

SUICÍDIO NO TRABALHO: ORGANIZAÇÃO DESUMANA DO TRABALHO E ORDENAMENTO JURÍDICO OMISSO

Rebeca Ferreira Duarte¹

Marcelo Mauricio da Silva²

RESUMO

Este artigo versa sobre o suicídio no trabalho, suas causas e consequências jurídicas, no sentido de determinar o nexo causal que há entre o ato suicida e o trabalho e também de verificar o nível de proteção jurídica existente nos dias atuais no Brasil. Para tanto, se utilizou do método dedutivo através de uma pesquisa qualitativa e interdisciplinar, além de uma análise das normas internas e externas sobre direitos humanos do trabalhador e da jurisprudência. Extrai-se disso a influência inequívoca do trabalho na saúde mental do trabalhador e a sua ingerência em todos os aspectos da vida deste. Assim, entende-se que o suicídio cometido dentro do ambiente do trabalho aponta para causas que remontam a este, a uma organização do trabalho desumana e degradante. No entanto, mesmo diante disso verifica-se um ordenamento jurídico nacional insuficiente à proteção da saúde mental do trabalhador.

Palavras Chaves: Suicídio no trabalho. Saúde mental. Proteção jurídica.

ABSTRACT

This article is about workplace suicide, its causes and its legal consequences, in order to determine the causal link between the suicidal act and labour and to verify the standard of legal protection nowadays in Brazil. For that purpose, it uses the deductive method through qualitative and interdisciplinary research and through an analysis of internal and external legal norms about workers' human rights and of jurisprudence. Extracting from it the clear influence of labour on workers' mental health and its interference on many aspects of workers' life. Therefore, understanding that committing suicide in the workplace points to its causes, an inhuman and degraded work organization. Nevertheless, national law remains insufficient to the protection of workers' mental health.

Keywords: Workplace suicide. Mental health. Legal protection.

¹ Graduanda em Direito pelo UNIRN. E-mail: rebecafduarte@hotmail.com

² Professor orientador do curso de Direito do Centro Universitario do Rio Grande do Norte. E-mail: marcelomauricio@unirn.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Suicídio no trabalho é aquele que ocorre no ambiente do trabalho, por motivações que remetem ao que foi vivido no exercício do labor. Muito embora não seja um fenômeno recente, sua apuração em sede jurisdicional no Brasil ainda é parca e sua previsão legislativa é insuficiente.

Nesse sentido, a problemática sobre o tema consiste na dificuldade de caracterizar o nexo de causalidade entre o suicídio no trabalho e o próprio labor, a correlação entre o exercício do trabalho, o meio ambiente no qual se trabalha, a cultura organizacional instaurada naquele ambiente e o suicídio.

Sendo assim, a fim de encontrar os motivos ensejadores do suicídio, é necessária uma pesquisa interdisciplinar, utilizando-se de Direito do Trabalho, da Psicologia Organizacional do Trabalho e da Medicina do Trabalho com o objetivo de relacionar as condições do trabalho e o ato suicida do trabalhador, sendo este o objetivo que se busca alcançar nesta pesquisa.

Desta feita, o que se intenciona neste artigo é a construção do nexo de causalidade entre as possíveis motivações relacionadas ao trabalho e sua potencialidade de levar o obreiro a cometer suicídio. Além de constatar o nível de proteção jurídica encontrado no ordenamento jurídico brasileiro no que se refere ao trabalhador abalado quanto a sua saúde mental.

A partir disso, passa-se à análise das normas jurídicas nacionais e internacionais acerca da saúde mental do trabalhador a fim de encontrar proteção jurídica para este. Como também, através de uma busca jurisprudencial busca-se entender como os Tribunais Regionais do Trabalho (competentes nas demandas posteriores a EC 45/04) e os Tribunais de Justiça (competentes até a EC 45/04) têm decidido nos casos que lhes são submetidos, além de buscar o entendimento do TST nesse tema, muito embora, se encontre parca manifestação do Tribunal Superior do Trabalho sobre a temática.

Para tanto, a metodologia que se usa é qualitativa, através de uma síntese da doutrina especializada e também de pesquisa interdisciplinar, não só contemplando a dogmática jurídica, mas abrangendo outras áreas do conhecimento como a psicologia (psicossomática, psicologia organizacional) e a medicina do trabalho. Ainda, através de uma busca sobre a temática em Tratados e Declarações Internacionais sobre

Direitos Humanos, como também por meio da análise da Constituição Federal e das normas infraconstitucionais brasileiras.

Utilizando-se para esses fins do método dedutivo, sendo construída uma cadeia de raciocínio, analisando as premissas gerais até alcançar a conclusão.

2 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Sob a perspectiva do suicídio no trabalho e considerando que a atividade profissional se dá em um lugar físico, independentemente de este ser variável quanto à sua localidade, seu uso e suas condições, é órfico empregar atenção para entender o que é o ambiente do trabalho.

Hodiernamente o trabalhador dedica, em média, oito horas do seu dia ao exercício do labor inserido em um ambiente de trabalho, convivendo com os colegas de trabalho, incumbido de responsabilidades e metas, sob a subordinação jurídica e submisso ao poder diretivo do seu empregador, diante disso, pode-se pressupor que o exercício do trabalho reflita grande parte da vida social de qualquer indivíduo economicamente ativo.

Nesse sentido, tem-se a definição de Fiorillo (2008, p. 22-23) na qual o ambiente de trabalho é caracterizado como o local onde os indivíduos desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou voluntárias, sendo seu equilíbrio baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que prejudiquem a integridade psicossíquica dos obreiros, independente da condição que ostentem. Ainda, é o conjunto de bens móveis e imóveis de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e invioláveis da saúde e da incolumidade física dos trabalhadores que a frequentam.

Diante dessa conceituação pode-se entender a importância da preservação de um ambiente de trabalho salubre no qual se apresentem condições adequadas para o desenvolvimento das atividades do trabalhador. A atenção dada ao ambiente de trabalho se torna ainda mais necessária diante da importância que o ordenamento jurídico pátrio confere ao trabalho, a Magna Carta traz como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil o “valor social do trabalho” em seu artigo 1º, IV³.

³ “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; ”

Nessa perspectiva, vale destaque o que assevera Melo (2010, p. 330) quando afirma que o desequilíbrio e a degradação do meio ambiente do trabalho são as principais causas das doenças ocupacionais as quais estão em uma diária crescente em decorrência das mudanças no mundo do trabalho decorrentes do avanço tecnológico e econômico.

Diante de tal acepção, vislumbra-se a importância de se valorizar um ambiente de trabalho saudável quando se observa o valor que o labor possui na vida do brasileiro comum. Nas palavras de Freitas (2011, p. 55), “para a maioria das pessoas, o trabalho significa mais do que uma simples atividade remunerada. Ele possui um papel social, na medida em que por meio dele as pessoas interagem e constroem vínculos” e ainda: “exerce também uma função psicológica, que envolve aspectos de nossa identidade pessoal, social e profissional, além de ser fonte de reconhecimento e autoestima” (FREITAS, 2011, p. 56).

Nesse sentido, segundo aduz Melo (2010, p. 31), falar em meio ambiente de trabalho implica não somente no local de trabalho, mas também nos instrumentos, no modo de executar as tarefas das quais se é incumbido e, ainda, no modo como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviços e pelos seus colegas de trabalho. Trata-se, portanto, de conceito muito amplo. Não se fala apenas de ambiente de trabalho sob o enfoque do local físico no qual se permanece a fim de cumprir os deveres laborais, muito além disso, se inclui nesse conceito tudo que se perfaz nas dependências deste, desde as atividades tipicamente concernentes ao labor até as relações interpessoais protagonizadas pelos atores sociais ali presentes.

Dessa forma, é necessário entender a definição de saúde, segundo a constituição da OMS (Organização Mundial de Saúde, 1946): “Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity”⁴. Sendo não apenas entendida no sentido físico, mas também mental e social, a saúde de que deve dispor qualquer ser humano.

Segundo a Constituição pátria, é responsabilidade do Estado, através do Sistema único de saúde, “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”, art. 200, VIII (BRASIL, 1988). Ainda segundo a Consolidação das Leis do Trabalho tem-se que “Cabe às empresas: I- cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho” (BRASIL, 1943).

⁴ “Saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não meramente a ausência de doença ou enfermidade”. (Tradução livre)

Ainda, diante do que assevera o art. 2º, da lei 8.080/90⁵ (BRASIL, 1990), extrai-se a compreensão de que é responsabilidade do Estado o zelo pela saúde da população, devendo prestar serviços que propiciem o seu pleno exercício pelos cidadãos.

Assim, sob o enfoque das responsabilidades legais citadas e da definição de saúde mostrada, pode-se inferir haver uma competência comum do empregador e do Poder Público no que tange a manutenção de um ambiente de trabalho que propicie o bem-estar e a manutenção da saúde física e mental do trabalhador.

Implica-se, ainda, dos excertos legais citados haver pretendido o legislador uma proteção preventiva quanto as condições de saúde do trabalhador. Nesse entendimento, vale destacar que o direito a um meio ambiente de trabalho salubre tem natureza jurídica de direito transindividual segundo texto extraído do Art. 81, da Lei 8.078/90, (BRASIL, 1990) conhecida como Código de Defesa do Consumidor⁶, aplicável subsidiariamente ao contexto trabalhista.

Sendo assim, entende-se como direito difuso aquele que visa garantir a saúde do trabalhador e a manutenção de um ambiente de trabalho saudável, como consequência é um direito de toda coletividade dos trabalhadores ter assegurado o acesso a condições de trabalho dignas. Pois, entende-se que a poluição e degradação do ambiente de trabalho afeta um número indeterminado de pessoas, não apenas o trabalhador nele inserido, mas todos aqueles com quem este convive e que mesmo indiretamente são afetados pelas condições daquele ambiente.

Ou seja, em um ambiente de trabalho onde o empregado encontra condições de exercer sua função sem ameaças a sua integridade física ou psíquica não apenas o direito à saúde deste obreiro está sendo resguardado, mas de toda sociedade.

⁵ Art. 2º: “A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício.

§ 1º O dever do Estado de garantir a saúde consiste na formulação e execução de políticas econômicas e sociais que visem à redução de riscos de doenças e de outros agravos e no estabelecimento de condições que assegurem acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.

§ 2º O dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade. ”

⁶ Art. 81: “A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo. Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I - Interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato; ”

Seguindo essa linha de raciocínio, pode-se refletir sobre a situação inversa ao ideal, qual seja: um ambiente de trabalho insalubre que ofereça riscos à saúde do trabalhador. Para tanto, serão destacados os aspectos atinentes à saúde mental do obreiro e as enfermidades de cunho psíquico de que são acometidos os trabalhadores inseridos nesses ambientes.

2.1 SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR – PATOLOGIAS OCUPACIONAIS MENTAIS

Na atualidade já não se confere caráter de excentricidade para as discussões acerca do nexo de causalidade entre doenças mentais e o exercício do labor. Os trabalhos na área da psicologia sobre o tema são cada vez mais comuns nesse sentido e também no direito já se estuda a correlação do trabalho e o surgimento ou desenvolvimento de enfermidades psíquicas.

Entender o fenômeno dos distúrbios mentais em decorrência do trabalho não é tarefa simples, mas as causas provenientes do exercício do labor podem ser observadas desde a mais remota história do trabalho organizado:

Da Revolução Industrial à hodiernidade, os trabalhadores sofrem com ritmo de trabalho intenso ou monótono; sofrem com as jornadas de trabalho, aceitando parcas pausas para o lazer e alimentação. São submetidos a lugares insalubres e a turnos de trabalho noturnos, turnos alternados ou turnos iniciando ainda na madrugada, labutam no ritmo imposto pelas máquinas e sob o qual não tem controle, sofrendo a pressão dos supervisores ou chefes por mais produtividade (MINGHETTI, 2013, p. 70).

Nesse sentido, Jacques (2007, p. 4) afirma que o trabalho contribui para alterações na saúde mental do trabalhador em vários aspectos, estes vão desde a exposição à agente tóxico até a complexidade de fatores que se relacionam com a organização do trabalho.

Diante de tudo isso, entende-se que o sofrimento psicológico resultado da organização do trabalho e, também, de outros aspectos deste merece nosso enfoque quando se pretende compreender o que levaria trabalhadores a ceifar a própria vida por causas relacionadas ao labor. Assim, é necessário debruçar-se sobre a realidade do sofrimento a que eles são submetidos.

Sob esse entendimento, intenta-se aqui trazer à análise alguns distúrbios psicológicos resultantes do exercício do trabalho ou que têm este como concausa, a fim de dar os primeiros passos na compreensão das causas do suicídio no trabalho.

Objetiva-se o levantamento de enfermidades que guardam relação direta com aquilo que se pode considerar como causa para o suicídio no trabalho.

Não se busca, portanto, o exaurimento da matéria quanto às doenças mentais relacionadas ao trabalho. O que se pretende é destacar algumas das doenças mentais relacionadas com o exercício do labor, sendo assim, o rol aqui explorado não é exaustivo, limitando-se aos exemplos mais relevantes encontrados na literatura especializada.

Segundo Siqueira, Santos e Mendes (2010, p. 929) o suicídio do obreiro é a personificação do sofrimento, no qual estão ligadas inúmeras outras patologias, físicas e psíquicas, como consequência das violências sofridas no ambiente ocupacional.

Sob esse enfoque, serão trazidos à análise: a Síndrome de *Burnout*, os Episódios depressivos e o estado de Estresse Pós-traumático.

2.1.1 Síndrome de *Burnout* ou Síndrome de Esgotamento Profissional

Seguindo a conceituação apresentada por Penido (2011, p. 222), o termo *burnout*, traduzido do inglês, significa “queimar até a exaustão” e indica o colapso que sobrevém após a utilização de toda a energia disponível. É uma síndrome caracterizada pela exaustão emocional, desumanização e redução da sensação de realização pessoal no trabalho.

De acordo com o Manual de Procedimentos para os serviços de saúde sobre Doenças relacionadas ao trabalho, publicado pelo Ministério da Saúde (2001, p. 191), a síndrome de *Burnout*:

Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com os seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se “queima” completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil.

No Brasil, o ordenamento jurídico traz a Síndrome de *Burnout* dentre os Transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho no Anexo II do Decreto lei 3.048/99, neste são considerados como agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional: o ritmo de trabalho penoso e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (BRASIL, 1999).

Nesse sentido, de acordo com o Ministério da Saúde (2001, p. 192), esta síndrome afeta principalmente profissionais da área de serviços ou cuidadores, os quais estão em contato direto com os usuários (trabalhadores da educação, da saúde, policiais, assistentes sociais, dentre outros). Além disso, atualmente vê-se o aumento da prevalência do *burnout* em trabalhadores inseridos em ambientes de trabalho que passam por transformações organizacionais, como dispensas temporárias do labor, diminuição do tempo de trabalho e enxugamento (*downsizing*) na reestruturação produtiva.

Ainda consoante assevera o Ministério da Saúde (2001, p. 192), o risco dessa síndrome é maior para todos aqueles que vivem sob a ameaça de mudanças drásticas na jornada de trabalho ou diminuição significativa do poder econômico. É verdade, também, que todos os fatores de insegurança social e financeira aumentam a incidência do esgotamento profissional em todos os grupos etários.

Já sobre a ocorrência do *Burnout* na sociedade brasileira, de acordo com Borges (2002, p. 198), em estudo realizado com 205 profissionais de três hospitais universitários do Rio Grande do Norte foi constatado que, em um dos hospitais pesquisados, 93% dos participantes apresentavam a Síndrome de *Burnout* em níveis entre moderado e elevado.

Por fim, sob o enfoque do Direito do Trabalho, pode-se destacar quais métodos preventivos devem ser utilizados em se tratando da síndrome de *Burnout*.

Desta feita, segundo o Ministério da Saúde (2001, p. 193) a prevenção da síndrome de esgotamento profissional está na mudança cultural da organização do trabalho, sendo estabelecidas restrições à exploração do desempenho individual, havendo diminuição na intensidade de trabalho e na competitividade interpessoal, ainda, sendo perseguidas metas coletivas que incluam o bem-estar de cada trabalhador. Portanto, são requeridas, para o propósito de prevenção, as ações conjuntas dos setores de assistência e de vigilância, ou seja, um esforço integrado de empresas e Estado.

2.1.2 Episódios Depressivos

Dando continuidade à discursão acerca das doenças psíquicas causadas pelo trabalho e correlacionadas ao suicídio no trabalho, passa-se à análise da depressão.

A depressão é, em síntese, um distúrbio emocional que produz alterações no modo de enxergar o mundo e perceber a realidade (TEIXEIRA, 2007, p. 33).

Segundo o Ministério da Saúde (2001, p. 178), “os episódios depressivos caracterizam-se por humor triste, perda do interesse e prazer nas atividades cotidianas, sendo comum uma sensação de fadiga aumentada. ” Ainda é comum o paciente se queixar de dificuldade de concentração, apresentar baixa autoconfiança também é usual, desesperança, sensação de culpa e inutilidade, visão pessimista do futuro, dentre outros sintomas como a diminuição do apetite e ansiedade.

A fim de caracterizar-se o nexo de causalidade entre o exercício do labor e a depressão, segundo Siqueira, Santos, Mendes (2010, p. 933) as formas de gerenciamento da organização do trabalho são identificadas como responsáveis pelo adoecimento e depressão, isso sob a perspectiva dos trabalhadores bancários.

No entanto, os episódios depressivos relacionados ao trabalho não constituem exclusividade de uma categoria profissional, mas podem ser observados nas mais diversas searas, estando ligados ao sofrimento de violências ou ameaças no local de trabalho – assédio moral, assédio sexual – circunstâncias essas que agravam os riscos de se desencadear episódios depressivos (PENIDO, 2011, p. 221).

Assim, conforme certifica o Ministério da Saúde em seu Manual de procedimentos para os serviços de saúde (2001, p. 178) podem ser causas para a depressão, como consequência do labor, as decepções sucessivas em situações de trabalho frustrantes, o acúmulo de perdas ao longo do tempo de trabalho, as exigências excessivas de desempenho, o excesso de competição, perda do posto de trabalho e, também, a demissão.

Ainda sob a égide das lições trazidas pelo Ministério da Saúde (2001, p. 180), a depressão relacionada ao trabalho pode ser causada pela perda do emprego, perda de posição hierárquica, por frustrações relacionadas à carreira ou ao desempenho do trabalho, tudo isso tendo em vista que o trabalho tem uma dimensão humana essencial em nossa sociedade. Sendo assim, a prevenção dos episódios depressivos é de ordem ética e depende da ordem econômica e da justiça nas relações de trabalho em nível micro e macrosocial.

Conclui-se, portanto, consistir a prevenção dos episódios depressivos “na vigilância dos ambientes, das condições de trabalho e dos efeitos ou danos à saúde” (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001, p. 180).

2.1.3 Estado de Estresse Pós-Traumático

O estado de estresse pós-traumático se encontra previsto no Anexo II, do Decreto Lei 3.048/99, como um dos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho. Sendo trazidos como causas etiológicas para este o acontecimento de acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou fatos como um assalto no trabalho. Ainda, pode também desenvolver-se a partir de circunstâncias relativas às condições de trabalho (BRASIL, 1999).

Acerca de sua caracterização temos que se trata de uma resposta tardia a um evento ou situação estressante (de curta ou longa duração), o qual causaria extrema angústia em qualquer pessoa (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001, p. 181).

Assim sendo, tem-se que o risco de desenvolver transtorno de estresse pós-traumático relacionado ao trabalho indica relação com funções perigosas que envolvem responsabilidades com outros seres humanos ou com riscos de grandes acidentes, como o trabalho nos sistemas de transporte ferroviário, metroviário e aéreo, o trabalho de bombeiros, dentre outros (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001, p. 181).

Nesse sentido, tem-se o estudo de caso trazido por Lima e Dorigo (2007, p. 67) acerca de um trabalhador que chegou a apresentar profundo estado depressivo e sintomas graves, típicos da psicose, tais como delírio e alucinações, após sofrer uma série de assaltos no ambiente de trabalho. Segundo demonstrado no estudo, o trabalhador relatou não ter mais ideias suicidas, mas afirmou que em dados momentos não enxergava outra solução para os seus problemas.

Diante do exposto, pode-se pensar sobre as formas de prevenir o estado de estresse pós-traumático. A prevenção, portanto, reside na adoção de uma série de medidas no contexto da organização do trabalho, tais como a possibilidade de atendimento ao trabalhador de forma que ele receba suporte psicológico logo após a ocorrência do evento, podendo assim, serem amenizados os danos causados pelo trauma (LIMA; DORIGO, 2007, p. 69).

Ainda sobre atos de prevenção vale destacar que esses envolvem uma complexa rede de medidas, primeiramente na prevenção de acidentes e, também, de segurança e promoção de condições no trabalho, incluindo condições organizacionais que respeitem a subjetividade dos trabalhadores. Assim, deve-se observar a ocorrência de trabalhadores acometidos desse transtorno como alerta para o cuidado

com os demais obreiros provenientes do mesmo meio de onde o acometido veio (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001, p. 183-184).

Portanto, sob o enfoque dos transtornos exemplificados e ante a compreensão de serem estes provenientes do trabalho, segundo preconiza o Cadastro Internacional de Doenças criado pela Organização Mundial de Saúde⁷ e trazido para o nosso ordenamento jurídico através do Decreto lei 3.048/99, pode-se inferir a importância do impacto psíquico que o trabalho produz sobre a vida daqueles que a ele se submetem.

3 PROTEÇÃO JURÍDICA À SAÚDE DO TRABALHADOR

Diante da constatada influência do labor na saúde mental do trabalhador, passa-se à análise do sistema jurídico internacional e nacional em sua abordagem sobre esta temática. *Ab initio*, vale destaque a carência de proteção normativa voltada à saúde mental do trabalhador, no âmbito jurídico interno.

No Brasil, toda a legislação sobre a temática se resume a disciplinar seu aspecto fisiológico, não dispõem, portanto, de normas no que tange à dimensão psíquica da saúde do obreiro. Isto mesmo diante de uma acepção de saúde que engloba tanto o físico como o mental, segundo a Organização Internacional do Trabalho, como se verá.

3.1 NORMAS DO SISTEMA JURÍDICO INTERNACIONAL

É pertinente inaugurar o atual tópico com o que assevera a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), assinada pelo Brasil em 10/12/1948, em seu preâmbulo: “Considerando que é essencial a proteção dos direitos do Homem através de um regime de direito, para que o Homem não seja compelido, em supremo recurso, à revolta contra a tirania e a opressão”.

Nesse sentido, a fim de garantir a proteção de todas as pessoas, assevera a Convenção Americana sobre Direitos Humanos – Pacto de São José da Costa Rica (1969), em vigência no Brasil desde 25/09/1992: “Toda pessoa tem o direito de que se respeite sua integridade física, psíquica e moral. ” Equipara-se, portanto, o estado de

⁷ Lista completa do CID (Cadastro Internacional de Doenças) em: < <http://www.who.int/classifications/icd/en/>>. Acesso em: 16 de set. 2015.

saúde física e psíquica, sendo órfico o dispêndio da atenção pública e privada a fim de que esta última seja tão protegida quanto a primeira.

Sob essa perspectiva, destaca-se o artigo 12 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), ratificado em 24/01/1992:

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental.
2. As medidas que os Estados Partes do presente Pacto deverão adotar com o fim de assegurar o pleno exercício desse direito incluirão as medidas que se façam necessárias para assegurar: [...]
- b) A melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente;
- c) A prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças;

Salienta-se, portanto, a responsabilidade do Estado em zelar pelo direito de todas as pessoas desfrutarem pleno gozo de sua saúde mental, isso claramente inclui a saúde mental do trabalhador, a qual abrange a melhoria das condições do meio ambiente de trabalho, como também, a prevenção e o tratamento de enfermidades desenvolvidas naquele meio.

Acerca da saúde psíquica, também traz previsão a Declaração Sociolaboral do Mercosul (1998), assinada pelo Brasil em 10/12/1998, em seu art. 17:

Todo trabalhador tem o direito de exercer suas atividades em um ambiente de trabalho sadio e seguro, que preserve sua saúde física e mental e estimule seu desenvolvimento e desempenho profissional. Os Estados Partes comprometem-se a formular, aplicar e atualizar em forma permanente e em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores, políticas e programas em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, a fim de prevenir os acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais, promovendo condições ambientais propícias para o desenvolvimento das atividades dos trabalhadores.

Esta última, traz previsão não apenas da responsabilidade estatal, mas da necessidade de este cooperar com as organizações de empregadores e empregados, a fim de elaborar, aplicar e atualizar políticas e programas em matéria de saúde. Essa previsão encontra amparo nas normas trazidas pela Organização Internacional do Trabalho, em sua Convenção 155, como se verá mais adiante.

Assim, importa ressaltar os documentos expedidos pela Organização Internacional do Trabalho os quais abordam a temática e determinam providências e responsabilidades para os seus signatários.

Sendo assim, inicia-se com a Convenção 155 da OIT (1981), vigente no Brasil desde 18/05/1993, sobre Segurança e Saúde do Trabalho. Logo de início essa convenção traz a definição do termo saúde com relação ao trabalho, em seu art. 3,

alínea e: “não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”.

Sob essa acepção de saúde, o art. 4, traz para todo Membro da OIT (1981) signatário da Convenção a obrigação de, juntamente com as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, “formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho. ”

Tais políticas nacionais possuem o objetivo de prevenir os acidentes e os danos à saúde “que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho ou se apresentarem durante o trabalho” assim, promovendo a redução, ao menor grau possível, das causas dos “riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. ” (1981). Sendo, portanto, responsabilidade do poder público criar e implementar políticas que viabilizem a saúde do trabalhador no ambiente de trabalho.

Ainda, analisando o dispositivo dessa norma, temos nos artigos 16 e 19 a previsão das responsabilidades que recaem sobre os empregadores e trabalhadores. Aos primeiros, a responsabilidade de adoção e efetivação das políticas públicas às quais devem se adequar no exercício de sua atividade econômica. Já aos últimos, segundo assevera o art. 19: “o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde. ”

Outra Convenção a ser destacada no âmbito da saúde do trabalhador é a de número 161, em vigor no Brasil desde 18/05/1991. Esta Convenção versa sobre Serviços de saúde do trabalhador a serem implementados pelo poder público, nos seguintes moldes:

Art. 1 — Para os fins da presente Convenção: a) a expressão ‘Serviços de Saúde no Trabalho’ designa um serviço investido de funções essencialmente preventivas e encarregado de aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa em apreço, sobre: I) os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho; II) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental;

Cria-se sob esses preceitos um ambiente de trabalho saudável, no qual o bem-estar ocupa mais alta valorização e há convergência de esforços a fim de que todos usufruam de plenas condições de saúde. São previsões utópicas para a

realidade trabalhista do Brasil na atualidade, mas já implementáveis, estando ambas as Convenções em pleno vigor desde a década de 90.

Visto que, no que tange as normas de cunho internacional, o trabalhador encontra proteção normativa hábil a lhe proporcionar a garantia do pleno gozo de sua saúde mental, como também, a lhe possibilitar um ambiente de trabalho seguro e salubre. De agora em diante, preocupar-se-á em explorar as normas do ordenamento jurídico nacional, com o objetivo de verificar a incidência da normativa pátria no tange à proteção da saúde mental do trabalhador.

3. 2 NORMAS DO SISTEMA JURÍDICO NACIONAL

Iniciando a aferição das normas pátrias, salutar é a observância do que traz a Constituição Federal a esse respeito. Logo em seu artigo 1º, inciso IV⁸, os valores sociais do trabalho são considerados como fundamento da República Federativa do Brasil. Ainda, traz em seu artigo 7º, no inciso XXII, como sendo direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988).

Além disso, segundo o art. 6º da CF/88⁹, o direito à saúde está incluso no rol dos direitos sociais, os quais são encontrados no capítulo dos direitos e garantias fundamentais. Nesse enfoque, versa o artigo 196 (BRASIL, 1988):

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.

Em sendo o valor social do trabalho fundamento da República brasileira, essas políticas públicas que visem redução de riscos e acesso aos serviços de saúde deveriam incluir as patologias psíquicas, tanto no tratamento quanto na sua prevenção.

Ainda nesse sentido, segundo a Lei 8.080 de 1990, em seu art. 2º: “A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício. ” (BRASIL, 1990)

⁸ “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; ”

⁹ “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

É preciso, também, o exame do que anuncia a Consolidação das Leis Trabalhistas sobre a temática da saúde do trabalhador. Embora a CLT se digne a trazer normas sobre o tema, ela não faz referência a qualquer aspecto psíquico para o bem-estar do obreiro. Enquanto existem normas específicas sobre adicionais de insalubridade e periculosidade, quanto à saúde da trabalhadora grávida e do trabalhador menor, nada há sobre a saúde mental do trabalhador.

Sob essa ótica, pode-se destacar o art. 157¹⁰ da Lei 5.452/43 (CLT) o qual traz em seus dois primeiros incisos obrigações para os empregadores, no entanto, todas são resumidas ao aspecto físico da saúde do trabalhador.

Excepcionalmente e superficialmente, aduz acerca do aspecto psíquico da saúde, quando aborda a prevenção contra o adoecimento do trabalhador. No art. 168 a CLT traz a instituição dos exames admissionais, demissionais e periódicos, dentre outros que se mostrarem necessários, sendo abrangidos nesses os testes para verificação da aptidão mental do trabalhador para executar suas funções.

Enquanto até agora as normas trataram sobre saúde do trabalhador sob a perspectiva da prevenção, na lei 8.213/91 vê-se a saúde do trabalhador sob uma ótica diversa. Nesta lei que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, tem-se a normatização acerca dos acidentes e doenças do trabalho e as indenizações consequentes.

Nessa lógica, jurisprudencialmente, tem-se usado a conceituação do art.19¹¹ dessa mesma lei, equiparando os acidentes de trabalho com os suicídios resultantes de transtornos psíquicos, para fins de indenização e compensações pecuniárias. Em clara demonstração da falta de normas específicas.

Como se vê, tanto no que tange aos temas sobre prevenção, assim como no que diz respeito aos aspectos compensatórios, as normas, principalmente nacionais, ainda trazem poucas menções à saúde mental do trabalhador. Isso dificulta a análise da casuística submetida ao judiciário, visto que se torna amplamente subjetivo o julgamento diante de escassa previsão normativa.

¹⁰ “Art. 157 - Cabe às empresas: I - Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; ”

¹¹ “Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. ”

4 SUICÍDIO NO TRABALHO

Inicia-se doravante o estudo em específico do suicídio no trabalho, focando-se em dois aspectos primordiais: suas causas e sua consequência no âmbito jurídico.

Sendo assim, o que se pretende é o estudo do fenômeno do suicídio no trabalho, compreendido como o ato de terminar com a própria vida no local do trabalho e que tem o exercício do labor como sua causa ou concausa. O suicídio no trabalho é realidade em diversos países capitalistas tanto ocidentais como orientais.

De acordo com o programa *Census of Fatal Occupational Injuries* (CFOI), da *US Bureau of Labor Statistics*, nos Estados Unidos foram 251 suicídios no trabalho somente em 2008¹². Enquanto isso, na França, foram 47 suicídios de funcionários da *France Telecom* – gigante das telecomunicações – só entre fevereiro de 2008 e maio de 2010¹³. Ainda, na China, o caso de maior repercussão foi o da *Foxconn Technology*, indústria que fabrica para empresas como Apple e Dell, onde ocorreram 14 suicídios entre julho de 2009 e agosto de 2010 (GUO et al., 2012, p. 486).

Já no Brasil os dados acerca de suicídios no trabalho são mais escassos. No entanto, segundo apregoa Freitas (2011, p. 54,55) somente no setor bancário “teriam sido 253 os casos ocorridos entre 1993 e 2005”. Dados, como os trazidos, ajudam a mensurar a importância desta temática.

4.1 BREVE APANHADO HISTÓRICO

O trabalho sob o modo de produção capitalista tomou a forma que hoje nos é familiar por volta dos séculos XVIII e XIX com o advento da Revolução Industrial. A partir de então o paradigma do que era trabalho e de como se organizava a sociedade foi completamente transformado, a população das cidades cresceu em larga escala com o advento das indústrias, ao passo que o trabalho rural, artesanal e familiar se converteu em um trabalho movido às máquinas à vapor e à exploração de mão de obra.

Nesse contexto, com o nascimento da Revolução Industrial na Inglaterra, sob a influência da Revolução Francesa, ocorre a difusão do pensamento de Adam Smith

¹² Disponível em: <http://www.bls.gov/iif/oshwc/cfoi/osar0010.pdf> Acesso em: 04 de novembro de 2015.

¹³ Disponível em: http://www.observatoiredustressft.org/images/stories/pdf/Recensement_suicides_27-05-2010.pdf Acesso em: 04 de novembro de 2015.

e a consagração do liberalismo econômico, perante a adoção do *laissez-faire* (não intervenção do Estado nas relações contratuais).

Não é de estranhar que se desenvolveu nesse período uma cultura de exploração do trabalhador ante a busca por lucro. Sobre esses acontecimentos é interessante o que traz Huberman:

Se um marciano tivesse caído naquela ocupada ilha da Inglaterra teria considerado loucos todos os habitantes da Terra. Pois teria visto de um lado a grande massa do povo trabalhando duramente, voltando à noite para os miseráveis e doentios buracos onde moravam, que não serviam nem para porcos; de outro lado, algumas pessoas que nunca sujaram as mãos com o trabalho, mas não obstante faziam as leis que governavam as massas, e viviam como reis, cada qual num palácio individual (2014, p. 142).

Não havia controle sobre quem estaria apto a trabalhar ou não, nem sobre a que condições estariam expostos no exercício do labor. Assim, sobre as condições de trabalho na Inglaterra dos séculos XVIII e XIX afirma Huberman:

Algumas das coisas que hoje achamos horríveis pareciam aos ricos de então perfeitamente justas. Era mau para as crianças não irem à escola, trabalharem 14 horas por dia? “Despropósito!”, exclamava o Sr. G. A. Lee, dono de uma tecelagem de algodão na qual o horário das crianças era das 6 da manhã às 8 da noite. (2014, p. 146)

Começa assim a relação do capitalismo com o trabalho, este servia àquele. Com o passar do tempo avanços foram acontecendo, desde a revogação da lei britânica que disciplinava o crime de coalizão em 1824, possibilitando o nascimento das *trade unions* (sindicatos), à criação da Organização Internacional do Trabalho em 1919, até à atualidade muito se avançou no âmbito dos Direitos Trabalhistas.

Continua vivo o capitalismo, funcionando sob a ingerência do liberalismo o qual rege o mercado segundo as leis da oferta e da procura. No entanto, se adota cada vez mais uma postura garantista frente à proteção do trabalhador. O passar do tempo mostrou para a sociedade que o *laissez-faire* deve encontrar limite, se não na atuação Estatal, na proteção à humanidade e dignidade do obreiro.

No Brasil as normas de proteção do trabalhador têm caráter constitucional, sendo assim, muitos direitos e prerrogativas lhe são conferidos pelas leis e assegurados através da ação do judiciário trabalhista e dos sindicatos.

No entanto, ainda há muito o que se fazer, pois como já exposto as normas ainda têm parca ou nenhuma ingerência no que diz respeito à saúde mental do trabalhador, na prevenção de patologias psíquicas e na reparação dos danos de cunho mental e emocional causados ao obreiro.

É sob essa perspectiva que se objetiva o estudo do suicídio no trabalho, a fim de que se avance ainda mais na conquista de direitos básicos para os trabalhadores, para que sejam amparados diante de sua hipossuficiência econômica.

4.2 SUICÍDIO NO TRABALHO COMO RESULTADO DE UMA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DESUMANA

Diante dessa sociedade capitalista e liberal, nasce o confronto entre a lógica das empresas, perseguindo o lucro e a produtividade, entendendo o ser humano como uma peça de engrenagem, e a lógica do indivíduo, o qual possui angústias, desejos, medos, contradições e busca manter sua saúde mental em meio a essa complexidade de relações (JARDIM; LANCMAN, 2004, p.84).

Nessa perspectiva, a contemporaneidade denuncia que “os avanços científicos ocorridos em nome do progresso não conseguiram eliminar as formas de exploração física e psíquica dos trabalhadores, nas fábricas ou fora delas”. Na realidade, tem-se que a história da organização do trabalho é também a do desenvolvimento tecnológico em favor da acumulação de capital, ao mesmo tempo que é a história do sofrimento dos trabalhadores (NAVARRO; PADILHA, 2007, p. 17).

Assim, entende-se que compreender a influência da organização do trabalho na qualidade de vida e na saúde mental dos trabalhadores é essencial para a intervenção em situações de labor que podem conduzir ao sofrimento, adoecimento e exclusão (JARDIM; LANCMAN, 2004, p.84).

Sobre a influência da organização do trabalho na saúde mental do trabalhador já se demonstrou anteriormente que o labor já é reconhecido como causa para diversos transtornos psíquicos, como: a Síndrome de *Burnout*, os Episódios depressivos e o estado de Estresse Pós-traumático.

Ainda, quando se tratou das causas desses transtornos viu-se que a organização do trabalho, as pressões sofridas, o terror psicológico, o medo de demissão, as longas jornadas e o assédio moral estão dentre os fatores responsáveis por instaurar no obreiro desconfortos capazes de evoluírem até o grau de patologias psíquicas.

Na atualidade, as mudanças na economia mundial aumentaram a competitividade entre organizações, com isso, a fim de sobreviver no ambiente econômico, as empresas “passam por processos de reestruturação e *downsizing* com

intuito de cortar custos, provocando grande pressão entre os seus trabalhadores para com os resultados” (NUNES; TOLFO, 2011, p. 9).

Nesse diapasão, a transformação no *status quo* da organização, pode provocar sentimentos de incerteza, dúvida e resultar em pressão para que os trabalhadores obtenham um desempenho elevado a fim de que não sejam “dispensados” (NUNES; TOLFO, 2011, p. 9).

Por exemplo, em face de privatizações enfrenta-se, na maioria dos casos, demissões em massa; diante da elevada concorrência de mercado, cobranças e metas muitas vezes inalcançáveis são impostas ao trabalhador; sendo, portanto, nessa conjectura que se observam os abusos relativos ao exercício do labor. Nesse sentido, afirma Barreto e Venco (2010, p.7):

Essa nova realidade do mundo do trabalho precarizado, flexível, fragmentado e produtor de desemprego, usa frequentemente a micropolítica das humilhações cotidianas e sistemáticas como instrumento de controle da biopolítica, que desestrutura emocionalmente os trabalhadores, podendo levá-los a desistir do emprego frente às ameaças cotidianas e o olhar silencioso dos pares que assistem e testemunham. As consequências são nocivas para todos os trabalhadores porquanto causam conflitos em suas vidas, alteram valores, transtornam as emoções e corroem o caráter individual, contribuindo para a fragmentação das biografias laborais e destruição dos laços de amizade no coletivo. A este quadro se acrescenta o incremento de atos de violência nas relações laborais, associado ao estímulo à competitividade e à instalação da indiferença com o sofrimento do outro. No marco das transformações, os trabalhadores se sentem isolados e solitários em coletivo, sem reconhecimento de suas potencialidades e criatividade, sem autonomia e liberdade. Estes fatores são responsáveis pelo desencadeamento de diferentes e novas patologias que estão na base do estado de mal-estar, responsável pelo aumento de suicídios no e do trabalho na França assim como em nosso país, mostrando a nova estética da violência em um mundo do trabalho globalizado, no qual os corpos do suicida contêm pistas e histórias, sobre o mundo do trabalho, que não foram reveladas.

Assim, analisando em específico o suicídio no trabalho, é importante refletir no sentido do que aduz Dejours (2010, p. 21):

Quando um assalariado se suicida por razões que estão relacionadas ao trabalho, é toda a comunidade de trabalho que já está sofrendo. É por isso que o número de suicídios, aqui, não tem grande relevância. Um único ato desta espécie é, em si, um sinal de gravidade da situação indicando um estado de degradação muito avançado no tecido humano e social do trabalho onde tal evento se produz.

Por isso, é necessário entender o porquê de esses suicídios estarem sendo cometidos e, ainda, o porquê de eles estarem tomando lugar no ambiente de trabalho do empregado suicida. Para Mendes *et al.* (2011, p. 926):

O suicídio no contexto do trabalho, assim, constitui-se importante objeto para compreender as consequências das práticas administrativas empregadas nas organizações contemporâneas sobre a subjetividade do trabalhador, fornecendo pistas significativas para a humanização das relações de trabalho e a denúncia de métodos empresariais que culminam na degradação humana.

No Brasil, uma categoria que apresenta índices expressivos de suicídios no trabalho é a dos bancários, muito disso se deve às reestruturações ocorridas no setor financeiro brasileiro nos anos 90 (MENDES et al., 2010, p.927), sendo estes comumente sujeitos a jornadas exaustivas de trabalho e também a metas que beiram o impossível. Uma consequência disso é:

Estudo realizado com 2.609 bancários, obteve resultados preocupantes quanto à saúde dos trabalhadores da categoria, entre os quais se destaca os altos índices de indivíduos, em torno de 60%, que relataram problemas de nervosismo, tensão e preocupação. Chama também a atenção que 4,37% dos entrevistados relataram ideação suicida. Considerando que a categoria apresentava, em 2006, aproximadamente 425.000 trabalhadores, é possível estimar em 18.500 a quantidade daqueles que pensavam em cometer o suicídio. (MACIEL et al., 2007, apud MENDES et al., 2010, p. 928).

Sobre essa incidência entre os bancários, segundo Santos (2009, p. 67,68), em 2008 foram 3 os suicídios no trabalho cometidos em bancos, primeiro um gerente geral de agência bancária do interior de São Paulo, segundo consta, teria chegado no local de trabalho, requisitado a arma do segurança da agência e disparado contra a própria cabeça. Noutro dos casos, uma gerente de nível médio lotada no interior da Paraíba teria disparado contra si portando um revólver utilizado para a segurança da agência.

Já dentre os casos de suicídio no trabalho no cenário mundial destacam-se os ocorridos na *Foxconn* na China e os que aconteceram na França, nas empresas *Renault*, *Peugeot* *Citröen*, *France Telecom* e ainda no *Le Poste* (BERENCHTEIN, 2013). Diante disso, “alguns países, como o Japão, chegaram a desenvolver expressões específicas para se referirem a determinados tipos de mortes relacionadas ao trabalho” é o “*karō jisatsu*”, ou suicídio por sobretrabalho (BERENCHTEIN, 2013, p. 128).

É sob essa ótica da organização do trabalho perversa que se entende o suicídio no trabalho. Jornadas de trabalho excessivas, metas inatingíveis, assédio moral (terror psicológico), eminência de desemprego, dentre tantos outros fatores estão dentre os protagonistas no cenário onde acontecem os suicídios por causa do trabalho.

Assim, está caracterizado o nexo de causalidade entre o trabalho, suas condições e meio ambiente, e o suicídio. Diante do sofrimento e degradação sofridos no ambiente do trabalho desenvolve-se transtornos psíquicos, baixa autoestima e diminuição do senso de valor pessoal. Tudo isso pode ser causa do suicídio no trabalho e na maioria dos casos uma simples observação da organização do trabalho na qual o obreiro suicida trabalhava basta para concluir pela responsabilidade do trabalho diante do suicídio.

Nesse sentido, portanto, segundo afirma Dejours (2010, p. 25), os suicídios no trabalho estão seguramente vinculados ao próprio labor, visto que o suicídio, como toda conduta humana, está sempre endereçado.

4. 3 SUICÍDIO NO TRABALHO: JURISPRUDÊNCIA

Na realidade brasileira as discussões no espaço público relativas ao suicídio no trabalho não estão tão presentes como o são na França, por exemplo, nem por isso pode-se afirmar que seja um problema de menor monta. “Aqui, como lá, não é possível basear-se somente nas estatísticas oficiais, uma vez que, na maior parte das vezes, não se estabelece relações que liguem o ato do suicídio com questões do trabalho” (DEJOURS, 2010, p. 8, 9).

Sendo assim, mesmo diante das constatações da psicologia, da psicodinâmica do trabalho, das pesquisas e dos dados, no Brasil ainda se vê parca ingerência jurisdicional nos casos de suicídio no trabalho. Muito se dá devido a posição estática do judiciário, o qual precisa ser provocado a fim de que possa prestar sua tutela.

Nessa lógica, segundo o Anexo II do Decreto Lei 3.048/91, no qual estão listados os Transtornos Mentais e do Comportamento relacionados com o Trabalho. Tem-se esses transtornos como causados pelo ritmo de trabalho penoso, ameaça de perda de emprego, dentre outras dificuldades físicas e mentais ligadas ao trabalho.

Muito embora ainda seja precária a abordagem legislativa sobre a temática, já é possível fazer uma constatação sobre a relação entre adoecimento mental do trabalhador, o trabalho e a ação suicida daquele. Permitem que sejam vinculadas as causas e efeitos a fim de se remeter ao trabalho a responsabilidade pelo suicídio.

Diante disso, embora ainda sejam poucos os casos submetidos ao judiciário e, ainda em menor quantidade, as decisões no sentido de reconhecer o nexo de

causalidade trabalho-suicídio, já existe jurisprudência reconhecendo esse nexo causal entre o trabalho e o ato suicida.

Um primeiro exemplo pode ser extraído de decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, na qual o juiz relator Luiz Alberto de Vargas preconiza o seguinte:

É de domínio de todos os Juízes que labutam nesta Especializada que a reclamada implantou processo de privatização a partir do ano de 1998 e que este processo não visou determinado setor da empresa, mas, sim, diminuir o quadro de uma forma geral e drástica, tendo inclusive, a partir de certo momento, implantado plano de demissões voluntárias, com a finalidade de pressionar os empregados a pedirem desligamento (Recurso Ordinário, 00187-2006-403-04-00-2, Juiz Relator Dr. Luiz Alberto de Vargas, 2007).

Nesse primeiro caso, muito embora o ato suicidário não tenha se dado no ambiente do trabalho, foi possível ao magistrado extrair das provas dos autos elementos suficientes para se convencer de que o suicídio do trabalhador teve como causa seu trabalho.

Nos termos do Acórdão supracitado, segundo testemunha do Reclamante: “Todos se sentiam perseguidos na empresa, porque estavam esperando que eles cometessem um erro para serem demitidos. Quando começou a trabalhar, na região da serra, havia 290 funcionários, hoje têm menos de 50” (Recurso Ordinário, 00187-2006-403-04-00-2, Juiz Relator Dr. Luiz Alberto de Vargas, 2007).

No caso dos autos, o trabalhador sofreu desgaste mental ao ponto de se inabilitar para o trabalho e necessitar de tratamento psíquico, isso devido às circunstâncias a que fora exposto ao tempo da privatização da empresa em que trabalhava, segundo provas nos autos, estavam todos os empregados na iminência da demissão. Diante disso, entendeu o juiz de 2º grau:

Era incumbência da reclamada informar, com precisão, quais os empregados sujeitos à demissão e não deixar que a dúvida os corroesse, sem saberem qual seria o último dia de trabalho. Ainda, era de se esperar que a reclamada tivesse preocupação de acompanhar todos os empregados nesse processo, ajudando-os no processo de recolocação no mercado, o que não fez. (Recurso Ordinário, 00187-2006-403-04-00-2, Juiz Relator Dr. Luiz Alberto de Vargas, 2007).

Por fim, nesse caso, decidiu o Acórdão da 3ª Turma do TRT 4ª Região:

Por todo o exposto, tem-se que, contrariamente ao entendido pela julgadora de origem, no caso específico, há relação de causa e efeito entre o trabalho e o suicídio, caracterizando acidente do trabalho, e devendo a reclamada indenizar o dano moral que causou à companheira do reclamante. (Recurso Ordinário, 00187-2006-403-04-00-2, Juiz Relator Dr. Luiz Alberto de Vargas, 2007).

Nessa primeira análise jurisprudencial, podem ser extraídas duas informações importantes. Primeiro, mesmo diante da lacuna legal, em não havendo previsão acerca do nexo causal entre o exercício do trabalho e o suicídio, o Magistrado em seu voto, por analogia, enquadrando o fato à previsão do art. 19, da lei 8.213/91¹⁴. Condenando, assim, a empresa a indenizar em danos morais a companheira do Reclamante.

Segundo, retira-se desse julgado, o entendimento de que a culpa do empregador não reside no fato de serem realizadas reestruturações em sua organização do trabalho, mas sobretudo na negligência com os efeitos destas sobre os obreiros. Logo, a solução não seria a proibição de mudanças no âmbito do trabalho, mas sim que estas venham acompanhadas de amparo aos trabalhadores, diante da perspectiva dos efeitos que trarão sobre suas vidas.

Especificamente, sobre o suicídio no trabalho destaca-se a jurisprudência do Tribunal de Justiça do estado do Ceará¹⁵, nesse caso, como no anterior, o ato suicida do trabalhador se deu em virtude da situação a que foi submetido ao tempo da privatização da empresa, segundo depoimento dos autos:

Ex-empregado da Promovida e que exercia a função de Chefe da Agência de Atendimento à Fraude e de Recuperação de Perdas da Coelce, que o referido empregado, devido ao clima de instabilidade e pressão reinante na empresa, tentou contra a própria vida, vindo a falecer em seu local de trabalho, aos 03 de setembro de 1998. Afirmaram que o trágico acidente decorreu de culpa exclusiva da empresa acionada que, após assumir o controle da antiga estatal mediante processo de privatização, passou a pressionar todo o quadro funcional, com considerável aumento da jornada de trabalho e com a constante ameaça de redução dos quadros da empresa. (Apelação Cível, 443419-66.2000.8.06.0000/0, Desembargadora Maria Celeste Thomaz de Aragão, 2002).

Sobre o argumento da parte contrária de que não haveria como culpar a empresa por um ato de escolha espontânea do empregador como é o suicídio:

Conquanto seja indiscutível o fato de que a voluntariedade é necessária à consecução do ato suicida - uma vez que sem o íntimo querer do agente, tal fatalidade não ocorreria - não se pode ignorar o fato de que, em algumas hipóteses, esse "querer interno" é agravado ou mesmo gerado por diversos fatores de ordem externa. (Apelação Cível, 443419-66.2000.8.06.0000/0, Desembargadora Maria Celeste Thomaz de Aragão, 2002).

¹⁴ Art. 19 "Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. "

¹⁵ Jurisprudência anterior à Emenda Constitucional 45/2004 que atribuiu à Justiça do Trabalho a competência nos dissídios que versem sobre danos morais resultado das relações de trabalho.

No caso em tela, o trabalhador deixou no local do suicídio um recado no qual dizia: “Queridas filhas Dorotéia e Rafaela, o motivo de minha atitude está relacionado com a instabilidade existente, a nova estrutura da empresa”. Tem-se, portanto, prova robusta da influência do que levou o obreiro a ceifar a própria vida, como concluiu a Desembargadora: “No caso dos autos, apresenta-se satisfatoriamente demonstrada a existência de fatores externos, de responsabilidade da Apelada, na determinação do estado depressivo e consequente suicídio do Sr. Murilo”.

Diante dos exemplos trazidos, vale destacar o prejuízo resultado da falta de legislação sobre a temática. Além da dificuldade de caracterização do nexo causal, quando este é evidenciado tem-se o óbice no que tange à reparação do dano. No primeiro caso o juízo decidiu pela reparação em danos morais por analogicamente considerar o suicídio um acidente de trabalho, já no segundo caso, o juízo decidiu por reparar os herdeiros do *de cujus* em danos materiais por lucros cessantes.

Por fim, entende-se que “o suicídio de trabalhadores personifica o extremo do sofrimento, abaixo do qual estão inúmeras outras patologias, físicas e mentais, desenvolvidas como reação às violências do contexto ocupacional do trabalhador” (MENDES, 2010, p. 929).

Conclui-se, portanto, ser a escolha do trabalhador por dá a cabo à própria vida no ambiente de trabalho proposital, entende-se que as condições a que são submetidos muitos trabalhadores no exercício do labor tem o condão de servir de motivação para o ato suicida do trabalhador. Sendo evidente o nexo causal entre o trabalho e o suicídio, é preciso que o ordenamento jurídico pátrio se atenha à proteção do trabalhador também nesse aspecto.

5 CONCLUSÃO

Diante da importância do trabalho na vida do homem entendeu-se pela inequívoca influência que aquele exerce sobre todos os aspectos da vida deste, desde o aspecto financeiro/alimentar até no que tange à autoestima e senso de valor do trabalhador.

Nesse sentido é que se analisou a influência do labor na saúde mental do trabalhador, sendo verificado que diversos transtornos psíquicos podem advir de causas que remontam ao trabalho. Sob essa compreensão é que se investigou o

suicídio no trabalho, este, como demonstrado, acontece dentro do ambiente de trabalho apontando assim para suas causas.

No tocante à essas causas, elas giram em torno da organização do trabalho a que o obreiro é submetido, as condições em que exerce seu labor, as relações interpessoais, as cobranças e responsabilidades que lhe são impostas e também do meio ambiente em que está inserido.

Assim, tendo em vista a caracterização do nexo de causalidade entre o trabalho e o suicídio, percebe-se a insuficiência de proteção jurídica do trabalhador nesse sentido. Mesmo diante de normas internacionais, em vigor no Brasil, que abrangem a saúde mental como sendo objeto de proteção, as normas Constitucionais e infraconstitucionais ainda se encontram alheias a essa realidade.

O que se observa é um ordenamento jurídico nacional que se detém a tratar a saúde do trabalhador em seu aspecto físico. Sendo, portanto, necessário que se legisle acerca da proteção da saúde mental do trabalhador e do seu bem-estar emocional, a fim de que seja garantida sua saúde plena.

Por fim, o que se destaca é isso: o trabalhador está sendo afetado pelo seu labor de todas as maneiras, sua saúde está sofrendo as consequências do seu trabalho e é papel do Estado garantir, na medida do possível, que essas consequências não signifiquem sua morte.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida; VENCO, Selma. O Sentido Social do Suicídio no Trabalho. **Revista Espaço Acadêmico**. V. 9, nº 108, maio de 2010. Disponível em: < <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/10032/5583>> Acesso em: 27 out. 2014.

BARUKI, Luciana Veloso Rocha Portolese. **Saúde mental do trabalhador: a proteção normativa insuficiente como óbice para um regime jurídico preventivo dos riscos psicossociais**. 2011. 135 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito Econômico e Político, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2011. Disponível em: < <http://up.mackenzie.br/stricto-sensu/direito-politico-e-economico/teses-e-dissertacoes-detalhada/artigo/saude-mental-do-trabalhador-a-protecao-normativa-insuficiente-como-obice-para-um-regime-juridico-preventivo-dos-riscos-psicossociais/>> Acesso em: 16 nov. 2015.

BERENCHTEIN NETTO, Nilson. Suicídio e Trabalho: Breves considerações acerca da relação entre sofrimento e alienação. **Avesso do Trabalho III: saúde do trabalhador e questões contemporâneas**. Vera Lúcia Navarro e Edvânia Ângela de Souza Lourenço (org.). 1ª ed. 494 p. São Paulo: Outras expressões, 2013. Disponível em: < <http://docplayer.com.br/2604512-Avesso-do-trabalho-iii-saude-do-trabalhador-e-questoes-contemporaneas.html>> Acesso em: 15 set. 2015.

BORGES, Livia de Oliveira et al. A Síndrome de Burnout e os Valores Organizacionais: Um Estudo Comparativo em Hospitais Universitários. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 15, n. 1, p.189-200, 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v15n1/a20v15n1.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 16 nov. 2015.

_____. **Decreto Lei 3.048**: Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm>. Acesso em: 16 nov. 2015.

_____. **Decreto-lei N.º 5.452**: Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 16 nov. 2015.

_____. **Lei 8.078**: Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, 1990. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm> Acesso em: 16 nov. 2015.

_____. **Lei 8.080**: Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, 1990. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm> Acesso em: 16 nov. 2015.

CEARÁ. Tribunal de Justiça do Ceará. **Acórdão nº 443419-66.2000.8.06.0000/0**. Fortaleza. Disponível em: <http://www4.tjce.jus.br/sproc2/paginas/ResContextoAcordao.asp?TXT_NUMERO=443419-66.2000.8.06.0000&TXT_RECURSO=0&Palavra;=>>. Acesso em: 16 nov. 2015.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho: o que fazer**. Brasília: Paralelo 15, 2010.

DORIGO, Júlia Nogueira; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. O transtorno de estresse pós-traumático nos contextos de trabalho: reflexões em torno de um caso clínico. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 10, n. 1, p.55-73, 2007. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25809>>. Acesso em: 15 set. 2015.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

FREITAS, Maria Ester de. **Suicídio, um Problema Organizacional**. *GV-executivo*, v. 10, n. 1, janeiro-junho, 2011. Disponível em: <<http://rae.fgv.br/gv-executivo/vol10-num1-2011/suicidio-problema-organizacional>>. Acesso em 04 nov. 2015.

GOMIDE, Ana Paula de Á. Notas Sobre Suicídio no Trabalho à Luz da Teoria Crítica da Sociedade. **PSICOLOGIA CIÊNCIA E PROFISSÃO**, 2013, 33 (2), 380-395. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932013000200010&script=sci_arttext> Acesso em: 16 nov. 2015.

GUO, Lei; et al. A case study of the Foxconn suicides: an international perspective to framing the sweatshops issue. **The Communication Gazette**. 2012. Disponível em: <http://www.academia.edu/1807199/A_case_study_of_the_Foxconn_suicides_An_international_perspective_to_framing_the_sweatshop_issue> Acesso em: 23 out. 2014.

HUBERMAN, Leo. **A História da Riqueza do Homem**. 22 ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

LANCMAN, Selma; JARDIM, Tatiana Andrade. O impacto da organização do trabalho na saúde mental: um estudo em psicodinâmica do trabalho. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 15, n. 2, p. 82-9, maio/ago. 2004. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rto/article/view/13943>> Acesso em: 16 nov. 2015.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MENDES, Ana Magnólia et al. Tentativas de Suicídio de Bancários no Contexto das Reestruturações Produtivas. **Revista de Administração Contemporânea**. v.14, n.5, p. 925-938. Disponível em <http://www.anpad.org.br/rac>. Acessado em 14 set. 2014.

MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul**. Rio de Janeiro, 1998.

Disponível em:

http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/a_pdf/dec_sociolaboral_mercosul.pdf Acesso em: 16 nov. 2015.

MINGHETTI, Lenir Rodrigues. **SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR** (Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho que podem em alguma medida, estarem associados ao suicídio laboral). 2013. 118 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão de Recursos Humanos, Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 2013. Disponível em: <

<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/01/Lenir-Rodrigues-Minghetti.pdf>> Acesso em: 16 nov. 2015.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **114: Doenças Relacionadas ao Trabalho: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde**. Brasília: Editora Ms, 2001. Disponível em:

<http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2015.

NAVARRO, Vera Lucia; PADILHA, Valquíria. Dilemas do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**; 19, Edição Especial 1: 14-20, 2007.

Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822007000400004&script=sci_arttext> Acesso em: 16 nov. 2015.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio Moral Organizacional: fatores organizacionais propiciadores e a dinâmica do assédio**. XXXV Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <

<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR2556.pdf>> Acesso em 16 nov. 2015.

OMS. **Constitution of the World Health Organization** (Constituição da Organização Mundial de Saúde). Nova Iorque: 22 de jul. 1946. Disponível em: < <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf>>. Acesso em 09 set. 2015.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em:

<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf> Acesso em 21 out. 2015.

_____. **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**.

Adotado pela Resolução n. 2.200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966. Disponível em:

<http://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf> Acesso em: 21 out. 2015.

Organização dos Estados Americanos. **Convenção Americana de Direitos Humanos** - Pacto de San José de Costa Rica, 1969. Disponível em: <

https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm> Acesso em: 21 out. 2015.

Organização Internacional do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho. **Convenção 155**. Brasília, [Ministério do Trabalho](http://www.oitbrasil.org.br/node/504) e Emprego. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>> Acesso em: 21 out. 2015.

_____. Conferência Internacional do Trabalho. **Convenção 161**. Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/507> Acesso em: 21 out. 2015.

PENIDO, Laís de Oliveira. Saúde mental no trabalho: Um direito humano fundamental no mundo contemporâneo. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, a. 48, n. 191, jul/set 2011. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/242916/000926868.pdf?sequence=1>> Acesso em: 16 set. 2015.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. **Acórdão nº 00187-2006-403-04-00-2**. Porto Alegre. Disponível em: http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:5ypNabq4p0EJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.juris_p_sdcpi.baixar?c=25797457+suicídio+trabalho+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2007-01-01.2015-11-17++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8 Acesso em: 16 nov. 2015.

SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi. **Patologia da Solidão: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho**. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração – Universidade de Brasília: Brasília, junho de 2009. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/4266>> Acesso em: 16 nov. 2015.

TEIXEIRA, Sueli. A Depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul/dez 2007. Disponível: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Sueli_Teixeira.pdf> Acesso em: 16 set. 2015.