

# A GARANTIA DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR COMO EFICÁCIA DO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHO EM TEMPO DE PANDEMIA

## *GUARANTEE OF WORKER'S MENTAL HEALTH AS EFFECTIVENESS OF THE FUNDAMENTAL LABOR LAW IN PANDEMIC TIME*

Alan Martinez Kozyreff\*

Mariana Ferrucci Bega\*\*

**RESUMO:** O presente artigo tem como enfoque o estudo da saúde mental do trabalhador e visa a mecanismos de garantia da proteção da dignidade da pessoa humana e da eficácia dos direitos fundamentais, haja vista que a patologia relacionada ao trabalho está em ascensão. Ademais, o estudo traz o tema sob a ótica do período de pandemia em face da Covid-19, apresentando soluções para o equilíbrio emocional aos trabalhadores, diante da crise em vários setores da sociedade.

**PALAVRAS-CHAVE:** Saúde Mental. Direitos Fundamentais. Eficácia. Dignidade Humana. Covid-19.

**ABSTRACT:** *This article focuses on the study of workers' mental health and aims at mechanisms to guarantee the protection of the dignity of the human person and the effectiveness of fundamental rights, given that work-related pathology is on the rise. In addition, the study brings the theme from the perspective of the pandemic period in the face of COVID-19, presenting solutions for emotional balance to workers, in the face of the crisis in various sectors of society.*

**KEYWORDS:** *Mental Health. Fundamental Rights. Effectiveness. Human Dignity. COVID-19.*

### 1 – Introdução

O ser humano carrega em si vários “eus”. Uma pessoa pode ser aquela trabalhadora destemida, batalhadora, forte, mas que dentro de si carrega os mais diversos sentimentos de exaustão psicológica, cansaço existencial, sentimentos esses sequer notados atrás de um sorriso.

---

\* *Doutorando em Ciências Farmacêuticas na Universidade de Sorocaba; mestre em Direito da Saúde pela Universidade Santa Cecília; especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Prebiteriana Mackenzie; especialista em Direito Previdenciário pela Escola Paulista de Direito; professor universitário; advogado.*

\*\* *Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas no Centro Universitário do Distrito Federal – UDF; pós-graduada em Processo pela PUC Minas e em Direito e Processo do Trabalho pela LFG; professora universitária; advogada.*

Diante da necessidade de estar inserido no mercado de trabalho, do cumprimento de metas, e, principalmente, da atual pandemia da Covid-19, os trabalhadores, por medo do desemprego ou falta de trabalho, da fome, do acúmulo de atividades (principalmente, no caso de quem exerce o teletrabalho), de se contaminar com o vírus, dentre tantas informações negativas acumuladas no cotidiano, necessita ter a sua saúde mental em equilíbrio para garantir sua subsistência, e de sua família, sua dignidade e também contribuir com o país na superação desse período de crise.

É preciso ter um novo olhar para a saúde do trabalhador, a saúde de forma ampla, não focando somente o físico, mas também o psicológico, algo que a sociedade não enxerga atualmente.

Para tanto, é importante analisar a saúde mental do trabalhador como um direito fundamental com sua devida eficácia e instrumento de proteção da dignidade humana.

### **2 – A saúde mental como eficácia do direito fundamental do trabalho**

O trabalho e a saúde são expressamente reconhecidos como direitos sociais fundamentais pela Constituição Federal brasileira de 1988, em seu art. 6º. Além disso, esses direitos estão em consonância com os próprios fundamentos da Constituição e do Estado Democrático de Direito. Isso, porque a atual Constituição Federal trouxe o Estado Democrático de Direito como marco contemporâneo do constitucionalismo.

Conforme ensinamentos do professor Mauricio Godinho Delgado:

“O conceito inovador de Estado Democrático de Direito funda-se em um inquebrantável tripé conceitual: pessoa humana, com sua dignidade; sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; sociedade civil, também concebida como democrática e inclusiva.”<sup>1</sup>

Nesse sentido, a pessoa humana, com sua dignidade, constitui o epicentro do Estado Democrático de Direito. Por isso que o princípio da dignidade humana é a diretriz cardeal de toda a ordem jurídica<sup>2</sup>.

---

1 DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e direito do trabalho. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 43.

2 *Idem*.

A dignidade humana é uma qualidade intrínseca do ser humano e assim aduz Ingo Sarlet a respeito:

“Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todos e qualquer ato de cunho degradante e desumano como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.”<sup>3</sup>

O trabalho e a saúde, esta última expressamente interligada ao direito do trabalho, no inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal<sup>4</sup>, são inerentes à pessoa humana e o reconhecimento deles como direitos sociais fundamentais é vestir a pessoa humana de dignidade, atingindo os fundamentos da Constituição (art. 1º, incisos III e IV, da CF<sup>5</sup>).

Os princípios gerais constitucionais, que atingem o direito do trabalho, estão constitucionalmente apontados como implícitos no ordenamento jurídico brasileiro, conforme se extrai do § 2º do art. 5º da Constituição Federal<sup>6</sup>.

Nesse diapasão, Arnaldo Süssekind ensina:

“A nova Carta Magna brasileira não revelou expressamente os princípios informadores do Direito do Trabalho, tal como procedeu em relação à seguridade social (art. 194) e a outros títulos. Todavia, no art. 1º, ao sublinhar os fundamentos da República Federativa do Brasil, referiu:

‘III – a dignidade humana;

IV – os valores sociais do trabalho (...)’

Os instrumentos normativos alusivos às relações de trabalho devem objetivar a prevalência dos valores sociais do trabalho. E o respeito à dignidade do trabalhador constitui um dos direitos supraestatais inerentes

---

3 SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004. p. 143.

4 “XXII – redução dos riscos inerentes, ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”

5 “III – Dignidade da pessoa humana; IV – valores sociais do trabalho.”

6 “§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.”

ao ser humano, cuja observância independe da vigência de leis nacionais ou tratados internacionais.

Por seu turno, ao relacionar os princípios gerais da atividade econômica, seguiu a orientação do estatuto básico anterior, aludindo, no seu art. 170, à:

‘Valorização do trabalho humano’ (*caput*);

‘Justiça social’ (*caput*);

‘Função social da propriedade’ (III)

‘Busca do pleno emprego’ (VIII).”<sup>7</sup>

Esses ensinamentos revelam a importância do trabalho humano, seus reflexos na sociedade e discorre todo o arcabouço jurídico e principiológico que o envolve.

Diante disso, o trabalho forma a identidade do ser humano, pois lhe garante a subsistência e o seu exercício lhe dá a sua noção de “eu”<sup>8</sup>. A atividade laborativa tem um papel fundamental do indivíduo na sociedade. Essa consciência psicológica e moral que o homem fundamenta e constrói sua identidade enquanto ser humano, tornando-o verdadeiro representante de si, para melhor desenvolver suas potencialidades e direcionar sua própria história<sup>9</sup>.

Segundo os ensinamentos de Gabriela Neves Delgado:

“De toda forma, ao mesmo tempo em que o trabalho auxilia a emancipação e a construção da identidade social e coletiva do homem, pode também destruir sua existência, caso não existam condições mínimas para o seu exercício com dignidade.

Se ao trabalhador não são asseguradas condições mínimas de saúde e de segurança no trabalho, por exemplo, não há espaço para o exercício do direito fundamental ao trabalho digno, que será mera abstração.”<sup>10</sup>

Esse raciocínio ostenta a saúde, inclusive a saúde mental, como mecanismo para a efetivação do direito fundamental ao trabalho digno.

---

7 SÜSSEKIND, Arnaldo. Princípios de direito do trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1999. v. I. p. 152.

8 CHAUI, Marilena. *Convite à filosofia*. 13. ed. São Paulo: Ática, 2004. p. 130-132.

9 *Idem*.

10 DELGADO, *op. cit.*, p. 61.

## DOCTRINA

A preocupação com a saúde mental do trabalhador e conseqüentemente com sua dignidade humana e aplicação de direitos fundamentais já vinha sendo objeto de estudo pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho, no 5º Seminário Internacional do Programa do Trabalho Seguro<sup>11</sup>, oportunidade em que o médico norte-americano Casey Chosewood (coordenador do programa para a saúde total do trabalhador do NIOSH – National Institute for Occupational Safety and Health, dos Estados Unidos) apontou o crescimento de mortes no trabalho por suicídio e overdose de narcóticos.

O motivo do suicídio, segundo estudos, revela um meio ambiente de trabalho hostil, cujas condições caracterizam assédio moral no trabalho, cobrança de metas sob pena de perda do emprego. Já no tocante à *overdose* de narcóticos, trata-se do consumo de medicamentos e até drogas mais graves, para maior produtividade de serviço e cumprimento de metas, para que o trabalhador consiga suportar mais horas de trabalho do que o corpo pode aguentar.

Os reflexos de danos à saúde mental que o trabalhador vem passando tornaram-se tão preocupantes que, em 2019, foi aprovada a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, que trata do Assédio Moral no Trabalho.

A responsabilidade da empresa em garantir o direito à saúde mental do trabalhador, através de um meio ambiente do trabalho equilibrado, está previsto no art. 225 da Constituição Federal, que prescreve que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem como de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”. A saúde mental do trabalhador, se não cuidada, pode ensejar maior índice de acidente de trabalho.

Como o trabalho é intrínseco à pessoa humana e a tudo que cerca o trabalhador, como família, relações sociais, lazer, etc., nesse período de pandemia em face da Covid-19, o desequilíbrio da saúde mental no exercício da prestação laboral torna-se muito mais aguçado, sendo necessárias medidas para evitar maiores prejuízos sociais, econômicos e humanísticos para a sociedade.

Nesse contexto, a saúde mental do trabalhador repercute em todas as esferas da sociedade. É no cuidado da dignidade de cada pessoa humana que se protege o coletivo e, assim, garantem-se as sociedades civil e política, ambas concebidas de forma democrática e inclusiva, principalmente neste período tão delicado em que vivenciamos.

---

11 Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=KhbvnAvkGXg&t=5109s>. Acesso em: 2 jul. 2020.

A saúde mental pode ser comparada com a explicação do fusível, por Zygmunt Bauman:

“Um fusível é um dispositivo de segurança que protege outras partes da rede, impedindo que se queimem, fiquem inúteis e sem conserto. Mas também significa que a viabilidade e a resistência do circuito como um todo – a energia que ele pode absorver e a quantidade de trabalho que pode realizar – não devem ser maiores que a capacidade de resistência de seu fusível. Quando o fusível apaga, o circuito inteiro deixa de funcionar.”<sup>12</sup>

### **3 – A saúde mental do trabalhador e os danos psicossociais no ambiente laborativo**

Segundo a afirmação de Michel Foucault, para se conhecer a verdade do fato patológico deve-se abstrair o doente e conhecer a doença, pois somente com o conhecimento exato desta é que poderá haver a cura, “a doença é a bússola do médico”<sup>13</sup>.

Utilizando a bússola foucaultiana para desvendar os caminhos da análise sobre a saúde mental do trabalhador, tem-se que o conhecimento e a descoberta se darão de acordo com a forma da exploração e da organização do trabalho.

O trabalho, portanto, é reconhecido como um determinante social da saúde, elemento que, juntamente com as condições de vida do indivíduo, traz uma ligação direta entre a existência ou não de saúde, conceituada como o bem-estar físico e mental.

Essa adequação de bem-estar, portanto, da saúde do trabalhador, deve estar ajustada à forma organizacional laborativa, ou seja, dentro de uma relação jurídica eminentemente desigual, cabendo ao Estado intervir para garantia da não opressão pelo tomador da força de trabalho.

No entanto, enquanto bem que deve ser tutelado, a preservação da saúde mental do trabalhador não encontra, atualmente, normas hábeis frente ao dinamismo da atual configuração da prestação do trabalho.

---

12 BAUMAN, Zygmunt. *Danos colaterais: desigualdades sociais numa era global*. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2013. p. 7.

13 FOUCAULT, Michel. *O nascimento da clínica*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2017.

## DOCTRINA

O trabalho moderno exige que o empregado possua múltiplas competências técnicas, sociais e emocionais, fazendo com que os trabalhadores, que não se adaptam a essa realidade, degenerem-se de forma rápida<sup>14</sup>.

Essa forma de organização do trabalho pode comprometer o equilíbrio psicossomático do trabalhador e assim, com uma desestruturação da sua vida psíquica, há repercussões também na sua saúde física<sup>15</sup>.

Louis Le Guillant já em 1958 apontava que a organização do trabalho está em vias de criar, “em grande número dos operários, um ‘estado físico e moral’ se não semelhante, mas pelo menos equivalente aos dos empregados das manufaturas do séc. XIX: uma ‘miséria’ – às vezes total – da pessoa”<sup>16</sup>.

A referência se dá em razão do processo de automação do trabalho, que combinou novos modelos de gerenciamento, como o toyotismo, pois alterou parte das exigências impostas aos trabalhadores. Essa nova estrutura trouxe um aumento significativo das exigências da capacidade psíquica<sup>17</sup>.

Nesse mesmo sentido, Alain Supiot expôs que o Direito do Trabalho atravessa o transformismo e reformismo em face do *global race* (guerra global) em que a guerra da competitividade denuncia, nos países europeus, o “Direito do Trabalho como o único obstáculo à realização do direito do trabalho”<sup>18</sup>.

Isso, porque os riscos que se mostraram tradicionais quando do surgimento da tutela dos empregados, apesar de ainda existentes em algumas regiões e tipos de trabalho, deram lugar a outros, decorrentes das novas formas de trabalho: novas tecnologias e processos de produção: nanotecnologia, biotecnologia; novas condições de trabalho, tais como, cargas mais pesadas, intensificação (redução do número de trabalhadores), longas horas de trabalho, necessidade de multiespecialização (polivalência), condições precárias, postos na economia informal, insegurança no trabalho; formas emergentes de trabalho: autonomia, terceirização, contratos temporários e trabalhadores migrantes<sup>19</sup>.

---

14 HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. Saúde mental e psicologia do trabalho. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 17, n. 2, jun. 2003, p. 103.

15 DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015. p. 157.

16 LE GUILLANT, Louis. *Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2006. p. 223.

17 BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. *Psicologia & Sociedade*, v. 19, n. 1 (Edição Especial), p. 103-111, 2007, p. 103.

18 SUPIOT, Alain. Para além do emprego: os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, v. IV, n. 3, set./dez. 2018, p. 14.

19 SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Trabalho e saúde mental na visão da OIT. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, v. 51, n. 81, p. 489-526, jan./jun. 2010, p. 490.

## DOCTRINA

Tais desafios impactam de forma importante na capacidade mental do trabalhador, causando transtornos mentais, que possuem uma etiologia multi-causal em que conjuntos de diversos fatores interagem de modo complexo<sup>20</sup>.

Um estudo da OIT publicado em 2001 indica que o estresse profissional é ligado a quatro principais fatores: controle sobre as responsabilidades, demanda (exigência) do trabalho, características pessoais e apoio social. Nesse sentido, “quanto maior for o controle sobre as responsabilidades menor será o nível de estresse” e, de modo contrário, “quanto maiores forem as exigências do trabalho (...) maiores serão os níveis de estresse”<sup>21</sup>.

A presidente da Fundação Swiss Digital Initiative e ex-conselheira federal da Suíça afirmou no Fórum Econômico Mundial de 2020, em Davos, Suíça, que: “A digitalização vai promover mais empregos informais. Isso fará com que o mercado de trabalho fique cada vez mais desprotegido”.

Assim, apesar de a tecnologia trazer ao mercado de trabalho certa autonomia e flexibilidade, traz também maior cobrança de produtividade e eficiência em face da competitividade.

O impacto dos transtornos mentais nos trabalhadores é muito relevante, já alcançando a terceira principal causa de concessão de benefício previdenciário por incapacidade<sup>22</sup>, e, dos segurados da Previdência Social que requereram auxílio previdenciário por transtornos mentais, os mais frequentes foram transtornos depressivos (40,4%)<sup>23</sup>.

Em palestra proferida pelo professor José Pastore, em 2011, no Tribunal Superior do Trabalho, foi estimado que, para as empresas, os custos referentes aos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais chegaram, em 2009, ao valor de 41 bilhões de reais<sup>24</sup>. Naquele ano foram estimados que os gastos da Previdência Social, com o pagamento de benefícios acidentários e aposentadorias especiais, foram de 14 bilhões de reais, que, somados ao custo das empresas de 41 bilhões de reais, chega-se a um total de 55 bilhões de reais.

---

20 JACQUES, Maria da Graça. O nexa causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a Psicologia. *Psicologia & Sociedade*, v. 19, Edição Especial 1, p. 112-119, 2007, p. 115.

21 SCHMIDT, *op. cit.*, p. 490.

22 SILVA-Jr., João Silvestre; FISCHER, Frida Marina. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 735-744, 2015, p. 735.

23 *Ibidem*.

24 PASTORE, José. *O custo dos acidentes e doenças do trabalho no Brasil*. Palestra. 2011. Disponível em: [http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_320.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_320.htm). Acesso em: 3 jul. 2020.

## DOCTRINA

No entanto, apesar de tais números, é ainda deficitária a detecção prévia de um sintoma que pode levar ao desenvolvimento mais agudo de uma lesão à saúde mental, de modo que não se estabelecem, como regra, medidas de cuidado e tratamento prévio, evitando-se a eclosão de um mal maior.

No entanto, mesmo que detectadas, as doenças psicossociais dos trabalhadores são relegadas a uma preocupação secundária, pois os empregadores estão mais propensos, e acostumados, a cuidar dos aspectos ergonômicos do trabalho, mas não das questões ligadas à mente do trabalhador, motivo pelo qual se faz importante a presente discussão.

O conhecimento sobre os riscos que os empregados estão expostos, apesar de importantes, não se mostram “suficientes para abordar os riscos não ‘objetiváveis’, os ainda não conhecidos, os imprevistos, os fatores psicossociais, enfim, as dimensões imateriais do trabalho”<sup>25</sup>.

No entanto, o respeito à saúde psíquica do trabalhador é um dos deveres do empregador, pois a saúde, de forma ampla, compõe o título da dignidade da pessoa e está em consonância com os valores sociais do trabalho, como consta nos incisos III e IV do art. 1º da CRFB/88.

Tal entendimento foi exposto pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI-MC 1.347-5: “os valores sociais do trabalho constituem um dos fundamentos sobre os quais se edifica, de modo permanente, a construção do Estado Democrático de Direito” e, dessa forma, há necessidade de adoção de “medidas destinadas a proteger a integridade da saúde daqueles que são responsáveis pela força de trabalho”.

Ademais, o dever de um ambiente de trabalho sadio perpassa a segurança física do trabalhador e alcança a sua saúde mental, nos termos do inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal, pois prevê como direito fundamental do trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Dessa forma, sendo o trabalhador necessário para o cumprimento de atividades essenciais, cabe ao empregador oferecer a proteção integral, física e psíquica, abrangendo também o teletrabalhador (aquele que presta serviços a distância), pois nessas condições a prestação de serviços pode ser mais estressante, solitária ou isoladora para algumas pessoas.

---

25 RUIZ, Valéria Salek; ARAUJO, André Luis Lima de. Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 37, n. 125, p. 170-180, jun. 2012, p. 171.

O dano psicológico, por muitas vezes, encontra-se no período extenso de jornada de trabalho. Pesquisa realizada em 35 países europeus, no ano de 2015, onde foram entrevistados 35.765 trabalhadores (empregados e autônomos), demonstrou que 14% admitiram preocuparem-se com o trabalho “sempre” ou “a maioria das vezes” durante o período de descanso; 21% afirmaram estar “sempre” ou, “na maioria dos casos”, cansados demais para se envolver em tarefas domésticas e 11% denunciam que seus próprios empregos não lhes permitem “sempre” ou, “na maioria dos casos”, dedicar tempo suficiente à família<sup>26</sup>.

Na mesma pesquisa acima, quanto ao tempo gasto no trabalho, 45% dos trabalhadores que participaram da entrevista admitiram que trabalharam, nos últimos 12 meses, durante o tempo livre para atingir os objetivos fixados pelo empregador; 7% se mantêm obrigados a renunciar parte de seus momentos pessoais, várias vezes por semana, e 13% várias vezes em cada mês<sup>27</sup>.

Uma postura ativa da empresa e o bom relacionamento interpessoal nas organizações resultam em uma maior motivação das pessoas, potencializando o atingimento de resultados da empresa, bem como promovem o crescimento pessoal e profissional dos trabalhadores<sup>28</sup>.

#### **4 – A pandemia da Covid-19 e seus reflexos na saúde mental do trabalhador**

Não se pode negar que o atual momento, advindo da pandemia do novo coronavírus (Covid-19), é mais um elemento de desequilíbrio psíquico, causando uma enorme propagação de doenças mentais.

De fato que o atual momento atinge, em maior gravidade, os profissionais de saúde, mas os demais trabalhadores, que precisam se ativar fora de sua residência, também enfrentam o medo do trabalho e ainda o medo do desemprego, pela crise econômica que o mercado apresenta.

Os reflexos psicológicos atingem a todos. Estudo publicado na revista *Lancet* aponta que o tempo de duração da quarentena tem grande impacto na saúde mental das pessoas, tais como sintomas de estresse pós-traumático, comportamentos de esquiva e raiva. As pessoas que ficaram mais de dez dias em

---

26 AVOGARO, Matteo. Right to disconnect: French and Italian proposals for a global issue. *Revista Direito das Relações Sociais Trabalhistas*, v. IV, n. 3. set./dez. 2018, p. 102.

27 *Idem*.

28 CARDOZO, Carolina Garcia; SILVA, Leticia Oliveira Silva. A importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. *Interbio*, v. 8 n. 2, jul./dez. 2014, p. 33.

## DOCTRINA

quarentena apresentaram sintomas significativamente maiores do que aqueles em quarentena em menos de dez dias<sup>29</sup>.

Nesse mesmo estudo, os estressores, durante o período de quarentena, foram o medo de contaminação de si mesmo e de outras pessoas, especialmente de sua família e de ter os sintomas físicos relacionados à infecção. No período pós-quarentena, o estressor identificado foi a perda de capacidade financeira<sup>30</sup>.

No período de isolamento, o distanciamento físico e social eleva o risco de suicídio e automutilação, abuso de álcool e outras substâncias, jogo, abuso doméstico e infantil e riscos psicossociais (como desconexão social, falta de significado ou anomia, aprisionamento, *cyberbullying*, sentimento de carga, estresse financeiro, luto, perda, desemprego, falta de moradia e quebra de relacionamento)<sup>31</sup>.

Há necessidade de análise das possíveis consequências de uma crise dessa magnitude em pessoas diretamente ligadas ao grupo de risco. A epidemia severa de síndrome respiratória aguda em 2003 foi associada a um aumento de 30% no suicídio de pessoas com 65 anos ou mais. A ansiedade permaneceu em 50% dos pacientes, sendo que 29% dos profissionais de saúde experimentaram sofrimento emocional<sup>32</sup>.

É certo que o desequilíbrio psicológico é fenômeno multifatorial e, dessa foram, é certo que nenhuma solução é simples, além de se ter o cuidado de reconhecer que cada pessoa deve ser tratada de forma única, para que a forma de tratamento seja a mais eficiente possível.

No entanto, existem sinalizações sobre as formas com que os empregadores possam agir de modo a disponibilizar aos trabalhadores um apoio psíquico.

Assim, a implementação de um apoio psicossocial deve ser considerada conforme os diferentes aspectos ocupacionais e psicológicos. Ainda mais em profissionais da saúde, abordagens humanistas ou cognitivistas aplicadas no contexto hospitalar podem ser elaboradas para o enfrentamento de situações-limite, como o luto antecipatório e dos sintomas depressivos ou de estresse

---

29 BROOKS, S. K. *et al.* The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), p. 912-920, 2020. Disponível em: [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8).

30 *Idem.*

31 HOLMES, E. A. *et al.* Multidisciplinary research priorities for the Covid-19 pandemic: a call for action for mental health science. *Lancet Psychiatry*, published online April 15, 2020. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30168-1](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30168-1).

32 *Idem.*

que os profissionais apresentam. Nesse trabalho, psicólogos podem auxiliar esse processo, o que pode devolver-lhes a potência e o sentido do trabalho<sup>33</sup>.

Dessa forma, a informação de que o apoio psicológico está disponível para ajudar a equipe de trabalhadores e seus familiares, mas que ainda pode haver suporte em nível fisiológico (por exemplo, sono e nutrição) e estruturais (por exemplo, roteiros de trabalho e rotinas diárias)<sup>34</sup>.

A disponibilização de informações claras e objetivas do empregador, de forma regular, também pode se mostrar efetiva, pois a desinformação causa grande medo para pessoas expostas a uma doença infecciosa ainda mais quando até mesmo há falha de informações das autoridades de saúde pública. Garantir que as pessoas tenham uma boa compreensão da doença em questão e os motivos da quarentena deve ser uma prioridade<sup>35</sup>.

O apoio material de suprimentos básicos é algo que pode ser implementado. São insumos como comida, água, roupas ou acomodação, quando ausentes em algum grau, geram uma fonte de frustração, ansiedade e raiva. A disponibilização de atendimento médico e a distribuição de medicamentos devem ser entendidas como algo extremamente necessário.

A Mental Health America (MHA) é a principal organização sem fins lucrativos dos Estados Unidos dedicada a atender às necessidades das pessoas que sofrem de doenças mentais e a promover a saúde mental geral de todos os americanos. Em maio de 2020, a associação divulgou em seu sítio da internet a prática de algumas empresas nos cuidados com seus empregados<sup>36</sup>.

A Chevron Corporation, empresa que recebeu o Prêmio de Excelência Corporativa da MHA por seu compromisso de criar um ambiente de trabalho mentalmente saudável para os empregados, possui um programa de assistência aos trabalhadores que fornece acesso a conselheiros para ajudá-los a lidar com o medo, a ansiedade e outras emoções ou preocupações que possam ter.

A Culligan Water disponibiliza vídeos semanais de autocuidado, treinamento de saúde para os empregados e seus cônjuges, chamadas de telefone realizadas pelos gerentes reforçando a necessidade de bem-estar, comunicações

---

33 OLIVEIRA, W. A. *et al.* Impactos psicológicos e ocupacionais das sucessivas ondas recentes de pandemias em profissionais da saúde: revisão integrativa e lições aprendidas. *Estudos de Psicologia*, Campinas, v. 37, 2020, e200066. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0275202037e200066>.

34 *Idem.*

35 BROOKS, *op. cit.*

36 MENTAL HEALTH AMERICA. *8 employers supporting employee mental health during Covid-19*. Disponível em: <https://www.mhanational.org/blog/8-employers-supporting-employee-mental-health-during-covid-19>. Acesso em: 5 jul. 2020.

semanais sobre saúde, sessões de meditação ao vivo e intervalos, atividades de resiliência e gerenciamento de estresse e atividades de incentivo moral.

A Devils Backbone Brewing Company, cervejaria localizada no Estado da Virgínia, Estados Unidos, afirmou ter regularmente *happy hours* temáticos por meio da plataforma Zoom. Além de estabelecer reuniões para pais que estão equilibrando a assistência à infância com trabalho remoto. Também incentivam o desenvolvimento profissional com clube do livro virtual e oferecendo cursos através do LinkedIn Learning. A Pacific Gas & Electric realiza chamadas executivas em vídeos, *e-mails* e ligações semanais para todos os funcionários com mensagens do CEO da empresa sobre a importância de não se ignorar a saúde mental e colocando suporte à disposição quando necessário. Essa empresa ainda criou conteúdos gerados pelos trabalhadores, que compartilham suas histórias sobre como cuidar de uma criança com necessidades especiais durante a pandemia, além de acesso virtual aos serviços de recuperação de drogas e álcool.

A PG&E criou uma linha telefônica de recursos humanos para ajudar os funcionários a procurar respostas em tópicos, como médico, remuneração e benefícios, fornecendo também recursos para denúncia de abuso doméstico para trabalhadores que possam estar em uma situação mais precária.

É sabido que muitas empresas estão em sérias dificuldades financeiras, mas quando conseguem dar respaldo e conforto social ao trabalhador atuam como um importante instrumento de confronto à pandemia.

### 5 – Conclusão

A Constituição já prevê no art. 196 que a saúde é um direito de todos e um dever do Estado, lema esse construído com muita luta pela Reforma Sanitária.

Em um momento atual, de pandemia de Covid-19, somos lançados, sem censura, a uma realidade que evidencia o abismo social existente na sociedade.

O Direito do Trabalho deve estar a postos para este momento de cuidado, físico e mental, daquele que constrói a nação. As leis devem ser utilizadas quando violadas, mas o estágio atual não deve ser somente de aplicação de lei, mas de solidariedade.

Precisamos ingressar em um “novo tempo que, apesar dos castigos, de toda fadiga, de toda injustiça, estamos na briga, pra nos socorrer, pra nos socorrer, pra nos socorrer (...)”<sup>37</sup>.

---

37 LINS, Ivan. *Novo tempo*. São Paulo: EMI, 2004.

## 6 – Referências bibliográficas

- AVOGARO, Matteo. Right to disconnect: French and Italian proposals for a global issue. *Revista Direito das Relações Sociais Trabalhistas*, v. IV, n. 3. set./dez. 2018.
- BAUMAN, Zygmunt. *Danos colaterais: desigualdades sociais numa era global*. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.
- BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. *Psicologia & Sociedade*, v. 19, n. 1 (Edição Especial), p. 103-111, 2007.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Assuntos mais recorrentes no Tribunal Superior do Trabalho em 2019*, Brasília. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/15efe5d5-9a90-ed08-15d6-b80497be6930>. Acesso em: 4 jul. 2020.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=KhbvnAvkGXg&t=5109s>. Acesso em: 2 jul. 2020.
- BROOKS, S. K. *et al.* The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), p. 912-920, 2020. Disponível em: [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8).
- CARDOZO, Carolina Garcia; SILVA, Leticia Oliveira Silva. A importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. *Interbio*, v. 8 n. 2, jul./dez. 2014.
- CHAUI, Marilena. *Convite à filosofia*. 13. ed. São Paulo: Ática, 2004.
- DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e direito do trabalho. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- FOUCAULT, Michel. *O nascimento da clínica*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2017.
- HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. Saúde mental e psicologia do trabalho. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 17, n. 2, jun. 2003.
- HOLMES, E. A. *et al.* Multidisciplinary research priorities for the Covid-19 pandemic: a call for action for mental health science. *Lancet Psychiatry*, published online April 15, 2020. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30168-1](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30168-1).
- JACQUES, Maria da Graça. O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a Psicologia. *Psicologia & Sociedade*, v. 19, Edição Especial 1, p. 112-119, 2007.
- LE GUILLANT, Louis. *Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2006.
- LINS, Ivan. *Novo tempo*. São Paulo: EMI, 2004.
- MENTAL HEALTH AMERICA. *8 employers supporting employee mental health during Covid-19*. Disponível em: <https://www.mhanational.org/blog/8-employers-supporting-employee-mental-health-during-covid-19>. Acesso em: 5 jul. 2020.
- OLIVEIRA, W. A. *et al.* Impactos psicológicos e ocupacionais das sucessivas ondas recentes de pandemias em profissionais da saúde: revisão integrativa e lições aprendidas. *Estudos de*

## DOCTRINA

*Psicologia*, Campinas, v. 37, 2020, e200066. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0275202037e200066>.

PASTORE, José. *O custo dos acidentes e doenças do trabalho no Brasil*. Palestra. 2011. Disponível em: [http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_320.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_320.htm). Acesso em: 3 jul. 2020.

RUIZ, Valéria Salek; ARAUJO, André Luis Lima de. Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 37, n. 125, p. 170-180, jun. 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Trabalho e saúde mental na visão da OIT. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, v. 51, n. 81, p. 489-526, jan./jun. 2010.

SILVA-Jr., João Silvestre; FISCHER, Frida Marina. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 735-744, 2015.

SUPIOT, Alain. Para além do emprego: os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, v. IV, n. 3, set./dez. 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Princípios de direito do trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1999. v. I.

Recebido em: 06/07/2020

Aprovado em: 31/08/2020