

Saúde mental e ambiente de trabalho

Marcelo Azevedo Chamone

Juiz do Trabalho no TRT2

Doutor em Direito do Trabalho (PUC-SP)

Direito à integridade física e moral

- Constituição Federal

- art. 1º, III e IV: *dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho* como princípios fundamentais

-> a pessoa deve ser tomada como um fim em si mesma - - - “garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos” (Ingo W. Sarlet)

-> rejeição à coisificação/objetificação/reificação da pessoa, como mero instrumento para o atingimento de outro fim -> p.ex., situações de discriminação por questões de raça/etnia, sexo, sexualidade, etc.

Direito à integridade física e moral

- Constituição Federal
 - art. 5º, X: indenização por dano material ou moral
 - art. 7º, XXII: proteção contra riscos à saúde
 - art. 7º, XXVIII: indenização por “acidentes do trabalho” (não só acidente “típico”)

Direito à integridade física e moral

-> trabalhador também é cidadão

Aplicam-se-lhe não só as regras específicas de proteção relacionadas ao ambiente do trabalho mas também todas as demais regras aplicáveis a todas as pessoas

Direito à integridade física e moral

- Código Civil

- via de regra a responsabilidade do empregador é objetiva (independe de prova de culpa/dolo)
 - arts. 927, parágrafo único (“*atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem*”)
 - + arts. 932 e 933 (empregador responde pelos atos de seus empregados “no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”)

-> Não há justificativa para utilizar parâmetros diferentes de responsabilidade para a vítima que é terceiro (pessoa externa à empresa – cliente, transeunte, etc.) ou empregado

“A todo direito corresponde uma obrigação”

Direito do trabalhador à integridade física



Dever do empregador de manter ambiente de trabalho hígido

Dever de manter ambiente de trabalho hígido

Situações de trabalho que contribuem para o stress e adoecimento mental:

- Carga de trabalho excessiva (jornada habitualmente estendida ou muito intensa)
- Ambiente tóxico (conflitos interpessoais – assédio, bullying, etc.)
- Comunicação falha (inadequada ou sem transparência)
- “Gestão por stress” – cobranças excessivas, metas, falta de reconhecimento, competição entre colegas, etc.
- Isolamento social (prática relacionada a aumento de intensidade do trabalho)
- Falta de autonomia sobre o próprio trabalho
- Insegurança no emprego (ameaças de dispensa, constantes reestruturações, etc.)

Dever de manter ambiente de trabalho hígido

Algumas práticas que podem/devem ser adotadas para assegurar a existência de ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso:

- Controle da jornada de trabalho (para que sejam respeitados os intervalos e limites de jornada)
- Acompanhamento do ambiente de trabalho para identificar situações de stress/assédio
- Treinamentos e programas de conscientização e prevenção
- Transparência/clareza na fixação de políticas e procedimentos e nas comunicações
- Manutenção e divulgação de canais de recebimento de denúncias
- Suporte e acompanhamento em atividades sujeitas a carga elevada de stress