



UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO – UFOP
Escola de Direito, Turismo e Museologia
Departamento de Direito



Alexandre Di Bella Castro Pedro

VALE TERAPIA: adoecimento mental e vulnerabilidade psíquica do empregado no mundo do trabalho do século XXI

Ouro Preto-MG
2022

Alexandre Di Bella Castro Pedro

VALE TERAPIA: adoecimento mental e vulnerabilidade psíquica do empregado no mundo do trabalho do século XXI

Monografia apresentada à Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Amauri Cesar Alves
Coorientador: Lucas Figueiredo de Oliveira

Área de concentração: Direito do Trabalho

Ouro Preto/MG

2022



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Alexandre di Bella Castro Pedro

VALE TERAPIA: adoecimento mental e vulnerabilidade psíquica do empregado no mundo do trabalho do século XXI

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 23 de junho de 2022

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto
Lucas Figueiredo de Oliveira - Coorientador - PPGD/Universidade Federal de Ouro Preto
Profa. Ms. Ana Paula Santos Diniz - Universidade Federal de Ouro Preto
Liza Guedes Vilhena Marcacini - PPGD/Universidade Federal de Ouro Preto

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 23/06/2022



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 23/06/2022, às 19:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0350691** e o código CRC **3DDC3526**.

AGRADECIMENTOS

Agradecer é tarefa difícil quando se tem pessoas tão incríveis no caminho. Agradeço a minha madrinha, Laís, por me inspirar sempre e por me auxiliar na compreensão acerca da luta da classe trabalhadora. A minha amiga Bárbara, essa monografia só existe porque você viu meu entusiasmo com o tema e me convenceu a escolhê-lo. Ao meu quarteto que tornou o caminho do fim do curso mais leve e feliz: Jackslaine, Isadora e Marcos.

Aos meus amigos, João Hermsdolff e Samuel Augusto, pela parceria na vida e por dividirmos os sonhos. Agradecimentos a minha amiga Luhanna, parceira indescritível na jornada de fim de curso e monografia. A Gabriela Umberto, pela doçura que traz ao estar comigo nos desafios da graduação.

A toda minha família, meu muito obrigado por acreditarem sempre em mim.

Ao meu terapeuta, Thiago José, pelos mais de dois anos de acompanhamento e por me ajudar na busca pela evolução e equilíbrio com enorme competência.

Ao meu orientador, professor Dr. Amauri Cesar Alves, obrigado por despertar o afeto pelo Direito do Trabalho desde a primeira aula (mesmo que no nada ideal ambiente remoto).

Ao meu coorientador, Lucas Figueiredo, pelas didáticas e relevantes correções.

A todos os meus professores e servidores da UFOP que contribuíram para minha formação, e a UFOP por terem transformado minha história.

*Tipo um girassol, meu olho busca o sol
Mano, crer que o ódio é a solução
É ser sommelier de anzol (Emicida)*

RESUMO

Essa monografia foi realizada com o intuito de propor a criação de um novo benefício trabalhista: o do vale-terapia, elaborado como auxílio para a classe trabalhadora usar em atendimentos psicoterapêuticos, não caracterizado como verba salarial, calcado na compreensão da desigualdade entre as partes da relação capital-trabalho e a necessidade de aplicação do princípio da proteção e o direito à saúde do trabalhador como direito fundamental diante do sistema capitalista de produção. Deste modo, apontou-se a vulnerabilidade psíquica do trabalhador, relativa ao adoecimento inerente ou não ao labor. Relacionados ao trabalho estão os casos de busca a adaptação frente às novas tecnologias; o excesso de cobrança de produtividade; o temor do desemprego; a desregulamentação; precarização e a flexibilização do direito do trabalho e o assédio moral no ambiente laboral. Além disso, há questões pessoais que podem impactar no trabalho, que ensejam necessidade de tutela do Estado e atenção do empregador. Busca-se a previsão deste direito frente a ampliação do adoecimento do trabalhador, por meio de norma federal de Direito do Trabalho ou por meio de negociação coletiva.

Palavras-chaves: Vulnerabilidade psíquica; direito à saúde; vale-terapia; princípio da proteção.

ABSTRACT

This monograph was carried out with the aim of proposing the creation of a new labor law, the elaboration of the therapy voucher: aid for the worker to use with psychotherapeutic care, not characterized as a salary amount, based on the understanding of the employee's psychic vulnerability in face of the position inequality between the parts of the capital-labor relationship and the need to apply the principle of protection and the right to health of the worker as a fundamental right. In this way, the psychic vulnerability of the worker was pointed out, related to the illness inherent or not to the work, as in the cases of seeking adaptation in the face of new technologies, the excessive collection of productivity, the fear of unemployment, the deregulation of the law of work, its flexibility and moral harassment, in addition to personal issues that can impact the work, the employee as a work, social and personal being, which give rise to the need for State protection and employer attention. It seeks to predict this right in the face of the expansion of the worker's illness, through federal labor law or through collective bargaining.

Keywords: *Psychic vulnerability; right to health; therapy voucher; principle of protection.*

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT - Acordo Coletivo de Trabalho

Art. - Artigo

CCT - Convenção Coletiva de Trabalho

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

TRT 3 - Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região

SUMÁRIO

| | | |
|------------|---|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO | 9 |
| 2 | ADOCIMENTO MENTAL DO EMPREGADO NO SÉCULO XXI | 11 |
| 3 | VULNERABILIDADE E SAÚDE MENTAL DA CLASSE TRABALHADORA | 17 |
| 3.1 | A tensão capital-trabalho e o princípio da proteção | 17 |
| 3.2 | Distinção entre hipossuficiência e vulnerabilidade psíquica do empregado ... | 21 |
| 3.3 | O avanço do reconhecimento dos impactos psíquicos do trabalho e a vulnerabilidade psíquica | 23 |
| 4 | SAÚDE INTEGRAL DO EMPREGADO COMO DIREITO FUNDAMENTAL | 28 |
| 4.1 | Normas internas e internacionais de proteção à saúde do empregado..... | 28 |
| 4.2 | Saúde psíquica do empregado como direito fundamental | 33 |
| 4.3 | Saúde psíquica do empregado na jurisprudência do TRT da 3a Região. | 36 |
| 5 | VALE-TERAPIA COMO MEDIDA DE SAÚDE NO TRABALHO | 41 |
| 5.1 | Vale-terapia como norma federal de direito do trabalho | 41 |
| 5.2 | Vale-terapia e analogia com o vale-cultura | 42 |
| 5.3 | Vale terapia com norma coletiva..... | 43 |
| 6 | CONCLUSÃO..... | 46 |

1 INTRODUÇÃO

Este estudo propõe a possibilidade de tutela do direito à saúde do trabalhador como um direito fundamental, a partir das normas nacionais e internacionais de Direito do Trabalho. Desta maneira, tem como objetivo principal discutir se é possível a criação de um novo benefício chamado vale-terapia, para que o empregado utilize com gastos relativos a atendimentos psicoterapêuticos. Busca-se compreender se esta pretensão encontra guarida nas normas brasileiras e internacionais e/ou se estas permitem sua criação.

Preconiza-se a elaboração do benefício do vale-terapia como resposta ao aumento frequente de casos de empregados afetados por adoecimento psíquico, seja por questões unicamente ligadas ao emprego ou não, já que se parte da análise da subjetividade com dimensões múltiplas, o que inclui as esferas laboral, pessoal e social.

Busca-se retomar a desigualdade da relação entre capital-trabalho que leva ao reconhecimento da hipossuficiência da parte empregada nas relações de trabalho e é reconhecida no direito brasileiro por meio do princípio da proteção. A atenção ao referido princípio observa a disparidade informacional e técnica entre quem presta a atividade laboral e quem possui o capital, em que pese o Estado deva garantir maneiras de proteção à classe trabalhadora.

Como objetivo, buscou-se estudar para além da hipossuficiência, e compreender as vulnerabilidades do trabalhador, entre elas a relacionada às questões ligadas ao adoecimento mental na prestação laboral, tendo em vista o direito constitucional à saúde disposto no art. 196 da Constituição da República de 1988 e a responsabilidade do Estado de fomentá-lo e do empregador de conceder condições laborais que permitam um trabalho em ambiente saudável.

Objetivou-se também elaborar a discussão das motivações ligadas ao trabalho que podem intensificar o impacto no adoecimento mental do empregado, analisados aqui questões como a necessidade de adaptação aos avanços tecnológicos, a busca por excelência e produtividade, o risco da perda do emprego, as flexibilizações das relações de emprego, a desregulamentação do Direito do Trabalho, a precarização e o assédio moral.

Diante dos objetivos do trabalho, a metodologia usada foi a vertente jurídico-dogmática, já que propõe compreender o fenômeno jurídico de forma mais ampla, ao analisar o Direito como variável dependente da sociedade, que influencia e é influenciado pelas relações capital-trabalho, com uma estratégia de pesquisa teórica, por meio de análise de conteúdo.

Pretende-se compreender a vulnerabilidade psíquica do empregado a partir da análise das causas de adoecimento mental, buscar as normas e princípios que justificariam a criação deste novo mecanismo protetivo, bem como as possibilidades de espécies normativas que fundamentam legalmente tal proposição.

2 ADOECIMENTO MENTAL DO EMPREGADO NO SÉCULO XXI

O estudo busca compreender como o adoecimento mental dos empregados avançou até chegar o quadro da atualidade. Haverá uma análise das motivações deste *status quo* e os reflexos na saúde psíquica de quem presta labor e as possíveis manifestações deste adoecimento. Deste modo, a pesquisa pretende propor a criação do vale-terapia, vislumbra-se a elaboração de um benefício que institua o reparo diante dos gastos da com atendimentos psicoterapêuticos.

Parte-se de dados atuais relativos ao período pandêmico para compreender o avanço do adoecimento mental do trabalhador, assim, é imperioso apontar que os transtornos mentais causaram mais afastamentos no trabalho do que casos de Covid-19 entre 2019 e 2020, em análise de 18 (dezoito) empresas brasileiras e mais de 300 (trezentos) mil colaboradores: inclui recorte de 331 mil colaboradores em 18 empresas; o número de afastamentos por saúde mental subiu mais de 23% entre 2019 e 2020, conforme Sena (2021). Nessa linha, é relevante perceber que, mesmo numa pandemia, a maior motivação direta de afastamentos de empregados no país foi em razão de patologias psíquicas, apresentando, inclusive, aumento no número de afastamentos no período de 2019 a 2020.

Observa-se que o adoecimento não surge unicamente de fatores biológicos e tem relação com a divisão social e sexual do trabalho e de seu potencial patológico:

As queixas, sintomas e doenças relacionados à situação de trabalho têm crescido muito nos últimos anos. Os processos de adoecimento têm se tornado mais graves devido às condições precárias de trabalho que atingem principalmente as mulheres e que, como foi visto se caracterizam pelos baixos salários, pelo aumento do chamado trabalho informal e em domicílio, pela presença nos serviços terceirizados de asseio e limpeza e pela subcontratação ou contrato por tarefas, sem carteira assinada e presença nos serviços terceirizados de asseio e limpeza e sem direitos trabalhistas. (CARLOTTO, 2003, p. 6).

A afirmação de Carlotto (2003) demonstra que é indispensável que se compreenda as subjetividades do trabalhador e da trabalhadora, neste caso em específico, associou-se à perspectiva do adoecimento no trabalho à questão da divisão sexual do trabalho. Apesar de uma parte da literatura não associar o adoecimento psíquico com o trabalho, há vários estudos que comprovam nexos causais trazidos neste estudo:

Neste contexto, observa-se que o confronto envolve, basicamente, dois grupos: de um lado, estão os adeptos da Psiquiatria Social, movimento que lançou as bases da Psicopatologia do Trabalho, na França; de outro, encontram-se aqueles que adotam a psicanálise como teoria de base na compreensão dos fenômenos tratados por essa disciplina. O primeiro, apesar de agregar teóricos de diversas correntes, tem como principal representante o psiquiatra de inspiração politizeriana Louis Le Guillant, e o segundo tem no psiquiatra e psicanalista Christophe Dejours seu expoente maior. (LIMA, 2003, p. 82-83).

Quanto ao adoecimento atrelado ao trabalho, é necessário observar quais funções e situações são mais capazes de gerar ou intensificar o adoecimento mental, como é o caso dos trabalhadores do setor de telemarketing, casos de assédio moral (RABELO, SILVA e LIMA, 2018), trabalhadores da enfermagem (FERNANDES; SOARES e SILVA, 2018) e trabalhadores terceirizados (RABELO, 2022), considerando-se que a precarização tem se tornado uma regra nas relações de trabalho atual (ANTUNES, 2018), o que intensifica e pode causar o adoecimento psíquico.

Neste estudo, percebe-se o nexos causal entre trabalho e adoecimento, desta forma, é necessário considerar que o adoecimento mental pode atingir várias categorias de trabalhadores, em diferentes setores e de formas distintas.

Borsoi (2007) aponta uma das primeiras motivações que podem causar ou intensificar o adoecimento psíquico do empregado, que é a busca da produtividade em excesso, a existência de uma pressão constante advinda da necessidade de produção cada vez mais intensa nas relações de emprego:

Nesse contexto, o que tem imperado em todos os setores de produção, seja de bens ou de serviços, é a busca de uma produtividade cada vez maior, sendo hegemônico o discurso da qualidade do produto-mercadoria, com vistas à satisfação de um quase onipresente cliente-consumidor. Guardando as devidas diferenças, isso vale tanto para um trabalhador da indústria de calçados ou da indústria química quanto para um atendente de call center ou um professor do ensino superior (BORSOI, 2007, p. 104).

É preciso considerar que nos últimos anos a escalada do envolvimento do empregado no trabalho vem aumentando os casos de adoecimento mental, tornando evidente o avanço do adoecimento psíquico da classe trabalhadora. Cobra-se cada vez mais a adaptação do empregado e seu desenvolvimento frente aos avanços tecnológico e que necessita participar cada vez mais intensamente do seu labor e o aumento da rigidez das normas que o regem:

As estatísticas de acidentes comprovam que o número de trabalhadores vitimados por doenças mentais, por causa do trabalho, vem aumentando, em razão de uma organização do trabalho mais rígida, e de um trabalhador mais conectado diretamente com seus afazeres laborais (SOARES, 2017, p. 81).

As mudanças recentes e avanços tecnológicos visivelmente causaram crescimento do adoecimento mental da classe dos empregados, pois é sempre necessária uma adaptação às tecnologias emergentes que cada vez mais permitem a acumulação de capital para o empregador. Desta maneira, a necessidade de sempre se acomodar diante das alterações tecnológicas se mostra como uma das razões para o avanço do adoecimento psíquico do empregado, aliado à extrema necessidade de produtividade que nunca arrefece:

Esse quadro de mudanças quase permanente refletiu em cheio na saúde mental do trabalhador, acarretando ansiedade, irritação, angústia, frustração, depressão e tantas anomalias que podem evoluir para um quadro vasto de doenças psicossomáticas (OLIVEIRA, 2001, p. 184).

A busca pela excelência no emprego em face da necessidade desenfreada da apresentação de resultados e adaptação à tecnologia se mostram como fatores de intensificação do adoecimento psicológico dos empregados:

(...) além da submissão a uma série de mecanismos de gestão pautados na pressão psicológica voltada ao aumento da produtividade. Por outro, uma parcela da classe trabalhadora, numericamente superior, passa a condições de trabalho em ambientes que articulam menor desenvolvimento tecnológico, a jornadas mais extensas, maior insegurança e vulnerabilidade (ANTUNES, 2018, p. 140).

Deste modo, a cobrança e busca por uma produtividade exacerbada leva ao impacto negativo psicológico do empregado. Além da pressão, há a procura por um rendimento em excesso pode gerar uma jornada maior que a legalmente permitida, e maior vulnerabilidade, fatores igualmente adoecedores. Assim, a vulnerabilidade psíquica do trabalhador pode levar a casos de adoecimento mental, cada vez mais comuns. Há uma tendência mundial de transtornos neuróticos, que sem tratamento adequado tendem a tornar-se cada vez mais graves (CAMARGO, 2014),

Outra motivação para o adoecimento mental do empregado é o risco de perda do emprego, tendo em vista a instabilidade existente na atualidade frente à precarização das relações de trabalho. Para Oliveira (2001), o medo do desemprego é agente agressivo à saúde do trabalhador, inclusive à saúde mental, e pode levar a intensificação de questões psíquicas do empregado. O terror do desemprego é tão intenso, que ao analisá-lo percebe-se como é inadequado separar a vida laboral da existencial, social e pessoal do trabalhador, isto porque:

O trabalho não é visto tão-somente como um corpo somático, um amontoado de células e músculos, que mecanicamente exercita uma atividade. Os avanços científicos estão permitindo superar a relação limitada de “doença-corpo do trabalhador”, para observar o homem que trabalha numa perspectiva muito mais ampla, abrangendo os aspectos físicos, mentais e sociais (OLIVEIRA, 2001, p. 184).

Aqui aponta-se novamente a impossibilidade de desassociar o ser empregado do ser social/pessoal, tendo em vista que o desemprego é uma questão que vai muito além da prestação laboral em si, impactando toda a vida do desempregado em todos os seus aspectos, já que do trabalho vem a subsistência, a ausência de trabalho, para Doppler (2007), é um traumatismo

social generalizado, causando impotência, sensação de nulidade e esfacelamento do *status* social.

É imperioso perceber o Direito do Trabalho para além da simples relação financeira e comercial que o rege. Para Delgado (2015) é preciso compreender a relação capital-trabalho para além do aspecto comercial e financeiro, observando o empregado como sujeito que possui um contexto pessoal e social.

Outro fator que pode intensificar o adoecimento psíquico do trabalhador é a flexibilização da relação de emprego. Isto porque, nas últimas décadas, foram implementadas, cada vez mais intensamente medidas neoliberais que levam à descaracterização e desproteção da relação de emprego, estas visivelmente influenciam no adoecimento do empregado – este cada vez menos tutelado pelas normas jurídicas.

Nesta toada, aponta-se:

Desde quando começou a ser efetivamente introduzida no Brasil, a partir da década de 1990, a pragmática neoliberal teve claras consequências: aumento da concentração de riqueza; expansão dos lucros e ganhos do capital, incrementados com a privatização de empresas públicas, além do avanço da desregulamentação dos direitos do trabalho. Foi assim com Collor e FHC (ANTUNES, 2018, p. 267).

Compreende-se aqui a desregulamentação do Direito do Trabalho como fator que pode influenciar no adoecimento psíquico do trabalhador. Quanto mais elaboradas medidas que prejudicam a proteção inerente ao Direito do Trabalho, mais serão os empregados adoecidos.

Ao considerar a flexibilização como base do adoecimento, há o desmonte da distinção da vida privada e pessoal com a precarização do trabalho (ANTUNES, 2018), desta forma, é causa de adoecimento do empregado, além de reforçar o entendimento da impossibilidade de separar ser laboral de ser pessoal.

Tais medidas tornam cada vez mais intensas a existências de relações pouco ou nada regulamentadas, em face de metas e dos ritmos acelerados, frequentemente surgem formas de exploração para aumentar a produtividade e manter-se no mercado que fragilizam a segurança e a saúde no trabalho, como apontam Silva e Franco (2007) e Franco (1997). Quanto a este ponto, é salutar compreender o seguinte entendimento que evidencia a relação entre desregulamentação do trabalho e o adoecimento advindo deste cenário:

Existe uma classe trabalhadora numericamente superior que passa a vivenciar relações de trabalho desregulamentadas, marcadas pela precarização e vulnerabilidade de forma cada vez mais frequente. A exemplo dos contratos temporários e dos contratos em tempo parcial. É, nesse contexto, que o ambiente de trabalho tem sido

transformado, paulatinamente, em espaço de adoecimento (TRIVELATTO; PAIXÃO, 2020, p. 124).

Assim, a precarização torna o trabalhador cada vez mais adoecido, e conseqüentemente vulnerável no aspecto de sua saúde psíquica. Se o risco de desemprego é causa de vulnerabilidade mental para o empregado, é preciso entender que a flexibilização também influencia neste adoecimento. A precarização impacta o empregado para além da simples prestação do trabalho, como sujeito e seu reflexo para toda a vida. A flexibilização, assim como o desemprego, tem impacto para além do aspecto da relação empregatícia:

São processos de dominação que mesclam insegurança, incerteza, sujeição, competição, proliferação da desconfiança e do individualismo, sequestro do tempo e da subjetividade. São afetadas as demais dimensões da vida social, laços familiares e intergeracionais. A desestabilização e a vulnerabilidades sociais conduzem à desvalorização simbólica, com a corrosão do sistema de valores, da autoimagem e das representações da inserção de cada um na estrutura social (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 232).

A própria flexibilização/precarização traz a necessidade de perceber o empregado para além do contexto laboral, a precarização é processo multidimensional, para além de unicamente o labor já que leva a uma dominação da classe trabalhadora, causando a sujeição dos empregados e outros impactos psicossociais:

Na verdade, a precarização é um processo multidimensional que altera a vida dentro e fora do trabalho. Nas empresas se expressa em formas de organização pautadas no just in time, na gestão pelo medo, nas práticas participativas forçadas, na imposição sutil de autoaceleração, na multifuncionalidade, dentre outros métodos voltados ao controle maximizado. São processos de dominação que mesclam insegurança, incerteza, sujeição, competição, proliferação da desconfiança e do individualismo, sequestro do tempo e da subjetividade. São afetadas as demais dimensões da vida social, laços familiares e intergeracionais. (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 231).

Deste modo, não se pode desconsiderar que o adoecimento mental do empregado se relaciona à existência deste como sujeito, causando impacto em sua existência, não só como uma máquina que se adapta a qualquer transformação tecnológica e que passa ileso a qualquer precarização e a qualquer ameaça de desemprego. Ademais, o assédio moral também é causa evidente de adoecimento psíquico:

Em nosso entender, o assédio moral caracteriza-se pela intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder. Esse enfraquecimento psíquico pode levar o indivíduo vitimizado a uma paulatina despersonalização. Sem

dúvida, trata-se de um processo disciplinador em que se procura anular a vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como ameaça (HELOANI, 2004, p. 5).

Destarte, desqualificar o trabalhador vitimizándolo, buscar sua neutralização por meio do poder e a sua conseqüente despersonalização, além da inerente ameaça existente nesta prática, mostram quão adoeecedor é o assédio moral:

As práticas desta natureza, são ferramentas de gestão voltadas para garantir, por meio da pressão institucionalizada, tanto o aumento constante da produtividade como o isolamento e a exclusão daqueles que se constituem como ‘barreiras’ para a sua plena realização (ANTUNES, 2018, p. 149).

Desta forma, o assédio moral pauta-se na exclusão daquele que possa de alguma forma apresentar-se como obstáculo à exploração do capital, sofrendo represália de seu empregador.

Ademais, Franco, Druck e Seligmann-Silva, (2010), elencam em seu estudo como possíveis conseqüências do adoecimento psíquico: quadros depressivos; esgotamento profissional (*Burnout*); o transtorno de estresse pós-traumático (TEPT); dependência de bebidas alcoólicas e outras substâncias (drogas ilegais e psicotrópicos). Nesse sentido, é preciso tratar o adoecimento psíquico como da classe de empregados como um problema de saúde pública, e via de conseqüência, o reconhecimento para que o direito cumpra este papel: de tornar coletivo uma possível medida para refrear o quadro atual, frente a aumento de casos deste tipo e há existência de tantos fatores patogênicos.

3 VULNERABILIDADE E SAÚDE MENTAL DA CLASSE TRABALHADORA

Inicialmente é preciso considerar que a necessidade da proteção ao trabalhador deve ser sempre reiterada e ampliada pelo Direito do Trabalho. Isto porque, como será visto, este sujeito está em uma situação de desigualdade, hipossuficiência, subordinação e vulnerabilidade em relação ao empregador.

Busca-se aqui compreender a proteção ao empregado com o reconhecimento de sua vulnerabilidade quanto aos aspectos psíquicos, para além do entendimento do trabalho como unicamente uma relação de prestação laboral. Isto porque, mais do que os aspectos da hipossuficiência, como será visto, pretende-se zelar pelo empregado pelo viés da saúde e especialmente, pelo sentido da saúde psíquica.

Dessa forma, perceber a relação capital-trabalho, é também perceber como essa relação impacta a vida e saúde do trabalhador, mesmo que numa discussão ainda limitada pela doutrina quanto a saúde psíquica do empregado para Oliveira (2021, p. 184): “(...) para observar o homem que trabalha numa perspectiva muito mais ampla, abrangendo os aspectos físicos, mentais e sociais”.

3.1 A tensão capital-trabalho e o princípio da proteção

A compreensão de que empregado e empregador estão em constante desigualdade e tensão é perceptível desde o surgimento do trabalho, sua evolução por meio das épocas, tendo em vista que se reconhece historicamente, socialmente e juridicamente as posições sociais distintas de empregador e trabalhador frente ao capital. Exemplo disso é a luta dos empregados durante as Revoluções Industriais:

A classe operária esteve presente ao seu próprio fazer-se, colocando limites às condições de exploração ao trabalho apresentadas pelo sistema capitalista, numa forma de resistência às novas ordens impostas pelas transformações sobre o processo de trabalho (OLIVEIRA, 2004, p. 87).

Desta maneira, a existência do trabalho pressupõe a necessidade de controle da maneira de se prestar o trabalho pela necessidade de frear a exploração do capital em face do trabalhador. Com a evolução do sistema capitalista de produção, outras tensões foram surgindo, e a desigualdade das relações trabalho-capital seguiu em intensificação. A resposta para diminuir a inquietação foi a criação do mecanismo jurídico do Direito do Trabalho, entretanto, discute-se se ele visa a proteção de fato do obreiro ou simplesmente é um pacificador social que dá o

mínimo ao trabalhador por meio de um Estado que pretende ser interventor nas relações de trabalho, funcionando assim como Direito do Capital:

O Direito do Capital, com a sua legislação obreira, limita-se a oferecer as gorjetas magras, debitadas, sob pressão reivindicatória, aos quinhões opulentos da mais-valia. As normas legais, adotadas pelo Socialismo de Estado, por sua vez, oprimem o trabalhador, amálgama de elementos do velho patriarcado campestre e do novo patriarcado com seu bruto despotismo industrial (LYRA FILHO, 1982, p. 12).

Ora, se de um lado temos aquele que possui os meios de produção, e do outro, o empregado que se submete às normas fixadas por aquele que o contrata, entende-se necessária uma limitação estatal que acalme os ânimos entre as referidas partes. Desta maneira, reconhece-se aqui os dois aspectos do Direito do Trabalho, como um mecanismo de pacificação social e como forma de tutela do empregado. A compreensão da existência do trabalho traz consigo a ideia de desigualdade, isto porque:

No capitalismo a obstrução econômica vem a condicionar o modelo político e jurídico. Desta maneira, se o sistema econômico demonstra a existência de desigualdade entre empregado e empregador, conseqüentemente o sistema jurídico reflete esta desigualdade, seja reduzindo-a ou não (LYRA FILHO, 1982, p. 12).

Resta visível a desigualdade entre empregado e empregador. Há entre seus papéis no capitalismo evidente distinção, de maneira que uma das funções do Direito do Trabalho está o reconhecimento e tentativa de redução do abismo entre o detentor do capital e quem cede sua força de trabalho, em que pese sua dimensão de controle das tensões sociais.

É evidente que a desigualdade se reflete na existência de vulnerabilidade e hipossuficiência daquele que presta o labor, importante ressaltar que hipossuficiência e vulnerabilidade são conceitos distintos e serão desenvolvidos à diante. Assim, a subordinação ao empregador demonstra a hipossuficiência do empregado, para Ferreira (2020, p. 106): "há a existência de dois sujeitos, o que necessita de trabalho para prover sua subsistência e aquele que necessita do trabalho alheio". Neste sentido, aquele que vende sua força de trabalho está em posição visivelmente inferiorizada dentro do sistema capitalista.

À vista disso, surge cada vez mais a necessidade da intervenção do Estado nas relações de trabalho, inclusive nas incipientes e primeiras atuações estatais quanto ao reconhecimento da necessidade de preservação da saúde psíquica: "frente ao quadro existente naquele momento, e como resultado de pressões dos próprios trabalhadores, as primeiras intervenções do Estado sobre a situação de trabalho nas fábricas regulavam, principalmente, a extensão das jornadas", leciona Marx (1993, p. 51). Quanto mais surgiam reivindicações, mais era necessária a

intervenção do Estado nesta relação, transformavam-se os motivos de luta dos trabalhadores, todavia, mantinha-se a necessidade da intervenção estatal.

A proteção à parte hipossuficiente nas relações de trabalho é reconhecida no direito brasileiro por meio do princípio da proteção, que rege a jurisdição trabalhista, visando atenuar a tensão entre empregado e empregador. Importante fixar que o princípio “age como mandamento nuclear de um sistema, uma disposição fundamental que serve de critério para exata compreensão de diferentes normas”, como ensina Martins (2007, p. 61). Sendo assim, o princípio da proteção deve ser, além de norma, um paradigma da compreensão do Direito do Trabalho.

Semelhante a isso, está ideia de que o princípio é eixo norteador de harmonização das normas jurídicas: “os princípios integram e harmonizam logicamente a ordem jurídica como um todo, iluminado e vivificando a carga normativa das regras jurídicas, permitindo, ainda, a moldagem das previsões legais à célere dinâmica dos fatos”, conforme Oliveira (2001, p. 48).

Assim, toda a estrutura normativa do Direito do Trabalho deve observar o princípio da proteção, por toda desigualdade já explicada da relação capital-trabalho. Vale inclusive citar que a própria CLT, prevê em seu art. 8º, *caput*, o uso dos princípios para suplantam omissões legais ou contratuais:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (BRASIL, 1943).

Diante disto, é evidente a necessidade de compreender que os Princípios são basilares do Direito do Trabalho para redução de desigualdades no âmbito laboral, pela evidente hipossuficiência daquele que dispõe sua força de trabalho e necessidade da tutela jurídica e estatal.

O Princípio da Proteção surge da desigualdade informacional e técnica entre aquele que cede sua mais-valia e aquele detém o capital (DELGADO, 2016), justificando a necessidade de alguma tutela à parte hipossuficiente, justamente pelo acesso à informação, existência de subordinação e controle, e meios inclusive financeiros que só privilegiam o sujeito mais forte da relação capital-trabalho, o empregador. Desta maneira, frisa-se que o referido princípio busca, sobretudo, uma tentativa de reequilibrar a relação de emprego juridicamente. Sendo assim, funciona como uma materialização da busca pela igualdade:

O mais importante deles é o princípio da proteção, segundo o qual a norma jurídica tem como finalidade básica o amparo, a tutela, enfim, a proteção do trabalhador. Diante da superioridade econômica do empregador e do risco da dominação abusiva, consagrou-se uma superioridade jurídica do empregado para buscar um melhor equilíbrio no relacionamento jurídico (OLIVEIRA, 2021, p. 50).

A existência deste princípio corolário do Direito do Trabalho mostra como esse ramo jurídico vem buscando tutelar o empregado, mesmo que ele também funcione como pacificador social, é a base da compreensão da jurisdição trabalhista.

Importante observar que todos os princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho necessitam perceber a ideia de proteção inerente a este ramo jurídico, exatamente pela reconhecida desigualdade informacional e técnica entre empregado e empregador, ocorrendo uma necessária adequação, conforme o seguinte entendimento:

Qualquer dos princípios gerais que se aplique ao Direito do Trabalho sofrerá, evidentemente, uma adequada compatibilização com os princípios e regras próprias a este ramo jurídico especializado, de modo que a inserção da diretriz geral não se choque com a especificidade inerente ao ramo trabalhista. Esse processo de adequação será, obviamente, mais extenso naqueles específicos pontos objetivados pelo princípio geral em que, topicamente, se realçar a identidade singular do Direito do Trabalho perante o conjunto do sistema jurídico em geral (DELGADO, 2019, p. 228).

Diante de tal consideração é preciso sempre buscar retomar o princípio da proteção, sempre para aumentar a observância a desigualdade da relação de emprego e numa perspectiva de expansão dos direitos do empregado, para Ramos (2019), há a necessidade de retomada do princípio da proteção que rege o Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho, oferecendo-se a parte mais fraca desta relação um mínimo de garantias, por meio da atuação do Poder Público, com normas impositivas para garantir uma diminuição da desigualdade da relação entre empregado e empregador.

Desta maneira, o Direito do Trabalho, visivelmente dotado de características singulares inexistentes em outros ramos jurídicos, visa a elaboração de normas, sua aplicação e compreensão que devem perpassar pelo viés principiológico da proteção e pela existência da ideia de hipossuficiência e da necessidade de controle da desigualdade entre os sujeitos da relação laboral. Ante o exposto, o avanço da tensão entre empregado e patrão, gerou a necessidade do aumento da atenção ao princípio da proteção, tendo em vista a intervenção estatal por meio do Direito do Trabalho que reconhece a hipossuficiência do empregado.

3.2 Distinção entre hipossuficiência e vulnerabilidade psíquica do empregado

Faz-se importante entender que a hipossuficiência é um conceito inerente aos contratos de trabalho celetista e qualquer prestação laboral, sem necessariamente dar atenção às subjetividades da relação empregatícia, tendo em vista que todo o empregado está em sua situação de inferioridade e subordinação em face do empregador, é uma posição contratual:

É possível compreender então que todo empregado é hipossuficiente em decorrência de se posicionar contratualmente como tal na relação de emprego, uma vez que no plano fático sua situação ante o empregador é de parte mais fraca da avença empregatícia. Tal situação é decorrente não só da subordinação jurídica inerente à relação de emprego, mas, também e talvez principalmente, da concentração de poderes no lado patronal do contrato de trabalho (ALVES, 2019, p. 121).

Basta que haja uma relação de exploração do trabalho para que se verifique que necessariamente existe hipossuficiência, sendo um entendimento muito mais alinhado a uma compreensão objetiva de uma relação de emprego. Assim, ser empregado traz para si inerentemente a condição de hipossuficiente, como característica da relação entre empregado-empregador.

Noutro giro, está também a subordinação nas relações de trabalho, inclusive este aspecto é um dos elementos caracterizadores do emprego, aquela que é tutelada pelo Direito do Trabalho, assim, a subordinação é também inerente a qualquer relação regida pelas normas celetistas. Desta forma, é necessário se ater a seguinte lição:

Esse poder de comando do empregador não precisa ser exercido de forma constante, tampouco torna-se necessária a vigilância técnica contínua dos trabalhos efetuados, mesmo porque, em relação aos trabalhadores intelectuais, ela é difícil de ocorrer. O importante é que haja a possibilidade de o empregador dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do empregado. Em linhas gerais, o que interessa é a possibilidade que assiste ao empregador de intervir na atividade do empregado. Por isso, nem sempre a subordinação jurídica se manifesta pela submissão a horário ou pelo controle direto do cumprimento de ordens (BARROS, 2003, p. 268):

É preciso compreender que a subordinação se baseia no poder diretivo do empregador, diferente da hipossuficiência que se baseia na desigualdade informacional e técnica entre empregado e empregador. Todavia, a existência da subordinação também demonstra relação desigual entre as partes da relação de trabalho, já que apenas uma parte da relação de emprego fixa o modo e o tempo do trabalho.

Deste modo, diferencia-se vulnerabilidade de hipossuficiência, com a perspectiva mais objetiva da hipossuficiência, ligada a qualquer contrato de emprego, independente de

características subjetivas do empregado. Desta forma, ao prestar serviço como empregado a qualquer empresa ou empregador, está ali existente a hipossuficiência. A vulnerabilidade psíquica é apreciada caso a caso, com atenção às características individuais do empregado:

A hipossuficiência, por sua fundamentação na posição contratual do empregado, tende a ser padronizada e inerente a toda e qualquer relação de emprego, independentemente da situação fática, estado ou condição pessoal do trabalhador. A vulnerabilidade não requer tal padronização, permitindo maior espaço de subjetividade, desde que sem perda de proteção, com vistas a um melhor equilíbrio da relação capital-trabalho. (ALVES, 2019, p. 121).

A hipossuficiência está no sentido de reconhecer a disparidade técnica ou informacional, conforme entendimento doutrinário. Tal hipossuficiência, faz com que o Direito do Trabalho tenha que elaborar uma teia de proteção a essa parte hipossuficiente para atenuar no plano jurídico tal desequilíbrio, de acordo com a lição de Delgado (2016). Já a vulnerabilidade psíquica atinge cada empregado de uma forma mais individualizada, sendo impossível criar de maneira horizontal como ela atinge a classe trabalhadora como um todo, vários são os aspectos a serem observados e não só a existência ou não de vínculo celetista.

Nesta pesquisa, será abordada a vulnerabilidade psíquica do trabalhador (ALVES, 2019), justificando a criação de um benefício para que o trabalhador e trabalhadora usem para tratamento psicoterapêutico, para frear casos de adoecimento mental, e evitá-los em casos em que o trabalhador não desenvolveu nenhum adoecimento, observada a possibilidade de uso a depender a subjetividade do empregado.

Quanto a compreensão subjetiva do adoecimento mental, é preciso compreender que “se a singularidade dos indivíduos, suas histórias de vida, sua suscetibilidade ou predisposição devem ser consideradas na compreensão de processos de adoecimento de base e expressão orgânicas, a preocupação deveria ser semelhante no campo da saúde mental”, conforme afirma Borsoi (2007, p. 108). Se o próprio adoecimento psíquico do trabalhador reflete suas subjetividades, à maneira do Estado e do empregador lidar com ela deve atentar-se ao aspecto subjetivo. A hipossuficiência não permeia a singularidade dos indivíduos, gerando normas com alcance muito mais objetivo e horizontalizado.

É relevante destacar que a criação de tal benefício busca atentar-se à vulnerabilidade psíquica do trabalhador, que é o risco relacionado a problemas psíquicos pré-existentes à prestação laboral ou concomitante a ela (ALVES, 2019), deixando de lado a objetividade de se reconhecer o empregado como hipossuficiente, e mais precisamente como um conceito que abarca a experiência anterior ao contrato de emprego, a sua inserção social, capacidade

econômica, para ampliar a proteção ao empregado. No sentido de a necessidade da saúde do trabalhador precisar da observação para além de exclusivamente do protagonismo do labor, com atenção as outras searas da vida do empregado:

Aliás, cada vez mais se observa que não se pode isolar o homem-trabalhador do homem-social, como se o trabalhador pudesse deixar no portão de entrada da empresa toda a sua história pessoal, ou se na saída retirasse do corpo físico e mental toda a carga de significado imposta pelo dia de trabalho (OLIVEIRA, 2021, p. 79).

Destarte, percebe-se que a vulnerabilidade pode atingir o obreiro e a obreira de maneiras diferentes, sendo uma compreensão mais subjetiva, derivando do histórico de quem presta atividade laboral, a existência ou não de adoecimento psicológico anterior, as condições de trabalho, dentre outros. Neste sentido, é impossível dissociar o empregado em seu aspecto laboral e fora dele, na vida pessoal e social.

A compreensão acerca da vulnerabilidade psíquica do trabalhador, visa uma efetiva aplicação da proteção, inclusive para assim atingir novos sujeitos pela proteção trabalhista, para além da relação de emprego, celetista: “(...) o que se pretende é a aplicação do novo conceito a situações específicas de vulnerabilidade do trabalhador que não é empregado, mas que deve ser destinatário de proteção estatal”, aponta Alves (2019, p. 113).

O conceito de vulnerabilidade busca ainda mais a proteção do empregado, justamente por verificar a pluralidade de sujeitos da classe trabalhadora e permitir o avanço do reconhecimento que o labor pode ter na saúde psíquica do trabalhador.

Destarte, caso o vale-terapia fosse desenvolvido pelo Poder Público como norma de Direito do Trabalho, estaria o Estado atentando-se a uma busca de maior garantia à parte hipossuficiente, com atenção à desigualdade entre os participantes da relação de emprego, como um direito que visa a retomada do princípio da proteção ao empregado, e também em atenção à vulnerabilidade psíquica do empregado.

3.3 O avanço do reconhecimento dos impactos psíquicos do trabalho e a vulnerabilidade psíquica

Como visto, para além da hipossuficiência, vem reconhecendo-se vulnerabilidades do trabalhador, numa perspectiva mais flexível relacionada a subjetividade do empregado, assim, o contexto é individual a partir da história de cada empregado e não objetivamente relativo a existência do contrato de emprego. Entre as vulnerabilidades que podem perpassar a vida

laboral do trabalhador está a vulnerabilidade quanto às questões relacionadas ao adoecimento psíquico ligado ou não à prestação laboral, em uma noção mais flexível:

Trata-se da noção instrumental que guia a aplicação das normas protetivas, visando à igualdade e à justiça equitativa. Enquanto o princípio da igualdade decorre de uma visão mais abstrata do indivíduo e da sociedade, estabelecendo contornos objetivos de equilíbrios ou desequilíbrios entre as relações humanas, a vulnerabilidade é uma noção “flexível”, que apresenta “traços de subjetividade”, não necessitando sempre de uma comparação entre situações e sujeitos (DORNELES, 2013, p. 294).

É salutar perceber que a compreensão do impacto como fator casuístico de adoecimento psíquico é uma compreensão moderna, conseqüentemente a vulnerabilidade no aspecto de saúde mental é entendimento também recente, de acordo com Borsoi (2007, p. 113): “Durante muito tempo, o trabalho humano não foi pensado como parte do conjunto de aspectos significativos da vida das pessoas, de modo a ser considerado também um fator importante na constituição de sofrimento psíquico”, desta forma, a compreensão da relação entre aspectos psiquiátricos e a prestação laboral está em um momento de ascensão.

Entretanto para Antunes (2018, p. 139): “Os acidentes de trabalho e as manifestações de adoecimento com nexos laborais não são fenômenos novos, mas processos tão antigos quanto a submissão do trabalho às diferentes formas de exploração”, mesmo que o reconhecimento do nexo entre trabalho e adoecimento psíquico seja recente, o processo de existência do potencial adoecedor do labor não é de surgimento atual.

Nesta toada, é evidente que a Justiça do Trabalho se preocupa mais com os impactos de um ambiente não saudável na vida do trabalhador, e principalmente seus reflexos financeiros do que com o próprio ambiente em si como saudável ou não:

É surpreendente constatar que o Direito do Trabalho, na sua marcha evolutiva a respeito do nosso tema de estudo, empenhou-se mais em regulamentar a monetização do risco que o meio ambiente de trabalho saudável. Com isso, temas como jornada de trabalho, remuneração, sindicalização, férias, repouso remunerado, contrato de trabalho, dentre outros, sempre tiveram mais densidade doutrinária do que a proteção à vida e à saúde do trabalhador (OLIVEIRA, 2007, p. 108).

É imperioso compreender que o avanço da atenção à saúde do trabalhador é medida jurídica necessária para dar mais substância ao princípio da proteção, isto porque, há existência de ambientes de trabalho adoecedores que escancaram a desigualdade e a hipossuficiência do empregado. Neste sentido, é preciso atentar-se que a saúde do trabalhador ainda é “pouco estudado nas escolas” (VIANA, 2014, p. 113) e que “no transcurso do contrato de trabalho, o empregado pode ficar exposto a situações que causam danos ou colocam risco tanto a sua saúde

física e psíquica” (SOARES, 2017, p. 69). Assim, torna-se perceptível que a saúde como um todo do trabalhador ainda é temática de pouco protagonismo, de forma que o campo da saúde psíquica do trabalhador soa como uma área ainda menos explorada pelos estudos jurídicos, embora seja perceptível seus impactos na vida do empregado.

É visível o avanço da importância que se dá à saúde psíquica do trabalhador, a noção de que o Estado deve cada vez mais se atentar aos impactos psíquicos relacionados ao trabalho. O próprio reconhecimento de Transtornos Mentais como doenças profissionais demonstram tal evolução e atenção ao adoecimento de quem oferta sua mais-valia:

O avanço mais significativo no tocante basicamente à prevenção, vigilância e saúde mental dos trabalhadores na área se deve à publicação, em maio de 1999, da nova – porque existia uma antiga – lista de doenças profissionais relacionadas ao trabalho. Nessa nova lista entra o capítulo 10, Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho. Outras doenças de outras especialidades também foram colocadas nessa lista, em 1999. E há o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário, agora, a partir de 2007. São os grandes avanços da área, fundamentais para a prevenção (CAMARGO, 2014, p. 159).

Entretanto, para Borsoi (2007), ainda é difícil explicitar a relação entre trabalho e adoecimento mental. É tarefa desafiadora classificar objetivamente tal adoecimento como relacionado à prestação laboral e explicitar o nexo causal. Isso torna difícil a proteção legal à saúde psíquica do empregado, sendo empecilho para sua proteção.

Neste sentido, Rabelo, Silva e Lima (2018) lecionam que é possível relacionar a organização do trabalho ao adoecimento psíquico em geral, em que pese não ser um nexo fácil de ser estabelecido. Em atenção a esta dificuldade de percepção, é preciso observar como os fatos ocorridos no trabalho influenciam no adoecimento do trabalhador:

O trabalhador, em sofrimento mental, encontra uma barreira: provar essa condição. Daí o sofrimento que causa insatisfação e ansiedade, porque o trabalhador sabe que só com a caracterização e comprovação, poderá não retornar ao trabalho (DEJOURS, 1992, p. 92).

A própria compreensão do que é saúde mental, segundo lição de Borsoi (2007), é complexa, tendo em vista que é difícil compreender o impacto de todas as vivências de dentro e fora do emprego na psique do empregado. Assim, nem sempre o indivíduo compreende o próprio adoecimento como mental ou como ligado ao seu labor, como se o trabalho não pudesse ter protagonismo no adoecimento mental. Neste contexto, surge o pagamento do benefício que se propõe aqui, sem necessidade de perícia para necessariamente comprovar a ligação entre trabalho e adoecimento mental, mas reconhecendo o emprego como um fator que pode

corroborar no desenvolvimento de sofrimentos psíquicos, causar estes sofrimentos, como ansiedade, depressão e outras doenças e podendo funcionar como medida preventiva de adoecimento psíquico.

Ademais, reconhece-se aqui a ideia de que mesmo que o adoecimento mental nada tenha relação com a prestação do trabalho, a existência de qualquer adoecimento psíquico pode prejudicar o empregado em seu ambiente de trabalho, sendo negativo, inclusive, a quem explora o trabalho, pois um empregado saudável presta suas atividades de forma mais eficaz e competente.

Desta maneira, a importância de se reconhecer a vulnerabilidade psíquica do empregado não é para transformar toda a compreensão do trabalho como uma situação negativa e unicamente adoecedora para o empregado, e sim para perceber o potencial patológico que o labor que inobserva normas de saúde e segurança pode causar, mas sem esquecer-se do aspecto positivo que o trabalho traz à saúde psíquica do empregado:

Cumprir registrar, no entanto, que o trabalho não representa uma degradação compulsória, um desprazer inevitável, uma condenação social dos deserdados; ao contrário, está demonstrado que também pode ser fonte de plena realização e que a ociosidade ou a subutilização provoca efeitos danosos, levando o trabalhador ao estresse da monotonia (OLIVEIRA, 2001, p. 186).

Franco, Druck e Selligman-Silva (2010) compreendem que o trabalho é meio de vida e de conquista da dignidade humana. Torna-se salutar compreender a necessidade da existência do trabalho, entretanto de um ambiente saudável de trabalho, e “(...) fazer do ambiente de trabalho um local psicologicamente saudável, para que o trabalhador possa continuar sadio, adaptando-se às exigências do serviço, porém de modo a resguardar o seu bem-estar” (OLIVEIRA, 2001, p. 186).

Desta maneira, retoma-se o entendimento de que a saúde mental é uma condição positiva e necessária para a prestação do trabalho e para toda a vida do trabalhador. Aqui defende-se novamente o porquê de o vale-terapia não ser apenas ligado ao adoecimento no trabalho, e a necessidade de reconhecer a subjetividade do empregado, exatamente porque um adoecimento exterior ao ambiente laboral pode, e muito provavelmente irá, influenciar na prestação do trabalho e também pela possibilidade de o tratamento psicoterapêutico servir como medida preventiva de adoecimento psíquico. A visão de que o adoecimento psíquico pode ser ligado à prestação laboral ou relativo às questões anteriores/concomitantes a ela e apenas ser intensificado pelo emprego mostra que onexo causal pode não ser unicamente advindo do trabalho:

É preciso considerar que, mesmo em casos de doenças com manifestação basicamente orgânica, deve-se considerar, além dos aspectos relacionados ao trabalho, também a história do trabalhador no que toca às suas condições de vida, à sua própria saúde e à de sua família etc (BORSOI, 2007, p. 108).

Reconhecendo-se o avanço dos impactos do trabalho na saúde psíquica do trabalhador, reitera-se também a existência de sua vulnerabilidade psíquica. Deste modo, o benefício a ser criado e proposto neste trabalho, visa observar a subjetividade do empregado, ele será disponibilizado independente do histórico de saúde psíquica, a ser usado de acordo com a existência de algum abalo mental ou não, ou simplesmente como medida de prevenção, seja a questão mental advinda unicamente do trabalho ou não.

4 SAÚDE INTEGRAL DO EMPREGADO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Tendo em vista que os valores sociais do trabalho são um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme o art. 1º, III, sendo parte dos chamados Princípios Fundamentais, faz com que o trabalho, com *status* constitucional tão importante, deva observar as normas relativas à dignidade humana, princípio fundante das normas constitucionais, dentre elas, o direito à saúde. A saúde é direito social fixado no art. 196 da Constituição, sendo direito de todos e dever do Estado promovê-la. Desta maneira, a criação de um auxílio para o tratamento psicoterapêutico do trabalhador e da trabalhadora demonstraria a responsabilidade do Estado em zelar pela saúde por meio de políticas públicas:

A constituição da República de 1988 instituiu, como direito do trabalhador, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Conjugado essa previsão com o preceito do art. 196, pode-se concluir que a saúde mental é direito do trabalhador e dever do empregador (OLIVEIRA, 2002, p. 203-204).

Assim, diante da necessidade de lidar com a questão do adoecimento no trabalho e do adoecimento do trabalhador e da trabalhadora, é preciso que se crie alternativas para que o evite e reduza. O entendimento necessário é que a responsabilidade de oferecer o acesso a saúde é do Estado, entretanto, junto a ele, é necessária atenção do empregador para que fixe condições que permitam um labor saudável e promova condições para a efetivação do direito à saúde do empregado, isto porque, como já discutido, o trabalhador é hipossuficiente, subordinado e vulnerável psiquicamente na desigual relação com o capital.

4.1 Normas internas e internacionais de proteção à saúde do empregado

De início, é preciso compreender o papel da OIT, como organismo de Justiça Social para o trabalhador em face do desenvolvimento econômico, sem que este desenvolvimento ocorresse desatrelado à justiça social:

Certo é que a evolução do direito Internacional do Trabalho tem uma relação direta com a criação da Organização Internacional do Trabalho, uma vez que através deste organismo, que suplanta barreiras geográficas, passou-se a disseminar, mundialmente, idéias acerca de trabalho e da justiça social, que favorecesse, conduzisse e mantivesse a paz e a estabilidade, e ainda, que o desenvolvimento econômico dos povos tivesse uma relação direta com a justiça social (DE SOUZA, 2006, p. 433).

A saúde de forma ampla é definição que envolve desde a prestação de saúde contra enfermidades, até a existência de um meio-ambiente de trabalho saudável, num sentido

preventivo contra possíveis adoecimentos, na existência de um ambiente que permita a melhor saúde possível, além de uma atuação em prol daquele que adoece por atividades relativas ao trabalho. Deste modo, o entendimento de saúde para OMS é:

Saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doenças ou enfermidades. Gozar do melhor estado de saúde possível constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica ou social (OMS, 1946).

Admite-se aqui um conceito largo de saúde, que reconhece vários aspectos do bem-estar e não apenas o físico e que é um direito de todos. Assim, a OIT tem como um de seus objetivos, para Oliveira (2001), a elevação dos níveis de vida e proteção adequada à vida e saúde dos trabalhadores em todas as ocupações. Nesse sentido, esta pretensão da OIT vislumbra atingir todos os trabalhadores:

Primeiramente, o argumento o qual condições de trabalho humanas deveriam ser garantidas a todos os trabalhadores independente de sua nacionalidade e, segundo, que a regulamentação do trabalho não deveria ser um obstáculo à competitividade dos países (GOMES. 2014, p. 20)

Importante aqui mencionar a Resolução de 24 de junho de 1975 (OIT, 1975), que indicou a necessidade de um bom ambiente de trabalho e reiterou a importância do bem-estar do trabalhador como questão de saúde, colocando estes aspectos como parte dos principais objetivos da Organização.

É preciso considerar que a OIT ao elaborar normas de trabalho digno, trata a saúde como direito fundamental, em que pese críticas da doutrina acerca da inexistência de autoexecutoriedade das normas que ela cria, sendo um sistema que depende veementemente das atuações dos estados, para Gacek (2014), na maior parte da história da OIT não há características de um sistema autoexecutório.

Importante perceber que apesar disso, a OIT faz um controle de aplicação das convenções ratificadas por meio de relatórios anuais e comunicações periódicas, conforme Oliveira (2001), no qual busca-se um trabalho decente e a aplicação destas normas para os países membros que ratificaram as Convenções.

Faz-se salutar ver então as normas de cada ente para a consagração do Direito à saúde do empregado, destarte, várias são as convenções sobre a saúde do trabalhador ratificadas pelo Brasil, entre elas a Convenção 155 (BRASIL, 1994) sobre segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho/Decreto 1.254/94 que fixa:

O objetivo dessa política nacional é prevenir os acidentes e os danos à saúde do trabalhador. Para tanto, deverá reduzir ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. De acordo com essa orientação, havendo possibilidade técnica de reduzir a presença do agente agressivo, ficará o empregador obrigado a fazê-lo (OLIVEIRA, 2001, p. 92).

Nela percebe-se o aspecto de prevenção nas normas relativas à saúde, já que fixa a redução de riscos no ambiente de trabalho, imputando a responsabilidade de diminuir a presença de agentes com potencial agressor ao empregador, já que, como visto, ele é tão responsável pela eficácia do direito à saúde do trabalhador quanto o Estado. Quanto a esta Convenção, já é abarcado o aspecto mental da saúde do empregado, pois ela define a garantia à saúde para além do aspecto físico, privilegiando também o aspecto psíquico:

Em 1981, a OIT aprovou o convênio número 155 (BRASIL, 1992) sobre segurança e saúde dos trabalhadores, o qual, no artigo 3, letra “e”, especifica que, com relação ao trabalho e para os efeitos desse convênio, o termo saúde abarca não somente a ausência de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetem a saúde e estejam diretamente relacionados com a medicina e segurança no trabalho (PENIDO, 2011, p. 213).

Neste sentido, está também a Convenção 148 (BRASIL, 1986), que privilegia amplamente o direito à saúde, ao fixar normas relativas à contaminação do ar e ruídos e também estipula limites à exposição destes determinados agentes, além de prever a necessidade de eliminação de riscos e a obrigatoriedade de equipamentos de proteção e monitoramento da saúde destes trabalhadores.

Já a Convenção 161, cria a obrigatoriedade de serviços de saúde no trabalho, nela há a previsão de informar aos empregados e empregadores os requisitos para um ambiente de trabalho decente, o que será reiterado pelo Direito Social a um meio ambiente equilibrado consagrado na Constituição da República, já que o conceito de meio-ambiente deve abarcar o meio-ambiente do trabalho, conforme será visto a frente. Ademais, essa Convenção elabora novamente o favorecimento da saúde mental para além de apenas tratar da saúde física, prevendo a necessidade de se manter a integridade psíquica do trabalhador.

Desta maneira, na lição de Oliveira (2001), caso haja a apreciação no congresso nacional e a ratificação, a Convenção tem força de parte do direito positivo brasileiro, como é o caso das Convenções supramencionadas que foram ratificadas pelo Brasil, sendo normas internacionais e internas ligadas a saúde do trabalhador. Nas normas elaboradas pelo Congresso Nacional, é preciso se ater ao §3º do art. 6º da Lei nº 8080/90 (BRASIL 1990), que fixa na atuação do SUS normas ligadas a saúde do trabalhador, de forma extensa, desde a criação de normas e fiscalização, até a revisão de listagem de doenças originadas do trabalho. Aqui percebe-se uma

dupla atuação do SUS na saúde do trabalho, uma atuação mais voltada à vigilância à fiscalização ou normatização das condições de saúde no trabalho, como nos casos de regulação dos impactos das atividades e do espaço de trabalho na saúde do empregado, e controle das condições de produção, saúde como prevenção (BRASIL, 1990).

Todavia, há também uma postura de auxílio de uma prestação de saúde mais palpável, para caso de factível impacto já ocorrido na vida do trabalhador que se tornou adoecido, numa postura de reabilitação e recuperação, como na assistência ao trabalhador vítima de acidente do trabalho ou portador de doença profissional ou do trabalho, demonstrada a saúde como promoção (BRASIL, 1990). Na Lei nº 8.213/1991, há uma consideração de extrema importância, a doença profissional e a doença do trabalho:

A Lei no 8.213, de 1991, considera acidente do trabalho tanto a doença profissional, como a doença do trabalho, respectivamente, a que é produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelos Ministérios do Trabalho e da Previdência Social; bem como a que é adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente (BORSOI, 2007, p. 213):

Além das doenças elencadas no rol das definidas como doenças profissionais, deve ser motivo de atenção às doenças que são desenvolvidas pelo efetivo exercício do labor. Nela percebe-se o duplo aspecto da Saúde do Trabalhador, o que busca permitir condições adequadas ao exercício de emprego, e o de reabilitação daqueles empregados que adoecerem (BORSOI, 2007). Nesta Lei, prevê-se novamente a responsabilidade do empregador, para além da do Estado, já que ele deve implementar as medidas preventivas necessárias para saúde e segurança do trabalhador, além de oferecer um meio-ambiente equilibradamente saudável de trabalho:

(...) cujo artigo 19, § 1o, estabelece que a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. Acrescenta ainda no § 3o que é dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular (OLIVEIRA, 2007, p. 128).

Na efetiva prestação das ações previstas nesta Lei, há a Portaria MS/GM nº 3.120/1998, de 1º de julho de 1998 (BRASIL, 1998), que aprovou a Instrução Normativa de Vigilância em Saúde do Trabalhador no SUS. Mais do que prestar atendimento e acesso à saúde ao trabalhador que adocece, há uma postura de atuação preventiva e reguladora como política pública de planejamento do Estado na efetivação do Direito à saúde do trabalhador, em entendimento semelhante ao da Lei nº 8.213/1991 e da Lei nº 8080/90:

Uma atuação contínua e sistemática, ao longo do tempo, no sentido de detectar, conhecer, pesquisar e analisar os fatores determinantes e condicionantes dos agravos à saúde relacionados aos processos e ambientes de trabalho, em seus aspectos tecnológico, social, organizacional e epidemiológico, com a finalidade de planejar, executar e avaliar intervenções sobre esses aspectos, de forma a eliminá-los ou controlá-los (BRASIL, 1998).

Numa busca de sistematização, a primeira norma preventiva criada foi a da Portaria n. 3.214, de 1978, que prevê a existência de 36 Normas Regulamentadoras. A aplicação efetiva das normas de saúde supramencionadas encontra-se nas Normas Regulamentadoras/NRs do Ministério do Trabalho (36 ao todo), isto porque o art. 200 da CLT (BRASIL, 1943) prevê que cabe ao Ministério do Trabalho, estabelecer as disposições complementares às normas relativas à segurança e medicina do trabalho:

Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) (BRASIL, 1977).

Dentre elas, destaca-se a NR-5, como assinala Hoepner (2012), que prevê a existência da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), mas visa além de medidas para um trabalho que evite acidentes laborais, ao fixar a necessidade da redução de doenças ocupacionais, o que inclui doenças psíquicas como a depressão a partir da melhora do ambiente de trabalho, e a NR-17, que visa a adaptação do ambiente do trabalho às condições psicofisiológicas do empregado:

NR -5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA: Estabelece a obrigatoriedade de as empresas públicas e privadas organizarem e manterem em funcionamento, por estabelecimento, uma comissão constituída exclusivamente por empregados com o objetivo de prevenir infortúnios laborais, por meio da apresentação de sugestões e recomendações ao empregador para que melhore as condições de trabalho, eliminando as possíveis causas de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR é encontrada nos artigos 163 a 165 da CLT (HOEPPNER, 2012, p. 12)

NR -17 – Ergonomia: Visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às condições psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR encontra-se nos artigos 198 e 199 da CLT (HOEPPNER, 2012, p. 12)

Tem-se que fazer um destaque para além da saúde física do trabalhador, demonstrada a necessidade de condições psicofisiológicas do trabalhador já que há também atenção ao

conforto de quem depreende a prestação laborativa. Ademais, a NR-3 (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 1978) regulamenta o art. 161 da CLT, quando fixa que é possível que se interdite estabelecimentos que trazem riscos evidentes ao trabalhador, a NR-6 (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 1978) que apregoa a obrigação do empregador fornecer equipamento de proteção individual (EPI) aos empregados, estes reforçados na previsão do art. 166 da CLT (BRASIL, 1943).

Deste modo, percebe-se que a compreensão de saúde no Brasil inclui a saúde do trabalhador que é ampla, com a necessidade de atenção às normas internas e internacionais de saúde no trabalho, desde a fiscalização das condições do trabalho, até o atendimento e apoio ao empregado com adoecido.

4.2 Saúde psíquica do empregado como direito fundamental

Inicialmente, além do trabalho como um dos fundamentos da República, é preciso compreender que a Constituição da República é um marco da introdução à saúde do trabalhador no ordenamento jurídico nacional já que a saúde passou a ser prevista como direito social. Assim, a dicção do art. 196 da Constituição da República prevê que:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1988).

Tal dispositivo deve ser necessariamente aplicado à saúde do trabalhador, haja vista que esta é apenas uma das vertentes do direito à saúde. Ademais, a Constituição também prevê “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988); no art. 7º, inciso XXII, e no inciso XXVIII do mesmo art. tem-se: “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (BRASIL, 1988).

Desta forma, na aplicação do princípio da dignidade humana é preciso ver o Direito à Saúde em sua completude, voltado como direito fundamental ao trabalhador, já que Constituição destinou proteções específicas relativas aos direitos fundamentais do trabalho. É dever do Estado garantir a saúde, então, evidentemente é dever dele garantir a saúde do trabalhador, em duas vertentes:

uma, de natureza negativa [um direito de defesa], que consiste no direito a exigir do Estado (ou de terceiros) que se abstenham de qualquer acto que prejudique a saúde;

outra, de natureza positiva [um direito prestacional], que significa o direito às medidas e prestações estaduais visando à prevenção das doenças e o tratamento delas (CANOTILHO; MOREIRA apud SILVA, 2007, p. 19).

O aspecto negativo está na intervenção do Estado de impedir e interromper causas que possam adoecer o empregado. Silva (2007) elenca como aplicação dessa vertente a proibição de exigência de horas extras habituais, a necessidade de intervalo entre as jornadas e o respeito ao limite de carga física e emocional que o trabalhador pode receber.

Por outro lado, está a atuação direta do Estado por meio do SUS, para efetiva aplicação de normas de saúde e segurança do trabalho. De acordo com Silva (2007) mostra-se nesta vertente a busca de redução da influência negativa do ambiente de trabalho na vida do empregado, inclusive, incluindo-se o entendimento doutrinário de que o direito ao meio-ambiente equilibrado inclui um meio ambiente de trabalho saudável, conforme ver-se-á adiante.

Desta maneira, a criação do benefício proposto neste trabalho, caso ocorra por norma federal de Direito do Trabalho, visará o fomento da atuação estatal na efetivação do acesso à saúde do trabalhador, observado o conceito mais amplo de saúde, que visa uma atuação preventiva e comissiva do Estado, e que considera saúde para além da saúde física.

Importante compreender que toda norma de saúde, de saúde do trabalhador, ou de meio ambiente de trabalho buscam intensificar a dignidade da pessoa humana, fundamento do sistema constitucional brasileiro deve-se ater aos ensinamentos que deixam claro a relação entre dignidade humana e saúde do trabalhador:

A pessoa que não tem saúde não tem vida digna. Sem ambiente ecologicamente equilibrado não tem vida digna. Sem um ambiente ecologicamente equilibrado não há saúde. Isso inclui o ambiente de trabalho. O trabalhador quando está doente não pode trabalhar, não podendo exercer uma das formas de obter uma vida digna. A saúde do trabalhador é, portanto, um direito humano, que seria uma das necessidades básicas e fundamentais da pessoa (MARTINS, 2015. p. 152-153).

Cabe rememorar que o ambiente trabalho é onde o trabalhador passa a maior parte da vida, estando diretamente relacionado a sua qualidade de vida, devendo oferecer um espaço de dignidade, sendo necessário conforto como contraponto (MENEZES, 2015). Quanto à compreensão de que o meio-ambiente equilibrado inclui o lugar de prestação do trabalho como forma de amplitude da promoção à saúde do empregado:

A Constituição de 1988 contempla no art. 225 o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado como essencial à sadia qualidade de vida, destacando no art. 200, VIII, a proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. A expansão e o reconhecimento do direito ambiental acaba beneficiando também o meio ambiente do trabalho e a qualidade de vida do trabalhador (OLIVEIRA, 2007, p. 110).

Destarte, o meio ambiente equilibrado, também é direito social consagrado na Constituição em seu artigo 225, ele e a saúde são aspectos básicos para uma vida digna e para um trabalho digno, sendo preciso se ater a qualidade vida do empregado no emprego. Se tais direitos são basilares para uma vida com dignidade, consagrada constitucionalmente, eles também são de extrema importância para o trabalho decente. A relação entre meio-ambiente do trabalho e a possibilidade de adoecimento é perceptível:

O ambiente laboral contemporâneo é perverso, quer manter o empregado com o máximo de produtividade, mas o descarta, quando ele a perde, sob a lógica da indiferença, busca um trabalhador líquido para um trabalho sólido, o que pode resultar em doenças ocupacionais (SOARES, 2017, p. 75).

O meio-ambiente digno é medida imperiosa para a manutenção da saúde psíquica do empregado. Caso o empregador não observe a necessidade do meio-ambiente de trabalho equilibrado e leve ao adoecimento do empregado, poderá ser responsabilizado pelas normas relativas ao Direito Ambiental.

Assim, Silva (2007) relaciona em uma análise conjunta dos dispositivos da Constituição, relacionando o direito à vida, à dignidade humana, a saúde do trabalhador e o meio ambiente equilibrado. Entretanto, duras são as críticas à busca pela efetiva prestação de saúde no Brasil, tendo em vista que sua aplicação perpassa a ideia de reserva do possível, limitando a prestação do direito à saúde no país.

A atenção à saúde psíquica do trabalhador como direito, de forma mais específica, encontra-se normatizada também no Decreto nº 3.048/99, anexo II, este traz a previsão de transtornos mentais:

Transtornos de Adaptação; circunstância relativa às condições de trabalho; outros transtornos neuróticos especificados – inclui a “neurose profissional”, pela ameaça de perda de emprego; ritmo de trabalho penoso; condições difíceis de trabalho e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho; “Síndrome de Burn-Out” e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho. Insta ressaltar que essas doenças também fazem parte da lista de doenças relacionadas ao trabalho emitida tanto pelo Ministério da Saúde como pelo Ministério da Previdência e Assistência Social (BORSOI, 2007, p. 215).

Conforme discutido nos capítulos anteriores, aqui mostra-se perceptível algumas das causas do adoecimento psíquico do empregado, como o ritmo de produtividade no emprego, ameaça de perda de emprego, dentre outros.

Diante de todo o exposto, pode-se inferir que a normatização do direito à saúde do trabalhador, em que pese sua matriz constitucional, está com uma regulamentação esparsa na legislação brasileira, o que, inclusive, gera a dificuldade de avanços no reconhecimento da saúde do empregado como um todo (físico-mental), assim, é recomendável a sistematização das normas relativas à saúde do trabalhador em um único diploma legal:

Em razão do exposto, é fácil concluir que a falta de sistematização está impedindo um maior conhecimento e efetividade das normas de segurança e saúde do trabalhador. Daí por que seria interessante, repito, a idéia de sistematizar tais normas em um Código Nacional de Proteção à Segurança e à Saúde dos Trabalhadores, como ocorreu com o Código de Proteção e Defesa do Consumidor (OLIVEIRA, 2001. p. 76).

Tal código, poderia inclusive prever normas mais eficazes relativas à saúde psíquica do trabalhador. Neste sentido, até o benefício de vale-terapia proposto neste trabalho poderia ter previsão e normatização nesta nova legislação.

4.3 Saúde psíquica do empregado na jurisprudência do TRT da 3ª Região

Como explicado na seção anterior, a discussão acerca da saúde psíquica do trabalhador ainda é insipiente. Desta maneira, é um importante exercício compreender como o TRT-3 tem entendido a importância da saúde mental do empregado.

Percebe-se da maioria dos julgados que o TRT-3 considera a não concessão de direitos como intervalo e férias, ou a concessão de maneira inadequada, como razões que podem impactar a saúde psíquica, já que o descanso e o conforto são de extrema necessidade para a manutenção da saúde psíquica de quem labora.

O primeiro julgado analisado consiste em Recurso Ordinário Trabalhista de número 0010569-46.2020.5.03.0165, relatado pela Desembargadora Cristiana Maria Valadares Fenelon, da Sétima Turma do TRT-3, no qual discutia-se a necessidade de pagamento de intervalo intrajornada suprimidos e seus reflexos salariais, além de outras verbas rescisórias. Nele se reconheceu a importância do descanso semanal remunerado como direito que leva a manutenção da saúde física e mental do empregado:

No entanto, a ampliação do prazo para concessão do descanso semanal não possui amparo legal, dado o objetivo precípua de preservação da saúde física e mental do trabalhador. Deve, pois, ser garantida folga a cada seis dias de trabalho. (PROCESSO nº 0010569-46.2020.5.03.0165 (ROT) RECORRENTES: VALE S.A., HUDSON RICARDO DE DEUS RECORRIDOS: OS MESMOS RELATORA: CRISTIANA MARIA VALADARES FENELON).

No mesmo sentido, está o julgado do Recurso Ordinário de número 0010542-62.2015.5.03.0028 de relatoria do Desembargador Oswaldo Tadeu B. Guedes, da Quinta Turma, na qual discutia-se se haveria sentido na concessão de intervalo no início da jornada, este não cumpriria o papel deste direito, pois não observaria a necessidade de que o empregado restabeleça sua saúde física e integridade mental:

INTERVALO INTRAJORNADA. USUFRUÍDO NO INÍCIO DA JORNADA. ARTIGO 71 DA CLT. OBJETIVOS. GARANTIR TEMPO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO. RESTABELECER A SAÚDE MENTAL E FÍSICA. EVITAR ACIDENTE DO TRABALHO. O objetivo do artigo 71 da CLT é, além de garantir ao empregado um tempo para realizar sua refeição, também possibilitar que o empregado restabeleça física e mentalmente para que sua saúde não seja abalada, garantindo, pois, a higiene no trabalho e a integridade física do empregado e evitando acidentes que possam ocorrer devido ao desgaste natural causado pelo tempo laborado. Portanto, a fruição do intervalo intrajornada no início da jornada de trabalho, não atende à finalidade precípua da norma de possibilitar o restabelecimento da força física e mental do trabalhador, já desgastada pelo exercício das suas atividades laborais, durante um período de tempo considerável. Quando o intervalo intrajornada é concedido ao obreiro no início da jornada do trabalho, tal como ocorreu no caso dos autos, torna-se ineficaz, cabendo ao empregador ao pagamento do respectivo período, como hora extra, devidamente acrescido do adicional, tal como requerido na exordial. Recurso provido.

(TRT-3 - RO: 00105426220155030028 0010542-62.2015.5.03.0028, Relator: Oswaldo Tadeu B. Guedes, Quinta Turma).

Verifica-se que o referido Tribunal Regional do Trabalho percebe o impacto na saúde mental do trabalhador da não concessão de direitos necessários ao descanso físico e psíquico do empregado ou da sua concessão de maneira inadequada.

Também em consonância ao entendimento de que o direito ao meio-ambiente equilibrado (trazido pelo art. 225 da CRFB/88), há decisões o reconhecendo como um direito aplicável à seara trabalhista, além de reiterar a necessidade de observância da Convenção 155 da OIT. Fixa também o aprimoramento da segurança e saúde no trabalho e da responsabilidade de o empregador de reduzir os impactos negativos do trabalho na vida do empregado.

É o caso do julgado de número 0010779-14.2015.5.03.0023, é um Recurso Ordinário, de relatoria do Desembargador José Eduardo Resende Chaves Jr., da Primeira Turma, no qual relacionou a existência de um meio-ambiente equilibrado com reflexos na saúde física e mental dos empregados. O *decisum* também fixou, como visto neste estudo, a necessidade da responsabilização do empregador na concessão do acesso ao direito à saúde ao empregado:

MOTORISTA DE ÔNIBUS. TRANSPORTE COLETIVO URBANO. TUTELA DA SAÚDE. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELA DOENÇA MENTAL DESENCADEADA PELO TRABALHO. PRINCÍPIO DO APRIMORAMENTO CONTÍNUO. CONVENÇÃO 155 DA OIT. RESTITUIÇÃO INTEGRAL. A conduta empresarial que revele ausência de zelo com o meio ambiente produtivo, atrai a culpa

em sua modalidade omissiva. Inteligência dos artigos 7º, XXII e 200, VIII c/c 225 da Constituição da República, do Princípio 16 da Declaração do Rio (1992), dos artigos 4º, VII e 14, § 1º da Lei 6.938/81 e, ainda, do artigo 927, parágrafo único do Código Civil. A Convenção 155 da OIT, ratificada pela República Federativa do Brasil em 1992 traz disposições que denotam o dever empresarial de aprimoramento contínuo da segurança no trabalho, a fim de implementar novas técnicas que evitem a ocorrência de infortúnios, garantindo a preservação da saúde mental e integridade física dos trabalhadores, em consonância com o princípio do risco regressivo mínimo plasmado no artigo 7º, XXII da CRFB/88. As indenizações devem observância ao princípio da restituição integral (artigos 1º, III e 3º, I da Constituição da República e artigos 944 e 949 do Código Civil).

(TRT-3 - RO: 00107791420155030023 MG 0010779-14.2015.5.03.0023, Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr., Data de Julgamento: 13/07/2016, Primeira Turma, Data de Publicação: 13/07/2016. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 113. Boletim: Não).

Quanto a proteção ao meio-ambiente do trabalho, coaduna com a explanação dos tópicos anteriores a seguinte jurisprudência de acórdão relatado pelo Desembargador Paulo Eduardo Queiroz Gonçalves da Primeira Turma, de acórdão de nº 0000679-94.2014.5.03.0100, ao fixar a responsabilização do empregador por meio de normas relativa ao meio-ambiente por questões relacionadas ao espaço de trabalho, conforme o entendimento doutrinário já trazido. A não elaboração de um meio-ambiente equilibrado pelo empregador deve ser objeto de sanção pelo Poder Judiciário por meio das normas aplicáveis ao meio-ambiente como um todo:

RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. DEGRADAÇÃO AMBIENTAL. POLUIÇÃO. RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA. PRINCÍPIO DO APRIMORAMENTO CONTÍNUO. CONVENÇÃO 155 DA OIT. RESTITUIÇÃO INTEGRAL. A responsabilidade patrimonial do empregador por acidente ocorrido no meio ambiente produtivo é objetiva, de acordo com o artigo 14, § 1º, da Lei 6.938/81. O acidente insere-se no conceito de poluição, previsto no artigo 3º, inciso III, alínea a desta lei, tendo em vista que decorreu de ausência de higidez do meio ambiente laboral. Pelo princípio do poluidor-pagador, responde objetivamente o empregador pela degradação do meio ambiente de trabalho, não havendo falar em culpa exclusiva da vítima, pois os custos oriundos dos danos provocados ao entorno ambiental ou a terceiros direta ou indiretamente expostos, como os trabalhadores, devem ser internalizados. Inteligência dos art. 200, VIII e 225 da Constituição da República, do Princípio 16 da Declaração do Rio (1992) e do artigo 4º, VII da Lei 6.938/81. A responsabilidade do empregador pela garantia de higidez do meio ambiente laboral foi consagrada no artigo 17 da Convenção 155 da OIT, ratificada pela República Federativa do Brasil em 1992. Referida convenção traz disposições que denotam o dever empresarial de aprimoramento contínuo da segurança no trabalho, a fim de implementar novas técnicas que evitem a ocorrência de infortúnios, garantindo a preservação da saúde e integridade física dos trabalhadores.. Deve ser observado o princípio da restituição integral para o arbitramento das indenizações (artigos 1º, III e 3º, I da Constituição da República e artigos 944 e 949 do Código Civil).

(TRT-3 - RO: 00679201410003002 MG 0000679-94.2014.5.03.0100, Relator: Paulo Eduardo Queiroz Goncalves, Primeira Turma, Data de Publicação: 01/07/2015).

Em outra interessante decisão em Recurso Ordinário de número 0010588-88.2021.5.03.0077, o acórdão de relatoria do Desembargador Jesse Claudio Franco de Alencar, da Sexta Turma do TRT-3, o Tribunal considerou os impactos de uma das modalidades

emprego previstas na legislação brasileira em ação acerca de empregado em turnos ininterruptos de revezamento, o emprego em turnos ininterruptos, inclusive neste trabalho já foi discutido como as modalidades de trabalho não clássicas, baseadas na precarização das relações de trabalho, podem influenciar na saúde mental do empregado:

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. CARACTERIZAÇÃO. O regime de turnos ininterruptos de revezamento caracteriza-se pela realização de atividades nos períodos diurno e noturno, em alternância prejudicial à saúde física e mental do trabalhador, na forma do artigo 7º, XIV, da Constituição Federal. (TRT-3 - RO: 00105888820215030077 MG 0010588-88.2021.5.03.0077, Relator: Jesse Claudio Franco de Alencar, Data de Julgamento: 03/03/2022, Sexta Turma, Data de Publicação: 04/03/2022).

Há também o reconhecimento do impacto do assédio moral na saúde psíquica do trabalhador, em acórdão de relatoria do Desembargador Ricardo Marcelo Silva, da Nona Turma, de número 0000338-48.2015.5.03.0160, no qual reconheceu-se o grave dano do assédio moral na personalidade da vítima e causando adoecimento psíquico, em ação que discutia a caracterização ou não de assédio moral e a necessidade de punição ao agressor:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional, que compromete a higidez mental da pessoa, sendo passível até mesmo de constatação pericial. Mesmo não restando configurado o assédio moral, o agressor não está livre da punição, desde que o seu ato abusivo seja danoso à personalidade da vítima, atentando contra a sua saúde mental. (TRT-3 - RO: 00338201516003001 MG 0000338-48.2015.5.03.0160, Relator: Ricardo Marcelo Silva, Nona Turma, Data de Publicação: 25/11/2015).

Essa decisão coaduna com uma das causas de adoecimento psíquico que é assédio moral: “quando a dignidade de alguém é sistemática e deliberadamente atacada, configura-se o assédio moral, que pode ser individual ou coletivo” (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 230). Assim, atacada a dignidade humana, inevitável o vilipêndio na saúde psíquica com impacto na saúde do empregado.

Como uma das razões para o adoecimento mental do empregado, foi elencada nos capítulos anteriores a produtividade muitas vezes superior ao que uma pessoa consegue suportar, neste sentido, o TRT-3 reconheceu a possibilidade de metas abusivas como razão para o adoecimento mental em ação de indenização por danos morais, em acórdão de nº 0012468-75.2016.5.03.0050, de relatoria do Desembargador Júlio Bernardo do Carmo, da Quinta Turma. Aqui foi adequadamente reconhecida a pressão psicológica que as metas inalcançáveis podem

causar no trabalhador, reconhecendo o seu impacto no aspecto emocional, causando lesão à personalidade de quem trabalha sobre esse constante abuso:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. METAS ABUSIVAS. A reparação por danos morais fundamenta-se na teoria da responsabilidade civil, segundo a qual quem causa dano a outrem tem o dever de indenizar, consoante a Constituição Federal, em seu art. 5º, incisos V e X. Está também prevista no art. 186 do Código Civil, ao estabelecer que "Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito", e, ainda, no art. 927 do mesmo diploma legal. Os pressupostos da responsabilidade civil pela reparação dos danos são, portanto, na responsabilidade civil subjetiva, a existência de erro de conduta do agente, a ofensa a um bem jurídico e a relação de causalidade entre a antijuridicidade da ação e o dano causado. A simples cobrança de metas decorre do exercício do poder diretivo do empregador e integra a própria dinâmica empresarial, que exige um retorno dos seus colaboradores, não caracterizando, por si só, ato abusivo do empregador. Já o exagero ou a forma equivocada e excessiva desta cobrança configura, sim, conduta ilícita, passível de causar um dano na esfera imaterial do trabalhador. A hipótese traduz ofensa à dignidade da pessoa do trabalhador (CF, art. 5º, X), configurando ato ilícito do empregador (CC, arts. 186 e 187) e o consequente dever de indenizar, na medida em que a exigência, de forma excessiva, no cumprimento de metas configura abuso do poder diretivo do empregador, impondo ao reclamante um constrangimento direto, além de submetê-lo à constante pressão psicológica e ameaças, situação que submete o trabalhador a um desgaste de cunho emocional, que afeta, sem sombra de dúvidas, a sua saúde mental. A situação se afigura como conduta lesiva a bem integrante da personalidade do reclamante, sendo pertinente a condenação por danos morais. (TRT-3 - RO: 00124687520165030050 0012468-75.2016.5.03.0050, Relator: Julio Bernardo do Carmo, Quinta Turma).

Diante do exposto, há uma percepção de que o TRT-3 reconhece a necessidade da tutela da saúde mental do empregado, o que explicita a vulnerabilidade psíquica da classe trabalhadora em relação à prestação do labor. O reconhecimento pelo Poder Judiciário dos impactos que o labor e aspectos dele podem causar na saúde psíquica do empregado é de extrema importância para o avanço da luta pela saúde mental do trabalhador e do meio-ambiente do trabalho equilibrado como direitos fundamentais que precisam de resguardo e intensificação, além de necessitar de avanços na aplicação na jurisprudência trabalhista.

5 VALE-TERAPIA COMO MEDIDA DE SAÚDE NO TRABALHO

Tendo em vista o conceito de vulnerabilidade psíquica trazido neste trabalho, as causas de adoecimento e saúde mental como direito fundamental do trabalhador, propõe-se aqui a criação de um benefício que se atente a estes aspectos, qual seja, o vale-terapia.

Desta maneira, preconiza-se a elaboração do vale-terapia, para uso em tratamento psicoterapêutico, para frear casos de adoecimento mental, e evitá-los em casos em que o trabalhador não desenvolveu nenhum adoecimento, já que são existentes dois aspectos do Direito à Saúde do Trabalhador, uma de normatização e prevenção, e outra de medidas para o trabalhador já adoecido, já que vulnerabilidade psíquica é:

vulnerabilidade psíquica também não encontra desenvolvimento na doutrina trabalhista, podendo ser compreendida como situação de risco decorrente de problemas psíquicos preexistentes à prestação de trabalho ou desenvolvidos durante o labor, e que agravam a inferioridade contratual do trabalhador. Pode ser reconhecida a vulnerabilidade tanto por fator de risco laboral a que está submetido o trabalhador quanto por condição pessoal sua. A preexistência de problemas psíquicos pode marginalizar o trabalhador nas fases pré-contratual e contratual do emprego, e pode também fazer com que não atue como se espera. Também é possível que problemas psíquicos possam ser desenvolvidos em razão do trabalho, como pode ocorrer, exemplificativamente, com trabalhadores vítimas de assédio moral (ALVES, 2019. p. 126).

O vale-terapia, a ser destinado para o empregado que apresente ou não sinais de adoecimento, se encaixaria na perspectiva subjetiva da vulnerabilidade psíquica do trabalhador. Isto porque poderá ser utilizado pelo trabalhador com adoecimento preexistente, ou que possa desenvolver durante o trabalho patologias mentais, ou ainda para aquele que não possui problemas psíquicos ligados ao labor mas por outros motivos que podem influenciar na prestação laboral.

5.1 Vale-terapia como norma federal de direito do trabalho

Neste ponto do estudo, buscar-se-á compreender como o vale-terapia poderia ser instituído como norma de Direito do Trabalho e de que ente seria a competência para a elaboração da referida norma. Primeiramente é necessário retomar a previsão constitucional do direito fundamental à saúde:

A Constituição da República de 1988 instituiu, como direito do trabalhador, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Conjugado essa previsão com o preceito do art. 196, pode-se concluir que a saúde

mental é direito do trabalhador e dever do empregador (OLIVEIRA, 2002, p. 203-204).

O direito à saúde do trabalhador tem *status* constitucional e deve receber a tutela pelo empregado, sendo necessário compreender como se daria a criação do benefício por meio de Lei Federal. É preciso observar as normas quanto à possibilidade de legislação acerca deste benefício, quanto ao ponto, deve-se destacar o art. 22, I, da Constituição da República, que prevê que compete privativamente à União legislar normas de Direito do Trabalho. Neste sentido:

A Constituição Federal prevê nos 29 incisos do art. 22 as matérias de competência privativa da União, definindo preceitos declaratórios e autorizativos da competência geral na legislação federal e demonstrando clara supremacia em relação aos demais entes federativos, em virtude da relevância das disposições (MORAES, 2021, p. 385).

Deste modo, caberia à União legislar sobre a criação de tal benefício por meio de norma geral, entretanto, há possibilidade de esta competência ser delegada aos estados, tendo em vista o disposto no parágrafo único do mesmo dispositivo, sendo tal delegação feita por meio de Lei Complementar.

5.2 Vale-terapia e analogia com o vale-cultura

No tocante à criação do vale-terapia como norma federal de Direito do Trabalho, é possível sua analogia com a elaboração existente de outro benefício que pode inspirar a fixação do direito proposto neste estudo: o vale-cultura. Quanto ao ponto, cabe demonstrar o conceito deste benefício:

A lei que criou o Vale-Cultura foi a nº 12.761, de 27 de dezembro de 2012, regulamentada pelo Decreto nº 8.084, de 26 de agosto de 2013. O benefício é concedido pelo empregador aos trabalhadores com vínculo empregatício formal, por meio de um cartão magnético pré-pago, válido em todo o território nacional, no valor de R\$ 50,00 mensais. Para os trabalhadores que quiserem adquirir produtos ou serviços culturais que custem mais do que o valor estabelecido, o crédito é cumulativo, ou seja, não expira e não tem prazo de validade (RHODEN; TERRA; MACIEL, 2015, p. 349).

Observa-se a limitação dos direitos trabalhistas no Brasil, pois são destinados apenas aos que possuem vínculo empregatício. Apesar disso, a instituição do vale-terapia poderia seguir lógica semelhante ao do vale-cultura, com previsão de crédito mensal a ser gastos com atendimentos psicoterapêuticos e com destinação exclusiva para isso. Para o empregador, como

vantagens principais tem-se que pode se abater o valor do vale-cultura do imposto de renda e sobre este valor não correm encargos trabalhistas, conforme sustentado por Rhoden (2015). Ou seja, sobre o valor destinado ao benefício não há reflexos, não é verba salarial, não incidindo em parcelas como FGTS, 13º, salário e férias.

5.3 Vale terapia com norma coletiva

Além da possibilidade de o benefício ser criado por meio de legislação federal de Direito do Trabalho, ele poderia ser acordado por meio de norma coletiva. Neste sentido, a importância das normas coletivas é salutar:

A negociação coletiva trabalhista é a essência do Direito Coletivo do Trabalho. É um dos mais importantes métodos de solução de conflitos, sendo a modalidade autocompositiva privilegiada pela ordem juscoletiva. A negociação coletiva, em síntese, tem o efeito elementar de pacificação dos conflitos coletivos, trazendo a obrigação de observância dos termos dela resultantes e consagrados em ACT ou CCT para todos os envolvidos (empregados e empregadores) (ALVES, 2021, p. 247).

A previsão internacional da negociação coletiva se dá por meio da Convenção 154 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1992, neste instrumento há um estímulo a esta forma de normatização do Direito do Trabalho em todos os ramos da atividade econômica (SOUZA, 2006).

Destarte, é plenamente possível que a negociação coletiva preveja a criação do vale-terapia, tornando a sua observação obrigatória por empregados e empregadores. A importância da norma coletiva trabalhista também é apontada por Delgado (2016) exatamente pelo seu viés democrático e a participação das partes da relação capital-trabalho na elaboração de normas que irão reger o labor, diferentemente de um Direito do Trabalho constituído apenas de normas autoritárias:

A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social (DELGADO, 2016, p. 1516).

O aspecto democrático da negociação coletiva também é perceptível na inexistência de imposição de normas de uma parte a outra, tendo em vista que ambas sugerem proposições e também podem rejeitá-las:

Cada parte escuta as proposições da outra parte e as estuda a fim de determinar se elas permitem atender e conservar o equilíbrio entre seus próprios interesses e os da outra parte na negociação [...]. Numa negociação, cada parte tem o direito de rejeitar uma proposição, de apresentar uma contra proposição ou de demandar à outra parte que faça uma concessão antes de aceitar a sua proposição. Trata-se de um processo decisional conjunto (BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, 2016, p. 1).

Deste modo, há além da criação da norma pelos sujeitos que estarão subordinados a ela, sem ser uma criação estatal, se pressupõe a igualdade das partes a negociarem, seja entre sindicato dos empregados e empresa, seja entre sindicato dos empregados e sindicato patronal. Assim, é preciso diferenciar o ACT e CCT, ambas espécies da negociação coletiva. A CCT vem prevista no art. 611, *caput*, da CLT:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho (BRASIL, 1943).

Aqui, mostra-se a principal distinção entre a CCT e o ACT. A CCT é elaborada entre os sindicatos, o patronal e o dos trabalhadores, tendo um alcance mais genérico que o ACT, por atingir mais amplamente a categoria dos patrões. Nesta toada, entende-se que a CCT é mais ampla, e justamente por isso não se amolda a todos os casos concretos, por se destinar a todos os trabalhadores do país, sem a possibilidade de ser adaptada para algum caso concreto ou passar por qualquer alteração a partir de alguma necessidade fática, conforme Irineu (2014). Assim, a CCT por ter a participação do sindicato patronal suas normas incidem pela base econômica (patrões) e profissional (trabalhadores) na respectiva abrangência territorial, deste modo, independe da ciência e concordância das partes em caráter individual, de acordo com Delgado (2021):

A convenção coletiva resulta, pois, de negociações entabuladas por entidades sindicais, quer a dos empregados, quer a dos respectivos empregadores. Envolve, portanto, o âmbito da categoria, seja a profissional (obreiros), seja a econômica (empregadores). Seu caráter coletivo e genérico é, assim, manifesto (DELGADO, 2016, p. 1521).

Por outro lado, o ACT tem previsão no §1º do art. 611 da CLT:

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho (BRASIL, 1943)

O ACT é aquele elaborado entre o sindicato dos empregados e uma empresa, sem o sindicato patronal: “como se percebe, no ACT não é necessária a presença do sindicato no polo empresarial de contratação, embora seja imprescindível que a pactuação obreira se firme a partir do respectivo sindicato” (DELGADO, 2016, p. 1522). Assim, a empresa pode negociar coletivamente sem a participação do seu sindicato patronal. O ACT mostra-se comum “com empresas que não tenham representação sindical ou mesmo com grande porte, onde haja interesse de regras específicas que não são contempladas pela Convenção Coletiva de Trabalho” (IRINEU, 2014, p. 24). Destarte, percebe-se claramente o caráter mais específico do ACT, em face do aspecto mais abrangente da CCT. Inclusive, a negociação sindical é importante instrumento para o avanço dos direitos do trabalhador, por isso a necessidade de sindicatos fortalecidos, para que exista reconhecimento de melhores condições e benefícios para o empregado para além daqueles que são fixados pela norma advinda do Estado:

levando-se em conta a desigualdade de poder entre os atores sociais, a heterogeneidade do mercado de trabalho e a fragmentação da representação sindical. Geralmente as conquistas mais significativas que superam os parâmetros legais ocorrem em setores que concentram grandes empresas e onde a organização sindical é mais forte (CARDOSO; LIMA, 2020, p. 5).

Assim, em que pese as mudanças de caráter neoliberais como a Reforma Trabalhista que buscaram a redução dos direitos dos trabalhadores com a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A da CLT), a norma coletiva, em sua essência, busca a expansão dos direitos dos trabalhadores em parâmetros superiores aos legais. Nesse sentido, “permite que na Convenção Coletiva se estipulem condições de trabalho que visem melhorar, modernizar e ampliar os direitos a serem aplicados nas respectivas representações” (IRINEU, 2014, p. 23). Há o total cabimento da norma coletiva prever o direito aqui em discussão já que busca uma tutela ao direito fundamental à saúde do trabalhador maior que o status legal fixado por norma jurídica de Direito do Trabalho.

6 CONCLUSÃO

Após o estudo elaborado neste trabalho, resta demonstrada a importância da saúde mental do trabalhador, isto porque o entendimento de saúde para a legislação brasileira e para as normas internacionais vão além da saúde física, abarcando a saúde psíquica do empregado. É preciso também compreender o avanço do adoecimento psíquico dos empregados e a suas principais motivações, tendo em vista a precarização do trabalho, o assédio moral, a busca por resultados excessivos, dentre outros fatores que podem impactar a saúde de quem labora.

Foram observadas as duas vertentes do direito à saúde, como normatização e regulação, e do atendimento ao trabalhador adoecido e acidentado. Nesse diapasão, o vale-terapia observa a necessidade de prevenção do adoecimento psíquico e como forma de minimizar o adoecimento do trabalhador já acometido por alguma patologia mental. Assim, o benefício poderia ser criado como norma federal de Direito do Trabalho, já que a ela cabe a competência de legislar sobre o tema.

Reitera-se que o benefício poderia ser concedido por meio de norma coletiva, já diferenciados ACT e CCT que existem devido a busca pela expansão dos direitos do empregado para além das balizas legais fixadas pelo Poder Legislativo, num caráter mais democrático com a participação das partes da relação de emprego. Assim, o benefício traria substância a necessidade de tutela ao empregado, tendo em vista o princípio da proteção que rege as normas relativas ao Direito do Trabalho no Brasil, observada a desigualdade entre as partes da relação capital-trabalho.

Deste modo, mostra-se necessário que o Direito do Trabalho mantenha a proteção e avanço do reconhecimento e ampliação dos direitos do empregado, em face dos avanços adoecedores de alterações neoliberais no trabalho que eliminam a subjetividade ao reificarem a classe trabalhadora. Há de se lembrar que a saúde se baseia na dignidade humana, esta que vem sendo vilipendiada pelas transformações e desregulamentações que passam as normas trabalhistas por meio de medidas recentes.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. Direito, trabalho e vulnerabilidade. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n.2, p.111-139, maio/ago. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>. Acesso em: 31 ago. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i2.63907>.

ANDRADE, Maria Margarida. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: o novo proletário de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **As relações de trabalho no espetáculo**. São Paulo: LTr, 2003.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia & Sociedade**. Fortaleza. Vol. 19. p.103 a 111. Março, 2007.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Recurso ordinário 0000338-48.2015.5.03.0160**. Assédio Moral. Caracterização. Nona Turma. Relator Des. Ricardo Marcelo Silva, 25 de novembro de 2015. Belo Horizonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2015.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Recurso Ordinário 0000679-94.2014.5.03.0100**. Responsabilidade do empregador. Degradação ambiental. Poluição. Responsabilização objetiva. Princípio do aprimoramento contínuo. Convenção 155 da OIT. Restituição integral. Primeira Turma. Relator Des Paulo Eduardo Queiroz Goncalves, 01 de julho de 2015. Belo Horizonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2015.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Recurso Ordinário 0010542-62.2015.5.03.0028**. Intervalo Intra jornada Usufruído no início da jornada. Artigo 71 da CLT. Objetivos. Garantir tempo para refeição e descanso. Restabelecer a saúde mental e física. Evitar acidente de trabalho. Quinta Turma. Relator Des. Oswaldo Tadeu B.Guedes, 09 de julho de 2019. Belo Horizonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2019.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Recurso Ordinário 0010588-88.2021.5.03.0077**. Turnos ininterruptos de revezamento. Caracterização. Sexta Turma. Relator Des. Jesse Claudio Franco de Alencar, 03 de março de 2022. Belo Horizonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2022.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Recurso Ordinário 0010779-14.2015.5.03.0023**. Motorista de ônibus. Transporte coletivo urbano. Tutela da saúde. Responsabilidade do empregador pela doença mental desencadeada pelo trabalho. Princípio do aprimoramento contínuo. Convenção 155 da OIT. Restituição Integral. Primeira Turma. Relator Des Jose Eduardo Resende Chaves Jr, 13 de julho de 2017. Belo Horizonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2017.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Recurso Ordinário 0012468-75.2016.5.03.0050**. Indenização por danos morais. Metas abusivas. Quinta Turma. Relator Des. Julio Bernardo do Carmo, 19 de março de 2019. Belo Horizonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2019.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010569-46.2020.5.03.0165**. Trabalho em turnos ininterruptos de revezamento. Sétima Turma. Relatora Des(a). Cristiana Maria Valadares Fenelon, 28 de abril de 2022. Belo Horizonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**.

BRASIL. Decreto Lei nº 93.413, de 15 de outubro de 1986. Promulga a Convenção nº 148 da OIT sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 out. 1986. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/D93413.htm>. Acesso em: 22 mai. 2022.

BRASIL. Decreto nº 1.254, de 29 de Setembro de 1994. Promulga a Convenção n. 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 set. 1994. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1994/decreto-1254-29-setembro-1994--449674-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 22 mai. 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitucao.htm. Acesso em: 22 mai. 2022.

CAMARGO, Duílio Antero de. A prevenção do adoecimento psíquico do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 1, p. 156-166, jan./mar. 2014.

CARLOTO, Cassia Maria. (2003). Adoecimento no trabalho, as mulheres na categoria de asseio e limpeza. **Serviço Social em Revista**, Londrina, v.6, n 1. P 82 a 91. jul./dez. 2003

CLERC, Jean-Marc **Introduccion a las condiciones y el medio ambiente de trabajo**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1987.

DE SOUZA, Zoraide Amaral. A organização do trabalho - OIT. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, Ano VII, Nº 9. p. 425 a 465. Dez. 2006

DEJOURS, Jacques Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo da psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992. p. 168.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTR, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. Ed. São Paulo: LTR, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais**: justiça social, e direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

FERNANDES, Márcia Astrês. SOARES, Leone Maria Damasceno. SILVA, Joyce Soares e. Transtornos mentais associados ao trabalho em profissionais de enfermagem: uma revisão integrativa brasileira. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. [s.l.]. Vol.16 Número 2. p. 218 a 224. Maio, 2018.

FERREIRA, Miguel Nin. Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas = Hipo-sufficiency and legal subordination in contemporaries labor relations. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 40, p. 97-127, jan./jun. 2012.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa Gustin. **(Re) pensando a pesquisa jurídica**: teoria e prática (3 ed. rev. e atual. ed.). Belo Horizonte, MG: Del Rey. 2010.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 1 a 8 , jan./jun. 2004.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A polêmica em torno do nexos causal entre distúrbio mental e trabalho. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 10, n. 14, p. 82-91, dez. 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23ª ed. - São Paulo: Atlas, 2007.

Marx, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Lisboa, Portugal: Edições 70, 1993.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 37ª ed. São Paulo: Grupo GEN, 2021.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de Oliveira. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Revista do Tribunal do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte. Vol. 45, n. 75. P. 107 a 130. Julho, 2007.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTR, 2010.

OLIVEIRA, Transformações no mundo do trabalho da revolução industrial aos nossos dias. **Caminhos da Geografia**, Uberlândia, v. 2 n. 11, p. 84-96, fev. 2004.

RABELO, Laís Di Bella Castro. **Morrer ou Ficar Aleijado**: o destino do trabalhador eletricitário terceirizado. 1ª Ed. Curitiba: CRV, 2022.

RABELO, Laís. Di Bella Castro, SILVA, Julie Micheline Amaral., LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Trabalho e Adoecimento Psicossomático: Reflexões sobre o Problema do Nexos Causal. **Psicologia: Ciência e Profissão**. Belo Horizonte. Jan/Mar. 2018 v. 38 n°1, 116-128.

RAMOS, Richard. **O princípio protetivo e a reforma trabalhista**. 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/316823/o-principio-protetivo-e-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 28 novembro 2021.

SENA, Vitor. Transtornos mentais causaram mais afastamentos no trabalho que covid. **Exame**, 2021. Disponível em: <https://exame.com/carreira/transtornos-mentais-afastamentos-trabalhocovid/#:~:text=A%20mesma%20pesquisa%20mostra%20que,3%25%20entre%202020%20e%202019>. Acesso em 28 de novembro de 2021.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. de O. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 31, p. 131, 2007.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Direitos fundamentais do trabalho**. LTr, 2017.

TRIVELATTO, Márcia Carolina; PAIXÃO, Tamiris Vilas Bôas. A flexibilização dos tempos de trabalho como base do adoecimento. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, V. 6, n. 10, p. 110-133, Jan./jun. 2020

VIANA, Marco Túlio. **Para entender o salário**: São Paulo: LTr, 2014.