

**XXX CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI FORTALEZA - CE**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

ALEXANDRE FERREIRA DE ASSUMPÇÃO ALVES

GILMAR ANTONIO BEDIN

DALTON TRIA CUSCIANO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] Organização CONPEDI

Coordenadores: Alexandre Ferreira de Assumpção Alves; Dalton Tria Cusciano; Gilmar Antonio Bedin. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-852-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: Acesso à justiça, Solução de litígios e Desenvolvimento

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com júbilo que apresentamos as publicações referentes ao Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) denominado “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II”, do XXX Congresso Nacional do CONPEDI, Fortaleza, Brasil, importante evento acadêmico promovido pelo CONPEDI em parceria com a UNICHRISTUS, com enfoque na temática “Acesso à Justiça Soluções de Litígios e Desenvolvimento”, tendo o evento sido realizado nos dias 15, 16 e 17 de novembro de 2023 na UNICHRISTUS - Campus Dom Luís (Av. Dom Luís, 911 - Bairro Meireles).

Trata-se de publicação que reúne artigos doutrinários, oriundos de projetos de pesquisa, artigos de final de disciplina de mestrado ou doutorado e estudos variados de diversos programas de pós-graduação no Brasil e nos Estados Unidos, que colocam em evidência assuntos jurídicos relevantes na seara do Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho.

Os debates envolveram a subordinação algorítmica, a tecnologia como modificador do ambiente laboral e das relações de trabalho, o papel das mulheres nas organizações, o Burnout e doenças mentais relacionadas ao trabalho, a LGPD e a privacidade dos trabalhadores, a proteção internacional ao direito do trabalho, a arbitragem na seara trabalhista e os efeitos da pandemia do COVID-19 nas relações laborais e no acesso à justiça.

Os artigos apresentados neste GT DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, visaram realizar interfaces entre políticas públicas e grupos vulneráveis no meio ambiente do trabalho, numa perspectiva aberta, interdisciplinar, complexa e polissêmica.

Houve um intercâmbio de experiências entre todos os participantes e os Coordenadores do Grupo de Trabalho, promovendo a integração e aquisição de novos conhecimentos. Cada artigo agora publicado, passou por apresentações, discussões e recebeu contribuições colaborativas das ideias de cada pesquisador(a), visando o aprimoramento de debates que são fundamentais para o desenvolvimento jurídico nacional, especialmente no contexto da pesquisa sobre direito do trabalho e meio ambiente laboral.

Na ocasião, os coordenadores expressam sua homenagem e gratidão a todos que colaboraram para o sucesso do XXX Congresso do CONPEDI. Em particular, destacamos todos(as) os(as) autores(as) que contribuíram para a presente coletânea, reconhecendo o comprometimento e a seriedade evidenciados em suas pesquisas e na elaboração de textos de excelência.

Por fim, os Professores Doutores, Dalton Tria Cusciano, da Fundacentro/Ministério do Trabalho e do Programa de Mestrado da Ambra University, Alexandre Ferreira de Assumpção Alves, Professor da Universidade do Estado do Rio de Janeiro e da Universidade Federal do Rio de Janeiro e Gilmar Antonio Bedin, Professor da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul e da Universidade Regional Integrada, agradecem a Diretoria do CONPEDI pelo convite para coordenar o Grupo de Trabalho e externam votos de boa leitura a todos os interessados nos temas abordados.

A DIFICULDADE DE PERCEBER A DOENÇA MENTAL COM ORIGEM LABORAL

THE DIFFICULTY OF PERCEIVING MENTAL ILLNESS AS HAVING AN OCCUPATIONAL ORIGIN

**Júlia Tiburcio Miranda
Heloisa Rodrigues da Rocha
Paulo Marcio Reis Santos**

Resumo

A saúde mental, por muito tempo, foi descredibilizada pela sociedade. Com o passar dos anos houve a necessidade extrema de dar atenção às enfermidades psíquicas. As circunstâncias familiares e pessoais eram fatores principais para as causas da doença, contudo, com a modernização e competitividade do mercado, o trabalho passou a ser considerado, também, como um fator de causa. O país registra índices altos com relação a afastamentos previdenciários em razão de doença mental e números alarmantes no que pertine ao desenvolvimento de tais doenças. Ocorre que avaliar o(s) agente(s) causador(es) da doença mental nem sempre é tarefa fácil por se tratar de uma doença de caráter subjetivo, ou seja, cada indivíduo se manifesta de uma forma específica e diferenciada à mesma situação, não havendo, portanto, comparativos exatos a amparar a análise. Este artigo objetiva demonstrar a dificuldade quanto à conclusão do nexo de causalidade da doença mental, principalmente, quando relacionada ao trabalho, bem como as diretrizes a serem adotadas para facilitar o trabalho do profissional avaliador. Ademais, traz como contexto de exemplificação a situação da saúde mental do trabalhador na pandemia de Covid-19 e a dificuldade em apontar qual a contribuição do trabalho para esse adoecimento durante e após esse período. A metodologia está pautada em uma abordagem qualitativa e de uma busca na literatura jurídica e da psicologia, além de estudos científicos envolvendo a temática. Por fim, o referencial teórico adotado partiu dos dados emitidos pela OMS, INSS, OPAS e Sapien Labs a respeito da saúde mental no Brasil.

Palavras-chave: Doença mental, Ambiente de trabalho, Nexos de causalidade, Saúde laboral, Gestalt

Abstract/Resumen/Résumé

For a long time, mental health was discredited by society, but over the years, there was a dire need to pay attention to mental illness. Family and personal circumstances were previously the main factors for the causes of the disease, however, with the modernization and competitiveness of the market, work has also been considered as a causal factor. The country registers high rates regarding social security leave due to mental illness and alarming numbers regarding the development of such diseases. It turns out that evaluating the causative agent (s) of mental illness is not always an easy task because it is a subjective

disease, that is, each individual manifest itself in a specific and differentiated way to the same situation, and therefore there are no exact comparisons to support analysis. This article aims to demonstrate the difficulty in concluding the causal link of mental illness, especially when it is related to work, as well as the guidelines to be adopted to facilitate the work of the evaluating professional. In addition, it brings as an example the situation of workers' mental health in the Covid-19 pandemic and the difficulty in pointing out the contribution of work to this illness during and after this period. The research methodology is based on a qualitative approach and a search of legal and psychological literature, as well as scientific studies on the subject. Finally, the theoretical framework was based on data from the OMS, INSS, PAHO and Sapien Labs on mental health in Brazil.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Mental illness, Work environment, Causality, Occupational health, Gestalt

1 INTRODUÇÃO

A investigação acerca da interseção entre trabalho e saúde mental não é uma iniciativa contemporânea, tendo sua origem em estudos que remontam à década de 1950 com pesquisadores como Sivadon e Lê Guillant.

Durante muito tempo, a temática da saúde mental era relegada ao silêncio, considerada tabu na sociedade. No entanto, nos anos 80, o psiquiatra francês Christophe Dejours apresentou uma nova perspectiva ao lançar luz sobre o modelo de “Psicodinâmica do Trabalho”. Dejours concluiu que, enquanto as condições de trabalho exercem impacto sobre o bem-estar físico do trabalhador, a organização do labor afeta diretamente a esfera mental.

O mercado laboral sempre se caracterizou por um elevado grau de competitividade e pressão por desempenho ótimo, a ponto de ter sido descrito o fenômeno do esgotamento profissional ou síndrome de "burnout" por Herbert Freudenberger em 1974.

Esta síndrome foi oficialmente reconhecida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) no Brasil apenas em 2022 como uma razão válida para afastamento laboral, ainda que os episódios de incidência tenham se intensificado nos anos recentes, particularmente no contexto da pandemia de COVID-19.

O paradigma predominante em avaliações psicológicas frequentemente relegava o trabalho a uma posição secundária como potencial etiologia de transtornos mentais (ERIKSON, 1972).

O objetivo primordial deste estudo é examinar a complexidade envolvida na determinação da etiologia dos transtornos mentais laborais, visando estabelecer fundamentos para a responsabilização do empregador pelos prejuízos subsequentes.

Adicionalmente, este trabalho emprega a atual crise sanitária da COVID-19 como um estudo de caso ilustrativo, explorando as ambiguidades associadas à identificação da contribuição do ambiente de trabalho ao declínio da saúde mental durante e após o período pandêmico.

Para atingir tais objetivos, esta pesquisa adota uma abordagem qualitativa, respaldada por uma revisão sistemática da literatura pertinente em campos do Direito e da Psicologia, bem como de estudos científicos que abordam a problemática.

A justificativa para a realização deste estudo reside na variabilidade das respostas individuais aos mesmos estressores laborais, tornando imperativo o aprofundamento analítico da relação entre trabalho e saúde mental.

2 SAÚDE OCUPACIONAL

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) do Brasil aloca um capítulo inteiro dedicado à medicina e segurança laboral, destacando-se o Artigo 157 que estipula a obrigatoriedade de as organizações instruírem seus colaboradores acerca de medidas preventivas contra acidentes de trabalho e enfermidades ocupacionais. Tal preceito legal encontra respaldo tanto na Constituição Federal, Artigo 6º, caput, quanto no Artigo 12.1 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que endossam o direito fundamental à saúde.

Neste contexto, após um mapeamento criterioso dos riscos intrínsecos à sua atividade, é incumbência da empresa implementar estratégias de mitigação de acidentes e orientar seus funcionários nesse sentido. No entanto, enquanto a identificação de perigos tangíveis, como os físicos e químicos, é relativamente direta, a percepção de riscos de natureza subjetiva, como aqueles associados ao bem-estar mental, apresenta desafios significativos.

O ambiente laboral contemporâneo é permeado por pressões exacerbadas, que têm potencial para desencadear ou agravar uma série de transtornos emocionais e psicológicos, incluindo, mas não se limitando a, depressão, ansiedade, estresse pós-traumático, síndrome do pânico, burnout e até comportamentos suicidas. Estas patologias são especialmente preocupantes dada a proporção de tempo que o indivíduo consome em atividades laborais.

Dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) revelam um quadro alarmante: aproximadamente 209.124 indivíduos foram afastados de suas atividades profissionais em 2022 devido a condições mentais, um aumento em relação aos 200.244 casos registrados em 2021.

Ademais, um estudo realizado pela Sapien Lab posicionou o Brasil como o país com o terceiro pior índice de saúde mental em um ranking de 64 nações, superado apenas pelo Reino Unido e pela África do Sul.

De acordo com a notícia veiculada no sítio da Fiocruz, a OMS realizou mapeamento global de saúde e concluiu que “o Brasil tem a maior prevalência de ansiedade, com 9,3% da população sofrendo de tal transtorno” (OMS, 2023). O relatório da Organização Pan-Americana de Saúde (PAN AMERICAN, 2023) identificou índices alarmantes sobre a saúde mental nas Américas:

- Quase um terço de todos os anos vividos com deficiência (YLD) e um quinto dos anos de vida ajustados por deficiência (DALYs) são causados por doenças mentais, doenças neurológicas, uso de substâncias e suicídio.
- Os transtornos depressivos e de ansiedade são a terceira e a quarta principais causas de deficiência.
- O álcool é responsável por 5,5% de todas as mortes nas Américas.
- As Américas são a segunda região com maior consumo de álcool no mundo.
- O suicídio tira a vida de quase 100 mil pessoas por ano na região.

- A taxa regional de suicídio ajustada por idade aumentou em 17% entre 2000 e 2019.
- Oito em cada dez pessoas com uma doença mental grave não recebem tratamento.
- Em 2020, durante a pandemia da COVID-19, os transtornos depressivos maiores aumentaram em 35% e os transtornos de ansiedade em 32%.
- 65% dos países relataram interrupções nos serviços essenciais de saúde mental e uso de substâncias em 2020. Esse número diminuiu para 14% no início de 2023.

A complexidade na identificação da relação causal entre doenças mentais e o ambiente laboral não pode ser subestimada, principalmente devido à multiplicidade de fatores que podem atuar de forma concomitante no desencadeamento desses distúrbios. As doenças mentais possuem uma inerente subjetividade que desafia a sua análise objetiva e, frequentemente, demandam um levantamento pormenorizado do histórico e contexto socioeconômico, familiar e ocupacional do indivíduo acometido.

Dessa forma, estabelecer a responsabilidade ocupacional no âmbito do adoecimento mental requer uma abordagem interdisciplinar e multifacetada, de modo a fornecer um diagnóstico integral e preciso da etiologia da condição.

A Convenção 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) traz uma perspectiva vital a essa discussão, enfatizando a necessidade de "promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores" (ILO, 1998).

O enunciado sublinha a importância de transcender a visão mecanicista do trabalhador como mero recurso laboral e reconhecê-lo como um ser humano complexo, dotado de necessidades e vulnerabilidades específicas. É, portanto, um apelo ao desenvolvimento de ambientes de trabalho humanizados, onde a dimensão psicológica do empregado seja valorizada e considerada no desenho e na implementação das políticas e práticas ocupacionais.

Neste sentido, a promoção de um ambiente de trabalho saudável não é apenas uma questão de conformidade legal ou ética, mas também uma estratégia empresarial prudente. Proporcionar aos trabalhadores um contexto laboral em que possam exercer certo grau de controle sobre suas tarefas, sentir-se confiantes e receber o devido reconhecimento, torna-se imperativo na mitigação de riscos associados ao adoecimento mental.

Estas medidas não são apenas prescrições isoladas, mas parte de um sistema integrado de gestão de saúde ocupacional que visa ao bem-estar abrangente do trabalhador. Além de contribuírem para a prevenção de condições adversas, estas ações potencialmente geram benefícios tangíveis para a organização, tais como aumento da produtividade, redução de absenteísmo e melhoria no engajamento e satisfação dos colaboradores.

Portanto, compreender e abordar a questão da saúde mental no ambiente de trabalho não é uma tarefa simplista; exige um comprometimento multifatorial e abrangente de várias disciplinas, desde a psicologia ocupacional até a legislação trabalhista, sem desconsiderar as necessidades humanas intrínsecas que influenciam a interação do indivíduo com seu ambiente laboral.

3 A PANDEMIA DA COVID-19 E O IMPACTO NA SAÚDE MENTAL

O advento do SARS-CoV-2 e a subsequente eclosão da Covid-19 nos últimos dias de 2019 e nos primeiros meses de 2020 catapultaram o mundo para uma crise sanitária sem precedentes no século XXI, conforme descrito pela Organização Mundial de Saúde (OMS, 2023). Até a data de 23 de agosto de 2023, o Brasil registrou um total de 37.758.545 casos confirmados e 705.170 mortes relacionadas à Covid-19 (COVID, 2023), sinalizando a magnitude da crise.

Esse fenômeno pandêmico imprimiu múltiplos impactos em várias esferas da vida social, com destaque para o ambiente laboral. As medidas emergenciais de contenção, como o confinamento e a quarentena obrigatórios, forçaram uma reconfiguração no modo de execução de atividades laborais.

Enquanto alguns trabalhadores foram compelidos a adotar o regime de teletrabalho, valendo-se de ferramentas de tecnologia da informação, outros permaneceram em funções presenciais, assumindo riscos significativos à integridade física para garantir a continuidade dos serviços essenciais.

A mudança abrupta no *modus operandi* laboral trouxe consigo uma série de repercussões psicossociais. Diversos estudos conduzidos durante e após o ápice da pandemia apontam para um aumento notável no adoecimento mental dos trabalhadores. A adoção massiva do teletrabalho demandou uma série de adaptações logísticas, como a aquisição de equipamentos adequados, e também gerou desafios de conciliação com outras atividades domésticas, que passaram a compartilhar o mesmo espaço físico.

Esta nova dinâmica domiciliar impôs um acúmulo de funções, que abrangeu desde o acompanhamento escolar de filhos em ensino remoto até a adoção de medidas rigorosas de higienização para minimizar o risco de contágio intrafamiliar. Esse cenário de multitarefa intensificou-se particularmente entre as mulheres, como destacam Delatorre, Rodrigues e Silva (2023), corroborando a posição do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a exacerbação do impacto negativo da pandemia, considerando as responsabilidades históricas e culturais femininas que envolvem o gerenciamento simultâneo de atividades domésticas e profissionais.

Em síntese, a pandemia da Covid-19 desencadeou uma profunda metamorfose no ambiente de trabalho, exigindo flexibilidade, resiliência e uma capacidade inédita de adaptação dos trabalhadores.

Essas mudanças, embora necessárias para a contenção da disseminação viral, trouxeram consigo um conjunto de desafios psicossociais que afetaram desproporcionalmente certos grupos, notavelmente as mulheres. A compreensão dessas dinâmicas é fundamental para a implementação de políticas ocupacionais e sociais mais inclusivas e equitativas, que mitiguem os impactos da pandemia e de futuras crises sanitárias em distintos segmentos da força laboral.

Importante destacar os apontamentos de GIACOMELLO (2022):

Aparentemente, poder trabalhar em casa, evitar transporte e trânsito, e harmonizar a vida pessoal com a profissional, parecia ideal no início da pandemia. Aos poucos, porém, o lado perverso do teletrabalho se apresentou aos milhões de trabalhadores, que na crise sanitária passaram compulsoriamente a exercer a atividade laboral dessa maneira. Dentre as principais dificuldades, Silva (2021) cita aspectos como: internet com conexão ruim; equipamentos inapropriados; cobranças por resultados; dificuldades de realizar tarefas à distância como no presencial; isolamento; estresse e síndrome de Burnout.

Ademais da pressão intrínseca relacionada à busca por excelência profissional em um ambiente confinado e caótico, os trabalhadores enfrentaram pressões externas emanadas diretamente de seus empregadores. Esta dinâmica foi exacerbada pela errônea suposição, por parte de alguns gestores, de que o ambiente domiciliar seria inerentemente improdutivo, o que levou a um aumento no nível de escrutínio e monitoramento sobre os colaboradores.

Tal cenário fomentou uma gama de sintomatologias psicopatológicas, entre as quais se destacam a hiperconexão - uma necessidade quase compulsiva de permanecer online e disponível - bem como níveis elevados de ansiedade, sensações de medo e frustração. Comentando sobre essa nova paisagem psicoemocional, GIACOMELLO articula que o complexo amalgama de pressões autoimpostas e externas propicia um terreno fértil para o comprometimento do bem-estar mental dos trabalhadores.

A instabilidade emocional decorrente dessa confluência de fatores não apenas afeta a produtividade, mas também coloca em risco a saúde mental dos colaboradores, tornando-se, portanto, uma preocupação ocupacional legítima. Esse fenômeno, em última análise, ressalta a necessidade urgente de abordagens gerenciais mais humanizadas e práticas de governança corporativa que considerem a saúde mental como uma variável crítica na gestão de recursos humanos.

É imperativo que as organizações adotem políticas laborais que atenuem os fatores de risco psicossocial, através de medidas como a flexibilização de horários, a promoção de intervalos regulares longe das telas e a implementação de programas de bem-estar. Tais intervenções não apenas mitigam os impactos negativos sobre a saúde mental dos trabalhadores, mas também favorecem um ambiente laboral mais saudável, produtivo e, conseqüentemente, mais resiliente a desafios futuros.

A análise desses aspectos salienta a importância de uma abordagem multidisciplinar e contextualizada para entender e enfrentar as complexidades psicossociais introduzidas pela pandemia da Covid-19 no ambiente de trabalho. O desenvolvimento de políticas eficazes, nesse contexto, necessita de uma abordagem holística que considere tanto os fatores organizacionais quanto as necessidades individuais dos colaboradores.

Essas questões foram consideradas por GIACOMELLO (2022):

Nas narrativas dos participantes constatou-se o esgotamento associado a hiper conexão, como exemplificado a seguir: “Passei das 7h às 20h em frente a um computador. Parei apenas pra almoçar, por 1h” (P148, gênero F, 25 anos, cirurgiã dentista); “Estou farta de reunião via plataformas” (P19, gênero F, 31 anos, professora)

Além disso, observou-se que o teletrabalho durante a pandemia refletiu em sentimentos de improdutividade, desvalorização e culpa: “Improdutiva e culpada por não conseguir produzir mais” (P36, gênero F, 36 anos, assistente social), “Desvalorizada e sobrecarregada [...] não há reconhecimento de que esta modalidade de trabalho remoto é muito mais desgastante” (P184, gênero F, 47 anos, psicóloga e professora).

(...)

Por fim, muitas falas se referiram ao impacto do contágio por covid-19 ou mesmo morte de seus colegas e pacientes: “relatos de colegas que tiveram covid” (P174, gênero M, 20 anos), “óbitos de colegas” (P183, gênero F, 50 anos, professora), “pacientes com muito medo” (P92, gênero F, 49 anos, psicóloga) e “morte de uma paciente pelo covid-19. Foi indescritível a sensação após apoio aos familiares” (P63, gênero F, 32 anos, psicóloga).

Cabe destacar que esse cenário atípico desafiou não só a saúde mental dos trabalhadores, mas também a própria legislação brasileira (CASAGRANDE, 2022):

Assim, é de se destacar o fato de que toda a legislação do trabalho vigente no Brasil foi pensada e concebida para o trabalho em sua modalidade presencial, o que fica mais evidente com o advento do Coronavírus e as diversas possibilidades de trabalho online. Verifica-se, deste modo, um tensionamento entre normas idealizadas para o controle físico sobre o corpo do trabalhador e a realidade do controle remoto. Um clássico exemplo é o cumprimento de horários rígidos, com a marcação de hora no relógio ponto, que pressupõe um domínio sobre o trabalhador de forma presencial.

É fundamental mencionar a promulgação da Medida Provisória 927/2020, datada de 20 de março de 2020, como um instrumento legislativo que objetivou regulamentar

especificidades associadas à adoção da modalidade de teletrabalho no contexto pandêmico da Covid-19. Esta medida forneceu um arcabouço jurídico-temporário que permitiu aos empregadores uma maior flexibilidade na gestão do trabalho remoto, respondendo assim às circunstâncias excepcionais impostas pelo contexto sanitário global.

A referida Medida Provisória estabeleceu diretrizes para a transição do regime presencial para o regime de teletrabalho, abordando questões como a necessidade de formalização de acordos individuais entre empregador e empregado e provendo diretrizes sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária.

Embora tenha proporcionado uma resposta imediata e necessária às mudanças radicais no ambiente de trabalho decorrentes da pandemia, a Medida Provisória também suscita questionamentos críticos a respeito de seu impacto na saúde ocupacional, particularmente na esfera da saúde mental dos trabalhadores. Tais questionamentos são especialmente pertinentes em vista dos desafios já mencionados relativos à pressão de desempenho, a monitorização excessiva e a erosão da fronteira entre vida profissional e vida privada.

Consequentemente, a existência desse marco regulatório pode ser vista como um passo inicial e contingente, mas certamente insuficiente para abordar a complexa gama de questões psicossociais e ocupacionais emergentes. Daí a importância de considerar uma abordagem regulatória mais abrangente e integral, que incorpore o bem-estar psicológico como um componente vital da saúde ocupacional e da gestão de recursos humanos. Em última análise, é crucial que o corpus legislativo se adapte e evolua para enfrentar os desafios multifacetados apresentados pelo novo cenário laboral instaurado pela pandemia.

CAPÍTULO II DO TELETRABALHO

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.
(...)

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

É imperativo salientar que o arcabouço legislativo preexistente já estipulava que os trabalhadores poderiam ser compelidos a empregar aplicativos e softwares de comunicação fora da jornada de trabalho regulamentada, sem que tal prática justificasse compensações adicionais ao salário base. Tal premissa torna-se especialmente relevante no contexto pandêmico, onde as

fronteiras entre vida profissional e pessoal tornam-se cada vez mais difusas, intensificando as exigências psicológicas sobre os trabalhadores e exacerbando os potenciais riscos à sua saúde mental.

Deve-se sublinhar que o período histórico e social atravessado pelo país não se apresentava como propício para a manutenção de um estado pleno de bem-estar mental. As questões ocupacionais surgem, nesse cenário, como possíveis catalisadores de agravo à saúde mental, como já prenunciado.

Não obstante, é de suma importância destacar que a problemática da saúde mental no ambiente de trabalho não se restringe apenas aos trabalhadores sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Também os servidores públicos, em suas múltiplas esferas de atuação governamental, mostraram-se impactados. Estudos empíricos específicos, como uma pesquisa conduzida com servidores atuantes no Ministério da Saúde, corroboram esta constatação, revelando os consideráveis efeitos deletérios do trabalho durante a pandemia sobre esse segmento laboral.

Assim, a extensão e complexidade do problema tornam evidente a necessidade de uma abordagem multidimensional e interdisciplinar para sua compreensão e mitigação. Dessa forma, torna-se crucial o desenvolvimento de políticas públicas, regulamentações e intervenções que sejam tanto abrangentes quanto específicas para os diferentes grupos de trabalhadores afetados, abarcando desde trabalhadores celetistas até servidores públicos, e levando em consideração as singularidades de cada setor e contexto laboral (NASCIMENTO, 2022):

Assim como a população em geral, os profissionais que trabalham com ações destinadas ao controle de uma pandemia, também experimentaram estressores, a saber: risco de ser contaminado, adoecimento; morte; possibilidade de infectar outras pessoas; fadiga; estresse; exposição à mortes em larga escala e afastamento da família e amigos. Sobre a COVID-19 em particular, os desafios podem ser um gatilho para o desencadeamento ou intensificação de sintomas psicológicos, como depressão, ansiedade, síndrome do pânico e estresse.

(...)

Alguns respondentes relataram que a saúde mental de toda a população foi atingida, mas que, diante dos desafios enfrentados como gestores do principal órgão responsável pela saúde da população brasileira, a pressão psicológica foi ainda maior.

O quadro contemporâneo fomentou um robustecimento doutrinário em torno do conceito jurídico do direito à desconexão, isto é, a prerrogativa inalienável do trabalhador de desvincular-se temporariamente das plataformas de comunicação e tarefas laborais.

Cabe salientar que tal direito já foi codificado na legislação francesa em 2016, o que evidencia que a questão da hiperconexão não é um fenômeno recente, mas já permeava o

ambiente de trabalho pré-pandêmico. Estudos empíricos anteriores à pandemia, como uma pesquisa multicêntrica realizada em 2017 em quinze nações, corroboram essa premissa.

Os dados da Espanha, por exemplo, indicam que "64% dos trabalhadores confirmaram a execução de atividades laborais mesmo em períodos designados para descanso ou folga", enquanto "68% afirmaram receber frequentemente comunicações laborais fora do período regulamentar de trabalho" (SANTOS, PADILHA, 2021).

Diante deste contexto, a imperatividade da codificação e do respeito a esse direito tornou-se ainda mais saliente com o advento da pandemia de Covid-19. No Brasil, este fenômeno culminou na proposição do Projeto de Lei nº 4.044/2020, apresentado durante o primeiro ano da crise sanitária global. A iniciativa legislativa visava a modificação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para explicitamente incluir essa prerrogativa à desconexão entre os direitos laborais.

Após a mitigação das medidas de isolamento social e a gradual retomada das atividades presenciais, uma parcela dos trabalhadores foi capaz de reverter à rotina convencional sem maiores transtornos.

No entanto, um contingente significativo permaneceu impactado, padecendo das sequelas psicológicas oriundas de um isolamento atípico e de um adoecimento mental abrupto. Esta situação complexificou a tarefa dos profissionais de saúde na determinação da etiologia específica desses distúrbios, uma vez que múltiplos fatores, inclusive os laborais, concorriam para tal.

A evolução do direito à desconexão emerge não apenas como um desdobramento teórico ou legislativo, mas como uma exigência pragmática e imediata para a preservação da saúde mental no contexto laboral contemporâneo.

4 FATO GERADOR DA DOENÇA MENTAL

O médico capacitado para avaliar o trabalhador que se encontra com a saúde mental abalada deve partir do pressuposto de que não se aplicará o modelo unicausal como no caso de doenças típicas. Para que o diagnóstico seja mais acertado – o que não se declara como certeza absoluta – é necessário que o profissional considere a “multidimensionalidade do ser (biológica, social, histórica) com aspectos relacionados à *Gestalt*¹” (PILEGIS, 2019).

¹ *Gestalt* é uma linha de pensamento da psicologia que estuda o todo para perceber as particularidades.

No contexto da avaliação do risco ocupacional, é imperativo abordar não apenas os perigos intrínsecos ao processo produtivo, mas também os associados à estrutura organizacional e às relações sociais estabelecidas no ambiente de trabalho.

Enquanto os riscos do processo produtivo frequentemente se manifestam por meio de adoecimentos físicos, a análise das condições psicossociais às quais o trabalhador está submetido é de crucial importância para estabelecer o nexo de causalidade entre a ocupação e o adoecimento mental.

Infelizmente, mas não surpreendentemente, muitos ambientes de trabalho são palco de pressões constantes, assédios, ameaças e desestímulos, que contribuem para o sofrimento psíquico e o eventual adoecimento mental dos funcionários. No cenário específico da pandemia da Covid-19, observou-se que os trabalhadores estavam sujeitos a níveis exacerbados de medo e angústia associados ao risco de contrair o vírus, mesmo na presença de diretrizes sanitárias, como a utilização de álcool em gel e máscaras de proteção facial.

Vale ressaltar que este cenário foi potencializado devido a um modelo de governança no país que frequentemente desconsiderava as normativas de saúde e segurança relacionadas à Covid-19, levando a um comportamento negligente por parte de uma significativa parcela da comunidade empresarial, e, conseqüentemente, intensificando o sofrimento psicológico.

O estabelecimento do nexo causal entre as condições de trabalho e o adoecimento mental requer uma abordagem holística que considere a totalidade do ser humano. Isso implica a realização de uma anamnese aprofundada para avaliar a percepção do paciente acerca de seu estado mental.

Elementos como histórico pessoal e familiar, uso de substâncias psicoativas ou depressoras, e experiência de traumas anteriores ou concomitantes são fatores que devem ser meticulosamente considerados na investigação da etiologia do adoecimento. Este tipo de análise complexa é indispensável para uma compreensão abrangente e precisa das variáveis que contribuem para o estado de saúde mental do trabalhador, permitindo, assim, a implementação de estratégias de mitigação eficazes.

Neste sentido, valiosas as lições de Lima (*apud* GRAÇA, 2007):

Segundo Lima (2006b), a investigação diagnóstica compreende: a busca de evidências epidemiológicas que revele a incidência de alguns quadros em determinadas categorias profissionais ou grupo de trabalhadores, o resgate da história de vida de cada trabalhador e as razões que apontam para o seu adoecimento, o estudo do trabalho real, a identificação dos mediadores que permitem compreender concretamente como se dá a passagem entre a experiência vivida e o adoecimento e uma complementação com informações decorrentes de exames médicos e psicológicos.

As avaliações psicológicas são, sem dúvida, ferramentas válidas na determinação do nexo causal entre as condições de trabalho e o adoecimento mental. Essas avaliações podem explorar várias dimensões do bem-estar psicológico, incluindo alterações intelectuais, sensoriais, de memória e aprendizagem, espaciais e de personalidade.

No entanto, a veracidade desses resultados pode ser questionada se o único ponto de origem das informações é o próprio trabalhador enfermo, uma vez que isso pode levantar dúvidas sobre a causalidade da doença e sua relação com o ambiente de trabalho.

Portanto, uma abordagem mais holística para determinar a causalidade idealmente incluiria uma visita ao local de trabalho. Esta visita deveria avaliar a natureza do trabalho desempenhado, as relações de equipe, o nível de autonomia do funcionário em suas tarefas, e as condições físicas do ambiente, como temperatura, iluminação e ergonomia, de acordo com as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

Além disso, é crucial avaliar o cumprimento pela empresa das regras trabalhistas, principalmente no que diz respeito a horários, cobranças e políticas organizacionais. O levantamento do histórico profissional do funcionário também é um fator relevante, especialmente se houver eventos anteriores relacionados à saúde do trabalhador.

Uma barreira significativa nessa avaliação é a possível camuflagem ou ocultação de informações por parte da empresa, que pode querer evitar responsabilidades legais e financeiras associadas a doenças ocupacionais. Portanto, as visitas ao local de trabalho devem ser realizadas de forma rigorosa e sistemática para garantir que as informações coletadas sejam o mais fidedignas possível.

Por último, é importante considerar que cada indivíduo tem sua própria resposta emocional e psicológica a estímulos estressantes ou desafiadores, que é altamente influenciada pela personalidade do indivíduo. Esta variabilidade humana pode, conseqüentemente, afetar o grau de sofrimento experimentado, tornando ainda mais complexa a tarefa de estabelecer um nexo causal claro entre as condições de trabalho e o adoecimento mental.

5 CONCLUSÃO

O estudo da saúde mental no ambiente de trabalho vem ganhando importância crescente, especialmente após a inclusão do burnout como um acidente de trabalho em 2022. Entretanto, determinar a origem de distúrbios mentais relacionados ao trabalho é uma tarefa complexa, dado que a saúde mental tem características intrinsecamente subjetivas.

Enquanto acidentes físicos podem frequentemente ser atribuídos a um fator causal específico, distúrbios mentais podem ser desencadeados ou exacerbados por uma combinação de fatores, nem sempre originados no ambiente de trabalho.

O mercado laboral contemporâneo, cada vez mais competitivo e estressante, representa um desafio adicional para o bem-estar mental dos trabalhadores. Cada indivíduo reage de forma única às pressões e estímulos do ambiente de trabalho, tornando difícil estabelecer regras generalizáveis sobre quais situações laborais poderiam servir como gatilhos para o desenvolvimento de distúrbios mentais.

A pandemia da Covid-19 exacerbou essas questões, ao introduzir novos fatores estressantes e complicar ainda mais a relação entre trabalho e saúde mental. Enquanto alguns trabalhadores se adaptaram bem ao trabalho remoto, outros experimentaram níveis elevados de estresse, ansiedade e depressão, exacerbados pela "hiperconexão", que apaga as fronteiras entre o espaço de trabalho e o lar.

Diante desses desafios, o estudo conclui que uma abordagem multidimensional é necessária para avaliar a relação entre o ambiente de trabalho e a saúde mental de um indivíduo. Métodos como anamnese detalhada, avaliações psicológicas e visitas ao ambiente de trabalho podem fornecer insights valiosos sobre onexo causal entre trabalho e adoecimento mental. No entanto, esses métodos não devem ser considerados regras absolutas, devido à complexidade e subjetividade inerentes à saúde mental.

Portanto, a identificação precisa da causalidade da doença mental relacionada ao trabalho é um desafio que requer uma análise cuidadosa e abrangente, levando em consideração a individualidade e a complexidade do ser humano.

Somente através de um estudo multidimensional, levando em conta tanto fatores objetivos quanto subjetivos, será possível entender melhor as intrincadas relações entre o ambiente de trabalho e a saúde mental, permitindo assim o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para prevenir e tratar o adoecimento mental no contexto laboral.

REFERÊNCIAS

CASAGRANDE, Beatriz Cramer. **Direito À Desconexão E Saúde Mental Dos Trabalhadores Em Home Office No Contexto Da Pandemia Do Coronavírus No Brasil**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <<https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/18697>>. Acesso em: 23 ago. 2023.

CALCINI, Ricardo; BERTOLDO, Paulo Henrique de Aguiar. O Regime De Teletrabalho Pós-Pandemia E Suas Implicações Na Saúde Mental Dos Trabalhadores. **Revista Direito Economia e Globalização**, Dezembro/2021. Disponível em: <<http://revistadedireito.catolicasc.org.br/index.php/revistadedireito/article/view/21>>. Acesso em: 24 ago. 2023.

DELATORRE, Bárbara dos Santos; RODRIGUES, Eduarda Castilho; SILVA, Tatiana Mareto. História e proteção do trabalho da mulher: **O agravo da misoginia no mercado na gestão da pandemia da COVID-19**. In: SILVA, Anderson Lincoln Vital da (organizador). Estudos em Ciências Humanas e Sociais – Volume 11. Belo Horizonte: Editora Poisson, 2023.

FARIAS, Érika. **Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental: apesar do crescente debate em espaços laborais, tema ainda é cercado de estigmas**. Fiocruz. Abril, 2023. Disponível em: <<https://www.epsvj.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental>>. Acesso em: 15 ago. 2023.

GIACOMELLO, Liesge Beatriz Alves; GIONGO, Carmem Regina; RIBEIRO, Bruno Chapadeiro; PEREZ, Karine Vanessa. Teletrabalho Na Pandemia De Covid-19: **Impactos Na Saúde Mental De Trabalhadores**. **Revista Trabalho (En)cena**. Agosto/2022. Disponível em: <<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/14708>>. Acesso em: 23 ago. 2023.

GOVERNO FEDERAL. **COVID saúde**. Disponível em: <<https://covid.saude.gov.br/>>. Acesso em: 24 ago. 2023.

JACQUES, Maria da Graça. **O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia**. Scielo. Março/2007. Disponível em: <URL>. Acesso em: 24 ago. 2023.

NASCIMENTO, Larissa Garcia do. **Implicações Na Saúde Mental Dos Burocratas De Médio Escalão Atuantes Na Administração Pública Federal Durante A Pandemia Da Covid-19**. Dissertação (mestrado) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas,

Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa, 2022. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/32481>>. Acesso em: 23 ago. 2023.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho**. Convenções. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 ago. 2023.

OPAS. Saúde mental deve estar no topo da agenda política pós-COVID-19, diz relatório da OPAS. **Organização Pan Americana de Saúde**. Junho, 2023. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/noticias/9-6-2023-saude-mental-deve-estar-no-topo-da-agenda-politica-pos-covid-19-diz-relatorio-da>>. Acesso em: 15 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Coronavirus Disease (Covid-19)**. 2023a. Disponível em: <<https://www.who.int/health-topics/coronavirus>>. Acesso em: 19 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Painel da Covid-19**. 2023b. Disponível em: <<https://covid19.who.int/>>. Acesso em: 19 ago. 2023.

PAHO. A new agenda for mental health in the Americas: report of the Pan American Health Organization High-level Commission on Mental Health and COVID-19. **Pan American Health Organization**. Maio, 2023. Disponível em: <<https://iris.paho.org/handle/10665.2/57508>>. Acesso em: 15 ago. 2023.

PILEGIS, Olga Regiane. **Aferição do nexo causal nos transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho: por uma análise interdisciplinar**. Jusbrasil. Junho, 2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/1232293115/afericao-do-nexo-causal-nos-transtornos-mentais-e-comportamentais-relacionados-ao-trabalho-por-uma-analise-interdisciplinar>>. Acesso em: 24 ago. 2023.

RIBEIRO, Débora Lima. **Saúde mental do trabalhador: uma demanda da psicologia organizacional**. **Psicologia & Sociedade**. 2010; 22(2): 383-392. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/psoc/a/KtpW5jLWGFFM9sYYxcrhqF5/?lang=pt>>. Acesso em: 24 ago. 2023.

SILVA, Reinaldo; SANTOS, Amanda. **A feminização da pandemia e seus efeitos na saúde mental. Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa.** 2022. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ptp/a/PGmWVfKkgcSwMFcHxHPbTBT/?lang=pt>>. Acesso em: 23 ago. 2023.