

# Saúde mental no trabalho: um direito fundamental – a pandemia de Covid-19 e as medidas de proteção dos trabalhadores

José Pedro dos Reis

Procurador do Trabalho. Pós-Graduando em Direito Constitucional Aplicado: empresas, Estado e indivíduos diante da interpretação constitucional/UNICAMP. Pós-Graduado em Direito Sanitário pela ESMPU/FIOCRUZ. Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental/ENAP.

**Resumo:** Neste artigo será apresentado um estudo sobre a saúde mental no meio ambiente laboral como direito fundamental assegurado constitucionalmente. Será demonstrado também que, neste momento em que o mundo e o Brasil atravessam uma crise diante da pandemia do novo coronavírus, é de suma importância que o Estado e os empregadores assumam uma postura voltada à prevenção e proteção da saúde mental dos trabalhadores, adotando para isso um gestão humanizada e um programa de gestão e controle de riscos ambientais mais realista, com a participação dos trabalhadores em todas as fases do processo, inclusive na sua implementação no dia a dia da empresa.

**Palavras-chave:** Saúde mental. Meio ambiente de trabalho. Gestão e controle de riscos. Gestão humanizada. Direito sanitário do trabalho.

**Abstract:** In this article, a study on mental health in the labor environment as a fundamental constitutionally guaranteed right will be presented. It will also be demonstrated that, at a time when the world and Brazil are going through a crisis in the face of the new coronavirus pandemic, it is of paramount importance that the State and employers assume a posture aimed at the prevention and protection of workers' mental health, adopting for this means a humanized management and a more realistic environmental risk management and control program, with the participation of workers in all phases of the process, including its implementation in the company's day-to-day activities.

**Keywords:** Mental health. Working environment. Risk management and control. Humanized management. Occupational health law.

**Sumário:** 1 Introdução. 2 Direito Sanitário do Trabalho como direito fundamental. 3 Saúde mental no trabalho. 4 Riscos e doenças psicossociais no trabalho. 5 Ambiente de trabalho saudável e seguro. 5.1 Medidas para proteção da saúde mental no ambiente de trabalho. 6 Medidas comportamentais para combate à infecção pela Covid-19 – a importância de uma gestão humanizada. 7 Considerações finais.

## 1 Introdução

O mundo se encontra em um momento de dificuldades extremas, em meio a uma pandemia, no intenso combate ao novo coronavírus.

De forma sorrateira, furtiva e inesperada para toda a humanidade, a pandemia de Covid-19 invadiu todos os países e deixou suas marcas de sofrimentos, doenças e mortes em todos os lugares, mudando radicalmente comportamentos individuais e sociais.

De acordo com documento das Nações Unidas lançado pelo seu secretário-geral, a pandemia de Covid-19 está destacando a necessidade de aumentar urgentemente o investimento em serviços de saúde mental ou arriscar um aumento maciço de doenças psicossociais nos próximos meses.

Relatórios elaborados pela Organização Mundial da Saúde (OMS) já indicam um aumento nos sintomas de depressão e ansiedade em vários países. Um estudo realizado na Etiópia, em abril de 2020, relatou um aumento de três vezes na prevalência de sintomas de depressão, em comparação com as estimativas anteriores à epidemia.

As muitas mudanças ocorridas no mundo do trabalho em todo o planeta em razão da inesperada e mortal pandemia de Covid-19, caracterizadas pela repentina e necessária reestruturação dos modos de produção de bens e serviços, das relações entre as empresas e seus clientes, das relações de trabalho e da própria economia do

trabalho, tornaram sensivelmente mais complexas as relações entre a saúde psíquica e o trabalho em si.

Ressalte-se também que, além dos sintomas relatados mais maciçamente pela mídia, tais como tosse, problemas respiratórios, perda de olfato e paladar, entre outros, existem sintomas que não são visíveis em um primeiro plano, relacionados com a saúde mental das pessoas, tais como estresse pós-traumático, depressão e ansiedade.

Pesquisadores do Instituto Oswaldo Cruz (IOC/Fiocruz) e da Universidade Federal Fluminense (UFF), em estudos recentes realizados, apontaram alterações neurais, imunes e endócrinas relacionadas à infecção e ao isolamento social, que podem contribuir para os distúrbios psicológicos.<sup>1</sup>

Nesse estudo, os pesquisadores formularam hipóteses e linhas de pesquisas para entender os mecanismos da doença e as medidas para mitigar o seu impacto na saúde mental.

Fazendo um paralelo com estudos relacionados à Síndrome Respiratória Aguda Grave (SARS) e à Síndrome Respiratória do Oriente Médio (MERS), os pesquisadores chamam atenção para os impactos psiquiátricos causados por infecções do Coronavírus.

As pesquisas indicaram acometimento de doenças mentais nos infectados e possíveis danos a longo prazo, tais como perda de memória; alterações do sono e aumento nos níveis de estresse pós-traumático; e depressão e ansiedade por meses ou mesmo anos após a ocorrência do quadro viral.

Em entrevista realizada com o imunologista Wilson Savino, pesquisador do Laboratório de Pesquisa sobre o Timo do IOC e coordenador do Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia em Neuroimunomodulação (INCT-NIM) e da Rede Faperj de Pesquisa em Neuroinflamação, sediados no IOC, este afirma que:

---

1 Disponível nos links: <https://portal.fiocruz.br/noticia/artigo-analisa-os-impactos-da-covid-19-na-saude-mental> e <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fimmu.2020.01170/full>. Acesso em: 2 mar. 2021.

É urgente realizar esforços para compreender a fisiopatologia da Covid-19, incluindo a infecção do sistema nervoso central e o risco de comprometimento da saúde mental, assim como os efeitos da pandemia em indivíduos saudáveis impactados pela situação de distanciamento social. Se nada for feito, provavelmente enfrentaremos uma nova “pandemia” no futuro, relacionada à saúde mental.

O pesquisador também lembra da necessidade de estratégias para reduzir os efeitos nocivos desse distanciamento social na saúde mental das pessoas, incluindo a melhoria na intervenção psicológica e a redução de desigualdades socioeconômicas.

O diretor-geral da Organização Mundial da Saúde, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, afirmou: “*O impacto da pandemia na saúde mental das pessoas já é extremamente preocupante [...]. O isolamento social, o medo de contágio e a perda de membros da família são agravados pelo sofrimento causado pela perda de renda e, muitas vezes, de emprego.*”<sup>2</sup>

O cenário atual crítico causado pela pandemia, com o número de pessoas infectadas aumentando em razão exponencial, traz relevantes e sérias preocupações para o mundo do trabalho.

Outros desafios que se apresentam, em especial para a saúde do trabalhador, seja física ou mentalmente, estão relacionados diretamente com as novas formas de trabalho, inclusive *home office*.

As necessidades sociais e individuais vivenciadas normalmente pelos trabalhadores nas últimas décadas sofreram profundas alterações. Acostumados com a separação entre o ambiente de trabalho e o ambiente da vida privada, com o direito à desconexão, com a necessidade de agregação rotineira com os colegas no trabalho, com o lazer e o esporte coletivo em finais de semana e feriados, tudo isso sofreu profunda alteração.

---

<sup>2</sup> Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/85787-oms-o-impacto-da-pandemia-na-saude-mental-das-pessoas-ja-e-extremamente-preocupante>. Acesso em: 2 mar. 2021.

A nova dinâmica da vida das pessoas exigiu novas maneiras de tratar as questões cotidianas e mudanças radicais ocorreram no seu dia a dia, mudanças impostas para o bem-estar das pessoas no comportamento pessoal, familiar e social enquanto durar a pandemia e até mesmo depois.

Diante desse novo fenômeno, surge a necessidade de se idealizar um estudo aprofundado e multidisciplinar do conhecimento humano em sua atual realidade laboral, em especial nas áreas relacionadas à qualidade de vida e à saúde do trabalhador, sempre na busca de promover a valorização e a proteção do meio ambiente laboral. Para isso, é muito importante a colaboração de todos, trabalhadores, famílias e empresas.

Assim, nesse novo e inesperado contexto, faz-se necessário que as empresas se voltem para a adequação do meio ambiente de trabalho, com uma nova visão mais preventiva de doenças físicas e psíquicas, a fim de proteger seus trabalhadores desses transtornos, e cumpram de fato o seu papel social.

A saúde das pessoas é um direito fundamental garantido constitucionalmente nas declarações e nos tratados internacionais. Não podia ser diferente, já que, sem saúde, o direito fundamental à vida é também seriamente comprometido. É um direito essencial e necessário para que possa usufruir de todos os outros direitos de forma plena. O direito fundamental à saúde envolve o ser em sua integralidade, saúde física e psíquica.

A Organização Mundial da Saúde dispõe, no artigo primeiro de sua Constituição, que sua finalidade “*é possibilitar a todos os povos o melhor nível de saúde possível*”. A OMS entrou em funcionamento no dia 7 de abril de 1948. Nesse mesmo dia, os 26 Estados-Membros depositaram sua adesão junto ao secretário-geral da ONU.

No Preâmbulo da Constituição da OMS, os Estados-Partes declaram que, em conformidade com a Carta das Nações Unidas, *os seguintes princípios são básicos para a felicidade, a relação harmoniosa e a segurança de todos os povos:*

a) *saúde é o estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doenças ou enfermidades;*

b) *o gozo do maior padrão de saúde desejado é um direito fundamental de todos os seres humanos, sem distinção de raça, religião, opção política e condição econômica e social;*

c) *a saúde de todos os povos é fundamental para a consecução da paz e da segurança e depende da cooperação dos indivíduos e dos Estados;*

d) o sucesso de um país na promoção e na proteção da saúde é bom para todos os países;

e) o desenvolvimento iníquo em diferentes países para a promoção da saúde e o controle de doenças, especialmente as contagiosas, é um perigo comum;

f) o desenvolvimento da saúde da criança é de importância básica;

g) a extensão para todos os povos dos benefícios advindos dos conhecimentos médicos, psicológicos e afins é essencial para atingir a saúde;

h) opinião informada e cooperação ativa do público são de importância crucial na melhoria da saúde da população;

i) *governos têm a responsabilidade pela saúde de seus povos, que pode ser garantida apenas por meio da adoção de medidas sociais e de saúde adequadas. Esses princípios são os grandes pilares que regem o direito internacional no que se refere à área da saúde, ou, em outras palavras, o direito sanitário internacional. (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 1946, Preâmbulo. Grifos nossos.)*

O direito à saúde é reconhecido como direito humano fundamental por diversos instrumentos internacionais, e na Constituição Brasileira está inserido entre os direitos sociais em seu art. 6º.

Assim, o objetivo deste estudo é demonstrar que a saúde mental é um direito fundamental e como tal deve ser respeitado e garantido aos trabalhadores, bem como propor sugestões para a proteção e promoção da saúde mental do trabalhador durante e após a pandemia causada pela infecção de Covid-19.

## **2 Direito Sanitário do Trabalho como direito fundamental**

*O conjunto de leis, normas regulamentadoras e demais instrumentos normativos federal, estaduais e municipais que compõem o arcabouço jurídico referente à proteção à saúde integral, física e mental dos trabalhadores, de formas preventiva, protetiva, de recuperação e reabilitação é denominado Direito Sanitário do Trabalho.*

De acordo com o art. 196 da Constituição Federal de 1988, o direito à saúde é “direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem a 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”.

No plano internacional, merece destaque o artigo XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que preceitua que todo homem tem direito a condições justas e favoráveis de trabalho.

Por sua vez, a Organização Mundial de Saúde define saúde como “um estado de completo bem-estar físico, *mental* e social e não somente ausência de afecções e enfermidades” (grifo nosso).

Com esse mesmo espírito, no contexto das relações trabalhistas, a vida e a incolumidade física e psíquica dos trabalhadores constituem o bem maior a ser tutelado pelo empregador. Em razão disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua Convenção n. 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores no Meio Ambiente de Trabalho, dispõe que o termo “saúde” abrange 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.

Portanto, a saúde do trabalhador engloba não só a condição física e geral do corpo, em relação aos seus membros e órgãos internos, mas também sua condição mental, sua capacidade de interagir com outras pessoas e no meio social em que vive, sem transtornos causados por doenças psicossociais.

Sendo o direito à segurança e saúde no trabalho um direito fundamental, pode-se exigir do Estado brasileiro ações concretas e efetivas para *promoção, prevenção, proteção e recuperação da saúde*, inclusive a mental, dos trabalhadores no meio ambiente laboral, tema que não vem sendo tratado com a importância que merece.

O meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado foi alçado a direito fundamental pela Constituição Federal em seus arts. 6º; 196; 200, VI; e 225.

Por sua vez, a Lei n. 8080/1990, em seu art. 6º, § 3º, determina que:

*Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo:*

*I - Assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho;*

*II - Participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho;*

*III - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), da normatização, fiscalização e controle das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentam riscos à saúde do trabalhador;*

*IV - Avaliação do impacto que as tecnologias provocam à saúde;*

*V - Informação ao trabalhador e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidentes de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional;*

*VI - Participação na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas;*

VII - revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais; e

VIII - A garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores. (Grifos nossos).

Toda essa legislação constitucional e infraconstitucional é exigível não somente em face do Estado, mas sobretudo nas relações assimétricas de poder (eficácia diagonal dos direitos fundamentais), na direção das decisões proferidas pelo STF (RE- 161.243/DF e 158.125/RS) e da Corte IDH (OC 18/03).

Diante disso, cabe ao empregador cumprir os princípios próprios do direito ambiental para a proteção biopsicológica dos trabalhadores, como estabelecem os princípios da precaução e da prevenção, os quais incorporam as externalidades negativas de sua atividade, na linha da doutrina do poluidor-pagador (arts. 7º, XXII, e 225, § 3º, da CF; art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/1981; e art. 19, § 1º, da Lei n. 8.213/1991), de maneira objetiva, sob pena de compartilhamento dos riscos da atividade e, conseqüentemente, socialização dos prejuízos com seus empregados.

Na atuação com objetivo de promoção e proteção no meio ambiente de trabalho se privilegiam as ações preventivas.

### **3 Saúde mental no trabalho**

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, “saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades, recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com a sua comunidade”.

Entre as medidas recomendadas pela OMS para as empresas estão as implementações de estratégias integradas de saúde e bem-estar que incluam prevenção, identificação precoce, apoio e reabilitação.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos, em sua Declaração 01/2020, assentou que:

O direito à saúde deve ser garantido respeitando-se a dignidade humana e observando-se os princípios da bioética, em conformidade com os padrões interamericanos quanto à sua disponibilidade, acessibilidade, aceitabilidade e qualidade, adequados com às circunstâncias geradas por esta pandemia.

Portanto, todas as trabalhadoras e os trabalhadores devem receber suprimentos, equipamentos, materiais e instrumentos que protejam sua integridade, vida, saúde e que lhes permitam desempenhar seu trabalho em condições de segurança e qualidade, em um meio ambiente laboral sadio e equilibrado.

Diante disso, é importante verificar que, em harmonia com a CF e os critérios estabelecidos pela OMS e pela OIT, existe uma política nacional de atenção à saúde mental, e os empregadores não podem desconhecer da sua importância para um meio ambiente de trabalho saudável e seguro.

Entretanto, o que se observa é que essa política pública se preocupa mais com a pessoa que já está acometida da doença mental, tratando muito pouco das medidas preventivas para a manutenção da saúde mental.

A legislação brasileira garante a proteção à saúde do trabalhador, sendo esta consagrada como direito fundamental, bem como a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, nos termos do art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal brasileira.

A proteção constitucional à saúde envolve também a saúde mental do trabalhador, que, dependendo da doença adquirida, poderá vir a ficar incapacitado para o trabalho de forma temporá-

ria ou definitiva, podendo mesmo perder a vida em razão de uma doença incapacitante.

Em sede de legislação infraconstitucional, a saúde dos trabalhadores recebe proteção em diversas normas, sendo as principais a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as normas regulamentadoras.

Embora as normas não sejam tão explícitas com relação à saúde mental dos trabalhadores, dando mais atenção à saúde física, há algumas normas que, visando essa proteção, acabam por também atingir a saúde mental, tais como: limitação de jornadas, concessão de intervalos para descanso, carga de trabalho equilibrada, condições salubres do meio ambiente de trabalho, treinamento e orientação aos trabalhadores, metas de produção dentro de uma normalidade, entre outras.

A Norma Regulamentadora n. 20 (NR20), sobre Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis, apresenta a seguinte definição: “Riscos psicossociais - Influência na saúde mental dos trabalhadores, provocada pelas tensões da vida diária, pressão do trabalho e outros fatores adversos”.

Vale destacar que, apesar de não haver uma NR específica para tratar da saúde mental, diversas delas podem ser utilizadas como base no combate às doenças psicossociais, entre elas a NR02, a NR 07 e a NR 09.

O trabalhador só tem condições de realizar a contento suas atividades se estiver bem de saúde física e mentalmente.

A Saúde Mental no Trabalho é uma relevante e fundamental área do conhecimento e de preocupação social, e deve ser considerada de grande importância por todas as instituições laborais, pelos trabalhadores e, em especial, pelas empresas.

*O estudo da Saúde Mental no Trabalho tem como objetivo a análise da dinâmica, da organização, dos métodos e dos processos do trabalho com a finalidade de promover a saúde mental do trabalhador através de ações diagnósticas, preventivas e terapêuticas eficientes, eficazes e efetivas.*

O tema tem causado muita preocupação em todo o mundo; doenças como a depressão estão sendo abordadas em programas e filmes de televisão, como é o caso de “Os treze porquês”, na Netflix e em jogos infantis; como o da Baleia Azul, que induz jovens ao suicídio; ou da figura de uma pessoa fantasiada de Pateta, personagem de Walt Disney, que manda mensagens para crianças incentivando-as também ao suicídio. Tudo isso tem chamado a atenção da sociedade para o grande problema e a necessidade de dialogar e debater sobre o tema “saúde mental”.

Dados da Organização Mundial da Saúde indicam que o Brasil é o País que tem mais doentes com depressão na América Latina. De acordo com a OMS, 75 milhões de trabalhadores em todo o mundo se afastaram de seus postos de trabalho em 2016 em razão da depressão.

É diante dessa realidade, agora em crescimento exponencial devido à pandemia, que as empresas precisam repensar sua gestão e controle de riscos ambientais e, principalmente, a forma com que estão lidando com a doença.

De acordo com dados oficiais da Previdência Social, os transtornos mentais e comportamentais são a terceira causa de afastamento de trabalhadores por doença. Em primeiro lugar estão as lesões por esforços repetitivos (LER) e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort) e, em segundo, os problemas de coluna.<sup>3</sup>

Entre os transtornos mentais e comportamentais que causam o afastamento dos trabalhadores estão episódios depressivos, transtornos ansiosos e reação ao estresse grave e transtornos de adaptação. Certamente, com a pandemia de Covid-19, esses transtornos tendem se agravar.

As principais causas dessas doenças estão relacionadas ao grau de estresse da atividade exercida. Toda atividade laboral tem um

---

<sup>3</sup> Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/noticias/previdencia/institucional/transtornos-mentais-trabalho-em-escala-condicoes-insalubres-e-recompensa-insatisfatoria-podem-ser-causas>.

grau de estresse, maior ou menor, dependendo de sua natureza e da satisfação do trabalhador em exercer tal atividade. Tudo isso gera um alto custo para a sociedade e para as empresas.

As condições do meio ambiente de trabalho são fundamentais para a preservação da saúde mental do trabalhador.

As muitas mudanças ocorridas no mundo do trabalho em todo o planeta em razão da inesperada e mortal pandemia pela Covid-19, caracterizadas pela repentina e necessária reestruturação dos modos de produção de bens e serviços, das relações entre as empresas e seus clientes, das relações de trabalho e da própria economia do trabalho, tornaram sensivelmente mais complexas as relações entre a saúde psíquica e o trabalho em si.

O cenário atual crítico com a pandemia, apesar da esperança de que em breve se encontrará uma vacina para combater a infecção por Covid-19, traz relevantes e sérias preocupações para o mundo do trabalho, especialmente referentes à saúde mental no meio ambiente de trabalho

Ressalte-se, também, que a saúde mental não é simplesmente a ausência de transtornos mentais; ela é mais abrangente, é parte essencial e integrante da saúde como um todo.

#### **4 Riscos e doenças psicossociais no trabalho**

Os fatores de riscos psicossociais no trabalho (FRPT) são decorrentes de diversas deficiências na concepção, na organização, no controle e na gestão dos ambientes de trabalho. Um meio ambiente de trabalho problemático tem como consequência efeitos negativos na saúde dos trabalhadores, tanto física quanto mentalmente, e são inevitáveis os reflexos no meio social que vivem.

O aumento de produtividade associado à diminuição do número de trabalhadores, à pressão do tempo, à alteração da complexidade das atividades, a expectativas de difícil realização e relações de trabalho tensas e precárias, enfim, situações negativas e

objetivas relacionadas à gestão da produção no ambiente de trabalho e a outras situações subjetivas do próprio trabalhador geram tensões, fadigas e esgotamento pessoal e profissional, constituindo-se em fatores psicossociais responsáveis pela criação ou aumento do estresse no ambiente laboral.

Outros importantes fatores de riscos psicossociais no trabalho que atingem diretamente a saúde mental do trabalhador estão relacionados à violência moral, ao assédio sexual, ao assédio moral, à intimidação para aumento da produtividade, ao *bullying*, ao excesso de carga de trabalho, às jornadas de trabalho inflexíveis, à ameaça de desemprego, às metas inatingíveis, às determinações contraditórias por parte das chefias, à falta de clareza nas definições das atividades a serem desenvolvidas pelo trabalhador, ao desconhecimento dos serviços que irá executar, à insegurança, às mudanças mal elaboradas pela gestão, à comunicação ineficaz, à falta de apoio da chefia e dos colegas e à violência de terceiros. Esses FRPT provocam danos psicológicos muitas vezes irreversíveis nos indivíduos.

Como conseqüências dos FRPTs, os trabalhadores são acometidos de doenças psicossociais, entre elas: estresse, transtorno do estresse pós-traumático (TEPT), ansiedade generalizada, depressão, transtornos de adaptação, *burnout*, síndrome do pânico etc.

Jornadas extenuantes ou excessivas de trabalho podem levar até mesmo às extremas ocorrências denominadas *karojisatsu*<sup>4</sup> e *karoshi*.<sup>5</sup>

Além das doenças mencionadas, outras vêm sendo reconhecidas como relacionadas ao trabalho, que também afetam gravemente a saúde mental dos trabalhadores; é o caso daquelas que têm como fator de risco questões ergonômicas como a postura no trabalho, os movimentos repetitivos ou pressões por produção, a fim de atingir metas surrealistas estabelecidas, que acabam por gerar adoecimento mental agravado ou desencadeado pelo trabalho.

---

4 Suicídio de trabalhadores causado por excesso de trabalho.

5 Mortes causadas por jornadas de trabalho extenuantes.

Dentro dessa linha, pode-se também prever um maior adoecimento mental por questões ergonômicas em razão do trabalho *home office*, que virou regra neste momento pandêmico. Nesse caso, certamente se observará diminuição nos acidentes *in itinere* devido à diminuição de idas e vindas ao local de trabalho, bem como a diminuição daqueles relacionados com o próprio meio ambiente de execução das atividades, tais como perda de membros, amputações, lesões, quedas, entre outros.

De acordo com a Fundación Europea para la Mejora de Condiciones de Vida y de Trabajo,<sup>6</sup> o estresse é o segundo problema de saúde laboral mais frequente em toda a Europa, depois de dores nas costas.

*O “estresse ocupacional” é uma resposta do organismo provocada por eventos externos, relacionada a condições psicológicas, fisiológicas ou comportamentais, que os indivíduos emitem quando não têm capacidade pessoal capaz de lidar com uma situação de risco no meio ambiente de trabalho.*

Os trabalhadores afetados pelo estresse prolongado podem desenvolver doenças físicas como as cardiovasculares e as lesões musculares e esqueléticas, além de apresentarem um fraco desempenho geral na empresa, do aumento do absenteísmo e do *presenteísmo*, ou seja, trabalhadores doentes que comparecem para trabalhar mas apresentam baixo rendimento e contribuem para o aumento do número de acidentes e lesões. Estão presentes fisicamente, mas a mente não está.

Normalmente os trabalhadores afastados por estresse permanecem mais tempo afastados das atividades do que por lesões físicas.

A rotina diária na vida do trabalhador tem sido outro fator causador das doenças mentais. O estresse ocorre não só em função do ambiente de trabalho, mas no trajeto (transportes públicos lotados, engarrafamentos, acidentes), devido ao pouco tempo para

---

<sup>6</sup> Disponível em: <https://www.iberley.es/temas/fundacion-europea-mejora-condiciones-vida-trabajo-eurofound-63933>. Acesso em: 3 mar. 2021.

descanso em casa (sai muito cedo, chega muito tarde), à má alimentação, aos problemas pessoais do dia a dia, entre outros fatores externos e internos emocionais.

Com relação à depressão, há alguns sintomas que podem identificar se o trabalhador está acometido dessa terrível doença. São eles: *desmotivação; falta de energia física e mental; isolamento social dos demais colegas de trabalho; alterações no sono; alterações no apetite; falta de iniciativa; desânimo; mau humor; e baixa produtividade.*

Não se pode encarar como “preguiça” o comportamento de uma pessoa com depressão. *Depressão é doença grave* e precisa ser tratada por médicos psiquiatras, psicanalistas e psicólogos. Quando for identificado algum trabalhador com esses sintomas, a empresa precisa imediatamente tomar providências para o seu tratamento.

Em razão do histórico do aumento das doenças ocupacionais relacionadas a transtornos psicossociais, é de suma importância a preocupação e a eliminação dos fatores de riscos no meio ambiente de trabalho causadores dessas doenças.

## **5 Ambiente de trabalho saudável e seguro**

Assim, diante do quadro exposto, nesse momento crítico por que passa a humanidade, é de extrema relevância a manutenção de um meio ambiente de trabalho seguro, tanto no aspecto físico quanto no mental, visando a prevenção de doenças e a proteção dos trabalhadores, com novos e criativos métodos e técnicas de prevenção e proteção.

Um ambiente de trabalho saudável e seguro, um ambiente psicossocial positivo, no qual os trabalhadores são bem preparados para exercer suas funções e motivados para dar o seu melhor, promove uma melhor produtividade, qualidade e desempenho, além de proporcionar o bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

A pandemia do coronavírus acelerou o processo de degradação mental, em razão principalmente da necessidade urgente e imediata de enfrentar a ameaça mortal, e exigiu uma ruptura da

rotina diária e uma rápida adaptação, na busca por novos padrões de soluções aos problemas surgidos.

Com o retorno gradativo ao trabalho e com bastante cautela, em razão da ameaça de infecção pelo vírus, outros fatores negativos surgiram e podem aumentar ainda mais a carga de estresse, depressão e ansiedade no meio ambiente laboral.

Diante disso, surge a necessidade premente da incorporação de medidas de promoção e proteção da saúde, capazes de aliviar o estresse e a ansiedade vividos pelo trabalhador nestes novos tempos.

### **5.1 Medidas para proteção da saúde mental no ambiente de trabalho**

A existência de um meio ambiente laboral saudável e agradável, que possa trazer tranquilidade e preserve a saúde mental e física de todos, depende muito de atitudes empresariais positivas e dos trabalhadores. Na verdade, depende muito de uma gestão humanizada por parte da empresa.

Existem alguns fatores pessoais que ajudam a identificar a saúde mental do trabalhador no meio ambiente de trabalho. São eles:

- a) comportamento positivo do trabalhador em relação a si mesmo;
- b) empatia;
- c) busca constante por crescimento, desenvolvimento e autor-realização pessoal e profissional;
- d) integração e resposta emocional positiva em relação às demais pessoas;
- e) atitude de autonomia e autodeterminação em suas ações no dia a dia;
- f) percepção correta da realidade em que vive;
- g) domínio do meio ambiente e competência para conviver socialmente.

Através de medidas muitas vezes simples e fáceis, pode-se otimizar o meio ambiente de trabalho. Essas medidas criam um núcleo positivo para um ambiente saudável e que pode diminuir sensivelmente os problemas psicossociais.

A empresa pode e deve promover as seguintes medidas:

- a) inspirar confiança nos trabalhadores;
- b) ser honesta nas avaliações de desempenho;
- c) tratar com respeito, cortesia e urbanidade os trabalhadores;
- d) abrir um canal de comunicação com os trabalhadores;
- e) elogiar quando o trabalho for bem feito, sem discriminar os demais;
- f) promover reuniões para ouvir os trabalhadores;
- g) promover atividades de lazer coletivas.

O trabalhador, por sua vez, pode contribuir da seguinte forma:

- a) ser participativo;
- b) saber ouvir e reconhecer erros que realmente cometeu;
- c) ouvir e assimilar as boas sugestões dos colegas e dos dirigentes;
- d) não se envolver em fofocas ou brincadeiras que possam ofender os demais colegas.

Entretanto, para que seja feito um trabalho sério e contínuo, é de extrema importância a elaboração de um programa de gestão e controle de riscos real, que leve em consideração de fato o meio ambiente de trabalho existente, com análise detalhada e criteriosa de cada possível risco, não só os físicos, mas os riscos que possam prejudicar a saúde mental dos trabalhadores, portanto, um programa multidisciplinar, com profissionais de diversas áreas de formação, como psicologia, medicina do trabalho, assistência social, engenharia do trabalho, entre outras.

Após a elaboração, é de fundamental importância a implantação do programa, sob pena de se tornar letra morta, com participação de todos os gestores e trabalhadores. Durante a implantação, se necessário, poderão ser feitas alterações para aperfeiçoar, sempre com vistas a minorar ou eliminar os riscos ambientais.

Nunca é demais lembrar que um bom programa de gestão de riscos ambientais deve incluir a avaliação de controle dos fatores psicossociais, como já é feito com os demais riscos físicos, químicos e biológicos.

É fundamental que a empresa tenha um programa de gerenciamento de riscos (PGR) dinâmico, com controles internos, com realização de pesquisas, acompanhamento efetivo da gestão dos riscos no chão da fábrica, no dia a dia, verificando se o programa de riscos ambientais e o de controle de saúde ocupacional estão sendo obedecidos, se o que foi planejado está acontecendo; caso contrário, é necessária uma correção de rumos.

Para a realização de uma boa gestão de riscos, é importante que a empresa e seus gerentes tenham uma visão holística, com o objetivo de verificar todos os ambientes da empresa, internos e externos, além de outros de empresas terceirizadas, vizinhas ou conexas que possam trazer riscos desconhecidos ao seu meio ambiente de trabalho.

Deve-se sempre considerar que este é um momento diferente para toda humanidade e, em razão disso, o ambiente de trabalho deve ser tratado com toda precaução e cautela possível para diminuir os riscos de infecção pelo coronavírus, além, claro, dos outros riscos já conhecidos.

Da mesma maneira que, hoje, as empresas se equipam com brigadas de incêndios, CIPAS, técnicos, engenheiros e médicos do trabalho e trabalhadores treinados para manter um ambiente de trabalho saudável e seguro, deve-se agora, mais que nunca, ter a preocupação de *aperfeiçoar e adequar os postos de trabalho e as instalações da empresa para evitar o aumento do estresse no meio ambiente de trabalho e*

*os demais transtornos mentais* que, em razão da Covid-19, está aumentando e aumentará muito ainda.

Os membros da CIPAS deverão ser treinados para supervisionar o meio ambiente de trabalho com o objetivo de verificar a *utilização de equipamentos de proteção individual (EPIs) por todas as pessoas que estão no ambiente*, não só trabalhadores, como máscaras; álcool gel, distribuído para todos e em pontos estratégicos; uso dos banheiros de forma individual; enfim, todas as medidas determinadas para proteção da saúde dos trabalhadores.

Nesse plano de gestão e controle de riscos, é de extrema relevância a elaboração de protocolos de atendimento à saúde mental com o objetivo de nortear o diagnóstico e as formas de condução das situações de adoecimento e transtornos mentais no âmbito da empresa.

## **6 Medidas comportamentais para combate à infecção pela Covid-19 – a importância de uma gestão humanizada**

Para construir e manter um ambiente saudável e seguro, que venha a promover a saúde mental, inicialmente, é necessária, e o momento exige, *uma mudança de postura dos gestores, pois a forma de comunicação desses gerentes com suas equipes pode agravar muito o quadro de ansiedade e depressão dos trabalhadores e trabalhadoras.*

Deve-se ressaltar que *uma comunicação agressiva, despropositada, além de ser caracterizada como assédio moral, também pode causar um impacto negativo no trabalhador ou trabalhadora, sensações psíquicas e emoções prejudiciais que, certamente, acabarão impactando a sua saúde mental.*

Para isso, a empresa deve-se preocupar em escolher bem seus prepostos e gerentes. É importante ressaltar que, para ser um bom gerente, se faz necessário um *treinamento rigoroso, de competências comportamentais, que estão ligadas a comportamentos, atitudes e sentimentos do líder em relação a seus liderados.*

Existem muitas empresas que pagam fortunas na Justiça do Trabalho pelo mal comportamento, pelas atitudes negativas e exa-

geradas dos seus gerentes. Por isso, importante, não só para os trabalhadores mas também para a empresa, *manter um corpo gerencial preparado para respeitar os seres humanos que lideram.*

Um bom treinamento dos gerentes evita o agravamento da crise e dos problemas de saúde dos trabalhadores.

Outra atitude que a empresa deve tomar para diminuir os riscos psíquicos do meio ambiente de trabalho é a *criação de protocolos para lidar com os transtornos mentais.* É importante que as pessoas envolvidas com o trabalho, sejam gerentes ou trabalhadores em geral, estejam preparadas para lidar com quem precisa de ajuda em razão de transtornos mentais, forma de tratamento, questões burocráticas etc.

Importante, também, que a empresa deixe claro para os trabalhadores que, *caso sintam algum sintoma de doença física ou psicológica, não devem ter medo ou vergonha de dizer ao seu gerente, que não serão punidos por isso.*

Quando a empresa tem um protocolo de atendimento já definido, as pessoas saberão tratar o problema com agilidade, com *respeito ao trabalhador doente, usando termos não ofensivos, preparando o processo de afastamento com agilidade. Tudo isso já ajuda a diminuir o estresse do trabalhador.*

Outra providência importante é que a empresa deixe no atendimento aos primeiros socorros *profissionais preparados para atender aos trabalhadores com transtornos mentais, por exemplo, com dificuldade para respirar em razão de uma crise de ansiedade, e que já deixe também preparadas pessoas para ajudar outras em caso de infarto ou algum mal súbito.*

Os transtornos mentais são e ficarão ainda mais comuns, por isso importante alguém para ajudar o trabalhador até que chegue um médico especialista no assunto.

A empresa deve também procurar *ensinar os trabalhadores e os gerentes a não zombarem de situações que possam ocorrer no meio ambiente de trabalho em razão de transtornos mentais, tais como crises de choro, crises de ansiedade ou resultados fora do esperado motivados por uma depressão. Nunca, nunca trate as pessoas nessas circunstâncias*

como alguém exótico ou diferente, pois essa pessoa vai se sentir humilhada e seus transtornos só aumentarão.

No ambiente de trabalho, também não se deve minimizar os *transtornos mentais* como se nada fossem; *devem ser tratados com seriedade e respeito por todos os demais.*

A jornada de trabalho excessiva também é outro fator fundamental para piorar os transtornos mentais. *Os trabalhadores devem aproveitar seus intervalos para almoço ou outras pausas para repousarem.* O excesso de jornada é um dos maiores fatores causadores de doenças ocupacionais.

Os programas de incentivo e valorização também auxiliam no bem-estar do meio ambiente de trabalho. *Os trabalhadores se sentem melhor quando valorizados.*

Outro fator negativo é a instituição de metas inatingíveis ou atingíveis por pouquíssimos trabalhadores. As frustrações em não atingir essas metas podem levar o trabalhador a ficar doente, com transtornos mentais, ansiedade, depressão, estresse, além de outras doenças que podem advir daí. *Deve-se evitar a competitividade destrutiva.*

*A boa alimentação* é um fator preponderante. Um dos problemas comuns nos dias atuais é a hipertensão e a diabetes; por isso, é *importante que a empresa inclua no cardápio dos trabalhadores refeições saudáveis*, acompanhadas por nutricionistas. Além disso, é necessário que se atente para os casos de perda de apetite, um dos principais sintomas da depressão.

A empresa pode também *incentivar práticas esportivas*, torneios, ginásticas laborais, alongamentos aos trabalhadores, atividades saudáveis e que diminuam o estresse.

Como se pode ver, as proteções contra os transtornos mentais no ambiente de trabalho estão relacionadas a mudança comportamental, respeito mútuo, treinamento, saúde física, alimentação, tolerância, gratidão, entre outros comportamentos e sentimentos positivos.

## **7 Considerações finais**

Diante da gravíssima ameaça da Covid-19, as empresas deverão integrar com mais interesse, intensidade e importância a promoção de saúde mental nas políticas de segurança e saúde, o que virá a beneficiar tanto os trabalhadores individualmente, no grupo de trabalho e na família, quanto a própria empresa, ao evitar o absenteísmo, o afastamento por doenças ocupacionais, e proporcionará, também, o aumento do rendimento e da produtividade no local de trabalho.

Essas medidas irão contribuir não só para o bem-estar do trabalhador, mas também de suas famílias, pois, com saúde, ele poderá se dedicar mais aos seus entes queridos e estes, com certeza, irão se sentir melhor e mais felizes.

As novas situações criadas pela pandemia são desafiadoras, porque não existem só novos fatores no ambiente de trabalho, há também os fatores econômicos externos, o isolamento social, a obrigatoriedade de mudar comportamentos, o excesso de bebidas alcoólicas durante a pandemia, tudo isso pode contribuir ainda mais para o aumento das doenças psicossociais.

Em razão disso, é de extrema relevância para preservação de vidas humanas que as empresas elaborem e implementem medidas preventivas e protetivas no ambiente de trabalho.

Enfim, nunca é demais lembrar da importância de um trabalho conjunto entre empresas e trabalhadores, neste momento fatídico que o mundo todo vive, para promoção e manutenção da saúde mental no meio ambiente de trabalho, com reflexos importantes e benéficos para as famílias desses trabalhadores e para o meio social em que vivem.

Temos de resistir, promover e prevenir a saúde mental! Para que reexista um mundo mais humano, mais feliz e mais igual para todas as pessoas!

## Referências

BRASIL. Ministério da Economia. *Anuário estatístico de acidente de trabalho*. Brasília: 2010. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/aeat-2010>. Acesso em: 5 de mar. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. *Transtornos mentais do trabalho em condições insalubres e recompensa insatisfatória podem ser causas*. Brasília: 2012. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/noticias/previdencia/institucional/transtornos-mentais-trabalho-em-escala-condicoes-insalubres-e-recompensa-insatisfatoria-podem-ser-causas>. Acesso em: 5 mar. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. Disponível em: [http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/partes/doencas\\_trabalho1.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/partes/doencas_trabalho1.pdf). Acesso em: 20 ago. 2020.

BRASIL. Portaria n. 6.734, de 9 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 07 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, edição 50, 13 mar. 2020. Disponível em: [https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.734-de-9-de-marco-de-2020-247886194#\\_blank](https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.734-de-9-de-marco-de-2020-247886194#_blank). Acesso em: 9 de ago. 2020.

CAMELO, S. H. H.; ANGERAMI, E. L. S. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. *Ciência, Cuidado e Saúde*, v. 7, n. 2, p. 234-240, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/ciencucuidsaude.v7i2.5010>. Acesso em: 9 ago. 2020.

DIEESE. *Pesquisa de emprego e desemprego: resultados mensais de 2016*. São Paulo: Sistema PED, 2016.

FUNDACENTRO. *Prevenção à Covid-19: orientação para prevenção e controle da Covid-19 nos locais de trabalho*. Cartilha. São Paulo: Fundacentro, 2020. 32 p. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/assuntos/noticias/noticias/2020/7/cartilha-da-fundacentro-traz-medidas-de-prevencao-e-controle-da-covid-19>. Acesso em: 11 ago. 2020.

LACAZ, F. A. de C. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. *Caderno Saúde Pública*, v. 23, n. 4, p. 757-766, 2007. Disponível em: <https://cyberleninka.org/article/n/785028>. Acesso em: 12 ago. 2020.

LIMA, T.S. *Estresse ocupacional no ambiente de trabalho*. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2018. Disponível em: [http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/11318/1/LD\\_CEEEST\\_VI\\_2018\\_21.pdf](http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/11318/1/LD_CEEEST_VI_2018_21.pdf). Acesso em: 23 ago. 2020.

MENEZES, M. *Impactos da Covid-19 na saúde mental*. Disponível em: <http://www.fiocruz.br/ioc/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=3476&sid=32>. Acesso em: 23 ago. 2020.

NAÇÕES UNIDAS, BRASIL. OMS. *Empresas devem promover saúde mental de seus funcionários no ambiente de trabalho*. Nações Unidas Brasil: Rio de Janeiro, 10 out 2017. Disponível em: <https://www.douradosagora.com.br/noticias/ciencia-saude/empresas-devem-promover-saude-mental-de-funcionarios-no-ambiente-trabalho>.

NAÇÕES UNIDAS, BRASIL. OMS. *O impacto da pandemia na saúde mental já e bastante preocupante*. Nações Unidas Brasil: Rio de Janeiro, 14 maio 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/85787-oms-o-impacto-da-pandemia-na-saude-mental-das-pessoas-ja-e-extremamente-preocupante>. Acesso em: 23 ago. 2020.

NAÇÕES UNIDAS, BRASIL. OMS. *Saúde mental depende de bem-estar físico e social, diz OMS em dia mundial*. Nações Unidas Brasil: Rio de Janeiro, 10 out 2016. Disponível em: <http://www.institutohumanita.com.br/saiba-mais.php?news=175>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *SOLVE: Integração da Promoção da Saúde nas Políticas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST)*. OIT: Genebra, 2012. 388 p. Disponível em: [https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS\\_729758/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_729758/lang--pt/index.htm). Acesso em: 5 ago.2020.

PENIDO, Laís de O. *Saúde mental no trabalho*. Brasília, ano 48, n. 191, p. 209 a 229, jul./set. 2011. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/242916/000926868.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 ago. 2020.

PENIDO, Laís de O.; FERREIRA, J. J. (coords.). *Saúde mental no trabalho: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás*. Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

SELIGMANN SILVA, E. A inter-relação trabalho-saúde mental: um estudo de caso. São Paulo: *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 32, n. 4, set./out. 1992.

SELIGMANN SILVA, E. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011. 624 p.