poder entre empregado e empregador e se apresenta como um campo fértil na discussão sobre os reflexos dos direitos fundamentais em seu âmbito, principalmente à luz do artigo 7º da Carta Magna que arrolou um extenso rol de direitos trabalhistas como fundamentais.

O trabalhador, ao ingressar numa relação de trabalho, além de trazer consigo todos os direitos fundamentais inerentes a sua condição de pessoa, agrega os que a lei lhe garante como trabalhador, o que vai repercutir não só na execução do próprio contrato, mas até mesmo na organização da empresa.

A Constituição de 1988 respalda a aplicação direta dos direitos fundamentais nas relações entre particulares, no momento em que o legislador não exigiu edição de lei específica, aqueles previstos na norma constitucional poderão ser imediatamente exigidos, cabendo ao Judiciário a atribuição de fazer valer sua eficácia. Não há necessidade de mediação legislativa para que os direitos fundamentais produzam efeitos nas relações entre particulares, sendo essa uma diferença essencial, já que sem o material normativo de direito privado ou, mais ainda, a despeito desse material, os direitos fundamentais conferem, diretamente, direitos subjetivos aos particulares em suas relações entre si (SILVA, 2008, p. 89).

Em que pese os direitos fundamentais vincularem inicialmente o Estado, outros, pela sua natureza, podem ser invocados diretamente nas relações privadas independentemente de qualquer mediação por parte do legislador, revestindo-se de oponibilidade *erga omnes*.

Nesse aspecto, a Carta de 1988 prevê a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, por considerar que só existe efetivamente autonomia privada quando o agente desfrutar de mínimas condições materiais de liberdade. Isso não acontece em grande parte dos casos de aplicação dos direitos humanos nas relações entre particulares, nas quais a manifesta desigualdade entre as partes obsta, de fato, o exercício da autonomia. Pensar a autonomia privada, num sentido amplo, é pensar também nos constrangimentos impostos a ela por agentes não estatais, no contexto de uma sociedade profundamente assimétrica e excludente, como ocorre na relação trabalhista (GEMIGNANI, 2010, p. 68).



O empregador deve respeitar a vida privada do trabalhador, protegida no art. 5, inciso X da Constituição. Esta é mais ampla que a proteção à intimidade, uma vez que está num raio maior, englobando inclusive o respeito à privacidade do trabalhador em seu ambiente de trabalho.

A honra do trabalhador também é objeto da proteção constitucional disposta no art. 5, inciso X da Constituição. O empregador em face do seu poder diretivo não pode expor a honra do trabalhador em razão de suas atitudes lesivas, seja na fase pré-contratual, seja na fase posterior à extinção do vínculo empregatício, sob pena de se ver obrigado a reparar.

O respeito à imagem também integra os direitos fundamentais do trabalhador no campo individual, disposto no art. 5, inciso X da Constituição Federal. Como atributo da personalidade, os atos, gestos ou palavra do empregador podem atingir negativamente a imagem do empregado, prejudicando-o inclusive na sua reinserção no mercado de trabalho.

Ainda, tem-se como direito fundamental do trabalhador o direito à livre manifestação de pensamento; à liberdade de consciência e de crença; e à liberdade de expressão; direito à igualdade e a proibição de discriminação.

No campo coletivo, os direitos fundamentais estão ligados ao direito à sindicalização insculpida no art. 8, I e V da Constituição Federal; à negociação coletiva elencada nos arts. 7, incisos VI, XIII, XIV, XXVI; art. 8, inciso VI; art. 114, parágrafos 1 e 2 todos da CF; o direito de greve, art. 9 da CF; e a representação dos trabalhadores e dos sindicatos na empresa.

Percebe-se que os reflexos dos direitos fundamentais nas relações de trabalho dão suportes mínimos de proteção ao trabalhador, independentemente de qualquer alteração legislativa. A aplicação direta dos direitos fundamentais pode ser reconhecida pela jurisprudência, a partir de desenvolvimento de interpretações que primem pelo reconhecimento dos princípios da dignidade da pessoa humana, a partir de uma hermenêutica constitucional concretizadora.

Esses direitos fundamentais podem ser aplicáveis a todas as categorias de trabalhadores e não apenas àqueles que sejam empregados. Com base nisso, pode-se empreender uma tutela mínima às relações de trabalho em sentido amplo, através do reconhecimento da aplicação direta dos direitos fundamentais a estas, que são a tônica no panorama atual do mundo do trabalho.

Oportuno pontuar sobre o protagonismo do Poder Judiciário como um todo na consecução da eficácia dos direitos fundamentais, e, em especial do Poder Judiciário trabalhista na consecução dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, sobretudo em razão da inércia



crônica e estrutural do Poder Legislativo na regulamentação infraconstitucional dos direitos fundamentais, em especial no que concerne à busca de sua eficácia horizontal.

#### 4.2. O Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado e sua Fundamentalidade

Inicialmente, faz-se necessário trazer os conceitos de meio ambiente e meio ambiente do trabalho para melhor compreensão da fundamentalidade do meio ambiente do trabalho equilibrado. Entende-se por meio ambiente o conjunto de elementos naturais, artificiais, culturais, sociais e do trabalho (NOGUEIRA, 2008, p. 19).

Essa conceituação é importante uma vez que abarca o resultado das transformações ocorridas nos últimos tempos como resultado dos avanços no processo produtivo, elasticando o conceito de meio ambiente do trabalho. É clássica a divisão do meio ambiente em natural, cultural, artificial e do trabalho. Este último é justamente o local onde o trabalhador desenvolve sua atividade. A Constituição ao dispor em todo o seu texto sobre a defesa do meio ambiente de uma forma geral, implicitamente está protegendo o meio ambiente do trabalho.

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho tem dado especial atenção à temática do meio ambiente do trabalho, por meio das Convenções n. 148 de 1977 (Convenção sobre o Meio Ambiente de Trabalho); 155 de 1981 (cuida da segurança e saúde dos trabalhadores, fazendo igualmente referência ao meio ambiente do trabalho); 161 de 1985 (dispõe sobre serviço de saúde no trabalho).

No âmbito nacional existe Lei sobre a Política Nacional do Meio Ambiente (nº 6.938/1981), definindo meio ambiente em seu art. 3, inciso I como *o conjunto de condições, leis, influências e intervenções de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas*. Nessa senda, a Lei nº 8.080/1990 também trata do tema do meio ambiente do trabalho ao criar o Plano Nacional de Saúde.

Ainda, Marina Dorileo Barros conceitua o meio ambiente do trabalho como o local em que o trabalhador realiza a prestação de serviços, contudo não estará circunscrito ao estabelecimento, sendo mutável, de acordo com o labor. Assim, engloba os fatores físicos e psíquicos aptos a interferir na prestação de serviços (2016, p. 105).

A Constituição Federal de 1988 seguiu o compasso de imprimir constitucionalidade aos



valores mais importantes para a cidadania, produzindo as bases para construção da tutela ambiental através do suporte do legislador infraconstitucional. Inúmeras convenções internacionais ratificadas no Brasil, a própria CLT e as proteções específicas previstas no art. 7º da Constituição são exemplos de como a proteção ao meio ambiente do trabalho encontra guarida no ordenamento jurídico pátrio.

Além da previsão de proteção ao meio ambiente em geral no art. 225 da Carta Magna, em seu art. 196 assegura a saúde como direito de todos e dever do Estado, para, em seguida, no inciso VIII do art. 200, dispor que o Sistema Único de Saúde deve colaborar na proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, consolidando tal direito como preceito constitucional e direito de todos.

Nessa perspectiva de direitos individuais, a luz dos direitos fundamentais e segunda geração, em análise sistemática dos direitos sociais constitucionalmente assegurados em nosso ordenamento jurídico, por força do que dispõe os arts. 6º e 7º, inciso XXII, combinados com o art. 200, VIII da Constituição Federal, já se observa que o ambiente de trabalho saudável é um direito fundamental do trabalhador.

Quando a Constituição, em seu art. 225, discorre sobre meio ambiente ecologicamente equilibrado, está pontuando todos os aspectos do meio ambiente. Dispõe, ainda, que o homem, para encontrar uma sadia qualidade de vida, necessita viver nesse ambiente ecologicamente equilibrado, acabando por tornar obrigatória também a proteção do ambiente no qual o homem, normalmente, passa a maior parte de sua vida produtiva, qual seja o do trabalho.

O desrespeito ao meio ambiente do trabalho pode caracterizar o trabalho como em condições degradantes, afrontando o direito do trabalhador em exercer sua atividade em condições que preservem a sua saúde e vida, em atividades que não sejam penosas, nem apresentem fatores de risco à saúde mental do trabalhador.

## **5. O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE MENTAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

O direito à saúde mental está implícito no texto constitucional. Tem o caráter fundamental porque decorre da concretização dos direitos fundamentais, tais como o direito ao



trabalho e o direito à saúde.

Luciana Veroso Baruki citando Anna-Marie Laflamme reforça que o direito à proteção da saúde mental no trabalho é um direito fundamental reconhecido pela justaposição de diversos instrumentos internacionais e supranacionais. Ele nasce ao mesmo tempo do direito à saúde, que constitui um direito da pessoa humana, bem como do direito ao meio ambiente do trabalho sadio, parte integrante dos direitos sociais que visam à proteção dos trabalhadores contra a exploração de sua força de trabalho (LAFFLAMME, *apud* BARUKI, 2015, p. 103).

Segundo Adriana Cajado Costa, o psiquiatra Lorusso foi o primeiro a definir a saúde mental, como equilíbrio emocional entre o patrimônio interno e as exigências ou vivências externas. É a capacidade de administrar a própria vida e suas emoções dentro de um amplo espectro de variações sem, contudo, perder o valor do real e do precioso. É ser capaz de ser sujeito de suas próprias ações sem perder a noção de tempo e espaço. É buscar viver a vida na sua plenitude máxima, respeitando o legal e o outro. (COSTA, 2009, p. 20).

Ora, não é possível falar em meio ambiente do trabalho equilibrado se em uma empresa há práticas que atentem contra a saúde mental do trabalhador, tais como assédio moral; assédio sexual; estresse no ambiente laboral; conflito intersubjetivo no ambiente do trabalho; gestão por estresse; gestão por injúria; gestão por medo; agressões pontuais; más condições de trabalho; as imposições profissionais; o exercício do ilegítimo exercício do poder disciplinar e fatores que levam à síndrome de burnout.

Para Tallita Massucci Toledo a definição de saúde pressupõe um estado de completo bem-estar físico, mental e social, isso só poderá ser atingido pelos que trabalham em se o meio ambiente laboral no qual se inserem for equilibrado (2011, p. 69).

A legislação previdenciária pátria incluiu novas doenças ocupacionais, acrescentando o grupo dos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V do CID-10), indicando como alguns fatores dessas doenças, as condições de trabalho, ritmo de trabalho penoso, reação após assalto no trabalho, desacordo com o patrão e colega de trabalho etc.

A Resolução n. 1.488/98 do Conselho Federal de Medicina em seu art. 2º traz a importância de se analisar a organização do trabalho para esclarecimento do nexos causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador:



Art. 2º - Para estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

I - A história clínica e ocupacional, virtualmente decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; II - o estudo do posto de trabalho; III - o estudo da organização do trabalho; IV - os dados epidemiológicos; V - a literatura atualizada; VI - a ocorrência de quadro clínico ou sub-clínico em trabalhador exposto a condições agressivas; VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; VIII - os depoimentos e a experiência dos trabalhadores; IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não, da área da saúde.

Na primeira Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho promovida pelo TST, ENAMAT e ANAMATRA, em 2007, restou aprovado o seguinte enunciado:

39. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. SAÚDE MENTAL. DEVER DO EMPREGADOR. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização<sup>7</sup>.

Assim, o estudo do meio ambiente laboral se revela de suma importância no que concerne à saúde mental do trabalhador, com relação de causalidade intrínseca entre ambos, todos como componente indissociável do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

A saúde mental não é dissociada da saúde física, assim como o meio ambiente do trabalho compõe o meio ambiente geral (art. 200, inciso VIII, da Constituição), cabendo às empresas propiciarem ao trabalhador condições que lhe assegurem uma boa qualidade de vida no trabalho, sem riscos à sua saúde física e principalmente psíquica.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste artigo foi possível compreender a importância do princípio da dignidade

<sup>7</sup> Enunciado nº 39. Aprovado na "1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho", ocorrida na sede do TST, em Brasília, em 23.11.2007. Disponível em: [http://www.conjur.com.br/2008-jan-28/enunciados\\_anamatra\\_mostram\\_tendencias\\_juizes?pagina=6](http://www.conjur.com.br/2008-jan-28/enunciados_anamatra_mostram_tendencias_juizes?pagina=6). Acesso em: 26 set. 2023.



da pessoa humana norteando a evolução dos direitos trabalhistas na defesa do trabalhador e consequentemente da sua saúde mental. Não obstante o meio ambiente do trabalho não ser novidade no universo do mundo acadêmico, há ainda nele pontos de obscuridades diante da sociedade contemporânea que se encontra em constante evolução e da necessidade de defesa do trabalhador.

No ordenamento jurídico pátrio há proteção jurídica da saúde mental do trabalhador, ainda que de forma não tão efetiva, vez que o princípio da dignidade da pessoa humana, alinhado aos direitos fundamentais do meio ambiente de trabalho equilibrado e o direito à saúde mental do trabalhador dão sustentáculos para legitimar qualquer proteção ou defesa do empregado na proteção/preservação de sua saúde psíquica.

Igualmente, os direitos da personalidade também dão base de sustentação para tutela da pessoa humana, sobretudo no meio ambiente de trabalho para também assegurar a integridade psicológica do empregado e desse modo reconhecer o direito fundamental da sadia qualidade de vida.

Ainda, os direitos humanos fundamentais dos trabalhadores formam um todo harmônico, reciprocamente dependentes, universais e indivisíveis, de forma que, se houver desrespeito a um desses direitos, todos os demais restarão desrespeitados e afronta a esse sistema jurídico requer a sanção que é devida caso a caso.

De fato, a ausência de lei proibitiva específicas de violências psíquicas no meio ambiente de trabalho não impede a sua tutela. O poder das chefias está restrito pela irradiação horizontalizada da Constituição, uma vez que todos devem respeitar as normas constitucionais. O fato do sistema produtivo com vistas à maximização dos lucros, a liberdade de mercado sem a intervenção do Estado, a globalização e a precariedade nas condições de trabalho não podem reduzir o papel da Constituição, conquanto seja o trabalhador o personagem mais atingido negativamente por essas mudanças.

Para fazer frente à proteção jurídica da saúde mental do trabalhador e à dinâmica neoliberal imposta aos empregados, é importante dar pujança ao princípio da dignidade da pessoa humana, alinhado à função social da empresa e do contrato de trabalho.

Os operadores do direito têm especial importância na interpretação da Constituição e nos valores por ela tutelados, principalmente no que tange à tutela da saúde mental do trabalhador,



para coibir condutas negativas contra os empregados em toda sua jornada de trabalho.

Os riscos psicossociais no trabalho, embora não sejam recentes, funcionam como precursores de problemas cujo ônus econômico e sobretudo social não encontram precedentes ou reparação à altura de suas consequências.

O direito à proteção da saúde mental no meio ambiente do trabalho ostenta uma natureza dúplice: ao mesmo tempo em que é parte do direito à saúde, porquanto direito fundamental, é também parte ao direito ao meio ambiente do trabalho sadio, adequado e equilibrado.

A saúde mental do trabalhador é um direito individual e ao mesmo tempo coletivo; é também uma obrigação do empregador, devendo ser garantido, viabilizado e fiscalizado pelo Estado, sendo esse o principal responsável pela efetividade ou não daquele direito.

O fato é que a proteção da saúde mental do trabalhador passa necessariamente pela imposição de regras a serem cumpridas pelas empresas, sob pena de sanção, ainda que moral e indenizatória.

A proteção eficiente é aquela que garante que, nos casos em que a fiscalização do Estado falhar ou for insuficiente, não conseguindo prevenir danos, devem ser assegurados aos empregados vítimas de sofrimento psíquico os meios adequados para que lhes sejam dadas a justa e devida reparação.

Não se pode deixar que os riscos psicossociais no meio ambiente do trabalho sejam apenas reparados pelo Judiciário da forma provocada, cabendo igualmente ao Ministério Público, sindicatos e outros órgãos imbuídos em maior ou menor extensão na missão de vigiar e fiscalizar as condições ambientais em que estão submetidos os trabalhadores.

Não se levanta aqui ser contra ao modelo econômico instalado, mas que a busca pela produção não pode ser alcançada em desrespeito aos valores humanos dos empregados, como razões políticas da empresa, nota-se que os fins não justificam os meios. É direito do trabalhador e ao mesmo tempo dever de qualquer cidadão que se sentir lesado por práticas abusivas manifestadas em ambientes do trabalho que afetam sua saúde psíquica.

É sabido que as condutas negativas que afetam a saúde mental do trabalhador acarretam um impacto sobre os indivíduos, as famílias e as comunidades, em face da incapacitação para as atividades ocupacionais, lazer e muitas vezes do convívio social.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Marina Dorileo. **Os impactos do trabalho escravo contemporâneo no meio ambiente do trabalho**. Dissertação (mestrado). Universidade Federal de Mato Grosso, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito Agroambiental, Cuiabá, 2016.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**. Belo Horizonte: Forum, 2016.

CARVALHO, E. F. de.; ARAUJO, P. Q.; LOPES, V. A.; CARVALHO, A. dos S. M. de.; ALBUQUERQUE, L. F. da S.; SILVA, L. C. de A. **A saúde do trabalhador: um direito humano**. E-Acadêmica, [S. l.], v. 3, n. 2, p. e3732186, 2022. DOI: 10.52076/eacad-v3i2.186. Disponível em: <https://eacademica.org/eacademica/article/view/186>. Acesso em: 26 set. 2023.

CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. São Paulo: LTr, 2015.

COSTA, Adriana Cajado. **Psicanálise e saúde mental: a análise do sujeito psicótico na instituição psiquiátrica**. São Luis: EDUFMA, 2009.

DELGADO, Gabriela. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 206.

DELGADO, Gabriela. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. — São Paulo: LTr, 2015.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. **Direitos fundamentais e sua aplicação no mundo do trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

LAFFLAMME, Anne-Marie apud BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo**. São Paulo: LTr, 2015.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 37.ed. São Paulo: Atlas, 2021.

NOGUEIRA, Sandro D'Amato. **Meio ambiente do trabalho: o princípio da prevenção na vigilância e na saúde ambiental**. São Paulo: LTr, 2008.

PUFENDORF, Samuel. Apud. SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2001.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.





SICCO, Christiane de Fátima Aparecida Souza de. **Assédio moral virtual e as suas consequências sobre o meio ambiente do trabalho.** in: FELICIANO, Guilherme Guimarães. (org.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral.* v.2. São Paulo: LTr, 2015.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 44.<sup>a</sup>, ed., rev., atual. São Paulo: Coedição Malheiros, 2022.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano.** *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas*, n. 31, jul./dez. 2007.

SILVA, Virgílio Afonso da. **A constitucionalização do direito** – os direitos fundamentais nas relações entre particulares. São Paulo: Malheiros, 2008.

TOLEDO, Tallita Massucci. **A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia.** São Paulo: LTr, 2011.