

# REVISTA ELETRÔNICA



# TRABALHO E SUICÍDIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região  
V.13 - n.135-Setembro/24

# REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

# TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

## **PRESIDENTE**

Desembargador  
CÉLIO HORST WALDRAFF

## **VICE-PRESIDENTE**

Desembargador  
MARCO ANTÔNIO VIANNA MANSUR

## **CORREGEDORA REGIONAL**

Desembargador  
BENEDITO XAVIER DA SILVA

## **EDITOR CHEFE**

Desembargador  
LUIZ EDUARDO GUNTHER

## **ASSESSORA EDITORIAL**

Patrícia Eliza Dvorak

## **COLABORADORES**

Secretaria Geral da Presidência  
Assessoria da Direção Geral

## **APOIO À PESQUISA**

Elisandra Cristina Guevara Millarch

## **FOTOGRAFIAS E IMAGENS**

Assessoria de Comunicação  
Acervos digitais (Creative Commons)

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-  
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <https://www.trt9.jus.br>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal  
Ano XIII - 2024 - n.135

# EDITORIAL

---

A edição desse mês trata da **Trabalho e suicídio**.

Luciano Coelho observa que o Setembro Amarelo é uma oportunidade de chamar a atenção para tratamento da depressão e para a prevenção ao suicídio, colocando o tema em pauta para o debate de forma clara, sem preconceitos ou estigmas.

Alberto Montoya Correa Palacios Junior e Cloves Antonio de Amissis Amorim verificam que quando ocorre um suicídio, impõe-se a necessidade de ações de prevenção que visem não só a elaboração do luto dos sobreviventes, como os colegas de trabalho, mas também uma forma de prevenção, posto que uma morte por suicídio pode impactar pessoas vulneráveis de forma a responderem à morte de um colega com a sua própria morte, o chamado efeito de “contágio”.

Zeno Simm analisa se o suicídio pode decorrer de fatores psicossociais relacionados ao trabalho, sua organização e suas condições ambientais.

Maria da Glória Colucci destaca que precedendo, em muitos casos o suicídio, a depressão merece (pelos menos deve merecer) atenção especial dos parentes, dos profissionais de saúde; visto que sua negligência pode acelerar o processo de autodestruição e perda do sentido ético da inviolabilidade da vida, culminando com o suicídio.

Lucas Paulo Soares Mendes e André Ricardo Melo investigam o impacto da integração de tecnologias avançadas e das mudanças nas condições de trabalho promovidas pela Indústria 4.0 na saúde mental dos trabalhadores, identificando os principais fatores que contribuem para a sobrecarga laboral e o aumento do risco de suicídio.

Como artigo especial, Bruna Galves Peruzzo, Emilly Vitoria Birnfeld e Kelvin dos Santos examinam como as práticas de justiça restaurativa na Justiça do Trabalho podem ajudar a garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas e a manutenção dos contratos de trabalho.

Acórdãos e notícias que tratam do tema findam a presente edição.

Desejamos a todos boa leitura!

# SUMÁRIO

---

## Artigos

- 07 Setembro Amarelo: um olhar sobre Depressão e o Suicídio - Luciano Coelho
- 23 A posvenção em contexto laboral de luto por suicídio: O papel dos gestores e sugestões de estratégias e ações - Alberto Montoya Correa Palacios Junior e Cloves Antonio de Amassis Amorim
- 47 Suicídio de origem laboral: causas e consequências - Zeno Simm
- 61 Setembro amarelo: suicídio e inviolabilidade da vida como direito fundamental - Maria da Glória Colucci
- 67 Saúde mental e relações de trabalho na industria 4.0: Uma análise do suicídio por sobrecarga laboral - Lucas Paulo Soares Mendes e André Ricardo Melo
- 87 Artigo Especial - Justiça restaurativa nos dissídios trabalhistas: aportes teórico-práticos para [re]pensar o ambiente laboral - Bruna Galves Peruzzo, Emilly Vitoria Birnfeld e Kelvin dos Santos

## Decisões, Sentenças e Acórdãos

- 109 Processo nº 0001981-83.2015.5.09.0965 (RO), 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora Ana Carolina Zaina
- 118 Processo nº 0000164-54.2020.5.09.0303 (ROT), 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Eduardo Milléo Baracat
- 140 Processo nº 0000396-92.2021.5.09.0671 (ROT), 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Eduardo Milléo Baracat

## Notícias

- 172 Iluminação especial no TRT-PR apoia a Campanha Setembro Amarelo de prevenção ao suicídio
- 174 Setembro Amarelo: pais de jovem que inspirou nome da campanha contam que dor não tem fim e alertam: 'se precisar, peça ajuda'
- 175 Campanha Setembro amarelo - Mês de prevenção do Suicídio
- 176 Cartilha de prevenção ao suicídio - TRT 7ª região

# SETEMBRO AMARELO: UM OLHAR SOBRE DEPRESSÃO E O SUICÍDIO

**Luciano Coelho**

*“Eu não queria tirar a foto porque sabia que ia chorar. Eu não sabia o motivo, mas sabia que se qualquer pessoa falasse comigo ou me olhasse de perto as lágrimas pulariam dos meus olhos e os soluços pulariam da minha garganta e eu choraria por uma semana. Podia sentir as lágrimas se acumulando e se agitando, como a água na borda de um copo cheio e instável” (A Redoma de Vidro, Sylvia Plath)*

A depressão é uma alteração afetiva que exerce forte impacto na vida social, no desenvolvimento do papel social da pessoa, leva ao declínio das funções cognitivas e da produtividade. É uma doença que afeta todo o organismo, em que o cérebro deixa de acessar, ou produzir, substâncias que regulam o estado de humor. Também é uma das principais causas de mortes por suicídio. A OMS constata prevalência da depressão na população mundial em torno de 4.4% ou 300 milhões de pessoas, prevê que se trate da doença mais comum do mundo até 2030<sup>1</sup>.

Na América Latina, o Brasil é o país com maior prevalência da doença<sup>2</sup>. A Organização Pan Americana de Saúde, a OPAS, coloca a depressão como a principal

---

1 <https://www.sbcm.org.br/v2/index.php?catid=0&id=1317>

2 <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/setembro/na-america-latina-brasil-e-o-pais-com-maior-prevalencia-de-depressao>

---

Luciano Coelho

Juiz do trabalho, Mestre em Direito, Graduado em Psicologia com formação em Gestalt Terapia, professor da Escola de Magistratura do Trabalho - Ematra Pr na disciplina de saúde mental e trabalho. Conselheiro eleito da EJ TRt pr, gestão 23/24.

causa de incapacitação de trabalhadores<sup>3</sup>.

Trata-se de doença incurável e, na sua forma mais grave, potencialmente fatal, se não tratada, também é causa de maior incidência de ataques cardíacos, derrames e AVCs.<sup>4</sup>

A linha mais comum de tratamento disponível é com antidepressivos. Parte do tratamento envolve tentativas para se identificar o remédio ideal e que gere uma resposta, a qual dependerá de cada indivíduo. Não é como uma dor de cabeça que cessa com um analgésico.

A depressão exige, muitas vezes, a busca pelo antidepressivo que melhor funcione, e são dezenas de antidepressivos produzidos pela indústria farmacêutica<sup>5</sup>, combinações de antidepressivos e potencializadores desses fármacos<sup>67</sup>. Na prática, nem sempre todo esse arsenal entrega uma remissão dos sintomas.

Importa destacar que trinta por cento das pessoas que possuem a doença, não respondem a nenhum antidepressivo<sup>8</sup> ou combinação, no que se convencionou chamar de depressão resistente ao tratamento (DRT). Outros tipos de depressão são a depressão clássica ou transtorno depressivo maior (DTM), depressão bipolar tipo 1, caracterizada por uma fase de euforia (mania e hipomania, que é uma alteração de humor semelhante à mania, mas com menor intensidade), ou tipo 2, em que a pessoa apresenta fase de tristeza e hipomania com um leve estado de otimismo e um estado de irritabilidade/agressividade. A Distímia, que se caracteriza pela presença de sintomas que duram até dois anos. Depressão psicótica, forma mais grave do transtorno e se manifesta por alterações de sentidos, alucinações e delírios, e depressão pós-parto, causada pelo desequilíbrio de hormônios em decorrência do término da gravidez.

3 <https://www.paho.org/pt/topicos/depressao#:~:text=A%20depress%C3%A3o%20%C3%A9%20a%20principal,e%20psicol%C3%B3gicos%20eficazes%20para%20depress%C3%A3o.>

4 <https://www.correiobraziliense.com.br/ciencia-e-saude/2023/05/5092968-pessoas-com-ansiedade-e-depressao-tem-mais-chances-de-ter-doencas-cardiacas.html>

5 <https://www.msmanuals.com/pt-br/casa/multimedia/table/medicamentos-usados-para-tratar-a-depress%C3%A3o>

6 Chamada de “combustível de foguete” (Califórnia Rocket Fuel), a combinação entre Mirtazapina e Desvenlafaxina é uma das linhas possíveis aos que não respondem a um só antidepressivo. O nome, todavia, dado pela indústria, nem sempre corresponde aos efeitos desejados pelo paciente. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S092493381602037X>

7 [https://psiquiatriamg.com.br/pdf/trabalhos/S%C3%A1lua%20Bernardes%20-%20TRANSTORNOS%20DEPRESSIVOS%20REFRAT%C3%81RIOS%20EFIC%C3%81CIA%20DA%20TERAPIA%20COMBINADA%20DE%20MIRTAZAPINA%20E%20VENLAFAXINA%20\(CALIFORNIA%20ROCKET%20FUEL\).pdf](https://psiquiatriamg.com.br/pdf/trabalhos/S%C3%A1lua%20Bernardes%20-%20TRANSTORNOS%20DEPRESSIVOS%20REFRAT%C3%81RIOS%20EFIC%C3%81CIA%20DA%20TERAPIA%20COMBINADA%20DE%20MIRTAZAPINA%20E%20VENLAFAXINA%20(CALIFORNIA%20ROCKET%20FUEL).pdf)

8 <https://www.scielo.br/j/jbpsiq/a/FhX36H4HvGDK7sXXv8d89SS/>

A *Classificação Internacional das Doenças*, da Organização Mundial da Saúde, em sua décima revisão, a CID-10, assim apresenta os transtornos do humor, em suas linhas gerais: F30 - Episódio maníaco (usado para episódio *único* de mania). F31 - Transtorno afetivo bipolar. F32 - Episódio depressivo (usado para episódio depressivo *único*). O episódio depressivo pode ser, quanto à intensidade, classificado como: *leve*, *moderado* ou *grave*. Os episódios leves e moderados podem ser classificados de acordo com a presença ou ausência de sintomas somáticos. Os episódios depressivos graves são subdivididos de acordo com a presença ou ausência de sintomas psicóticos. F33 - Transtorno depressivo recorrente (tem as mesmas subdivisões descritas para o episódio depressivo). F34 - Transtornos persistentes do humor: F34.0 - Ciclotimia e F34.1 - Distímia. A CID-10 inclui ainda códigos para "outros" transtornos do humor e para "transtornos não identificados".

Além dos remédios, atualmente existem mais três alternativas de tratamento disponíveis, a EMT, a ECT, e a Cetamina ou Ketamina, as quais intencionam conseguir maior taxa de remissão, mas são caras e algumas são bem desgastantes, tanto pelos efeitos colaterais, quanto pelo procedimento em si. Mais uma dificuldade é que não estão disponíveis de forma ampla no SUS, e planos de saúde em regra se recusam a cobrir tais procedimentos<sup>9</sup>, com a singela alegação de que não estão no rol da ANS (Agência Nacional de Saúde).

Ocorre que a nosso sentir o rol da ANS é exemplificativo, a lei 14.454 de 2022 que alterou a lei dos planos de saúde (9656/98) determina a cobertura de tratamento médico sobre o qual exista comprovação de eficácia, caso dos três procedimentos, e para uma pessoa com depressão grave, com risco de morte, a obrigação de custeio do tratamento disponível, após constatada a refratariedade aos antidepressivos, é um direito e a jurisprudência já tem se manifestado nesse sentido<sup>10</sup>.

---

9 <https://www.casadapsiquiatria.com.br/post/2018/08/31/justica-obriga-plano-de-saude-a-pagar-tratamento-de-paciente-com-depressao>

10 RECURSO ESPECIAL Nº 2130394 - MT (2024/0089915-2) APELAÇÃO - AÇÃO PARA CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C/C INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS C/C PEDIDO DE TUTELA ANTECIPADA - PLANO DE SAÚDE - TRATAMENTO PARA DEPRESSÃO - ESTIMULAÇÃO MAGNÉTICA TRANSCRANIANA (EMT) - INDICAÇÃO MÉDICA - NEGATIVA DE COBERTURA - SENTENÇA MANTIDA - RECURSO DESPROVIDO. Os planos de saúde podem estabelecer as doenças que terão cobertura, mas não podem limitar o tratamento a ser utilizado pelo paciente. Verifica-se que o relatório médico colacionado indica a necessidade do tratamento prescrito pelo médico. Assim, embora admitida a possibilidade de o contrato de plano de saúde conter cláusulas que limitem os direitos do consumidor, é abusiva a cláusula que exclui da cobertura do plano procedimento necessário para a realização de tratamento de doenças previstas no mesmo. (...) ademais, o Superior Tribunal de Justiça já firmou entendimento no sentido de que os planos de saúde podem estabelecer as doenças que terão cobertura, mas não podem limitar o tratamento a ser utilizado pelo paciente. Ressalta-se que STJ entende que o Rol de Procedimentos e de

A EMT, Estimulação Magnética Transcraniana, é uma técnica de neuromodulação cerebral não invasiva, feita por uma máquina-bobina que gera pulsos magnéticos que agem sobre áreas específicas do córtex cerebral, equilibrando o fluxo de neurotransmissores e melhorando a qualidade das sinapses neuronais. Utiliza-se um aparelho capaz de produzir um campo eletromagnético, rapidamente variável no tempo, usualmente da ordem de 2 tesla (40.000 vezes o campo magnético da terra e aproximadamente da mesma intensidade do campo magnético estático produzido por um aparelho de ressonância magnética), o qual é conduzido através de uma bobina que entra em contato com o couro cabeludo do paciente.

Não foram relatados efeitos colaterais relevantes, o risco de convulsão acidental é mínimo e o maior desgaste advém de deslocamento e número de sessões, em regra vinte a trinta para início do tratamento. As estatísticas de melhora ficam em 60%<sup>11</sup> embora maiores estudos ainda sejam necessários. O maior obstáculo ao paciente seria o custo, de R\$ 200 a 650 por sessão em média, sendo necessárias no mínimo 20 ou 30 sessões iniciais, fora as de manutenção.

A Ketamina ou cetamina é uma droga que nasceu como anestésico geral de ação rápida<sup>12</sup>, transformou-se em droga de abuso (Special K), até que se observou que tinha um potencial antidepressivo<sup>13</sup>, após poucas infusões e com resultados mais rápidos que os antidepressivos<sup>14</sup>, que levam semanas para fazer efeito<sup>15</sup>. Essa rapidez de resposta é uma grande esperança para os doentes. São necessárias também 8 a 10 sessões de injeção sempre acompanhadas por médicos, além da manutenção. O custo por sessão é em torno de R\$ 700,00.

O mecanismo de ação da substância não é totalmente conhecido, pressupondo-se que atua na regulação do glutamato, que é um aminoácido presente no cérebro, estimulando a formação de novas conexões entre os neurônios. Dentre os riscos da aplicação estão a arritmia cardíaca, confusão mental momentânea, perda de memória

.....  
Resoluções da ANS é exemplificativo, porquanto não se pode excluir um tratamento simplesmente por não constar na lista da ANS.(...)

11 <https://www.scielo.br/j/rbp/a/T5LvRjr79w3zBryxGntTFdh/#:~:text=Estes%20resultados%20sugerem%20que%20a,embora%20mais%20estudos%20sejam%20necess%C3%A1rios.>

12 <https://www.scielo.br/j/rbti/a/z4KwzrjHJM9wndqTR8w9K7q/#:~:text=Ketamine%2D%2Dits%20pharmacology%20and,estimula%C3%A7%C3%A3o%20simp%C3%A1tica%20do%20sistema%20nervoso.>

13 <https://www.scielo.br/j/jbpsiq/a/KXyvRwryMfHTVMRDHBMD7zN/>

14 O bilionário Elon Musk deu visibilidade à substância ao declarar recorrer a ela para tratar seu "estado de ânimo negativo" <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/elon-musk-detalha-uso-de-cetamina-que-faz-para-tratar-estado-quimico-negativo/>

15 <https://www.scielo.br/j/jbpsiq/a/KXyvRwryMfHTVMRDHBMD7zN/abstract/?lang=pt>

em algum grau. Maiores estudos são necessários e, tendo em linha de conta que se trata de uso recente, são necessárias análises também sobre os efeitos colaterais a longo prazo da aplicação da droga para pacientes em DRT<sup>16</sup>.

Por fim, a ECT, ou eletroconvulsoterapia, talvez o mais estigmatizante e polêmico dos tratamentos para depressão resistente. Versão moderna do eletrochoque trazido nos anos 30 pelo médico húngaro *Von Meduna*, que iniciou com uso de cânfora para causar convulsões em pacientes epiléticos, buscando evitar psicose. Médicos observaram que pacientes esquizofrênicos que sofriam com convulsões, melhoravam dos sintomas após algumas delas. A ideia então foi a de induzir convulsões controladas em pacientes, para obter efeito terapêutico.

A ECT tem um potencial de melhora no paciente depressivo maior que a dos antidepressivos, sendo indicada para a depressão refratária ao tratamento<sup>17</sup>. Seu mecanismo de ação também não é inteiramente conhecido, sendo a teoria mais aceita a neuroendócrina, o mecanismo de ação trabalharia na restauração da disfunção neuroendócrina induzindo liberação de hormônios e neuropeptídeos nos seres humanos<sup>18</sup>.

Os efeitos colaterais incluem náusea e cefaleia, mas o principal efeito colateral é perda em algum grau, da memória, quase uma regra, sendo que apesar do discurso ser de que se trata de uma perda temporária, são escassos os estudos e testes que acompanharam uma significativa parcela de pacientes por vários anos após o tratamento, para analisar que tipo de lacuna na memória surgiu<sup>19</sup>.

Ainda assim, e com necessidade de no mínimo 12 sessões, com anestesia geral, a ECT atinge remissão de sintomas em 60 a 80% dos casos<sup>20</sup>, o que é extremamente relevante no tratamento da depressão grave e refratária com o paciente em risco de morrer.

Portanto, linhas de tratamento indicadas para depressão refratária e muito grave ainda são inacessíveis para a maior parte da população. Antidepressivos de primeira linha também possuem um alto custo e muitas pessoas portadoras da

---

16 [https://www.google.com/search?q=ketamina+e+depressao&rlz=1C1GCEA\\_enBR990BR990&oq=ketamina+e+depressao&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIJCAEQABgKGIAEMgoIAhAAGAoYFhgeMgoIAxAGIAEGKIE0gEJNDEwMWowajE1qAllsAIB&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=ketamina+e+depressao&rlz=1C1GCEA_enBR990BR990&oq=ketamina+e+depressao&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIJCAEQABgKGIAEMgoIAhAAGAoYFhgeMgoIAxAGIAEGKIE0gEJNDEwMWowajE1qAllsAIB&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

17 <https://www.scielo.br/j/rpc/a/vfXmhbfnsnXL8z6vnHfFrsrd/>

18 [https://amb.org.br/files/\\_DIRETRIZES/eletroconvulsoterapia/files/assets/common/downloads/publication.pdf](https://amb.org.br/files/_DIRETRIZES/eletroconvulsoterapia/files/assets/common/downloads/publication.pdf)

19 <https://cee.fiocruz.br/?q=Nova-revisao-destaca-os-perigos-da-terapia-eletroconvulsiva>

20 <https://www.scielo.br/j/rbp/a/5S75ctxG4FFFVmdFCLYTkBz/>

doença precisarão utilizá-los a vida toda.

As causas da depressão não têm também uma explicação única, nem se tem domínio sobre quais são os gatilhos que a desencadeiam em cada indivíduo, existem causas genéticas, e podem ser combinadas com eventos ambientais (estresse, luto, consumo de álcool e drogas, doenças crônicas, dor crônica, perda de emprego, perda financeira, são alguns exemplos).

Faz alguns anos, assisti a um filme que misturava desenho animado e atores reais, na estória, os desenhos, por algum efeito mágico, pulavam para fora da tela da televisão, viam-se, então, no mundo real, como pessoas reais, até com algumas vantagens sobre os humanos normais. Entretanto, com o tempo, passaram a perceber que sua pele ia descolorindo, iam perdendo a vida, até desaparecer por completo daquele mundo que não era o deles. A única salvação era achar o caminho de volta para a tela da tv. Autores descrevem a depressão com os termos “descolorir” ou “ver a vida em preto e branco”. De repente, tudo descolore<sup>21</sup>.

Uma crise de tristeza e desânimo mais longa, que atrapalhe concentração, estudo, trabalho, que traga perdas relevantes, pode indicar um estado depressivo, ou não. Uma das formas de perceber uma doença mental é analisar se a pessoa sofre com aqueles sentimentos decorrentes, se aquilo atrapalha sua vida ou das pessoas com quem convive e se é algo que *a limita em suas possibilidades de viver plenamente*. O depressivo sente-se limitado e descolorindo, exatamente como aqueles personagens do desenho, que pularam para o mundo real. O depressivo começa a descolorir, até que seu cérebro pede para desaparecer por completo.

Solomon define:

“A depressão é a imperfeição no amor. Para poder amar, temos que ser capazes de nos desesperarmos ante as perdas, e a depressão é o mecanismo desse desespero. Quando ela chega, destrói o indivíduo e finalmente ofusca sua capacidade de dar ou receber afeição. Ela é a solidão dentro de nós que se torna manifesta e destrói não apenas a conexão com os outros, mas também a capacidade de estar em paz consigo mesmo”<sup>22</sup>.

---

21 Ana Beatriz Barbosa da Silva, **Mentes Depressivas, as três dimensões da doença do século**, São Paulo, ed principium, 2016) apresenta uma escala indo do mais escuro (depressão grave), ao vermelho (euforia).

22 SOLOMON, Andrew. **O demônio do meio-dia: uma anatomia da depressão**. Tradução Myriam Campello – 2ª ed. – São Paulo: Companhia das Letras, 2014. p. 15

“A primeira coisa que vai embora é a felicidade. Não é possível ter prazer em nada. Isso é notoriamente o sintoma cardeal da depressão severa. Mas logo outras emoções caem no esquecimento com a felicidade: a tristeza como você a conhecia, a tristeza que parecia tê-lo conduzido até esse ponto, o senso de humor, a crença no amor e na sua própria capacidade de amar. Sua mente é sugada a tal ponto que você parece um total imbecil, até para si próprio. Se seu cabelo sempre foi ralo, parece mais ralo ainda; se você tem uma pele ruim, ela fica pior. Você cheira azedo até para si mesmo. Você perde a capacidade de confiar nas pessoas, de ser tocado, de sofrer. Posteriormente, ausenta-se de si”.<sup>23</sup>

A pessoa muito triste por um longo período pode não ser depressiva, mas sim estar apresentando uma resposta natural a um fato que enseje realmente uma condição de luto prolongado ou que tenha impactado a existência de forma avassaladora (a perda de um filho, por exemplo). Ao mesmo tempo, uma pessoa supostamente eficaz, muito produtiva, com uma vida aparentemente estável e financeiramente organizada, poderá apresentar um estado depressivo ou colapso sem explicação aparente alguma.

A genética tem grande influência, o que explica a resposta não depressiva do cérebro de dois indivíduos diferentes ao mesmo evento estressante, um deprime outro não. A questão tem relevância ao se analisar o ambiente de trabalho tido como estressor, dois empregados com a mesma função estressante ou que sofrem assédio, por exemplo. Um deles desenvolve depressão, outro não, mas isso não quer dizer que o ambiente seja saudável e não haja nexos causais. Ainda, tratada a depressão, o retorno ao ambiente gerador de estresse ou assédio poderá ensejar uma recaída.

O trabalho em condições estressantes, portanto, assédio moral, assédio sexual, *burnout* ou pressão com ameaça de perda de emprego, fatos traumáticos no ambiente de trabalho, como por exemplo um assalto, podem ser gatilhos para desenvolvimento da depressão.

A dispensa do trabalhador, no caso, pode ser entendida como discriminatória<sup>24</sup>:

*EMENTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NULIDADE. TRANSTORNO BIPOLAR E DEPRESSÃO. DOENÇAS MENTAIS ESTIGMATIZANTES. ÔNUS DA PROVA. SÚMULA 443 DO TST. O transtorno bipolar e a depressão são doenças psiquiátricas que causam estigma e atraem a presunção relativa de*

---

23 SOLOMON, Andrew. **O demônio do meio-dia: uma anatomia da depressão**. Tradução Myriam Campello – 2ª ed. – São Paulo: Companhia das Letras, 2014. p. 19

24 <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/reconhecida-dispensa-discriminatoria-de-empregada-diagnosticada-com-depressao-grave>

*dispensa discriminatória prevista na Súmula 443 do TST, incumbindo ao empregador demonstrar a licitude da dispensa. Recurso ordinário da reclamante conhecido e provido, neste particular." (PROCESSO nº 0000040-80.2023.5.09.0654 (ROT) - RELATOR: RICARDO BRUEL DA SILVEIRA - 4ª Turma - 29/09/2023)*

Entende-se, ainda, que o suicídio pode ser considerado um acidente de trabalho quando presente o nexu causal ou concausal entre o ambiente de trabalho e o surgimento da depressão grave:

*Apesar de comumente associados à patologia mental, é razoável supor que há suicídios de trabalhadores em que a exasperação psíquica não é a causa primeira da morte, mas também a consequência de episódios traumáticos inseridos no contexto laboral, com reflexos na vida privada do sujeito, confirmando o estudo de Dejours (2008) sobre o suicídio de uma executiva cuja vida pessoal entrara em colapso<sup>25</sup>.*

Assim se manifesta Zeno Simm, em obra sobre o tema:

*"não é improvável a ideação suicida por parte do trabalhador em razão das variadas formas de pressão psicológica que sofre no ambiente laboral, havendo casos em que se pode caracterizar o suicídio (ou sua tentativa frustrada) como evento equiparado a infortúnio laboral. É preciso saber se em determinada situação concreta o evento é resultado de um ato deliberado da própria vítima, sem qualquer causa externa, ou se, ao contrário, é patológico e produto de um transtorno mental que tenha obnubilado, reduzido ou anulado a livre manifestação de vontade do suicida e se este transtorno teve origem no trabalho"<sup>26</sup>.*

O mecanismo da doença depressão, em síntese, é que ela retira do cérebro a disponibilidade principalmente de dois neurotransmissores essenciais, a serotonina e a noradrenalina. Existem outros como dopamina e glutamato, que também podem estar desregulados.

Neurotransmissores são elementos necessários para que haja transmissão entre as sinapses. Uma hipótese para a doença, portanto, é a de "congelamento" de sinapses com alterações de diversos neurotransmissores, o que produz efeitos deletérios na

25 <https://www.scielo.br/j/rbso/a/fr763yxBypJP9s6Sj4gfQ9h/?lang=pt>

26 <http://www.abmtrab.com.br/a.php?ID=15&T=suic-dio-pode-ser-considerado-acidente-do-trabalho>

saúde geral do indivíduo. Além dos problemas com os neurotransmissores, acredita-se que o cérebro deprimido inflame e sofra estresse oxidativo<sup>27</sup>.

Repiso que fatores genéticos, ambientais e de personalidade estão envolvidos. O cérebro é composto por bilhões de neurônios, que se comunicam por neurotransmissores, na depressão, essas questões de ordem multifatorial “apagam” ou reduzem a neurotransmissão. É como se o motor de uma grande máquina desligasse parte de seu funcionamento. Há algo errado com a neurotransmissão, necessária para as mínimas ações do dia a dia.

De outro lado, justamente as partes “apagadas” são aquelas ligadas às emoções positivas e ao prazer, e as áreas ligadas ao pessimismo e uma visão distorcida, negativa, da realidade, ficam mais ativadas. Deste modo, o indivíduo fica “indisponível” em alguns casos até para ações simples (a pessoa pode ficar catatônica, deixar de se alimentar ou tomar cuidados pessoais mínimos), e ainda, fica com uma visão ou leitura de mundo distorcida. É como se o cérebro se voltasse contra a pessoa.

O sistema límbico, conhecido como centro emocional do cérebro, responsável pelo controle do estresse, está afetado, fica vulnerável e torna a pessoa incapaz de reagir a quaisquer pequenas situações da vida<sup>28</sup>.

Nisso a importância da terapia cognitivo-comportamental, terapia que tem mais estudos específicos e resultados para o tratamento de depressão<sup>29</sup>, utilizando técnicas de ativação comportamental e reestruturação cognitiva que reativam as áreas afetadas, para a pessoa poder retomar atividades perdidas ou impossibilitadas pela doença.

Mas explicações técnicas não dão conta do fenômeno em si na tentativa de esclarecer o que é a depressão. No “naufrágio” a que a depressão conduz a mente, a explicação química não tem como dar conta do tamanho do fenômeno. Nem ela nem nenhuma outra causa explica-o completamente. Diante da questão ambiental, da personalidade, da estrutura, a experiência pode ser completamente diferente entre cada indivíduo.

A química pode alterar de tal forma a estrutura psíquica que uma crise se fundirá com causas de estrutura de personalidade e experiências no ambiente. Existem

---

27 <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2022/07/18/quimica-da-depressao-o-cerebro-muda-e-como-os-remedios-agem.htm>

28 <https://depressaoflow.com.br/cerebro-de-uma-pessoa-em-depressao/>

29 [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-56872016000100007#:~:text=A%20TCC%20se%20mostrou%20uma,em%20lidar%20com%20os%20sintomas.](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-56872016000100007#:~:text=A%20TCC%20se%20mostrou%20uma,em%20lidar%20com%20os%20sintomas.)

“depressões” diferentes e a mesma situação pode deprimir uma pessoa predisposta, mas pode não deprimir ou deprimir de forma diferente uma outra pessoa, predisposta da mesma forma, mas com uma estrutura diversa ou “armas mentais” um pouco mais arrojadas.

Solomon investiga aonde, na evolução, a causa genética pode ter surgido. Nesse ponto, em “O gene egoísta”, Richard Dawkins<sup>30</sup> defende que somos “unidades” que têm como função carregar e levar à frente os genes, e que todas as nossas ações, comportamentos e atitudes seriam causados por esse determinismo evolucionista.

A investigação de Solomon aparentemente coloca uma “pulga” na conclusão determinista de Dawkins, afinal, para que serve a depressão em nossa evolução genética? O próprio Solomon parece meio descrente ao mencionar estudos com a hipótese de que animais deprimidos tenderiam a ceder à autoridade, para manter a harmonia social, em sociedades baseadas em hierarquias. Depressão também pode ser uma prima da hibernação ou de estados em que se necessita uma lentidão maior de sistemas, todavia tais argumentos são, conforme ele ressalta, irrelevantes para a depressão atual com um número enorme de variáveis<sup>31</sup>.

Seja como for, a utilização de uma rede de apoio, principalmente para aqueles mais graves, é fundamental. Sozinho, o depressivo não sai da crise e tem o risco aumentado. Importante destacar que depressão nada tem a ver com vontade, embora as pessoas em geral ainda confundam e tentem “ajudar” o depressivo com estímulos à sua motivação, o que, sem uma ativação dos neurotransmissores e um trabalho de reestruturação cognitiva, é o mesmo que pedir a alguém com a perna quebrada que jogue uma partida de futebol.

Depressão não é tristeza<sup>32</sup>, é um quadro de alteração e inflamação cerebral que “apaga” as áreas ligadas ao prazer/bem-estar. A tristeza comum é um estado de infelicidade que pode variar em intensidade, em resposta a um fato específico, dolorido, a tristeza tem contornos claros e limites, o indivíduo fica com seu funcionamento global preservado. Já na depressão há o desequilíbrio amplo e profundo, um estado de disfuncionalidade, com sintomas físicos e psicológicos, que leva muitas vezes à ideação

30 Dawkins, Richard, o gene egoísta, Cia. das Letras, São Paulo, novembro 2007.

31 Op cit. **Demônio do meio dia**, págs. 384-388. São Paulo, cia das letras, 2ª ed 2014

32 <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/depressao/#:~:text=agosto%20de%202023-,Depress%C3%A3o%20%C3%A9%20uma%20doen%C3%A7a%20psiqui%C3%A1trica%20cr%C3%B4nica%20e%20recorrente%20que%20produz,sintomas%20e%20procurar%20ajuda%20m%C3%A9dica.>

suicida ou o desejo de não existir.<sup>33</sup>

Freud, em "*Luto e Melancolia*", descreve o luto como um processo normal diante da perda, um trabalho que absorve o ego com um objeto bem definido. A melancolia não permite, por sua vez, ver o objeto, aparentemente, o próprio ego se esvazia, se volta contra ele mesmo, há um desânimo, falta de interesse e diminuição de auto estima, com tendências a se transformar em mania e em um processo bem mais prolongado e mais complicado que o luto<sup>34</sup>.

Mas é comum na atual sociedade produtiva, que sempre tratou a doença mental com estigmas e preconceitos, inclusive escondendo os doentes mentais ou afastando-os do convívio familiar e social, que a pessoa com alguma doença mental seja vista com ressalvas e até culpada pela sua própria condição. A sociedade ainda é despreparada para lidar com a doença mental, muito menos com o suicídio. Nesse sentido, retomando a questão da Depressão no trabalho, o senso comum permite amplamente que se classifique como "estigmatizante", para fins do entendimento de que a demissão do trabalhador portador da doença é discriminatória.

Com efeito, a depressão vai contra a lógica de produtividade e competitividade. O depressivo perde o interesse pelas atividades do dia a dia e não tem esperança de que o quadro se altere, pessoa deprimida, mesmo leve, não produz ou produz pouco.

Já o suicídio é um ato que vai contra a natureza humana, sendo proibido para algumas religiões, o que faz da pessoa que tem ideias suicidas ou tenta o suicídio, uma afrontadora das regras implícitas e da lógica comum na sociedade, impactando a condição para tratamento.

O suicídio, do latim *sui* "próprio", e *caedere* "matar", portanto, pode ser "sintoma", ou a decorrência da depressão grave não tratada ou daquela refratária. A dor se torna tão insuportável, e o mundo tão escuro, que a ideia de deixar a vida parece o único caminho. É como se numa guerra, desesperado para conter uma invasão, o exército visse como uma única saída a de acionar uma bomba atômica no próprio território.

A ideia pode ser posta pelo cérebro de maneira extremamente sutil, quase imperceptível e daí a importância de reconhecimento de certos sinais como visão

---

33 Nogueira, Claudia Ranaldi. **Depressão Maior, em quadros clínicos disfuncionais em Gestalt Terapia**, São Paulo, Summus, p 241.

34 Freud, Sigmund, **Luto e Melancolia**, Obras Completas, volume XIV, Imago Editora, RJ, págs. 275-291.

extremamente negativa da vida ou isolamento contínuo<sup>35</sup>, ainda, abandono a cuidados pessoais, desinteresse por coisas que antes gostava, choro frequente e falas referindo-se a desistir de tudo, querer desaparecer, dentre outros.

O suicídio também pode ser inconsciente, um descuido, ou até através de um comportamento de risco<sup>36</sup>. Grandes ídolos famosos mundialmente <sup>37</sup>que tiraram a própria vida ou morreram devido a um comportamento de risco são exemplos comuns da devastação que a depressão pode causar, e de como dinheiro, sucesso e fama, ou o fato da pessoa ser alegre e expansiva, não impedem a infestação dos demônios da depressão<sup>38</sup>.

*"Na depressão, você não pensa que pôs um véu cinzento e está vendo o mundo através da névoa de um estado de espírito ruim. Você pensa que o véu foi retirado, o véu da felicidade, e que agora está realmente enxergando. Você tenta cercar a verdade e examiná-la, e acredita que a verdade é a única coisa fixa, mas ela é viva e corre de cá pra lá. Você pode exorcizar os demônios dos esquizofrênicos que percebem que há algo estranho dentro deles. Mas é muito mais difícil com gente deprimida, porque nós acreditamos estar vendo a verdade. Mas a verdade mente"*<sup>39</sup>.

No ano de 2022 o Brasil teve 8 suicídios por 100 mil habitantes, uma elevação de 11,8% em relação a 2021. Segundo a OMS ocupamos o 8º lugar entre os países com os maiores índices. O suicídio é um fenômeno que pode atingir qualquer pessoa, independentemente do gênero ou classe social, afinal, é um problema que pode ter causas variadas, desde as psicológicas e biológicas até questões sociais, econômicas, políticas e culturais. Contudo, os índices são maiores entre o sexo masculino, como aponta um estudo descritivo do Ministério da Saúde entre os anos de 2010 a 2019. Entre os homens, a taxa de morte por suicídio em 2019 foi de 10,7 por 100 mil, enquanto entre as mulheres o número foi de 2,9.

Ao observar o aumento das mortes por suicídio de acordo com o sexo, o estudo mostrou um aumento das taxas para ambos. Mas, comparando os anos de 2009 e

35 <https://www.gov.br/ans/pt-br/assuntos/noticias/beneficiario/setembro-amarelo-ans-reforca-importancia-da-prevencao-ao-suicidio>

36 Por exemplo utilizando seringas contaminadas, ou fazendo sexo com desconhecidos, visando pegar HIV ou alguma outra doença que possa levar a morte.

37 <https://brasil.elpais.com/cultura/2020-09-22/ja-nao-sou-eu-os-ultimos-dias-de-robin-williams-um-genio-que-estava-se-quebrando-por-dentro.html>

38 <https://aventurasnahistoria.uol.com.br/noticias/reportagem/ultimas-palavras-de-heath-ledger-e-a-morte-que-chocou-hollywood.phtml>

39 SOLOMON, Andrew. **O demônio do meio-dia: uma anatomia da depressão**. Tradução Myriam Campello – 2ª ed. – São Paulo: Companhia das Letras, 2014. p. 124

2018, houve uma elevação de 45,7% nos índices de suicídio entre mulheres, e de 33% entre homens. Um estudo da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) apontou os determinantes sociais de mortes por suicídio, entre 2000 e 2019, de acordo com cada gênero: entre os homens, as mortes por suicídio estão associadas ao uso de álcool, outras substâncias e ao homicídio. Já, entre as mulheres, o risco foi associado à desigualdade educacional. E, para ambos os sexos, o desemprego também mostra relação com as taxas de suicídio.<sup>40</sup>

*Nos Estados Unidos, o suicídio é a décima causa de morte, mais comum do que a morte por homicídio, aneurisma ou aids. Quase meio milhão de americanos são levados para o hospital todos os anos por tentativa de suicídio. Uma em cada cinco pessoas que sofrem depressão severa fará essa tentativa, são cerca de sessenta tentativas não letais para cada tentativa letal. A taxa de suicídios está subindo, sobretudo entre homens de meia idade. Essas estatísticas são sempre refeitas, mas seguem iguais, não importa a infundável repetição. O suicídio pode ser uma solução permanente para um problema temporário, mas é uma solução que acena com um crescente poder de sedução<sup>41</sup>*

Capítulo à parte está na vulnerabilidade, nesta seara, da população LGBT, que possuem mais chances de desenvolver depressão<sup>42</sup> e de cometer suicídio<sup>43</sup>. Em um estudo utilizando-se redes sociais, *marcante a presença de um forte sentimento de vazio, desesperança e perda do sentido da vida associados a comportamentos autodestrutivos ou ao entorpecimento com abuso de substâncias. A desesperança esteve ligada a diferentes esferas da vida dos autores das postagens e parecia ser alimentada por experiências de decepção constante, morosidade, tédio e descontentamento com a vida<sup>44</sup>*

Suicídio sempre foi um *taboo* da sociedade. A mídia não comenta, pois estatísticas indicam que divulgação de suicídios, principalmente de pessoas famosas, podem induzir a outros. Dificilmente pensamos em causas e consequência no caso, tratava-se de uma pessoa com algum problema mental, e pronto, isso quando se

40 <https://hospitalsantamonica.com.br/quais-os-indices-de-suicidio-no-brasil-fique-por-dentro-dos-dados/#:~:text=A%20grande%20preocupa%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9%20que,casos%20de%20suic%C3%ADdio%20para%2013.523>.

41 Solomon, Andrew. Suicídio, um crime da solidão. São Paulo, cia das Letras, 2018, p. 44

42 <https://ufmg.br/comunicacao/assessoria-de-imprensa/release/comunidade-lgbt-tem-saude-mental-mais-comprometida-do-que-a-media-da-populacao-mineira-revela-pesquisa-da-ufmg#:~:text=Entre%20os%20principais%20resultados%2C%20foi,esse%20fato%20%C3%A0s%20outras%20pessoas>.

43 <https://www.metropoles.com/saude/setembro-amarelo-pessoas-lgbtqia-tem-6-vezes-mais-chance-de-suicidio>

44 [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1806-69762020000400005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-69762020000400005)

assume que a morte foi por suicídio e não por alguma outra razão.

O Suicídio é um fenômeno complexo e multidimensional, com a presença de elementos biológicos, psicológicos conscientes e inconscientes, interpessoais, sociológicos, culturais e existenciais. Uma série de fatores estão associados com o risco de suicídio, incluindo a doença mental, o uso de drogas e álcool, bem como fatores sócio econômicos. Circunstâncias externas, tais como eventos traumáticos de perda, separação, luto, falência financeira, podem desencadear o suicídio, porém não parecem ser causas independentes e significam uma crise individual de difícil elaboração.<sup>45</sup>

Com efeito, ninguém sabe o que se passou nas mentes brilhantes de Robin Williams, Sylvia Plath, Alan Turing, Santos Dumont, Heath Ledger ou Marilyn Monroe, eis que nenhum suicídio pode ser igual ao outro, uma morte por acidente ou drogas também pode ser um tipo de suicídio inconsciente em maior ou menor grau. O que é certo é que a depressão grave é uma das principais causas de suicídio, inclusive entre trabalhadores<sup>46</sup>.

*“O suicídio de Williams demonstra que nenhum de nós está imune. Se é possível ser Robin Williams e ainda assim querer se matar, então todos nós estamos expostos à mesma assustadora vulnerabilidade. A maioria das pessoas imagina que resolver determinados problemas as fará mais felizes. Ah, se eu tivesse um pouco mais de dinheiro, ou de amor, ou de sucesso...eu lidaria melhor com a vida. Pode ser devastador perceber como é falso esse otimismo condicionado. Uma grande esperança é esmagada toda vez que alguém nos lembra que a felicidade não pode ser nem presumida nem adquirida; que somos todos prisioneiros do nosso próprio cérebro defeituoso; que a solidão fundamental em cada um de nós é, em última análise, inviolável”<sup>47</sup>*

O risco de suicídio na pessoa depressiva é algo muito sério, real e precisa de uma intervenção tão real quanto. O suicídio não deixa de ser a decisão final de uma mente doente. A depressão afeta fortemente a tomada de decisão, e qualquer decisão tomada durante uma crise, que não seja a de procurar tratamento e apoio, decisão que muitas vezes não está disponível para a mente tomada pela depressão, pode ser fatal.

45 [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-08582011000100013](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582011000100013)

46 Trabalhadores de saúde de onze países latino-americanos apresentam altas taxas de sintomas depressivos, pensamentos suicidas e sofrimento psíquico, conforme os resultados de um estudo liderado pela Universidade do Chile e Universidade da Columbia (nos Estados Unidos), com a colaboração da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS). <https://www.paho.org/pt/noticias/13-1-2022-estudo-alerta-para-altos-niveis-depressao-e-pensamentos-suicidas-em>

47 Solomon, Andrew. **Suicídio, um crime da solidão**. São Paulo, cia das Letras, 2018, p. 48

*Sobre o trabalho junto a familiares e demais profissionais da saúde, a Gestalt-terapia mostra que acolher o outro e reconhecer o seu sofrimento são maneiras de cuidar, pois permitem a expressão da dor e, conseqüentemente, a procura por ajuda. Portanto, escutar a dor, oferecer apoio e relembrar momentos de adversidades que foram superados fortalecem a resiliência. Assim, valoriza-se a importância de estar sempre disposto a ter um encontro genuíno junto à pessoa com ideação suicida, sem concepções definidas, tampouco soluções pré-concebidas sobre como ser e agir, mas sim, com espaço para o diálogo, buscando olhar mesmo que por um breve momento o mundo com os olhos do outro e entender a sua necessidade<sup>48</sup>*

Em suma, depressão é uma doença que não tem cura, cujos resultados de tratamento são incertos, e muitas vezes inacessíveis, ainda sendo o próprio tratamento evitado de circunstâncias que levam a estigmas, como no uso da eletroconvulsoterapia.

A doença nada tem a ver com falta de vontade, e sim com o congelamento de sinapses, indisponibilidade de neurotransmissores, e inativação de uma área do cérebro ligada ao prazer e às emoções positivas, embora causas genéticas, psicológicas e sociais atuem como gatilhos ou na manutenção do estado depressivo.

O tratamento com os chamados antidepressivos é a regra, mas além do custo da medicação, principalmente a de ponta, inacessível à maior parte da população, trinta por cento dos pacientes não respondem a esses fármacos.

Tratamentos como a Estimulação Magnética Transcraniana, a aplicação de cetamina e a eletroconvulsoterapia, que se colocam como alternativas aos antidepressivos, são pouco conhecidos no Brasil, inacessíveis para a maior parte da população por não estarem no SUS.

Planos de saúde em regra recusam custear tais tratamentos indicados para depressão resistente e que, segundo os estudos atuais, trazem resultados positivos, em percentuais, maiores que os remédios.

A terapia cognitivo-comportamental é a terapia mais estudada para o tratamento da depressão, não que outras linhas não possam ajudar, mas é a que se tem mais evidências científicas no trato específico.

Em seu estado grave, a depressão não tratada pode levar ao suicídio, sendo uma das principais causas de suicídio no Brasil. *O CVV<sup>49</sup> entende que o Setembro Amarelo deve ser uma oportunidade para se tratar do tema suicídio de forma ampla e consciente,*

---

48 Fukumitsu, Karina, e Sousa, Fábio. **O Cuidado como fator de proteção do suicídio.** Revista Brasileira de Psicologia, 02, Salvador, Bahia, 2015 pg. 4.

49 Centro de Valorização da Vida <https://cvv.org.br/>

---

*por meio de palestras, debates, simpósios, publicações na imprensa e outras formas de criar um ambiente de conhecimento e esclarecimento*<sup>50</sup>.

Com efeito, o Setembro Amarelo é uma oportunidade de chamar a atenção para tratamento da depressão e para a prevenção ao suicídio, colocando o tema em pauta para o debate de forma clara, sem preconceitos ou estigmas, fazendo valer a letra de Beto Guedes: *já choramos muito, muitos se perderam no caminho, mesmo assim não custa inventar, uma nova canção, que venha nos trazer, sol de primavera.*

50 <https://setembroamarelo.org.br/o-movimento/>

# A POSVENÇÃO EM CONTEXTO LABORAL DE LUTO POR SUICÍDIO: O PAPEL DOS GESTORES E SUGESTÕES DE ESTRATÉGIAS E AÇÕES

**Alberto Montoya Correa Palacios Junior**  
**Cloves Antonio de Amissis Amorim**

## **RESUMO**

As relações entre a vida laboral, a saúde mental, as crises suicidas e seus respectivos lutos são de interdependência complexa. Desde pelo menos 1981, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por intermédio da Convenção de Segurança e Saúde Ocupacional nº 155, enfatiza que a saúde dos trabalhadores abarca sua integridade física e mental. Considerando os efeitos disruptivos que as crises suicidas geram em ambientes de trabalho, potencialmente complicando os processos de luto, a OIT e a Organização Mundial da Saúde (OMS), exortam a campanhas de prevenção ao suicídio. Contudo, quando ocorre um suicídio, impõe-se a necessidade de ações de posvenção que visem não só a elaboração do luto dos sobreviventes, como os colegas de trabalho, mas também uma forma de prevenção, posto que uma morte por suicídio pode impactar pessoas vulneráveis de forma a responderem à morte de um colega com a sua própria morte, o chamado efeito de “contágio”. Diante desse desafio, elaborar políticas de posvenção e realizar estratégias e protocolos de ação consistem em medidas imperativas para restaurar o bem-estar psíquico dos sobreviventes e a funcionalidade da instituição. Nesse sentido, abordamos quais emoções frequentemente se manifestam em lutos por suicídio para, em seguida,

---

Alberto Montoya Correa Palacios Junior

Psicólogo, possui graduação pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Graduação em Relações Internacionais pela Universidade Tuiuti do Paraná. Mestre e Doutor em Relações Internacionais pelo Programa San Tiago Dantas (UNESP-UNICAMP-PUC-SP). Membro do Instituto de Tanatologia Cloves Amorim (ITACA). Email: albertomontoya.psi@outlook.com.

Cloves Antonio de Amissis Amorim

Psicólogo formado pela UFPR. Especialista em Didática do Ensino Superior e em Bioética pela PUC-PR. Mestre e Doutor em Educação pela PUC-PR. Professor titular do curso de Psicologia da Escola de Medicina e Ciências da Vida da PUC-PR. Fundador e diretor do ITACA. Email: cloves.amorim@pucpr.br

sugerir possibilidades de protocolos e melhores práticas em posvenção em contexto laboral. Seguimos os insumos fornecidos por instituições nacionais e internacionais de excelência no tema, enfatizando o papel que gestores e equipes multidisciplinares com profissionais de saúde mental desempenham para restauração do bem-estar psíquico dos trabalhadores enlutados por suicídio.

**Palavras-chave:** posvenção, suicídio no trabalho, luto por suicídio

### **ABSTRACT**

The relationships between working life, mental health, suicidal crises, and their respective grief are of complex interdependence. Since at least 1981, the International Labor Organization (ILO), through the Occupational Safety and Health Convention No. 155, has emphasized that workers' health encompasses their physical and mental integrity. Considering the disruptive effects that suicidal crises generate in work environments, potentially complicating grieving processes, the ILO and the World Health Organization (WHO) urge suicide prevention campaigns. However, when a suicide occurs, there is a need for postvention actions aimed not only at the elaboration of the grief of survivors, such as co-workers but also as a form of prevention, since a death by suicide can impact vulnerable people to respond to the death of a colleague with their own death, the so-called "contagion" effect. Faced with this challenge, developing postvention policies and carrying out strategies and action protocols are imperative measures to restore survivors' psychological well-being and the institution's functionality. In this sense, we address which emotions are often manifested in grief due to suicide and then suggest possibilities for protocols and best practices in postvention in the work context. We followed the inputs provided by national and international institutions of excellence in the subject, emphasizing the role that managers and multidisciplinary teams with mental health professionals play in restoring the psychological well-being of workers bereaved by suicide.

**Keywords:** postvention, suicide at workplaces, grief by suicide

A morte de entes, amigos e colegas queridos traz a dor pela ausência daqueles que amamos, cingindo os processos de luto. Quando a morte se dá por suicídio, é possível que as condições para a elaboração do luto sejam complicadas. Sendo, todavia, um tabu em diversas sociedades e por insinuar a intensa magnitude da dor psíquica que acometeu a pessoa que tirou a própria vida, é compreensível que uma avalanche de sentimentos e dores afetem os sobreviventes, ou seja, aqueles que perderam alguém

de quem gostavam e admiravam. Daí a importância de serem discutidas e realizadas estratégias de prevenção e manejo de crises suicidas, para fornecer cuidado e amparo àqueles em intensa dor psíquica para que superem a crise despontando para as possibilidades de vida (PINHEIRO; NAFFAH, 2017).

A pertinência do problema do suicídio e do luto para o campo das atividades laborais é intensa, complexa e via mútua, ou seja, as atividades laborais também impactam o campo da suicidologia e do luto. Dificilmente poderíamos considerar fortuito o fato de que o sociólogo francês Émile Durkheim (1999), reconhecido como um dos pais da Sociologia, tenha despontado e avançado nesta área do conhecimento a partir de suas pesquisas, primeiro em relação às formas e funções do trabalho e, anos depois, seguindo método semelhante em relação ao papel do suicídio. No primeiro tema, que gerou sua tese de doutoramento em 1893 "Da divisão do trabalho social", Durkheim desvendou a importância das atividades de produção e consumo em sociedades tradicionais e modernas, por exemplo, as que já estão em estágios industriais. Embora o trabalho social tenha formas e funções diferentes, em ambos os tipos de sociedade ele possui o traço comum de servir como meio por excelência para a socialização dos seres humanos e para manutenção e desenvolvimento das sociedades (DURKHEIM, 1999).

Em relação ao suicídio, no ano de 1897, partindo do método que desenvolvera sobretudo para a análise da divisão do trabalho social, Durkheim inovou as investigações acerca do suicídio por desvincular o tema de questões de cunho moral e psicopatologizante. Enfatizou como certas modalidades de suicídio pareciam se coadunar com características de funcionamento e dinâmicas próprias a cada tipo de sociedade. Chegou a criar uma tipologia das formas de suicídio que, embora emblemáticas à época, hoje caíram em relativo desuso. Não obstante as limitações de sua pesquisa, o sociólogo percebeu, principalmente na França, relações entre a dissolução de certos modos de vida, e formas de realização de trabalho, com a prevalência de certas estatísticas de suicídio.

Fenômeno que o preocupou sobremaneira, advinha do fato de que comunidades antes integradas em redes de trabalho e vida comunitária agora se fragmentavam em espaços urbanos cujas formas de trabalho eram impessoais – paralelamente, a dissolução e perda de capacidade socializadora das antigas intuições sociais, como as religiões e a família estendida, deixavam as pessoas em relativo desamparo social (DURKHEIM, 2000). Daí, para Durkheim, a solução para a manutenção saudável das relações sociais dever ser reestruturada a partir de organizações profissionais, posto que, nas sociedades modernas e industriais, é e será a profissão e as relações de trabalho as que melhor oferecem possibilidades de

amparo e sociabilidade às pessoas, possivelmente alterando as dinâmicas e frequência de certos tipos de comportamento suicida (ARON, 2003; FREYRE, 2009a).

A centralidade do trabalho para o desenvolvimento dos seres humanos não ficou restrita apenas à Sociologia, é o fenômeno e conceito fundante da corrente de Psicologia Social Crítica, no Brasil, desenvolvida por Silva Lane (1989). Nessa linha, é a capacidade de ação social, ou melhor, de *atividade*, que movimenta a estrutura dialético-molecular que abrange os sujeitos, os objetos do mundo material e as instâncias intermediadoras entre esses polos, por exemplo, as técnicas de produção e trabalho, de linguagem, as representações sociais e as ideologias. Entender os seres humanos como “produtos e produtores” de seus contextos sociais e individuais nos oferece uma perspectiva dinâmica pela qual eles se desenvolvem pela incorporação e superação das contradições dialéticas no devir da historicidade (BOCK, 2007, p. 17; LANE, 1989, p. 15).

Nesse ponto, surge uma indagação: por que são os aspectos sociais tomados como ponto de partida por esta Psicologia Social? A resposta não é arbitrária, mas advém da primazia ontológica do contexto social para o desabrochar das faculdades psíquicas superiores dos indivíduos. Conforme Leontiev (2004) tratou de mostrar, as faculdades psíquicas superiores do ser humano dependem das relações sociais, sobretudo da divisão social do trabalho. Nas sociedades ditas “primitivas ou pré-históricas”, caracterizadas pelo modo de subsistência baseado na caça-pesca-coleta, o problema concreto do trabalho colaborativo se impôs para potencializar a capacidade de sobrevivência do grupo e dos seus indivíduos.

À medida que novas ferramentas e técnicas eram desenvolvidas, e compartilhadas, a atividade de trabalho e a sua divisão aumentaram a complexidade dos modos de produção. Ora, foi das necessidades decorrentes da complexificação da atividade social em trabalho é que surgiu a necessidade de se complexificar a própria linguagem humana. Inicialmente diferenciada apenas no que concerne aos substantivos e nomes que indicavam objetos concretos, a linguagem acompanhou a complexidade dos meios de produção permitindo seu ulterior emprego para usos simbólicos, abstrato e literário que, por sua vez, potencializaram a complexificação dos modos de produção. Ela deixou de ser mera técnica para ação coletiva e individual do ser humano sobre o ambiente natural, sendo empregada progressivamente para operar mudanças no próprio contexto social humano.

Portanto, sem interações sociais progressivamente complexas, muitas vezes impostas por necessidades decorrentes de fatores ambientais e climáticos (secas, enchentes, escassez de fontes de caça e coleta), a linguagem, ferramenta de socialização e individualização do ser humano por excelência, não poderia ser desenvolvida. Lembremos que, além de atuar no plano social, a “linguagem é mediação para a

internalização da objetividade, permitindo a construção de sentidos pessoais que constituem a subjetividade” (BOCK, 2007, p. 23).

Foi pelo advento da linguagem complexa e simbólica, máxima criação do trabalho social, que o ser humano se diferenciara dos demais animais, sendo por esta via que a *consciência* despontou no horizonte ontológico da existência propriamente humana (LEONTIEV, 2004, p. 106–108). Portanto, a consciência, a subjetividade, a capacidade de ação e o bem-estar psíquico dos seres humanos são inextricáveis de suas relações com o mundo do trabalho (FREYRE, 2009b).

Reconhecendo a interdependência complexa entre o mundo do trabalho e o da saúde mental, a Organização Mundial do Trabalho (OIT) lançou, em 1981, a *Occupational Safety and Health Convention C.155* (Convenção de Saúde e Segurança Ocupacional C.155). No artigo 3º dessa convenção, é elucidado que nela entende-se que o “o termo saúde, em relação ao trabalho, indica não apenas a ausência de doenças ou enfermidades; mas também inclui os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e que são diretamente relacionados à segurança e higiene no trabalho” (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 1981). Adiante, no artigo 5º, enfatiza que os aspectos físicos e mentais se interrelacionam e a segurança e o bem-estar das pessoas nos ambientes e atividades laborais (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 1981). Nesse sentido, situações como as promovidas pela Síndrome de Burnout (AMORIM *et al.*, 2019; MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL, 2023; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE, 2019), Transtornos Depressivos, Transtornos de Ansiedade, dentre outros, que podem se manifestar em correlação às condições de trabalho adversas, impactam negativamente a saúde mental dos trabalhadores e podem, por seu turno, desencadear crises suicidas (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2023; DALGALARRONDO, 2019).

Por isso, a OIT, em conjunção com a Organização Mundial da Saúde (OMS), e a colaboração de regimes internacionais regionais, como a Organização Panamericana da Saúde (OPAS), exortam a que governos, empresas e a sociedade civil colaborem no desenvolvimento e aplicação de políticas de prevenção ao suicídio (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2022; ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DA SAÚDE, 2023).

As formas de prevenção e manejo das crises suicidas incluem as estratégias elaboradas e as ações realizadas após a ocorrência de uma morte por suicídio. Estima-se que quando uma pessoa morre por suicídio, entre cinco e dez pessoas são afetadas diretamente por esse evento, sendo que até cento e trinta e cinco podem ser afetadas em diferentes formas e intensidades, como colegas de trabalho, de escola e membros da comunidade estendida. A amplitude social dos impactos psicológicos indica a necessidade de oferecer cuidados especiais para a elaboração dos respectivos lutos das pessoas e grupos afetados pelo suicídio. Nesse contexto, temos o campo da

chamada posvenção (CLARK, 2007).

Este termo, cunhado pelo psicólogo norte-americano Edwin Shneidman, reputado como o pai da suicidologia, foi empregado em suas pesquisas a partir de 1969 para designar as ações e cuidados pertinentes, realizados após um suicídio, com o intuito amparar pessoas e grupos enlutados (VANDENBOS, 2015). Embora o termo traga consigo o prefixo pós, que indica uma temporalidade ulterior ao suicídio, convém destacar que a posvenção deve ser considerada como estratégia de prevenção quando da perda de alguém por suicídio. Isso porque, há fatores psicossociais e sociológicos que podem influenciar o desencadeamento de efeitos “contagiantes” que fomentem outras pessoas a terem pensamentos ou tentativas suicidas (CAUSER *et al.*, 2022). Portanto, a posvenção é, como veremos, ao mesmo tempo cuidado para a elaboração dos lutos e prevenção de novos casos de ideação ou tentativas de suicídio (SCAVACINI, 2022).

Em linhas gerais, é certo que a posvenção envolve profissionais da Saúde e, sobretudo, da Saúde Mental, mas de forma alguma deve ser restrita apenas aos profissionais dessa área (ROTHERS, 2014). As ações e cuidados de posvenção podem e devem ser realizados em diferentes âmbitos nos quais as pessoas e grupos enlutados vivem, por exemplo, nos ambientes laborais, nas instituições de educação e ensino, em instituições religiosas, de esporte, lazer e cultura e o poder público. Esse aspecto de ramificação é fundamental, porque com frequência pouca ênfase é dada à posvenção. Parte do motivo se deve aos fatos de que o suicídio é considerado um tabu em muitas sociedades, ou ainda por ser rondado por certos “mitos”, dentre os quais está o de que falar a respeito desse tema com os sobreviventes ou a comunidade incentivará ideais ou tentativas suicidas (SANTOS; TAVARES, 2014).

Destarte, as possibilidades de posvenção e seus conteúdos acabam por serem silenciados, mitigando sua eficácia e capilaridade psicossocial e clínica. Vale destacar que conversar sobre suicídio e elaborar os afetos e sentimentos ligados a esse tipo luto não gerará incentivos, ao contrário, quando feita de maneira ética e cuidadosa, são o meio apropriado e por excelência para que pessoas em sofrimento psíquico compartilhem sua dor e busquem ajuda – desarmando justamente aqueles resquícios de fatores psicossociais e sociológicos da morte por suicídio que poderiam operar subrepticiamente, sob o manto do silêncio, influenciando outras pessoas às ideações e tentativas suicidas - daí o caráter sumamente preventivo da posvenção (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2018)<sup>1</sup>.

---

1 Neste ponto, destacamos o parecer do psiquiatra Neury Botega (2023) no que concerne às campanhas de prevenção e posvenção em contexto escolar infantil. De acordo com o médico, nas escolas infantis não é apropriado falar diretamente acerca do que é suicídio, mas enfatizar conteúdos positivos sobre o que é bem-estar psíquico e como promover formas saudáveis de socialização e redes de apoio afetivo.

## AFETOS E SENTIMENTOS ASSOCIADOS AO LUTO POR SUICÍDIO

As perdas e mortes acarretam avalanches de afetos e sentimentos que são vividos por pessoas e grupos durante seus processos de luto (FREUD, 2010; KAUFMANN, 1996; LAMBOTTE, 1996). Quando tratamos de luto por suicídio, o mapeamento e manejo dos afetos e sentimentos são imperativos para a eficácia das estratégias e ações de posvenção, pelo que é a partir deles que a elaboração dos lutos pode avançar rumo ao enlace com a vida (AGUIAR, 2019). Por vezes, essas mortes acontecem de forma abrupta e causam choque ante a notícia inesperada, porém, quando ela foi anunciada ou pressagiada, gera angústias e preocupações nas pessoas que conviviam com o ente ou amigo em crise suicida. Tampouco é raro que pessoas da rede de relacionamentos do falecido, após o choque do recebimento da notícia, nutram sentimentos de culpabilidade ou responsabilidade pelo desfecho trágico que acometeu a pessoa que amavam. Neste bojo de sentimentos e afetos, vividos de forma ambivalente, entremisturada e intensa, é comum que os enlutados se sintam desorientados e padeçam também de intenso sofrimento. Desenvolver estratégias e ações de cuidado e amparo durante a posvenção para organizar esses afetos e sentimentos nas pessoas e grupos enlutados serve como facilitador para o decurso do processo do luto e também oferece rede de apoio àqueles que sintam ou venham a desenvolver sentimentos e afetos de desesperança e desamparo impedindo-os de fomentar ideações e tentativas suicidas (FEIJOO, 2021; FRANCO, 2018; ROSA; DIAS; FARIA, 2020).

Embora não seja uma lista exaustiva, o psiquiatra brasileiro Neury Botega (2023) enfatizou seis afetos e sentimentos que se manifestam frequentemente nesses casos de luto, sendo eles: choque, culpa, raiva, desamparo, agitação e tragédia silenciosa. A seguir, acompanharemos as contribuições desse autor acerca do tema.

O choque faz referência ao espanto a que somos acometidos quando recebemos a notícia de morte por suicídio e, sobretudo, quando familiares e amigos encontram o corpo da pessoa falecida. Como em muitos casos os fatores de risco suicida passaram despercebidos, o estado de choque pode levar a que haja descrença em relação ao suicídio ou que a morte seja explicada por outras causas. Àqueles que se depararam com uma cena de suicídio ou com o corpo do falecido, a experiência traumática pode gerar memórias dolorosas que retornam à mente como *flashbacks*, sonhos ou pesadelos recorrentes por longo período.

A culpa com frequência é correlata às rumações e autorrecriações,

.....

são severas indagações de “Como eu não percebi?”, “Por que não fiz algo para evitar?” que martirizam os sobreviventes e lhes geram intensa angústia que distende o estado de luto. Vale destacar que alguns suicídios ocorrem sem que haja sinais manifestos, pelo que sentenciar que sempre se emitem sinais de comportamento suicida potencializa a culpabilidade em familiares, amigos e colegas. Fator que potencializa a culpa é quando a pessoa enlutada tinha conflitos ou diferenças não solucionados com o falecido.

A raiva pode ter como origem um sentimento de culpa ambivalente que pode ser vivenciado de forma velada ou manifesta contra terceiros, como em busca de culpados por não impedirem o suicídio. Esse sentimento pode ser direcionado aos profissionais da saúde, como o psiquiatra e o psicoterapeuta. Daí a importância desses profissionais manterem boa comunicação com as famílias durante os tratamentos e, caso o paciente venha a falecer, prestar solidariedade e disponibilidade aos enlutados.

O desamparo enfoca a tristeza, o vazio e o sentimento de abandono sentidos por quem perdeu uma pessoa por suicídio. Questionamentos como “Ele(a) não pensou em mim, em nossos filhos antes de fazer isso?” são feitos como forma de significar o suicídio e seu impacto na vida de uma pessoa, família ou grupo. Este é um ponto delicado e que precisa ser manejado de forma sensível para que a memória da pessoa falecida não seja classificada apenas como a de uma pessoa egoísta, daí a necessidade de ponderar por quais dores psíquicas imensuráveis ela passava para que, em confluência com a constrição cognitiva, ou seja, certa “rigidez de pensamento”, a pessoa em crise suicida encarasse a passagem ao ato como sua última alternativa para se livrar da dor. Trabalhar esse sentimento de desamparo é imperativo para os enlutados integrarem a morte por suicídio à ideia que tinham da pessoa ainda viva e com a própria condição humana delas. Isso porque, desesperança e desamparo muitas vezes são sentimentos referidos por aqueles que tem ideações suicidas ou que afortunadamente sobreviveram a alguma tentativa.

Por intermédio da agitação, alguns enlutados expressam em comportamentos suas dificuldades em lidar com a tristeza e vazio avassaladores. Assim, esses sentimentos são substituídos por uma necessidade de fazer alguma coisa, manter-se ocupado como tentativa de manter um controle sobre o mundo externo. É uma forma reativa de ansiedade, pela qual realizam trabalhos ou serviços domésticos que as mantenham ocupadas, podendo até mesmo partir em levantamento de provas com o fito de incriminar alguém como responsável pelo suicídio. Enquanto se mantêm ocupadas e agitadas, afastam as dores pertinentes à árdua tarefa de elaboração desse tipo de luto, de modo que quando esse período de agitação fenece, podem ser acometidos por depressão. Segue-se a necessidade de se oferecer cuidados e espaço para que possam falar sobre seus sentimentos e pensamentos a respeito de sua perda.

Outro ponto importante é a tragédia silenciosa, esta pode acometer as pessoas que não se sentem à vontade para conversar sobre suas perdas e processo de luto, optando por se calarem. Fatores como vergonha e estigma social podem influenciar ou potencializar um isolamento e afastamento social, indicando o suicídio como uma dor por elas impartilhável – símbolo de uma tragédia pessoal e social a ser mantida em silêncio. Crianças, adolescentes, adultos e idosos podem reagir de maneiras diversas ao processo de luto, seu silêncio pode almiscarar ou encobrir redes de afetos que seriam mais bem elaborados, por exemplo, com cuidados psicoterapêuticos. De outra parte, o silêncio também é uma forma de denotar o modo pelo qual a pessoa está severamente afetada pela perda.

## **ÂMBITOS DE REALIZAÇÃO DE ESTRATÉGIAS DE POSVENÇÃO E SEUS PRINCÍPIOS BÁSICOS**

As estratégias e ações de posvenção podem ser realizadas em âmbitos grupal e pessoal. No primeiro, ela auxilia a restaurar o senso de “equilíbrio e funcionamento” grupal. No segundo, ela auxilia a “promover formas saudáveis de luto e a identificar quais são as pessoas mais necessitadas de apoio, provê amparo aos angustiados, minimiza resultados pessoais adversos, reduzindo assim os riscos de suicídio por imitação ou ‘contágio’” (FAIRFAX COUNTY NEIGHBORHOOD AND COMMUNITY SERVICES PREVENTION UNIT, 2020). Conforme mencionamos anteriormente, o papel dos profissionais em Saúde Mental é importantíssimo em qualquer etapa das políticas de prevenção e combate ao suicídio, porém, isso não significa que as estratégias e ações fiquem restritas a eles (ROTHES, 2014). Ao contrário, a capilaridade e participação da sociedade e comunidade, quando feita de forma efetiva e acolhedora, potencializam e elevam a eficácia desses programas.

No Brasil, desde 1962, o Centro de Valorização da Vida (CVV) participa ativamente da elaboração de campanhas de prevenção ao suicídio, posvenção, debates acerca de políticas públicas e, principalmente, serviços de cuidado - como a linha 188 (em telefone, chat ou pessoalmente) - para pessoas em crises suicidas e que precisam conversar com alguém acerca de suas dores e sofrimentos. Durante a sua trajetória, o CVV investe em parcerias e atuação com pessoas e instituições locais para o preparo e ampliação das redes de apoio comunitárias de prevenção e posvenção ao suicídio (CENTRO DE VALORIZAÇÃO DA VIDA, 2024). Outro marco no país foi a criação da Associação Brasileira de Estudos e Prevenção ao Suicídio (ABEPS) no ano de 2015. Essa associação, aprofundou e ampliou as pesquisas e melhores práticas acerca do tema, oferecendo à comunidade insumos preciosos (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS

E PREVENÇÃO AO SUICÍDIO, 2024). Ainda no Brasil, institutos como o Quatro Estações, em São Paulo, e o Instituto de Tanatologia Cloves Amorim (ITACA), em Curitiba, albergam profissionais de saúde mental que atuam em temas de elaboração de lutos, inclusive aqueles por morte suicida (INSTITUTO DE TANATOLOGIA CLOVES AMORIM, 2024).

No Reino Unido, em 2013, um grupo de especialistas em posvenção em suicídio criou uma organização chamada *Support after Suicide Partnership* - SASP (Parceria para apoio pós-Suicídio), cujos principais objetivos são a elaboração, revisão e realização das melhores práticas em posvenção ao suicídio. Ao longo da última década, a organização ampliou sua rede de parcerias, envolvendo profissionais da Saúde, Universidades, organizações religiosas de diversas matrizes (cristãs, islâmicas, dentre outras), forças policiais comunitárias, instituições de crédito bancário, e outras. O desenvolvimento da SASP é um interessante exemplo de capilaridade e esforço multisetorial nas práticas da posvenção. A propósito do tema que aqui abordamos, ela lançou uma cartilha para gerenciamento de crises em eventos de suicídio, material que traz importantes contributos à área e que merecem destaque.

A cartilha exorta a que as instituições elaborem medidas de prevenção e posvenção mesmo antes da ocorrência do primeiro caso de suicídio. Embora inexistam regras ou leis de como devem ser os protocolos de posvenção, é oportuno que um conjunto de seis princípios básicos sejam desenvolvidos no seio da instituição para que sirvam de alicerce aos protocolos ulteriores, sendo eles: (a) ser empático, (b) escutar, (c) ser flexível, (d) ser cooperante/prestativo, (e) ser apoiador e (f) ser sensível. Ao seguir esses valores, incorporando-os à cultura da instituição, pode-se discutir a possibilidade de criação de um comitê de posvenção com equipes multidisciplinares que desenhem e realizem os protocolos quando da ocorrência de uma morte por suicídio (THE PRINCE'S RESPONSIBLE BUSINESS NETWORK; BUSINESS IN THE COMMUNITY; PUBLIC HEALTH ENGLAND, 2017).

De outra parte, o município de Fairfax, no estado da Virgínia, nos Estados Unidos, em parceria com centros religiosos e serviços comunitários, enfatiza que a efetividade da posvenção em instituições parte de quatro componentes básicos:

1. Comunicar a perda na instituição/comunidade observando as melhores práticas para a promoção de segurança e acesso aos serviços e recursos de apoio e suporte.
2. Fornecer cuidado e auxílio àqueles mais impactados pela morte e ajudá-los a se conectarem com os recursos e serviços de apoio.
3. Homenagear a memória do falecido em observância às melhores práticas (ou seja, não glamourizar ou condenar o suicídio) para promover segurança e manter uma mensagem consistente.

Manter uma mensagem consistente que aponte que os problemas de saúde mental são tratáveis e disponibilizar e facilitar o acesso aos serviços e recursos de apoio (FAIRFAX COUNTY NEIGHBORHOOD AND COMMUNITY SERVICES PREVENTION UNIT, 2020).

## **O PAPEL DOS GESTORES E SUGESTÕES DE ESTRATÉGIAS E AÇÕES EM POSVENÇÃO**

No que concerne a posvenção em ambientes laborais e a relevância do papel dos gestores como responsáveis pelo gerenciamento de crises, a *American Association of Suicidology* (Associação Americana de Suicidologia) e a *Workplace Task Force of the National Action Alliance for Suicide Prevention* (Força Tarefa da Aliança da Ação Nacional para a Prevenção ao Suicídio em Locais de Trabalho) elaboram, desde 2013, um oportuno guia de dez etapas de posvenção para que gestores planejem e lidem de forma célere, coordenada e apropriada quando surjam crises suicidas em suas instituições. A seguir, adaptamos e sintetizamos os principais aspectos desse guia (AMERICAN ASSOCIATION OF SUICIDOLOGY; NATIONAL ACTION ALIANCE FOR SUICIDE PREVENTION, 2013).

Aos gestores, são indicados cinco princípios de ação que devem permear suas atividades em todas as etapas da posvenção, quais sejam:

1. Os gestores precisam abordar a situação com compaixão pelos enlutados. Os comunicados públicos precisam ser respeitosos, empáticos e fornecer apoio e acessibilidade para que as pessoas busquem ajuda.

Os gestores precisam ouvir cuidadosamente as necessidades dos vários empregados e colaboradores, pois as demandas deles podem diferir em cada caso. Alguns trabalhadores mais distanciados do falecido talvez estejam dispostos a retornar às atividades em prazo menor, outros, próximos, podem vivenciar torrentes emocionais – como as que mencionamos no tópico anterior, motivo pelo qual outras estratégias como as sessões grupais estruturadas com profissionais de Saúde Mental podem ser facilitadoras da restauração grupal (DALL'AGNESE; SEGER, 2022; KLAUS; ZANATTA; FERRARI, 2022).

Os gestores devem liderar e aplicar as políticas e ações de Recursos Humanos institucionais e legais para auxiliar os familiares sobreviventes em matérias e desafios práticos que enfrentam.

Os gestores devem reconhecer seu papel exclusivo e importante, ao mesmo tempo, eles mesmos podem ser impactados pela perda trágica e necessitam de cuidados. Ademais, podem vir a ser alvo de raiva e culpabilização por parte de outros trabalhadores – reação por vezes frequentes em estados emocionais e afetivos de raiva (conforme abordamos no tópico anterior).

Por último, os gestores devem ser sensíveis e atentos a aniversários, efemérides, eventos notáveis (programas, ações e realizações bem-sucedidas das quais o colega participava e gostava) que corroborarem reações e lembranças nos colegas, momentos nos quais é apropriado comunicar e reconhecer novamente a importância da pessoa perdida para a memória grupal (AMERICAN ASSOCIATION OF SUICIDOLOGY; NATIONAL ACTION ALIANCE FOR SUICIDE PREVENTION, 2013).

Partindo desses cinco princípios, as dez etapas são divididas em três tempos de realização, sendo eles: imediato (fase aguda), curto-prazo (fase de recuperação) e longo-prazo (fase de reconstrução).

A fase **imediate/aguda** é composta por:

**Coordenar:** é a contenção da crise. Essa fase é crítica e as ações aqui tomadas darão a tonalidade de todas as demais. Caso o suicídio tenha ocorrido em local de trabalho, o cenário deverá ser tratado como uma cena de crime, sendo isolada às pessoas não autorizadas, para que as autoridades legais (como as equipes policiais) acessem o local e iniciem as investigações. Um representante da instituição pode acompanhar o profissional legal, (policial, médico ou advogado, por exemplo) e que será responsável por transmitir a notícia a familiares do falecido. Preceitos de tratamento digno, respeitoso e profissionalismo devem ser observados, o que não impede que o representante manifeste seus sentimentos e emoções de forma apropriada. É mister evitar detalhes desnecessários e possivelmente traumatizantes sobre a morte (ROUSSEAU-DUJARDIN, 1996). Quando a morte ocorre fora do local de trabalho, o gestor pode ser notificado por familiares, amigos ou serviços de segurança pública. Por vezes, os familiares e amigos desconhecem detalhes ou solicitam que a causa da morte não seja divulgada. As lideranças institucionais devem discutir o tema com a equipe de Recursos Humanos para averiguar os procedimentos cabíveis e devem não emitir comunicados até que a morte seja confirmada por autoridades legais e familiares imediatos que acompanharam o caso. Nessa etapa, é importante ainda:

a. Identificar ou nomear uma pessoa e equipe para coordenar os esforços e comunicações de posvenção.

b. Contratar, caso seja necessário, equipes de limpeza profissional após a conclusão das investigações.

c. Contratar os serviços de assistência à vítima e familiares.

1. **Notificar:** Protegendo o respeito à privacidade do trabalhador falecido e de seus entes queridos durante a comunicação. Quando os familiares pedem para que a causa não seja divulgada, é possível que por diversos motivos os gestores não consigam sigilo acerca do ocorrido. Por vezes, as informações se proliferaram por canais não oficiais e, caso os gestores não se posicionem e abordem institucionalmente o tema,

incorrerão no risco de parecerem insensíveis ou displicentes quanto ao bem-estar de suas equipes. Mesmo quando digam apenas que “as causas da morte estão sendo mantidas e averiguadas pela família”, já é uma forma de prestar alguma informação pública e reconhecimento institucional da perda, pelo que essa informação por vezes consta em outros documentos legais ou notas de imprensa. Mesmo assim, é interessante que os gestores expliquem aos familiares que, a despeito de a notícia poder ocorrer por vias informais, estarão solidários e empenhados em evitar boatos e manter o sigilo. Novamente, o contato com as equipes de Recursos Humanos pode auxiliar os gestores a manejarem essas situações.

a. É oportuno distribuir uma nota de pesar aos colegas e trabalhadores.

2. **Comunicar:** para dissipar rumores e reduzir o risco de contágio. Após uma morte por suicídio, outras pessoas vulneráveis no local de trabalho podem estar em risco de responder à tragédia do suicídio com o seu próprio suicídio. É o que se chama de “efeito contagiante” do suicídio, pelo que uma morte por suicídio pode disparar naqueles que já estão vulneráveis ideias e sentimentos suicidas, aumentando assim o seu risco de imitação de comportamento. As razões para esse efeito de contágio são múltiplas e passam por fatores sociológicos, psicossociais e pessoais que se conjugam em cada caso particular. A comunicação efetiva, sensível e cuidadosa na posvenção pode prevenir que rumores, boatos e notícias sensacionalistas atinjam pessoas vulneráveis, impedindo assim um efeito dominó na instituição. As comunicações efetivas reconhecem a importância da pessoa falecida sem glamourizar o ato suicida e sem detalhar os meios de morte. Quando a morte ocorre em local de trabalho e colegas e outros trabalhadores são testemunhas, é mister trabalhar com eles oferecendo amparo e instruindo em como manter sigilo ou comunicar o que vivenciaram de forma sensível e ética, concatenando com os comunicados institucionais e respeito à família.

Revisar os documentos e parâmetros para a comunicação externa e interna de casos de morte por suicídio, por exemplo, aqueles desenvolvidos por profissionais de Saúde Mental e a imprensa (BTESHE, 2018).

Elaborar um plano de comunicação interna enfatizando o que se sabe ou não é sabido a respeito do que dizer se a família preferir que a causa da morte não seja revelada.

Elaborar um plano de comunicação externa, designar um porta-voz e esboço de declaração a ser enviado à mídia, clientes, fornecedores e parceiros, caso seja necessário.

3. **Apoiar:** oferecendo assistência prática à família. Frequentemente, logo após um suicídio as pessoas afetadas precisam assistência prática para lidar com problemas do cotidiano que vão desde acesso a refeições, realização dos procedimentos

legais e ritos fúnebres a serem dispensados ao falecido. As mesmas necessidades podem se manifestar com colegas próximos ao falecido.

a. Oferecer refeições nutritivas e fáceis de preparar/aquecer para a família enlutada.

b. Oferecer assistência à família para organizar e entregar os pertences do falecido que ficaram no local de trabalho, averiguando antecipadamente o desejo e disponibilidade da família em receber esses itens.

c. Perguntar à família enlutada o que pode ser feito para ajudá-la e, quando possível, providenciar as ações de ajuda. Nesta etapa, ajudas comuns e pertinentes são: (i) criar uma lista de pessoas para realizar telefonemas, visitas de apoio, entregas de comida e itens necessários, (ii) organizar as correspondências, por exemplo, contas a vencer, cartões de condolências e notícias na imprensa, (iii) oferecer ajuda para realizar telefonemas para pessoas que queiram notificar, (iv) oferecer ajuda em afazeres domésticos, por exemplo, cuidados com as crianças, idosos e animais de estimação, cuidados com a casa em tarefas como limpeza.

A fase de curto-prazo/recuperação é composta pelos seguintes passos:

**Conectar:** Identificar e conectar trabalhadores afetados com os recursos e centros de apoio e saúde mental. Enquanto realizam as primeiras etapas de posvenção, os gestores precisam identificar aqueles grupos de pessoas vulneráveis e potencialmente em risco de lutos complicados, reações traumáticas, ideação e mesmo tentativas suicidas. Um comitê de aconselhamento e crise com serviços e profissionais de saúde mental é interessante, por exemplo, para a organização de atividades em grupo que envolvam as pessoas vulneráveis. Enquanto alguns serão voluntários a fazer parte dessas atividades, outros podem se mostrar reticentes. Inexistindo uma fórmula que seja apropriada a todos, impõe-se o trabalho de escuta para mapear as demandas e elaborar ações que se adequem às necessidades específicas de cada grupo e indivíduo afetado. Durante as conversas, questionamentos de “Por que e como isso aconteceu?” podem ser suscitadas. As respostas às interrogantes são multifatoriais e envolvem diversos elementos, culturais, sociais, espirituais e biográficos, portanto, recomenda-se evitar oferecer respostas, sobretudo pela proximidade temporal do evento, que possivelmente não serão fidedignas. Ademais, é o momento de convidar profissionais em saúde mental para trabalhar com as pessoas afetadas (CRUZ; VALADARES, 2021). Nesse contexto, os gestores podem:

d. Consultar e apoiar a gestão das equipes e grupos de forma fluida e colaborativa.

e. Desempenhar um papel positivo na comunicação com os trabalhadores em relação aos desafios enfrentados e a disponibilidade de serviços e recursos de

apoio para normalização de reações, elaboração do luto, psicoeducação, autocuidado e recuperação.

f. Encontrar e conversar individualmente ou em pequenos grupos com trabalhadores, a depender da situação e local de trabalho, para facilitar a resiliência e recuperação individual e grupal.

Encorajar aqueles em sofrimento por luto complicado ou reações traumáticas a buscarem os serviços internos e externos à instituição para bem-estar e saúde-mental, indicando como podem fazer isso (AMORIM; SANTOS; GROTT, 2022).

Estar disponível para triagem de necessidades específicas dos trabalhadores mais afetados.

**Confortar:** apoiando e promovendo o luto saudável. O luto é uma experiência complexa pelas quais os seres humanos lidam com a morte e perda de pessoas amadas, é parte da condição humana e é observada em diferentes culturas e épocas, de acordo com suas especificidades (HERTZ, 1990). Quando uma morte é repentina ou ocorre de modo potencialmente traumático, avalanches de sentimentos ambivalentes podem se manifestar em grupos e pessoas. Nesse sentido, conhecer quais são as melhores práticas de elaboração de luto em cada comunidade pode ajudar a evitar posições estigmatizantes que não facilitarão o processo de luto (KOVÁCS, 1992). Os gestores não precisam ser experts em luto, mas é interessante que tenham alguma familiaridade sobre nuances culturais e individuais que estão presentes em suas instituições e comunidades. Para além das diferentes formas de elaboração do luto, pessoas diferentes terão temporalidades diferentes. Reuniões para honrar a memória e importância do falecido podem ser oportunas para saudavelmente expressar as saudades e celebrar as realizações em vida do colega. Como em mortes por suicídio as respostas emocionais são amplificadas, a colaboração com profissionais em saúde mental pode facilitar o manejo do processo. Adicionalmente, os gestores podem:

g. Identificar os tipos de concessões na produtividade laboral a serem dispensadas logo nos primeiros dias, por exemplo, tempo de folga, responsabilidades e metas atenuadas, dispensas para comparecimento nos ritos fúnebres etc.

h. Gerenciar circulando pela instituição, para ser visto, conversar e estar disponível para os trabalhadores.

i. Ajudar a celebrar e a honrar o falecido, sem, contudo, rememorar o drama da morte ou a glorificá-la.

j. Buscar ser um exemplo de luto saudável, se possível. É aceitável mostrar que também os gestores foram afetados pela perda, que buscaram auxílio de serviços de apoio e que podem compartilhar suas práticas com os demais.

k. Participar das atividades de luto, como os ritos fúnebres, serviços

memoriais, práticas religiosas etc.

1. Ao invés de criar “santuários” no posto de trabalho do falecido ou em outros lugares, incentivar aos colegas a criarem um álbum ou painel de memória para a família enlutada, ou fazer doações à família ou grupo de caridade que era apreciada pelo falecido e a sua família.

4. **Restaurar:** para restabelecer o equilíbrio no ambiente laboral e funcionamento apropriado. Os gestores precisam reconhecer a importância do papel que desempenham para equilibrar e restaurar o ambiente laboral. A meta é que as coisas se reaproximem da normalidade de forma natural e saudável, mesmo que isso signifique criar padrões de normalidade. É oportuno repensar e colocar na balança a capacidade produtiva e a disposição afetiva das equipes e as necessidades de entregas aos clientes. Neste ponto, os próprios gestores podem estar sobrecarregados e sentindo efeitos de traumas, momento no qual precisam assegurar-se de que estão cuidando de seu próprio bem-estar e saúde mental, com apoio profissional. Por isso, é importante que os gestores não fiquem isolados, que mantenham contato com profissionais de recursos humanos e outros serviços externos para manifestar suas próprias necessidades e sentimentos.

a. Esboçar um cronograma de retorno ao trabalho àqueles mais profundamente impactados.

b. Realizar supervisão com outros gestores para avaliar o andamento dos processos de posvenção.

**Liderar:** para reforçar e construir a confiança nas lideranças organizacionais. As situações de crise, embora difíceis, quando bem solucionadas podem reforçar a confiança dos trabalhadores e *stakeholders* na qualidade das lideranças. Trabalhadores podem renovar as suas energias ao sentirem que trabalham com superiores que estão atentos ao seu bem-estar e de suas famílias. Sentir-se amparado e cuidado logo após a ocorrência de um evento traumático é chave para que haja confiança, mas isso não quer dizer que outras ações subsequentes possam ser negligenciadas. Ademais, manifestar como a tragédia impactou individualmente a cada gestor ajuda a mostrar que são pessoas sensíveis às necessidades de suas equipes e que não estão desconectados de suas realidades e afetos (FUKUMITSU, 2018).

c. Um processo estruturado em três pontos pode ser interessante para o processo transicional da instituição, na sigla em inglês, o chamado processo ACT: *Acknowledge*, que é o reconhecimento do trauma e como os líderes e gestores foram por eles afetados; *Communicate*, para comunicar os temas com compaixão e competência, e, *Transition*, para criação de forças-tarefa para passar da fase de recuperação e resiliência rumo à nova normalidade com políticas e ações preventivas aprimoradas.

Por fim, na fase de longo-prazo/reconstrução, as etapas sugeridas são:

5. **Honrar:** preparar-se para reações e manifestações em datas como aniversários, eventos e outras de cunho simbólico. Essas datas são importantes para as pessoas mais sensíveis e que foram mais profundamente afetadas pelo suicídio, ademais, outros trabalhadores ainda podem estar lidando com resquícios ou processos de luto complicado. Para ambos, nessas datas, as recordações traumáticas e seus efeitos desorganizadores podem vir à tona. Identificar as pessoas que seguem vulneráveis e lhes oferecer oportunidades institucionais de honrarem o colega de forma saudável pode ser uma boa opção, novamente, evitando glamourizar ou romancear a morte do colega e amigo.

a. Reunir um grupo das pessoas mais afetadas e, com equipes de recursos humanos e de saúde mental, elaborar formas saudáveis de honrar e lembrar o falecido.

6. **Sustentar:** para promover a transição da posvenção para a prevenção. Por último, as etapas de posvenção realizadas podem indicar situações críticas, grupos e pessoas vulneráveis que podem receber cuidados preventivos direcionados às suas especificidades. Outrossim, avaliar a eficácia das ações de posvenção realizadas, quais ajustes e melhores práticas foram realizadas, auxiliará o desenvolvimento da política preventiva, bem como, a criação de protocolos de ação caso ocorra situação análoga. É o momento também de formalizar parcerias entre setores da instituição com agentes externos, por exemplo, oferecendo programas de educação e apoio aos trabalhadores e suas famílias ante riscos de suicídio. Nesse quesito, recomenda-se que:

Seja feita a revisão das abordagens e melhores práticas de prevenção ao suicídio (BEIRAM; DAMIANO; ZANETTI, 2024).

Averiguar os esforços públicos regionais e locais em campanhas de prevenção e, se possível, buscar oportunidades de voluntariado e cooperação nesses esforços.

As etapas acima adaptadas e sintetizadas do guia elaborado pela *American Association of Suicidology* oferecem insumos interessantes para discussão e elaboração de estratégias e ações de posvenção em instituições públicas e privadas. Eles não são regras ou leis rígidas a serem seguidas, até porque, a viabilidade e pertinência das sugestões depende de adaptações a contextos socioculturais diversos, seja das comunidades ou das instituições, bem como do tamanho e operacionalidade de suas estruturas (ARMSTRONG; VIJAYAKUMAR, 2018; STONE; JONES; MACK, 2021). Para tanto, equipes de aconselhamento envolvendo profissionais de assistência social ou de pesquisa em sociologia, antropologia, psicologia, saúde mental e outros, podem trazer importantes contributos para a adequação das estratégias de posvenção (NATIONAL ALLIANCE ON MENTAL ILLNESS OF NEW YORK CITY (NAMI-NYC), 2024).. Pode-se ainda,

incluir passos adicionais em cada etapa, a fim de o processo ocorrer de forma mais bem matizada de acordo com as especificidades socioculturais das comunidades e das atividades produtivas das instituições.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O impacto do suicídio nos parentes, amigos e colegas de trabalho do falecido por suicídio tem recebido pouca atenção dos estudiosos (FUKUMITSU, 2019, 2023; MILEIRO, 2021). Provavelmente, isso ocorra em função do tabu do tema do suicídio, mas também porque os estudos no Brasil são recentes. O termo posvenção foi introduzido em nosso país, em 2011, pela doutora Karen Scavacini após I Curso de Prevenção e Posvenção do Suicídio, realizado no Instituto Gestalt, de São Paulo. Para essa pesquisadora, pioneira, o objetivo da posvenção é auxiliar os sobreviventes a lidarem com efeitos traumáticos da morte de seus entes queridos durante os processos de luto (Scavacini, 2022, p. 64-65).

Três foram as posturas e atitudes em relação ao suicídio na cultura ocidental. De acordo com Botega (2023), na antiguidade Greco-romana, o suicídio era tolerado, exercício de um ato de liberdade, vedado a escravos e era um comportamento honroso. Na Idade Média, o suicídio passou a ser condenado, entendido como possessão demoníaca que demandava exorcismo. Por último, na Idade Moderna, a concepção passa a ser de um dilema, que demanda abordagem científica para sua compreensão e intervenção, tornando-se um problema de saúde pública. Nessa perspectiva, da saúde pública, Scavacini (2022) propõe um entendimento do suicídio como um problema de todos e nos coloca do desafio de aumentar a consciência pública na prevenção e na posvenção.

Conforme abordamos na presente pesquisa, as relações entre o trabalho, a saúde mental e risco de suicídio são de interdependência complexa, ou seja, abordagens simplistas ou monistas dificilmente abarcam os principais fatores de conexão. Incorrem, por vezes, em reducionismos e preconceitos. Reconhecer a interdependência entre esses fenômenos demanda elaborar políticas de posvenção e realizar estratégias de ação com o objetivo de restaurar o bem-estar psíquico dos sobreviventes, quer seja em âmbito pessoal ou grupal. Essas ações poderão promover mudanças de atitude e, conforme Scavacini (2022 p.18) frisou “afinal para muitos o suicídio continua sendo uma ficção, até que ele acontece”. Quando eventos dessa natureza (comportamento suicida) ocorrem nos ambientes laborais, os gestores são convocados a interferir no contexto, cuidando dos sobreviventes, utilizando metodologias científicas ou baseadas em evidências, para realizar o restabelecimento do bem-estar psíquico dos sobreviventes, a funcionalidade

da instituição e, principalmente, a prevenção de novos suicídios.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, J. F. S. de A. Emoções e Sentimentos: Uma perspectiva fisiológica. **17º Congresso de Iniciação Científica da FASB**, 2019.

AMERICAN ASSOCIATION OF SUICIDOLOGY; NATIONAL ACTION ALIANCE FOR SUICIDE PREVENTION. **A Manager's Guide to Suicide Postvention in the Workplace** Oklahoma. The Suicide Prevention Resource Center at the University of Oklahoma Health Sciences Center, 2013. Disponível em: <<https://theactionalliance.org/sites/default/files/managers-guidebook-to-suicide-postvention-web.pdf>>.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais - Texto Revisado: DSM-5-TR**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2023.

AMORIM, C. A. de A.; SANTOS, V. R. dos; GROTT, F. C. Patologias do cuidado. *In*: CALDEIRA, S.; ESPERANDIO, M. R. G. **Espiritualidade e saúde: Fundamentos e práticas em perspectiva luso-brasileira**. Curitiba: PUCPRESS, 2022.

AMORIM, C. A. de A.; SIQUEIRA, A. S.; DONATH, C. F.; HOLZMANN, C. S.; KUCH, I. E. Estresse, comportamentos de risco e conduta suicida em universitários. *In*: WANDERBROOKE, A. C.; DIAS, M. S. DE L. **Suicídio: abordagens psicossociais para a prevenção**. Curitiba: Juruá, 2019.

ARMSTRONG, G.; VIJAYAKUMAR, L. Suicide in India: a complex public health tragedy in need of a plan. **The Lancet**, v. 3, n. October, 2018. Disponível em: <<https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S2468-2667%2818%2930142-7>>.

ARON, R. **As Etapas Do Pensamento Sociológico**. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS E PREVENÇÃO AO SUICÍDIO. **Associação Brasileira de Estudos e Prevenção ao Suicídio (ABEPS)**. Disponível em: <<https://abeeps.org.br/>>. Acesso em: 14 set. 2024.

BEIRAM, L.; DAMIANO, R. F.; ZANETTI, M. V. **Cansei de viver, e agora?:** Guia prático para compreender o suicídio. Santana de Parnaíba: Manole, 2024.

BOCK, A. M. B. A psicologia sócio-histórica: uma perspectiva crítica em psicologia. *In*: BOCK, A. M. B.; GONÇALVES, M. DA G. M. **A psicologia sócio-histórica:** uma perspectiva crítica em psicologia. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

BOTEGA, N. J. **Crise suicida : avaliação e manejo.** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2023.

BTESHE, M. O suicídio na mídia: reflexões para o cuidado em saúde mental. **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde (RECIIS)**, v. 12, n. 3, p. 252-7, 2018.

CAUSER, H.; SPIERS, J.; EFSTATHIOU, N.; ASTON, S.; CHEW-GRAHAM, C. A.; GOPFERT, A.; GRAYLING, K.; MABEN, J.; HOVE, M. van; RILEY, R. The Impact of Colleague Suicide and the Current State of Postvention Guidance for Affected Co-Workers: A Critical Integrative Review. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 18, 2022. Disponível em: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9517643/>>.

CENTRO DE VALORIZAÇÃO DA VIDA. **Centro de Valorização da Vida (CVV).** Disponível em: <<https://cvv.org.br/o-cvv/>>. Acesso em: 14 set. 2024.

CLARK, S. **Depois do suicídio:** apoio às pessoas em luto. São Paulo: Gaia, 2007.

CRUZ, D.; VALADARES, S. Sobreviver ao Suicídio: Diferentes expressões de luto e intervenção psicológica. *In*: GABRIEL, S.; PAULINO, M.; BAPTISTA, T. M. **Luto: Manual de Intervenção Psicológica.** Lisboa: Pactor, 2021.

DALGALARRONDO, P. **Psicopatologia e Semiologia dos Transtornos Mentais.** 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2019.

DALL'AGNESE, A. M.; SEGER, Â. P. Grupo de enlutados: Promovendo a escuta e o acolhimento para seguir em frente. *In*: ZILBERMANN, A. B.; KROEFF, R. F. D. S.; GAITÁN, J. I. **O processo psicológico do luto:** Teoria e práticas. Curitiba: CRV, 2022.

DURKHEIM, É. **Da Divisão do Trabalho Social.** 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

DURKHEIM, É. **O Suicídio**: Estudo de Sociologia. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

FAIRFAX COUNTY NEIGHBORHOOD AND COMMUNITY SERVICES PREVENTION UNIT. **Suicide Postvention Toolkit**: Resources to Help Organizations Support their Communities After a LossFairfax. 2020. Disponível em: <[https://www.fairfaxcounty.gov/neighborhood-community-services/sites/neighborhood-community-services/files/assets/documents/prevention/partners in prevention/suicide postvention toolkit - 9-20.pdf](https://www.fairfaxcounty.gov/neighborhood-community-services/sites/neighborhood-community-services/files/assets/documents/prevention/partners%20in%20prevention/suicide%20postvention%20toolkit%20-%209-20.pdf)>.

FEIJOO, A. M. L. C. de. **Suicídio & luto**: da investigação fenomenológico-hermenêutica às práticas clínicas fenomenológicas-existências. Rio de Janeiro: IFEN, 2021.

FRANCO, R. M. B. **Comprensión del duelo en siglo XXI**: nuevas perspectivas. Málaga: Rubeo, 2018.

FREUD, S. Luto e Melancolia. *In*: **Obras completas volume 12 Introdução ao narcisismo, Ensaios de metapsicologia e Outros textos (1914-1916)**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

FREYRE, G. Sociologia: Introdução Ao Estudo Dos Seus Princípios. *In*: São Paulo: É Realizações, 2009a.

FREYRE, G. **Sociologia da Medicina**. São Paulo: É Realizações, 2009b.

FUKUMITSU, K. O. Suicídio, luto e posvenção. *In*: FUKUMITSU, K. O. **Vida, morte e luto**. [s.l.] Summus, 2018.

FUKUMITSU, K. O. **Sobreviventes enlutados por suicídio**: Cuidados e intervenções. São Paulo: Summus, 2019.

FUKUMITSU, K. O. **Luto por suicídio e posvenção**. São Paulo: Summus, 2023.

HERTZ, R. **La muerte y la mano derecha**. Madrid: Alianza Editorial, 1990.

INSTITUTO DE TANATOLOGIA CLOVES AMORIM. **Instituto de Tanatologia Cloves Amorim (ITACA)**. Disponível em: <<https://itacacuritiba.com.br/>>. Acesso em: 14 set.

2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Occupational Safety and Health Convention, 1981** (No. 155). 1981. Disponível em: <[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **WHO and ILO call for new measures to tackle mental health issues at work**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/resource/news/who-and-ilo-call-new-measures-tackle-mental-health-issues-work-0>>. Acesso em: 14 set. 2024.

KAUFMANN, P. Luto. *In*: KAUFMANN, P. **Dicionário Enciclopédico de Psicanalise: O legado de Freud e Lacan**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1996.

KLAUS, R. T.; ZANATTA, M. D.; FERRARI, B. R. Intervenção em situações de luto com equipe terapêutica. *In*: ZILBERMAN, A. B.; KROEFF, R. F. DA S.; GAITÁN, J. I. C. **O processo psicológico do luto: Teoria e práticas**. Curitiba: CRV, 2022.

KOVÁCS, M. J. **Morte e desenvolvimento humano**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1992.

LAMBOTTE, M.-C. Melancolia. *In*: KAUFMANN, P. **Dicionário Enciclopédico de Psicanalise: O legado de Freud e Lacan**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1996.

LANE, S. T. M. A psicologia social e uma nova concepção do homem para a psicologia. *In*: LANE, S.; CODO, W. **Psicologia Social: O Homem em Movimento**. 8. ed. [s.l: s.n.]

LEONTIEV, A. **O desenvolvimento do psiquismo**. São Paulo: Centauro, 2004.

MILEIRO, A. M. A. da S. As múltiplas faces do suicídio. *In*: DAMIANO, R. F.; LUCIANO, A. C.; CRUZ, I. D. G. DA; TAVARES, H. **Compreendendo o suicídio**. Santana de Parnaíba: Manole, 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. **Síndrome de Burnout**. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>>. Acesso em: 23 set. 2023.

NATIONAL ALLIANCE ON MENTAL ILLNESS OF NEW YORK CITY (NAMI-NYC). Saving Lives At Work: How Employers Can Lead In Suicide Postvention As Prevention. **Forbes Magazine**, set. 2024. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/forbeseq/2024/09/06/saving-lives-at-work-how-employers-can-lead-in-suicide-postvention-as-prevention/>>.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **CID:** burnout é um fenômeno ocupacional. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>>. Acesso em: 22 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DA SAÚDE. **A prevenção ao suicídio deve ser uma prioridade:** diretor da OPAS, Jarbas Barbosa. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/noticias/8-9-2023-prevencao-ao-suicidio-deve-ser-uma-prioridade-diretor-da-opas>>. Acesso em: 14 set. 2024.

PINHEIRO, G.; NAFFAH, A. N. A problemática de suicídio, numa visão winnicottiana: relato de um caso clínico e sua supervisão. **Revista Natureza Humana**, v. 19, n. 2, p. 197-212, 2017. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/nh/v19n2/v19n2a12.pdf>>.

ROSA, C. D.; DIAS, E. O.; FARIA, F. D. M. **A questão do suicídio na teoria de D.W. Winnicott** Brasil. Winnicot Urgente: Youtube, 2020. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=0KHLTZ9PmFg>>.

ROTHES, I. A. Impacto do suicídio de pacientes nos técnicos de saúde. *In:* SARAIVA, C. B.; PEIXOTO, B.; SAMPAIO, D. **Suicídio e Comportamentos Autolesivos:** dos conceitos à prática clínica. Lisboa: Lidel, 2014.

ROUSSEAU-DUJARDIN, J. Trauma. *In:* **Dicionário Enciclopédico de Psicanalise:** O legado de Freud e Lacan. Rio De Janeiro: Jorge Zahar, 1996.

SANTOS, S.; TAVARES, S. Sobreviventes. *In:* **Suicídio e Comportamentos Autolesivos:** dos conceitos à prática clínica. [s.l: s.n.]

SCAVACINI, K. **Suicídio - um problema de todos:** como aumentar a consciência pública na prevenção e na posvenção. Nova Hamburgo: Sinopsis, 2022.

---

STONE, D. M.; JONES, C. M.; MACK, K. A. Changes in Suicide Rates — United States, 2018–2019. **Centers for Disease Control and Prevention: Morbidity and Mortality Weekly Report**, n. February, 2021. Disponível em: <<https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/70/wr/mm7008a1.htm#print>>.

THE PRINCE'S RESPONSIBLE BUSINESS NETWORK; BUSINESS IN THE COMMUNITY; PUBLIC HEALTH ENGLAND. **Crisis management in the event of a suicide: a postvention toolkit for employers** London. 2017. Disponível em: <[https://supportaftersuicide.org.uk/wp-content/uploads/2019/05/business\\_in\\_the\\_community\\_crisis\\_management\\_in\\_the\\_event\\_of\\_a\\_suicide\\_toolkit.pdf](https://supportaftersuicide.org.uk/wp-content/uploads/2019/05/business_in_the_community_crisis_management_in_the_event_of_a_suicide_toolkit.pdf)>.

VANDENBOS, G. R. **APA Dictionary of Psychology**. 2. ed. Washington: American Psychological Association, 2015.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Preventing suicide: a community engagement toolkit**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/272860/9789241513791-eng.pdf?sequence=1>>.

# SUICÍDIO DE ORIGEM LABORAL: CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS

## WORK-RELATED SUICIDE: CAUSES AND CONSEQUENCES

**Zeno Simm**

### **RESUMO**

O objetivo deste ensaio é analisar se o suicídio pode decorrer de fatores psicossociais relacionados ao trabalho, sua organização e suas condições ambientais. Ressalta-se o direito fundamental à vida e à saúde psicofísica também no ambiente de trabalho, o que é de responsabilidade do empregador, cujo comportamento pode levar o trabalhador subordinado a um tal estado de desespero que o conduza ao ato extremo do autocídio, se não propriamente pelo desejo de morrer mas certamente pelo impulso de fazer cessar o sofrimento psíquico. Analisa-se como as condições de trabalho podem ser a causa, ou ao menos a concausa, do ato suicida do trabalhador e quais as suas consequências nas variadas esferas do Direito.

**Palavras-chave:** meio ambiente de trabalho; saúde psicofísica; riscos psicossociais; suicídio; acidente do trabalho.

### **ABSTRACT**

The objective of this essay is to analyze whether suicide can result from psychosocial factors related to work, its organization and its environmental conditions. It emphasizes the fundamental right to life and psychophysical health also in the workplace, which is the employer's responsibility. The employer's behavior can lead the subordinate worker to such a state of despair that drives them to the extreme act of suicide, if not properly for the desire to die, certainly for the pulse to cease the psychic suffering. It

---

Zeno Simm

Doutor em Direitos Sociais (2016), mestre em Direito (2007), membro da Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social-ABDSS e da Associação Brasileira de Magistrados do Trabalho-ABMT. Advogado. CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2640702458742957>.

analyzes how working conditions can be the cause, or at least a contributing factor, to the worker's suicidal act and its consequences in various legal fields.

**Keywords:** work environment; psychophysical health; psychosocial risks; suicide; work-related accident.

## INTRODUÇÃO

A relação entre trabalho e suicídio e seu eventual enquadramento jurídico como acidente do trabalho já foi objeto de um sucinto e superficial ensaio em artigo anterior (SIMM, 1990, p. 526-8), depois retomado de maneira um pouco mais profunda e científica em tese doutoral diante da grande repercussão do suicídio, consumado ou tentado, entre dezenas de empregados de uma empresa francesa (SIMM, 2020). A pesquisa buscou estudar o que é o suicídio e se se trata de um ato voluntário ou de uma vontade viciada, como também identificar as suas causas e determinar se é possível que dentre estas se incluam as de origem laboral de modo a caracterizar o ato suicida como acidente do trabalho com todas as suas consequências jurídicas.

## SUICIDOLOGIA

Embora sendo um fenômeno presente na história da Humanidade desde tempos imemoriais, foi principalmente a partir da Idade Média que se começou a estudar o suicídio de forma mais científica e por diversos enfoques, como o religioso, o sociológico, o médico, o psiquiátrico, o filosófico e até o jurídico, porque o Direito teve que regular os seus efeitos e consequências na sociedade e nas diversas relações jurídicas. O tema atualmente vem preocupando estudiosos de várias áreas e a própria Organização Mundial da Saúde, dado o incremento do número de casos em todo o mundo, a ponto de instituir-se o dia 10 de setembro como "Dia Mundial de Prevenção do Suicídio" e do surgimento de iniciativas visando à sua prevenção em diversos países, como o "Setembro Amarelo" no Brasil. Daí até a criação do neologismo *suicidologia*, disciplina que estuda as causas e a prevenção do suicídio e teve em Shneidman e Farberow seus principais sistematizadores nos Estados Unidos dos anos 1970 (MARTÍNEZ, 2007, p. 15).

E o que é suicídio, essa "trágica e intempestiva perda da vida humana", cuja dificuldade em nomear a atitude de finalizar a própria vida denota o efeito desconfortável que costuma despertar entre os seres humanos, efeito este presente até os dias atuais (MELEIRO; BAHLS, 2004, p. 13-4)?

Como já advertia Durkheim (2008, p. 11),

Seria de se supor universalmente conhecido o sentido

da palavra suicídio, a julgar pela frequência com que surge no decurso das conversas. Portanto, seria de se supor supérfluo defini-lo. Na realidade, porém, as palavras da linguagem corrente, tal como os conceitos por elas expressos, são sempre ambíguas, e o seu emprego científico, partindo do uso do senso comum, sem as submeter a nenhuma transformação, causaria as mais graves confusões.

Para esse sociólogo, suicídio é todo caso de morte que resulta, direta ou indiretamente, de um ato positivo ou omissivo praticado pela própria vítima, sabedora de que seu ato produziria esse resultado (2008, p. 15). Alexandrina Meleiro e Saint-Clair Bahls, por seu turno, criticam essa conceituação, afirmando que lhe faltam alguns aspectos, como a intencionalidade de se matar, a perda da vontade de viver e a motivação para estar morto, não necessariamente correlacionados entre si. Citam o entendimento de Karl Menninger, para quem “o suicídio deve ser considerado como espécie peculiar de morte que envolve três elementos internos: o elemento de morrer, o elemento de matar e o elemento de ser morto” e afirmam que P. W. O’Carrol *et al.* propuseram o conceito de que o suicídio é “a morte decorrente de lesão, envenenamento ou sufocamento com evidência, explícita ou implícita, de que foi auto-infligida e de que havia a intenção do sujeito de se matar”, afirmando ainda que a definição de suicídio consumado muito aceita atualmente é proposta por M. L. Rosenberg *et al.*, configurando a “morte causada por lesão, envenenamento ou sufocação, com evidência explícita ou implícita de que tenha sido auto-infligida e de que havia intenção de morrer”. (MELEIRO; BAHLS, 2004, p. 15-6).

Se já é difícil definir suicídio, mais difícil ainda se torna definir o que é **vida** e o que é **morte**, até porque é a Medicina (através da Tanatologia) e não o Direito que pode determinar o que seja a morte e mesmo na área médica a questão não é pacífica, mesmo porque a formulação de um conceito vai envolver aspectos não apenas médico-científicos como também religiosos e até filosóficos. Determinar-se quando começa a vida e quando ela termina é tarefa das mais difíceis e até mesmo na ciência médica não há unanimidade a respeito. No Direito brasileiro, “a personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro” (Código Civil, artigo 2º) e termina com a morte (CC, artigo 6º). (SIMM, 2020, p. 40)

Na Medicina legal, a morte é geralmente classificada como **natural** (de causas naturais) ou **violenta** (acidente, homicídio e suicídio) e para a Organização Mundial

---

da Saúde **morte** biológica é a cessação dos sinais vitais a qualquer tempo após o nascimento sem possibilidade de ressuscitação.

## **MOTIVAÇÃO SUICIDA**

Nem sempre se conhecem os motivos determinantes do ato suicida, porque em geral as pessoas ligadas ao falecido tratam do assunto de forma camuflada ou dissimulada, como um tabu, com um certo silêncio em razão do estigma social que ainda cerca o suicídio, sendo que até mesmo os meios de comunicação tratam do assunto de forma reservada em razão da ideia de que falar sobre o assunto poderia incentivar ações semelhantes. São relativamente recentes as propostas de enfrentar o tema às claras, como medida de prevenção do ato e para que se possa identificar no indivíduo eventual ideação suicida.

A motivação muitas vezes não é clara e evidente e os diversos estudos têm demonstrado que as causas do suicídio podem ser múltiplas, derivadas das condições pessoais de natureza biológica, genética, sociológica, filosófica, cultural e psíquica do indivíduo, mas a depressão é tida como uma das principais, juntamente com outros fatores como o abuso do álcool ou da dependência de drogas. Situações como frustração, desesperança, enfermidade grave, tristeza profunda, ausência de um projeto de vida factível e a falta de sentido para a vida, entre outros conflitos existenciais, podem levar a pessoa a ter pensamentos suicidas, ou ainda conduzi-la a tentar e/ou consumir o ato de pôr fim à própria vida, ou simplesmente deixar de viver para acabar com o sofrimento psíquico. Somam-se também os transtornos mentais de variada espécie, alguns deles reconhecidamente de origem laboral, como resultou reconhecido com o desenvolvimento de pesquisas e teorias após a repercussão internacional de dezenas de trabalhadores que tiraram a própria vida por motivos relacionados à atividade laboral, o que é corroborado com o aprofundamento dos estudos nas áreas da Psicopatologia e da Psicodinâmica do Trabalho (com especial destaque para os estudos de Edwin Schneidman nos Estados Unidos e de Christophe Dejours na França) e da preservação de um meio ambiente laboral física e mentalmente hígido.

## **MEIO AMBIENTE, PSICOPATOLOGIA E PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

O ambiente onde o trabalhador passa cerca de um terço de sua vida produtiva certamente deve ser saudável sob todos os aspectos, a fim de que nele não se produzam agressões à saúde física e psíquica do empregado. A subordinação deste ao empregador não pode, por óbvio, levar à situação em que os poderes que este exerce sobre aquele

culminem por afetar a higidez (física e psíquica) do trabalhador.

Com efeito, o trabalho não é apenas uma forma de obtenção dos meios necessários à sobrevivência da pessoa e à conquista de um padrão de vida mais elevado. Deve ser, também, uma forma de **inserção social** e de **realização pessoal**, executado de maneira física e psicologicamente saudável, trazendo ao trabalhador oportunidade de crescimento, de desenvolvimento mental, de formação de sua própria identidade, de maturidade, de independência.

Na prática, todavia, o trabalho nem sempre é apenas meio de subsistência ou fonte de prazer e de realização. Como lembra Clemente Nóbrega, o dia-a-dia nas organizações é tenso e nada saudável, insalubre mesmo, e ali a qualidade de vida é algo raro, pagando-se preços individuais muito altos para que a organização tenha sucesso. Por isso, segundo ele, há pessoas infelizes mesmo nas empresas de sucesso (NÓBREGA, 2006, p. 15-6).

De fato, o espaço laboral muitas vezes é causa de sofrimento, de angústia, de depressão, de insegurança, de ansiedade, de frustração do projeto de vida, de pessimismo em relação ao futuro, de desespero, de doenças físicas e tantos outros transtornos mentais e até de morte, podendo desencadear ou agravar um estado depressivo que algumas vezes leva ao afastamento das atividades ou mesmo ao suicídio. Com frequência essas patologias são resultado das novas formas de organização do trabalho, com alterações e degradação do ambiente laboral e das condições de trabalho, o que se verificou especialmente a partir das décadas de 80 e 90 do Século XX, que têm levado à sobrecarga de trabalho, à competição, à pressão por produção, ao medo do desemprego, à sensação de inutilidade e/ou de falta de sentido na atividade desenvolvida e a tantos outros males que afetam substancialmente a saúde física e psíquica do trabalhador. Esse sofrimento mental oriundo do trabalho pode ser tanto o fator principal (causa primeira) como fator secundário (concausa) do surgimento ou agravamento de várias patologias psicofísicas.

A análise da influência do trabalho e do seu ambiente na saúde e nas condições **físicas** do trabalhador não é tão recente<sup>1</sup> e desde bastante tempo já se vem tratando disso na doutrina e na legislação. Já mais próximos são os estudos a respeito das relações entre o trabalho e a saúde **mental** ou **psíquica** do trabalhador. Na primeira metade do Século XX ocorreu um movimento da Psiquiatria voltado ao estudo dos transtornos mentais como originários do ambiente em que o indivíduo está inserido e da influência das condições sociais e culturais no comportamento psicológico da pessoa

---

1 Podem remontar até mesmo ao ano de 1700, com o livro de Bernardino Ramazzini, *De morbis artificum diatriba* ("As doenças dos trabalhadores"), que pela primeira vez identificou doenças típicas dos trabalhadores e elaborou diagnósticos por perfil de atividade.

(sociogênese) e, portanto, também como um problema social. Isso levou à construção da corrente da Psiquiatria Social e depois ao surgimento da Psicopatologia do Trabalho que, segundo Edith Seligmann-Silva, se preocupa com a gênese e as transformações do sofrimento mental vinculadas à organização do trabalho (SELIGMAN-SILVA, 2007, p. 14).

Para Christophe Dejours (1992, pp. 11 e 25), no ambiente de trabalho o indivíduo padece de certos sofrimentos, isto é, daquilo que “*no afrontamento do homem com sua tarefa, põe em perigo sua vida mental*”. Então, o sofrimento mental resulta da organização do trabalho, entendida esta como “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa [...], o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc.”. Em curso realizado na Escola Judicial do TRT-9 em 2011, Dejours sustentou que a Psicopatologia do Trabalho deve evoluir para a Psicodinâmica do Trabalho, uma disciplina nova que trata da relação trabalho/saúde mental de uma forma mais ampla e abrangente, preocupando-se não apenas com o sofrimento mas também com o prazer no trabalho, buscando também entender as estratégias de defesa que os trabalhadores adotam para evitar a doença mental e preservar seu equilíbrio psíquico.

## **RISCOS PSICOSSOCIAIS E RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**

Variadas são, pois, as condições que podem predispor o trabalhador a situações de sofrimento do trabalho, “todas impactando em sua saúde física e mental: fatores relacionados ao ritmo e ao tempo, jornadas longas com poucas pausas, turnos à noite, pressões de chefias por maior produtividade, entre outras.” Isto porque, segundo os mesmos autores, o atual mundo do trabalho pode gerar sucessivas decepções que culminam por levar o trabalhador a transtornos mentais, gerando uma sobrecarga (principalmente mental) que “contamina esse trabalhador em seus aspectos cognitivos e emocionais com consequências psicossociais perversas também para as relações interpessoais” (SILVA *et al.*, 2009, p. 80).

O trabalho, pois, assume muitas vezes um caráter patogênico, gerando uma série de transtornos e insatisfações cujas consequências para a saúde mental vão se acentuando e agravando progressivamente, como resultado da incidência dos diversos **riscos psicossociais** existentes no ambiente laboral, muitas vezes até resultantes da subordinação (*status subjectionis*) do empregado ao empregador. Neles incluem-se, dentre vários outros, os conhecidos casos de assédio (em suas múltiplas formas), ameaça de desemprego, cobrança de metas e de jornadas excessivas, humilhações, perseguição, *burnout*, *bore-out*, *brownout* etc. que colocam em risco a saúde psicofísica do empregado. José Luis González de Rivera, psiquiatra espanhol, afirma que “a vulneração de direitos ou as agressões físicas e psíquicas infligidas por uma pessoa

com a qual se tem uma dependência hierárquica têm uma maior agravante” (RIVERA Y REVUELTA, 2003, p. 223). De outro lado, o medo do desemprego gera, com frequência, um ambiente competitivo entre os colegas, numa rivalidade cruel pela proeminência e manutenção do posto de trabalho em lugar do companheirismo e da solidariedade.

Peritos identificaram que os principais riscos psicossociais emergentes podem ser agrupados em cinco áreas: a) as novas formas de contratação laboral, mais precárias e inseguras; b) o envelhecimento da população ativa, que aumenta a sua vulnerabilidade; c) a intensificação do trabalho, com maior pressão e maiores exigências; d) as exigências emocionais mais fortes no trabalho; e e) o desequilíbrio entre a vida laboral e a pessoal, com problemas para a sua conciliação (AGÊNCIA, 2007).

A conclusão é de que os danos à saúde (física e psíquica) do trabalhador não se limitam aos acidentes do trabalho (típicos e/ou por equiparação) e às doenças ocupacionais (resultantes das próprias atividades ou das condições em que são exercidas), mas decorrem também dos riscos psicossociais a que o empregado está sujeito e que podem lhe causar, segundo a literatura médica, enfermidades físicas e mentais.

Por esta razão, são importantes as ações voltadas à prevenção da saúde psicofísica do trabalhador no ambiente laboral, dentre as quais aquelas previstas no capítulo da CLT (arts. 154 e seguintes) sobre a segurança e a medicina do trabalho, cujos arts. 157 e 158 estabelecem, tanto para o empregado quanto para o empregador, deveres de proteção da saúde contra agressões no exercício do trabalho. Também a legislação previdenciária (Lei nº. 8.213/91, art. 19, § 1º.) estabelece a responsabilidade da empresa pelo meio ambiente de trabalho e determina a adoção de medidas de proteção à saúde do empregado.

Então, é o empregador responsável pela prevenção de todos os riscos laborais, não apenas os decorrentes de agentes físicos, químicos e biológicos, mas também os riscos psicossociais. Estes, quando se concretizam, causam doenças tanto de ordem física (como gastrite, hipertensão, AVC, etc.) quanto transtornos mentais e de comportamento e doenças do sistema nervoso.

São muitas as enfermidades já formalmente arroladas como decorrentes da atividade laboral, como se vê da CID-11 e da lista C do Anexo II do Regulamento da Previdência Social (Decreto nº. 3.048/99), como, por exemplo, neurose profissional, transtornos neuróticos relacionados com o emprego e o desemprego, ameaça/medo de perda do emprego, trabalho em ritmo penoso, episódios depressivos, síndrome de fadiga e *burn out*, alteração do ciclo vigília-sono, reação após acidente ou assalto, desacordo com patrão e colegas etc. Igualmente merece referência a Portaria nº.

1.339/GM, de 18-11-199, do Ministro da Saúde, que faz a listagem das doenças físicas e mentais relacionadas ao trabalho.

## ACIDENTE DO TRABALHO NA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

As leis em matéria de previdência social preveem a concessão de benefícios aos segurados e/ou seus dependentes em caso de doenças e acidentes, fazendo uma distinção (em maior ou menor grau) entre os eventos de causas laborais e não laborais, os primeiros em condições mais vantajosas para o beneficiário. As normas legais consideram como acidente do trabalho não apenas aquele ocorrido no local e horário de trabalho que cause lesão por ocasião ou consequência do trabalho subordinado, como também diversos outros eventos, alheios ao local e horário de trabalho, mas com este relacionados e que estejam previstos no rol legal. A legislação estabelece ainda que as enfermidades decorrentes do exercício de determinadas profissões ou resultantes das condições ambientais em que são exercidas (isto é, as doenças profissionais e as do trabalho) são equiparadas a acidente do trabalho (Lei nº. 8.213/91, arts. 19 a 21). Ressalte-se que “em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho” ainda na via administrativa (§ 2º. do art. 20 da Lei nº. 8.213/91). Igual conclusão, por certo, deve ser adotada na hipótese de uma controvérsia judicial onde uma eventual perícia poderá concluir pela relação entre o trabalho e o evento mórbido mesmo quando este ainda não foi formalmente arrolado como ocupacional.

Em síntese, pode-se dizer, pois, que é possível considerar-se como acidente do trabalho aquele ocorrido **no exercício** do trabalho ou **por motivo** dele, vale dizer, que derive **direta** ou **indiretamente** do trabalho, é aquilo que a lei previdenciária (art. 21) denomina de acidentes por equiparação. Um deles é o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação (art. 21, I). Trata-se da denominada **concausa**, aquela que se associa a outra para determinado fim, desde que o trabalho propicie condições sem as quais o dano não se realizaria, nas palavras de Miguel Horvath Júnior (2022, p. 598). Prossegue o previdenciarista esclarecendo os tipos de concausa: antecedente (causa anterior à do acidente), concomitante (fatores laborais e extralaborais concomitantes) e superveniente (fato extralaboral posterior ao acidente e que causa o dano), lembrando ainda a necessidade de caracterizar-se o nex

entre causa e efeito, entre o trabalho e o acidente, provocando o dano (lesividade) representado pela morte ou incapacidade laborativa (2022, pp. 593-599).

Por isso, a relevância de saber-se se o suicídio pode ou não ser qualificado como um evento de causa trabalhista.

## SUICÍDIO E SUICÍDIO DE CAUSA LABORAL

A Medicina Legal classifica a morte como sendo **natural** (de causas naturais) ou **violenta** (por acidente, homicídio e suicídio), mas há situações em que não é fácil caracterizar o óbito como tendo sido por suicídio.

É que nem sempre o suicida demonstra a sua ideação suicida nem externa seus pensamentos mórbidos, seja ao longo de um processo de autodestruição, seja por meio de uma carta de despedida nos autocídios mais súbitos, a ponto de as pessoas muitas vezes se surpreenderem com o ato. Outras vezes, ele mascara o seu intento, simulando um acidente ou colocando-se deliberadamente em situações de elevado risco, por exemplo, ou propositadamente abusa do consumo de álcool, de medicamentos e de drogas. Outras vezes o suicídio resulta de um comportamento passivo, como deixar-se infectar por um vírus letal ou picar-se por um animal peçonhento. Deixar de tomar uma medicação, recusar-se a uma transfusão de sangue ou cirurgia que pode salvar-lhe a vida, está mais para ortotanásia que para suicídio.

Além disso, nos meios sociais e familiares o ato suicida ainda é um tabu, um tema evitado ou camuflado, sendo comum o fato de os familiares do suicida noticiarem a sua morte como acidental. Para Laerte Idal Sznelwar, Selma Lancman e Seiji Uchida “falar do suicídio, um ato extremo contra a vida, sempre é doloroso, e deixa-se para as famílias e para a esfera privada o trabalho do luto, retirando desse ato qualquer relação com o coletivo e o social no âmbito do trabalhar” (2010, p. 9).

É possível caracterizar-se a relação entre o trabalho e a aquisição de doenças físicas ou psíquicas em razão de certos agentes agressores, seja conforme previsão do rol legal, seja por demonstração do nexos de causalidade com o trabalho. O trabalho, ou o ambiente em que é exercido, podem levar a transtornos mentais que não raro conduzem ao suicídio, tanto como causa única e determinante como por concausa ou causa concorrente que contribui para o resultado danoso. Em suma, todas as enfermidades direta ou indiretamente relacionadas com o trabalho (ainda que não arroladas na lei, mas tendo o nexos causal demonstrado por perícia), sejam elas físicas ou mentais, podem levar à degradação da vida ou à morte do trabalhador, inclusive pela via do suicídio. Então, se a perturbação psíquica tem origem em causas (ou concausas) laborais, o suicídio pode ser qualificado como doença ocupacional

e, portanto, equiparado a acidente do trabalho. Necessário, pois, estabelecer o nexo causal entre trabalho e suicídio.

O enquadramento do suicídio como acidente do trabalho demanda percorrer algumas etapas. Primeiro, é preciso estabelecer se a morte foi mesmo por suicídio ou não. Em seguida, deve-se buscar o fator determinante e, para isso, devem ser buscados elementos probantes, como testemunhas (mesmo suspeitas/impedidas, como permite o CPC, art. 447, § 4º.), diários, cartas de despedida, escritos e notas explicativas, prontuário médico/hospitalar/psicológico, verificar se ocorreu no local e horário de trabalho (pode ser uma presunção). Recomenda-se a realização da **autópsia psicológica**, que é a reconstrução da vida do falecido: seu estilo de vida, sua personalidade, situação de estresse recente, enfermidade mental, ideação suicida, depressão, queixas, projeções pessimistas do futuro, solidão, desânimo, sensação de incapacidade, de incompetência ou de inutilidade, realização de atos preparatórios (como comprar uma arma ou certos medicamentos e pesticidas, fazer um testamento, doar bens de estimação, contatar amigos e parentes afastados etc.). Também ouvir familiares, amigos, colegas de trabalho, de escola ou de religião, porque pessoas sob risco costumam falar sobre morte e suicídio mais do que o comum, se dizem sem esperanças, culpadas, com falta de autoestima e têm visão negativa de sua vida e de seu futuro. Essas ideias podem estar expressas de forma escrita, verbal ou até por meio de desenhos. São comuns frases como: "Qualquer hora vou desaparecer, vou deixar vocês em paz." "Eu queria poder dormir e nunca mais acordar." "Eu sou um perdedor, um inútil." "Eu não aguento mais".

A maior dificuldade para a caracterização do suicídio de causa laboral reside na determinação do nexo de causalidade. Algumas circunstâncias podem gerar uma presunção inicial, como praticar o ato no local e no horário de trabalho ou após um evento traumático relacionado com a atividade (como um assalto ou outra forma de violência física ou moral), reação após um acidente do trabalho grave ou catastrófico (estresse pós-traumático). Outras vezes, o suicídio surge como efeito secundário ou mediato de outro acidente do trabalho anterior, em que houve a perda de órgão ou de função ou mutilação, gerando depressão e inconformismo com uma situação insuportável.

Há uma forte presunção também nos casos de suicídios **em série** de empregados de uma mesma empresa, como se verificou em países como os Estados Unidos, a Espanha e a França, neste último ganharam destaque os perpetrados por empregados das empresas Renault e em especial da FranceTèlècom (atual Orange) a partir de 2008, com dezenas de suicídios consumados e tentados e centenas de casos de depressão grave, em decorrência da privatização com reestruturação e reorganização da empresa e das condições de trabalho que geraram a despedida em massa de milhares de

trabalhadores. O fato gerou intensa repercussão internacional e em dezembro de 2019 o ex-presidente da Orange e outros executivos foram condenados pela justiça francesa a penas de prisão e a pesadas multas, estas para a empresa e para os ex-dirigentes.

No Brasil, o grande número de suicídios perpetrados por empregados de bancos e casas bancárias, alguns no local e horário de trabalho, também gerou uma presunção de causa laboral para o ato e ensejou a elaboração e publicação de diversos estudos a esse respeito. Dentre estes, parece que a primazia coube a Ernani Pereira Xavier, que inicia seu trabalho com a relação nominal de cerca de uma centena de mortes nos estabelecimentos bancários de todo o Brasil, sendo 72 suicídios no período de 3 anos (1993-1995). “São destinos devastados de forma trágica tendo como palco o próprio ambiente de trabalho, aquele mesmo cenário em que foram acalentadas as mais legítimas expectativas de vida”, diz ele. Para o autor, os mortos são “seres que se sentem grotescamente acossados como animais em caça e submetidos a dores insuportáveis que lhes tiram toda a energia, a visão de alternativas e qualquer justificativa para continuarem vivos” (XAVIER, 1998, pp.18-9).

De qualquer sorte, a prova haverá que ser convincente, até mesmo para evitarem-se fraudes e simulações.

## CONSEQUÊNCIAS

A caracterização do nexo de causalidade (ou ao menos da concausalidade) entre o trabalho e o suicídio é relevante em razão dos **efeitos jurídicos** daí decorrentes, nas áreas trabalhista, previdenciária e de responsabilidade civil, dado como presente o nexo de causalidade que permita o enquadramento do suicídio como acidente do trabalho. Para tanto, é preciso considerar a distinção entre o ato **consumado** e o apenas **tentado**.

Na esfera **trabalhista**, o suicídio não consumado gerará a garantia da manutenção do seu contrato de emprego por pelo menos 12 meses após a cessação do eventual auxílio por incapacidade temporária pego pelo INSS a partir do 16º. dia de afastamento da atividade (art. 118 da Lei nº. 8213/91), sendo encargo da empresa o pagamento dos salários normais até os primeiros 15 dias de afastamento e o recolhimento dos depósitos ao FGTS de todo o período. Consumado o ato com o óbito do trabalhador, seus créditos trabalhistas revertem para seus dependentes ou sucessores (Lei nº. 5.584/70).

No campo **previdenciário**, os benefícios acidentários serão concedidos independentemente de carência (art. 26, I e II, da Lei nº. 8.213/91) e com valor

diferenciado em relação aos benefícios estritamente previdenciários. Sendo o suicídio consumado, os dependentes do falecido terão direito à pensão por morte; se não se consumou, ao trabalhador é assegurado o auxílio por incapacidade temporária (auxílio-doença) ou mesmo a aposentadoria por incapacidade permanente (aposentadoria por invalidez), além de eventual auxílio-acidente.

No âmbito da **responsabilidade civil**, a caracterização é também relevante porque ensejará a obrigação do empregador pagar a indenização por danos da mais variada espécie, seja ao próprio trabalhador (ato tentado), seja aos seus sucessores (se consumado), como reparação de danos físicos, morais, psíquicos, anímicos, patrimoniais, extrapatrimoniais, existenciais, estéticos, à vida de relação, ao projeto de vida, lucro cessante, dano emergente, perda de uma chance etc., nos termos do art. 223-G da CLT (com a modulação dada pelo STF).

Em outra área, pode-se recordar que a apólice de seguro de vida de qualquer pessoa cobre também o evento suicídio, menos nos dois primeiros anos de sua vigência (o que é um critério temporal e objetivo), conforme o art. 798 do Código Civil vigente.

## CONCLUSÃO

O meio ambiente laboral deve ser física e psicologicamente saudável para que nele o empregado possa desenvolver-se e realizar-se como pessoa e que não seja causa de seu adoecimento nem contribua para sua morte, porque o trabalho, seja quanto às suas condições ambientais, seja quanto à sua organização, pode ser um poderoso agente agressor à integridade física e mental do empregado, desencadeando ou agravando enfermidades tanto do corpo quanto da mente e podendo leva-lo à morte tanto por um mal físico quanto pela via do suicídio. Diante desse quadro, é dever do empregador manter um ambiente de trabalho isento de agressões à saúde e à integridade psicofísica do empregado, eliminando os riscos psicossociais que podem causar danos físicos e/ou psíquicos, levando a transtornos mentais que podem desaguar em suicídio ou ao menos na sua tentativa.

O estresse laboral, algumas vezes silencioso e insidioso, é também cumulativo e pode levar à insatisfação com o trabalho e a carreira, ao esgotamento profissional, à depressão, à fadiga crônica e a outros transtornos mentais, assim como às enfermidades físicas e alterações comportamentais. Os transtornos mentais contraídos em função do trabalho podem levar ao suicídio do trabalhador, tanto como causa única e determinante como por concausa ou causa concorrente que contribui para o resultado danoso. Em suma, todas as enfermidades direta ou indiretamente

relacionadas com o trabalho (ainda que não arroladas na lei, mas tendo o nexo causal demonstrado por perícia ou outra prova robusta), sejam elas físicas ou mentais, podem levar à degradação da vida ou à morte do trabalhador, inclusive pela via do suicídio. Então, se a perturbação psíquica tem origem em causas (ou concausas) laborais, o suicídio pode ser qualificado como acidente do trabalho por equiparação.

Uma vez caracterizado o evento (consumado ou não) como acidente do trabalho, de sua ocorrência resultam consequências de ordem jurídica nas esferas trabalhista, previdenciária e de responsabilidade civil a serem suportadas pelo INSS e pelo empregador responsável.

## REFERÊNCIAS

SIMM, Zeno. Acidente “in itinere” e suicídio: novos aspectos. **Revista de Previdência Social**, São Paulo, ano XIV, n. 118, p. 526-8, set. 1990.

SIMM, Zeno. **Suicídio como acidente do trabalho e direitos fundamentais**: uma perspectiva comparada. Curitiba: Alteridade, 2020. 344p.

MARTÍNEZ, Carlos. **Introducción a la suicidología**: teoría, investigación e intervenciones. Colaboración de Déborah Altieri, Guillermo Pérez Algorta e Marta Cecilia Palacio Arteaga. Buenos Aires: Lugar Editorial, 2007. 176p.

MELEIRO, Alexandrina Maria Augusto da Silva; BAHLS, Saint-Clair. O comportamento suicida. In: MELEIRO, Alexandrina Maria Augusto da Silva; TENG, Chei Tung; WANG, Yuan Pang (Coords.). **Suicídio**: estudos fundamentais. São Paulo: Segmento Farma, 2004. p. 13-36.

DURKHEIM, Émile. **O suicídio**. Trad. de Alex Marins. São Paulo: Martin Claret, 2008. 445p.

NOBREGA, Clemente. **Empresas de sucesso, pessoas infelizes?** Rio de Janeiro: Editora Senac Rio, 2006. 248p.

SELIGMAN-SILVA, Edith. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho: marcos de um percurso. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Coordenação de Maria Irene Stocco Betiol. Tradução

---

de Maria Irene Stocco Betiol et al. São Paulo: Atlas, 2007. p. 13-9.

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

SILVA, Gonçalo Glauco Justino et al. Considerações sobre o transtorno depressivo no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, p. 79-87, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbso/v34n119/09v34n119.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2015.

RIVERA Y REVUELTA, José Luis González de. **El maltrato psicológico**: cómo defenderse del *mobbing* y otras formas de acoso. 2. ed. Madrid: Espasa Calpe, 2003.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO. **Previsiones de los expertos sobre la aparición de riesgos psicosociales en relación con la seguridad y la salud en el trabajo**. *Facts*, n. 74, 2007. Disponível em: [file:///C:/Users/andre/Downloads/Factsheet\\_74\\_-\\_Previsiones\\_de\\_los\\_expertos\\_sobre\\_la\\_aparicion\\_de\\_riesgos\\_psicosociales\\_en\\_relacion\\_con\\_la\\_seguridad\\_y\\_la\\_salud\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](file:///C:/Users/andre/Downloads/Factsheet_74_-_Previsiones_de_los_expertos_sobre_la_aparicion_de_riesgos_psicosociales_en_relacion_con_la_seguridad_y_la_salud_en_el_trabajo.pdf). Acesso em: 19 set. 2015.

HORVATH JÚNIOR, Miguel. **Direito previdenciário**. 13. ed. São Paulo: Rideel, 2022. 1052p.

SZNELWAR, Laerte Idal; LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji. Prefácio à edição brasileira. In: DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho**: o que fazer? Tradução de Franck Soudant. Rev. técnica de Laerte Idal Sznelwar e Selma Lancman. Brasília: Paralelo 15, 2010. p. 7-10.

XAVIER, Ernani Pereira. **Um minuto de silêncio**: réquiem aos bancários mortos no trabalho. Porto Alegre: Sindicato dos Bancários de Porto Alegre, 1998.

# SETEMBRO AMARELO: SUICÍDIO E INVIOABILIDADE DA VIDA COMO DIREITO FUNDAMENTAL

**Maria da Glória Colucci**

## 1 INTRODUÇÃO

Causas diversas são apontadas para o suicídio, todavia, nenhuma pode justificá-lo, embora conduzam à possível compreensão de sua crescente incidência. Tanto jovens, quanto adultos e idosos, e mesmo crianças (até 12 anos), cometem suicídio, ato extremo e descabido de ceifar a própria vida.

A Neurociência identifica dentre as causas mais frequentes do suicídio a depressão, associada a uma sequência de acontecimentos desagradáveis, que aumentam a sensação de “beco sem saída”, de “infelicidade extrema”, associadas a fatores fisiológicos e às circunstâncias ambientais (familiares e laborais, por exemplo), influências culturais (rede sociais, grupos de amigos) ou mesmo de origem genética.

Possíveis diferenças anatômicas e químicas do cérebro dos suicidas, quando comparados à maioria dos cérebros humanos, segundo Carol Ezzell, demonstram a presença de graves alterações que podem ser responsáveis pelo ato desesperado de tirar a própria vida.<sup>I</sup>

Sem dúvida, exerce papel de destaque no ato suicida a depressão, que se denominava, anteriormente, de “melancolia”, cantada em versos e na literatura clássica, ligada a decepções amorosas, morte de ente querido ou abandono; acompanhada de palidez profunda, desmaios e autoquíria.

Gary R. Collins procura levantar algumas causas frequentes e comuns, que podem servir de alerta aos mais próximos e sinalizam a necessidade de acompanhamento médico, psiquiátrico ou aconselhamento psicológico.<sup>II</sup>

---

Maria da Glória Colucci

Advogada. Mestre em Direito Público (UFPr). Especialista em Filosofia do Direito (PUC-Pr). Professora Adjunta aposentada da UFPr. Professora Titular de Teoria do Direito (Unicuritiba 1978-2021). Orientadora do Grupo de Pesquisas em Biodireito e Bioética – Jus Vitae (2001-2021).

Precedendo, em muitos casos o suicídio, a depressão merece (pelos menos deve merecer) atenção especial dos parentes, dos profissionais de saúde; visto que sua negligência pode acelerar o processo de autodestruição e perda do sentido ético da inviolabilidade da vida, culminando com o suicídio.

O olhar jurídico e sua regulação legal o acompanham e preservam o significado ético da vida humana, valor supremo, conforme a Constituição de 1988 prevê no art. 5º, em seu *caput*, seguido da liberdade, igualdade, segurança e propriedade.<sup>III</sup>

## 2 SUICÍDIO E DEPRESSÃO

O desequilíbrio mental decorrente da depressão, que pode ocorrer em qualquer idade, inclusive na infância, e se intensificar na velhice, está interligado a comportamentos negativos de impotência diante de fatos ou circunstâncias incontroláveis, como a morte ou abandono dos pais ou mesmo companheiro(a).

Também, a falta de sono, alimentação imprópria, uso de entorpecentes, baixa taxa de açúcar no sangue e outros componentes químicos em desequilíbrio, tumores cerebrais, doenças incuráveis (como câncer), desordem glandulares etc, conforme enumeração de Gary R. Collins, são causas físico-genéticas da depressão, que podem construir um perfil suicida.<sup>IV</sup>

Experiências na infância de carência afetiva intensa, como no caso de crianças criadas longe dos pais em instituições sociais de acolhimento, podem na adolescência e idade adulta levar ao desenvolvimento de um sentimento de menosprezo por si mesmo, de baixa autoestima, de ira contida como se fosse indigno do amor de alguém; cultivados por longo tempo sob o manto da mágoa e ressentimento contra a vida e os mais próximos. Sentimentos de vingança podem ser voltados contra os parentes, amigos, colegas de trabalho e escola, desembocando em ataques terroristas, tiroteios em eventos públicos e outros tantos atos desesperados que promovem a morte de pessoas indefesas e, por fim, a autoquíria.

A perda do emprego e crises econômicas prolongadas, como em 1929, nos Estados Unidos, causam, ainda, hoje, a morte de muitas pessoas no mundo; levando ao desespero, ao ressentimento extremo contra tudo e todos, desencadeando uma sequência de atos violentos e destrutivos, culminando com o ódio contra si mesmo e a autopunição sob a forma de suicídio.

A sensação de exclusão socioeconômica, de falta de acesso a bens e serviços, opções sexuais e outros tantos fatores exógenos podem ser temporários; e até mesmo, comuns na adolescência; servindo, se bem conduzidos, de alavancas para o sucesso profissional e equilíbrio lógico do ser humano em desenvolvimento (art. 7º Estatuto da

Criança e do Adolescente).<sup>v</sup>

No entanto, a medicalização da saúde, assim entendida como a presunção fartamente divulgada pelos meios de comunicação de remédios para todos os males, tem contribuído para mascarar os graves sintomas da depressão, impedindo o tratamento adequado da doença, que pode levar ao suicídio.

Não apenas a mídia, mas a mudança na forma de pensar os distúrbios biopsíquicos mudou significativamente, havendo uma tendência generalizada de se alcançar a “felicidade” a qualquer preço:

O objetivo não é mais curar os males e sim encontrar a melhor e mais econômica maneira de administrar o mal-estar. O espantoso é que, assim, o sintoma deixa de funcionar como elemento deflagrador de questionamentos e se converte no substrato, no alimento desta subvida em sociedade.<sup>vi</sup>

E acrescenta Maria Sílvia Bolguese, psicanalista e professora, que a distorção e mau uso dos medicamentos se apresenta na sociedade de consumo e bem-estar como um comportamento coletivo desviante:

Pode-se afirmar até mesmo que a exacerbação do uso da medicação como saída para o sofrimento psíquico reflete a mesma lógica presente na expansão do narcotráfico mundial. Como assinala o psicanalista Joel Birman, o mercado das drogas ilegais encontra possibilidades na ética da mesma sociedade, que recorre aos medicamentos psicotrópicos de maneira cindida e distanciada dos mais genuínos apelos subjetivos.<sup>vii</sup>

Conselhos motivacionais, apoio familiar, alimentação adequada, terapia ocupacional etc, são importantes para alavancar o paciente depressivo, se associados à ministração de medicamentos; porém, isoladamente, não promovem o equilíbrio e superam a apatia, desinteresse e tendências suicidas.

### **3 INVOLABILIDADE DA VIDA E SUICÍDIO NO DIREITO**

O direito à vida é o substrato de todos os direitos fundamentais, admitidas raras exceções, como a pena de morte e o aborto, cujos alicerces se encontram, no primeiro caso, no direito coletivo de preservação da vida e, no segundo, na proteção da vida e saúde da gestante. Todavia, as cautelas e restrições legais à pena de morte e ao aborto acentuam a natureza excepcional da quebra da inviolabilidade da vida (art. 5º, CF).<sup>viii</sup>

O suicídio de longa data ocupa o interesse dos doutrinadores, em particular dos penalistas, observando-se, por exemplo, que Beccaria (1738-1794), em sua famosa obra, *Dos Delitos e das Penas* (1764), ressalta que o suicídio é “[...] um crime que parece não poder estar submetido a qualquer tipo de pena; pois esse castigo recairia apenas sobre um corpo sem sensibilidade, ou sobre pessoas inocentes”.<sup>ix</sup>

Os reflexos sociais, sobretudo em um país cristão ou religioso, vão além do ato desesperado do suicida, recaindo sobre sua família e amigos, causando intenso sofrimento e dúvidas aflitivas que se perpetuam ao longo da vida, em particular, dos mais chegados (mãe, pai, irmãos, filhos, companheiros).

Cesare Beccaria, consoante a percepção do século XVIII, que não difere muito da atual, devido ao fato do suicídio ofender princípios religiosos e revelar vulnerabilidades sociais, afirmava que:

Trata-se de um delito que Deus castiga depois da morte do culpado, e apenas Deus pode castigar após a morte. Não é, entretanto, um delito perante os homens, pois o castigo recai sobre a família inocente e não sobre o culpado.<sup>x</sup>

Na atualidade, o Direito Penal brasileiro segue a tipificação de três condutas diferentes que contribuem para a consumação do ato suicida, previstas na lei como indução, instigação e auxílio. Pode dar-se por ação a participação de terceiros ou por omissão, conforme Julio Fabbrini Mirabete elucida:

São três as condutas inscritas no tipo, que descreve crime de ação múltipla ou comportamento variado. A primeira delas é de induzir, que traduz a iniciativa do agente, criando na mente da vítima o desejo de suicídio. A instigação, nesse tipo penal, traduz o comportamento de quem reforça, estimula, acoroçoa, de forma idônea, a ideia preexistente do suicídio. Por fim, pode ser cometido o crime pelo auxílio dado ao suicida.<sup>xi</sup>

As redes sociais têm, infelizmente, induzido, instigado e até auxiliado a prática do suicídio, mediante jogos, como o já conhecido “Baleia Azul”.<sup>xii</sup>

A eutanásia tem sido para muitos apontada como um comportamento que se inclui dentre as modalidades de homicídio, ou mesmo uma espécie de suicídio assistido, praticada no caso dos doentes incuráveis ou terminais. A sociedade brasileira a repudia devido às tradições religiosas judaico-cristãs que são professadas no País.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O suicídio tem se tornado um problema de saúde pública, de natureza mental, acentuado pelo consumo de drogas, abandono de familiares, desemprego, exclusão social etc, que as políticas governamentais ainda não conseguem enfrentar com a devida urgência.

Uma convenção profissional extraoficial, espécie de acordo seguido pelos manuais de redação dos grandes jornais, veda a divulgação do suicídio, em respeito à família e à vítima<sup>xiii</sup>. Ademais, a divulgação, eventualmente, pode estimular atos desesperados de outros indivíduos abalados pela notícia e com tendências suicidas.

Dificuldades psicossociais somadas a fatores biológicos, fadiga ou perda de energia, pensamentos de morte recorrentes, dentre outros, devem despertar a atenção clínica para um quadro depressivo, conforme o Manual Diagnóstico e Estatísticos para os Profissionais de Saúde Mental alertando para tendências suicidas.<sup>xiv</sup>

Instituições filantrópicas e religiosas têm se dedicado ao atendimento individual, pelos meios disponíveis de comunicação, visando desencorajar a prática do suicídio, mediante o oferecimento de alternativas superadoras da crise emocional atravessada pelo provável suicida.<sup>xv</sup>

Por lógico, o suicídio tentado não é considerado crime, até porque a finalidade da lei penal é punir quem induza, instiga ou auxilia o suicida, pela sua participação em suicídio alheio. Portanto, a pessoa que “tenta” o suicídio não pode ser criminalmente responsabilizada, por medida de política criminal, mas amparada pela saúde pública<sup>xvi</sup>

## ‘Notas de fim’

- I EZZELL, Carol. A neurociência do suicídio. Viver Mente & Cérebro, disponível em [www.vivermentecerebro.com.br](http://www.vivermentecerebro.com.br), p.51.
- II COLLINS, Gary R. Aconselhamento cristão. São Paulo: Edições Vida Nova, 1984, p.75-79.
- III BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil. 1988, disponível em [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)
- IV COLLINS, Gary R. Op.cit, p.75.
- V BRASIL. Lei n. 8069, de 13 de julho de 1990, disponível em [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)
- VI BOLGUESE, Maria Silvia. Sociedade de consumo e bem-estar. Viver Mente & Cérebro, disponível em [www.vivermentecerebro.com.br](http://www.vivermentecerebro.com.br).
- VII Id., p.62.
- VIII BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil. 1988, disponível em [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)
- IX BECCARIA, Cesare. Dos Delitos e das Penas. Trad. Torrieri Guimarães. São Paulo: Hemus-Livraria Editora, s/data, p.79.
- X Id., p.81.
- XI MIRABETE, Júlio Fabbrini. Código Penal Interpretado. São Paulo: Atlas, 1999, p. 679.
- XII O que se sabe até agora sobre o jogo da “Baleia Azul”. Disponível em [www.oglobo.globo.com](http://www.oglobo.globo.com)
- XIII CASTRO, Arlaine. Editorial: O suicídio e a ética jornalística; disponível em [www.gazetanews.com](http://www.gazetanews.com), em 17.2.2018.
- XIV BRASIL. Manual Diagnóstico e Estatístico para os Profissionais de Saúde Mental, disponível em [www.365saude.com.br](http://www.365saude.com.br)
- XV CVV. Centro de Valorização da Vida, disponível em [www.cvv.org.br](http://www.cvv.org.br)
- XVI BRASIL. Código Penal – Decreto-Lei n.2848, de 7 de dezembro de 1940, disponível em [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)

# SAÚDE MENTAL E RELAÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA 4.0: UMA ANÁLISE DO SUICÍDIO POR SOBRECARGA LABORAL

Lucas Paulo Soares Mendes  
André Ricardo Melo

## RESUMO

O estudo tem por objetivo analisar o impacto da integração de tecnologias avançadas e das mudanças nas condições de trabalho promovidas pela Indústria 4.0 na saúde mental dos trabalhadores, identificando os principais fatores que contribuem para a sobrecarga laboral e o aumento do risco de suicídio. A revolução da Indústria 4.0, marcada pela integração de tecnologias avançadas como inteligência artificial, automação e análise de dados, tem transformado profundamente o ambiente de trabalho. Esse avanço tecnológico promete aumentar a eficiência e a produtividade, mas também impõe novos desafios, especialmente no que diz respeito à saúde mental dos trabalhadores. Assim, por meio de uma metodologia de revisão da literatura, mostrou-se um cenário complexo e multifacetado, em que as inovações tecnológicas e as mudanças nas condições de trabalho desempenham papéis cruciais. A integração de tecnologias avançadas, como automação e inteligência artificial, enquanto oferece oportunidades significativas para ganhos de produtividade, também cria novos desafios que podem exacerbar o estresse e a sobrecarga laboral. A velocidade das mudanças e a necessidade constante de adaptação impõem uma pressão adicional sobre os trabalhadores, resultando em uma carga mental significativa que pode levar a problemas graves, incluindo o aumento do risco de suicídio.

**Palavras-chave:** Indústria 4.0. Saúde Mental. Trabalhadores. Sobrecarga Laboral. Suicídio.

---

Lucas Paulo Soares Mendes

Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco. E-mail: lucas.paulo@ufpe.br

André Ricardo Melo

Mestre em Design pela Universidade Federal de Pernambuco. E-mail: andremelo@gmail.com

## ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of the integration of advanced technologies and changes in working conditions promoted by Industry 4.0 on workers' mental health, identifying the main factors that contribute to work overload and increased risk of suicide. The Industry 4.0 revolution, marked by the integration of advanced technologies such as artificial intelligence, automation, and data analysis, has profoundly transformed the work environment. This technological advance promises to increase efficiency and productivity, but it also poses new challenges, especially with regard to workers' mental health. Thus, through a literature review methodology, a complex and multifaceted scenario was shown, where technological innovations and changes in working conditions play crucial roles. The integration of advanced technologies such as automation and artificial intelligence, while offering significant opportunities for productivity gains, also creates new challenges that can exacerbate stress and work overload. The speed of change and the constant need to adapt place additional pressure on workers, resulting in a significant mental burden that can lead to serious problems, including an increased risk of suicide.

**Keywords:** Industry 4.0. Mental health. Workers. Labor Overload. Suicide.

## 1 INTRODUÇÃO

A revolução da Indústria 4.0, marcada pela integração de tecnologias avançadas como inteligência artificial, automação e análise de dados, tem transformado profundamente o ambiente de trabalho. Esse avanço tecnológico promete aumentar a eficiência e a produtividade, mas também impõe novos desafios, especialmente no que diz respeito à saúde mental dos trabalhadores.

Em que pese a Indústria 4.0 seja fomentada enquanto uma era de eficiência e produtividade por intermédio da automação, inteligência artificial e interconectividade, tais progressos trazem também diversos desafios para os trabalhadores, posto que a promessa de alívio na carga laboral não se traduz diretamente em uma diminuição do esforço mental ou emocional. Em verdade, a automação tende a aumentar a pressão e as demandas por resultado, a necessidade de habilidades mais complexas, e a necessidade de adaptação constante, ocasionando uma sobrecarga mental que pode agravar problemas de saúde mental, elevando o risco de suicídio.

A crescente pressão por resultados rápidos, o ritmo acelerado das mudanças e a exigência de constante adaptação podem levar a uma sobrecarga laboral significativa. Este cenário levanta questões cruciais sobre como as condições de trabalho impactam o bem-estar psicológico e, em casos extremos, podem estar associadas a fenômenos

graves como o suicídio.

A saúde mental no contexto da Indústria 4.0 é um tema que exige atenção especial, dado o aumento dos casos de estresse e burnout relatados em setores altamente tecnologicados. As pressões para se manter competitivo e a necessidade de lidar com a complexidade das novas ferramentas e processos podem criar um ambiente estressante, no qual os trabalhadores se veem constantemente desafiados a atender expectativas cada vez mais altas. Essa realidade, aliada à falta de suporte adequado e de estratégias de manejo do estresse, pode levar à deterioração da saúde mental e, em casos extremos, ao suicídio.

Exemplos globais, como os suicídios na Foxconn, na China, relacionados ao uso extensivo de automação e pressão por alta produtividade, reforçam a ligação entre o avanço tecnológico e o aumento do risco de suicídio. O suicídio por sobrecarga laboral é uma questão alarmante que reflete a gravidade do impacto negativo das condições de trabalho sobre a saúde mental. O aumento da competitividade e a integração de tecnologias avançadas não apenas aceleraram os ritmos de trabalho, mas também intensificaram a sensação de insegurança e a carga emocional dos trabalhadores.

A preocupação com a saúde mental dos trabalhadores na Indústria 4.0 é de extrema relevância social, devido ao impacto direto e indireto que as condições de trabalho têm sobre a qualidade de vida dos indivíduos e suas famílias. O aumento dos casos de estresse severo e burnout, que podem levar a consequências graves como o suicídio, não afeta apenas o bem-estar dos trabalhadores, mas também tem implicações profundas para a sociedade.

No âmbito acadêmico, a análise é uma área emergente que demanda pesquisa aprofundada para entender os novos desafios que a revolução tecnológica impõe aos trabalhadores. A literatura existente sobre saúde mental ocupacional frequentemente se baseia em modelos anteriores e pode não refletir completamente as dinâmicas e os estressores únicos da era digital. Investigar como as mudanças rápidas e a integração de tecnologias avançadas afetam o bem-estar psicológico pode contribuir para o desenvolvimento de novas teorias e abordagens no campo da psicologia do trabalho e da gestão de recursos humanos.

Cientificamente, é crucial investigar a relação entre a Indústria 4.0 e a saúde mental para identificar mecanismos específicos e quantificar o impacto das novas condições de trabalho sobre o bem-estar psicológico. A sobrecarga laboral e suas consequências, como o suicídio, exigem uma análise rigorosa, baseada em evidências, para entender como fatores como a automação, a velocidade das mudanças tecnológicas e a demanda crescente afetam a saúde mental dos trabalhadores.

A questão que norteia este estudo é: como a integração de tecnologias

avançadas e as mudanças nas condições de trabalho associadas à Indústria 4.0 impactam a saúde mental dos trabalhadores, e quais são os fatores que contribuem para a sobrecarga laboral e o aumento do risco de suicídio?

Para tanto, foi utilizada a metodologia de revisão da literatura, com o objetivo de analisar o impacto da integração de tecnologias avançadas e das mudanças nas condições de trabalho promovidas pela Indústria 4.0 na saúde mental dos trabalhadores, identificando os principais fatores que contribuem para a sobrecarga laboral e o aumento do risco de suicídio.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 INDÚSTRIA 4.0**

A Indústria 4.0 é baseada em uma ampla gama de inovações tecnológicas que englobam áreas como inteligência artificial (IA), robótica, internet das coisas (IoT), veículos autônomos, impressão 3D, biotecnologia, nanotecnologia, entre outras. A quarta revolução industrial trará como um de seus principais impactos a transformação da força de trabalho. Será indispensável que os trabalhadores desenvolvam novas habilidades e competências para acompanhar essas tecnologias e mudanças em curso, garantindo assim sua empregabilidade. Essa crescente demanda por qualificação se torna, portanto, um dos principais desafios a serem enfrentados pela Indústria (Hofmann, 2017).

Assim, diante da criação de novas oportunidades nas áreas gerenciais, um dos desafios que empresas e universidades enfrentarão no contexto da nova revolução industrial é a formação de profissionais qualificados para essas funções. Os gestores do futuro precisam ser capazes de lidar com tecnologias e informações interconectadas, além de saber interpretar e utilizar, a seu favor, o vasto volume de dados gerado pelas novas tecnologias da Indústria 4.0. Assim, o debate sobre competências torna-se essencial na era da nova revolução industrial. O conceito de competência tem ganhado destaque tanto nacional quanto internacionalmente, devido a uma sociedade em constante transformação, marcada pela complexidade e imprevisibilidade. O entendimento tradicional de competências já não é suficiente para abranger os novos desafios do século XXI, caracterizado por sua complexidade e interdependência (Hofmann, 2017).

A Indústria 4.0 abrange o uso de avanços em tecnologias de comunicação e informação para aumentar a automação e digitalização nos processos de produção, fabricação e procedimentos industriais. O objetivo principal é gerenciar toda a cadeia de valor, aprimorando a eficiência dos processos produtivos e resultando em produtos e serviços de maior qualidade. O conceito central da Indústria 4.0 envolve a criação

de redes inteligentes ao longo de toda a cadeia de valor por meio da conexão de máquinas, sistemas e ativos. Isso permite que os módulos de produção operem de forma autônoma, possibilitando o agendamento de manutenções e a previsão de falhas no processo (Silva, 2019).

Um dos principais impactos é a automação inteligente, que permite a criação de fábricas mais flexíveis e eficientes. Máquinas e sistemas são interconectados e capazes de comunicar entre si, gerando redes de produção altamente integradas. Esse nível de automação não só aumenta a eficiência, mas também permite a personalização em massa, onde produtos podem ser customizados conforme as especificações do cliente, sem perda de tempo ou aumento significativo de custos (Coelho, 2016).

A análise de dados em tempo real possibilita a previsão de falhas, a manutenção preditiva e a otimização contínua das operações. Isso resulta em menor desperdício, maior eficiência energética e produtos de maior qualidade. Com o uso de big data, as empresas conseguem antecipar tendências de mercado e responder rapidamente às demandas dos consumidores. Entretanto, essa revolução tecnológica também traz desafios significativos. A demanda por novas habilidades e competências por parte da força de trabalho é um dos principais. Trabalhadores precisam estar aptos a operar e interagir com sistemas altamente automatizados e digitais. Isso implica uma necessidade crescente de requalificação e educação contínua, tanto para os empregados atuais quanto para as novas gerações que ingressam no mercado de trabalho (Coelho, 2016).

A integração de tecnologias digitais na produção pode levar a uma maior competitividade entre empresas e países, redefinindo os padrões de comércio internacional. No entanto, a automação também levanta questões sobre o futuro do trabalho e a redistribuição de empregos. Portanto, enquanto a Indústria 4.0 oferece oportunidades imensas, ela também exige uma adaptação cuidadosa para garantir que seus benefícios sejam amplamente distribuídos.

A transformação promovida pela Indústria 4.0 também impacta diretamente os modelos de negócio. Empresas tradicionais precisam se reinventar para permanecerem competitivas, adotando novos modelos baseados em plataformas digitais, serviços conectados e uma produção mais ágil e responsiva. Startups e novas empresas, por sua vez, encontram oportunidades de crescimento ao explorar nichos de mercado emergentes, utilizando a tecnologia para oferecer soluções inovadoras que atendem às novas demandas do mercado. Esse cenário está criando um ambiente de negócios onde a agilidade, a inovação e a capacidade de adaptação são mais importantes do que nunca (Coelho, 2016).

A integração de tecnologias como IA e IoT também tem o potencial de

transformar radicalmente a relação entre empresas e consumidores. Com a capacidade de coletar e analisar grandes volumes de dados, as empresas podem oferecer experiências personalizadas, produtos sob medida e um atendimento mais eficiente. A Indústria 4.0 possibilita uma conexão mais próxima entre o consumidor final e a cadeia de produção, permitindo um feedback quase instantâneo que pode ser utilizado para melhorar continuamente produtos e serviços. Essa transformação está mudando as expectativas dos consumidores, que agora esperam maior qualidade, rapidez e personalização (Firjan, 2016).

Apesar dos benefícios, a Indústria 4.0 também levanta importantes questões éticas e sociais. A automação em larga escala e o uso de inteligência artificial podem levar à substituição de empregos tradicionais, gerando desafios para a força de trabalho global. Há uma necessidade urgente de políticas públicas e iniciativas de requalificação que ajudem os trabalhadores a se adaptarem às novas exigências do mercado de trabalho. Além disso, a digitalização massiva levanta questões sobre a privacidade dos dados, a segurança cibernética e o controle sobre as informações, aspectos que precisam ser cuidadosamente regulados para proteger tanto as empresas quanto os indivíduos (Firjan, 2016).

Ela está redefinindo o panorama industrial e econômico, impulsionando uma nova era de inovação e eficiência. No entanto, essa revolução tecnológica vem acompanhada de desafios complexos que exigem uma abordagem equilibrada. A adoção dessas novas tecnologias precisa ser acompanhada por estratégias de mitigação dos impactos sociais e econômicos, garantindo que os benefícios sejam compartilhados de maneira equitativa. À medida que avançamos, o sucesso da Indústria 4.0 dependerá não apenas da inovação tecnológica, mas também da capacidade de criar um futuro inclusivo e sustentável para todos (Firjan, 2016).

A adoção de tecnologias avançadas requer uma mentalidade mais colaborativa e ágil, onde a inovação é encorajada e a tomada de decisões é mais dinâmica. As empresas precisam promover ambientes onde a experimentação é valorizada e o aprendizado contínuo se torna parte integrante da rotina dos colaboradores. Isso não só melhora a capacidade de adaptação das organizações, mas também contribui para a criação de soluções mais criativas e eficazes para os desafios que surgem.

Outro aspecto importante da Indústria 4.0 é a transformação dos ecossistemas industriais. Empresas de diferentes setores estão cada vez mais interligadas, formando redes colaborativas que compartilham informações e recursos em tempo real. Essa interconexão permite a criação de cadeias de valor mais eficientes e resilientes, capazes de responder rapidamente a mudanças no mercado ou a interrupções na produção. A colaboração entre empresas, universidades, e centros de pesquisa também

está se intensificando, gerando um fluxo constante de inovação que alimenta o desenvolvimento de novas tecnologias e processos (Industria, 2019).

Além disso, está impulsionando o desenvolvimento de soluções sustentáveis e ecológicas. A digitalização e automação dos processos produtivos permitem uma gestão mais eficiente dos recursos naturais, reduzindo o desperdício e minimizando o impacto ambiental. Tecnologias como a fabricação aditiva e a economia circular estão sendo cada vez mais adotadas, promovendo a reutilização de materiais e a produção sob demanda, o que contribui para uma redução significativa da pegada de carbono das indústrias. Essas práticas não só ajudam a preservar o meio ambiente, mas também atendem às expectativas de consumidores cada vez mais conscientes sobre a sustentabilidade. A revolução tecnológica da Indústria 4.0 também está ampliando o acesso a mercados globais para empresas de todos os tamanhos. Com a ajuda de plataformas digitais e tecnologias de comunicação avançadas, pequenas e médias empresas podem agora competir em escala internacional, oferecendo seus produtos e serviços para clientes em todo o mundo. Isso está promovendo uma democratização do comércio global, onde as barreiras tradicionais de entrada, como custos de distribuição e acesso a canais de venda, estão sendo superadas pela conectividade e pela inovação digital (Industria, 2019).

Ela tem o potencial de transformar profundamente as sociedades, promovendo um crescimento econômico mais inclusivo e equitativo. Ao automatizar tarefas repetitivas e perigosas, as novas tecnologias podem melhorar as condições de trabalho, liberando os trabalhadores para se concentrar em atividades mais criativas e de maior valor agregado. No entanto, para que essa transição seja bem-sucedida, é essencial que governos, empresas e instituições educacionais colaborem para criar políticas e programas que garantam que todos tenham a oportunidade de prosperar na nova economia digital. A Indústria 4.0, portanto, não é apenas uma revolução tecnológica, mas também um desafio social e econômico que requer uma abordagem estratégica e integrada (Industria, 2019).

Uma das características centrais dessa revolução é a capacidade de capturar e analisar dados em tempo real, o que permite às empresas tomar decisões mais informadas e precisas. Sensores inteligentes, conectados à IoT, coletam dados de todas as etapas do processo produtivo, desde o fornecimento de matérias-primas até a entrega final do produto ao cliente. Esses dados são analisados por algoritmos avançados, que ajudam a identificar ineficiências, prever problemas e otimizar as operações, resultando em uma produção mais eficiente e ágil.

A personalização em massa é outra tendência emergente na Indústria 4.0, possibilitada pela flexibilidade e interconectividade das linhas de produção

modernas. As empresas agora podem oferecer produtos customizados em grande escala, atendendo às preferências individuais dos consumidores sem comprometer a eficiência ou aumentar significativamente os custos. Isso é possível graças à automação avançada e à integração digital, que permitem que as fábricas adaptem rapidamente seus processos de produção em resposta a novas demandas. Essa capacidade de personalização é um diferencial competitivo significativo, especialmente em mercados onde a individualização e a experiência do cliente são valorizadas (Kreuz, 2018).

Os robôs colaborativos, ou “cobots”, são projetados para trabalhar ao lado de seres humanos, realizando tarefas que exigem precisão, força ou repetitividade, enquanto os trabalhadores humanos se concentram em atividades mais complexas e criativas. Essa sinergia entre homem e máquina não apenas aumenta a produtividade, mas também contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais seguro e ergonômico. A interação com sistemas automatizados também está redefinindo as habilidades exigidas dos trabalhadores, que agora precisam dominar tanto o trabalho manual quanto a operação e a programação de tecnologias avançadas (Kreuz, 2018).

A integração das cadeias de suprimentos globais é outra transformação significativa promovida pela Indústria 4.0. A digitalização permite que as empresas monitorem e coordenem suas cadeias de suprimentos com uma precisão sem precedentes, respondendo rapidamente a mudanças nas condições do mercado, interrupções logísticas ou variações na demanda. A cadeia de suprimentos inteligente e conectada se torna mais resiliente e adaptável, minimizando riscos e aumentando a eficiência operacional. Além disso, a transparência proporcionada pela digitalização ajuda a construir confiança entre parceiros comerciais e consumidores, que podem rastrear a origem e o status dos produtos ao longo de toda a cadeia de valor (Kreuz, 2018).

Em conclusão, a Indústria 4.0 representa uma revolução que vai além da simples modernização tecnológica; ela está redefinindo o conceito de produção, gestão, e interação entre empresas, trabalhadores e consumidores. Embora traga desafios significativos, como a necessidade de requalificação da força de trabalho e a adaptação a novos modelos de negócio, também oferece oportunidades sem precedentes para inovação, eficiência e crescimento sustentável. O sucesso na era da Indústria 4.0 dependerá da capacidade de empresas, governos e indivíduos de abraçar essa transformação com uma visão estratégica e um compromisso com a educação e a inclusão, garantindo que os benefícios dessa nova era sejam amplamente compartilhados (Kreuz, 2018).

## 2.2 SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

A saúde mental no trabalho é uma preocupação crescente onde a integração de tecnologias avançadas está transformando não apenas os processos produtivos, mas também a dinâmica do ambiente de trabalho. A automação, a digitalização e a conectividade contínua criaram novas formas de trabalho, muitas vezes exigindo que os funcionários estejam disponíveis em tempo integral e lidem com grandes volumes de informações em ritmo acelerado. Esse cenário pode aumentar o estresse, a pressão por desempenho e a sensação de sobrecarga, fatores que impactam diretamente a saúde mental dos trabalhadores (Penido, 2013).

O aumento da automação e o uso de inteligência artificial também trazem o desafio da insegurança no emprego. Muitos trabalhadores enfrentam o medo de que suas funções sejam substituídas por máquinas, o que pode gerar ansiedade e incerteza sobre o futuro. Essa insegurança pode levar a uma diminuição da satisfação no trabalho, aumentando o risco de problemas como depressão e burnout. Além disso, a necessidade constante de adaptação às novas tecnologias e a pressão para adquirir novas habilidades podem contribuir para o esgotamento mental, à medida que os trabalhadores tentam acompanhar o ritmo das mudanças (Penido, 2013).

A hiperconectividade, facilitada pelas tecnologias da Indústria 4.0, também está borrando as fronteiras entre vida profissional e pessoal. O acesso constante a dispositivos digitais e a expectativa de estar sempre disponível podem impedir que os trabalhadores desliguem completamente do trabalho, mesmo fora do horário de expediente. Essa falta de desconexão adequada pode levar a um desequilíbrio entre vida profissional e pessoal, resultando em fadiga mental e, a longo prazo, em sérios problemas de saúde mental. A pressão para estar sempre “ligado” cria um ambiente onde o descanso e a recuperação são negligenciados, afetando o bem-estar geral dos funcionários (Rumin, 2021).

A prevenção e o tratamento do burnout exigem uma abordagem multifacetada, incluindo a implementação de estratégias para gerenciar a carga de trabalho, promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e oferecer suporte psicológico adequado. As organizações podem desempenhar um papel fundamental na redução do risco de burnout ao criar um ambiente de trabalho que valorize o bem-estar dos funcionários, ofereça oportunidades para desenvolvimento e crescimento, e estabeleça práticas que permitam uma desconexão adequada do trabalho. Além disso, é crucial que os trabalhadores estejam cientes dos sinais de burnout e busquem ajuda quando necessário, adotando estratégias de autocuidado e procurando apoio profissional para restaurar sua saúde mental e emocional (Rumin, 2021).

Tecnologias de monitoramento de saúde, programas de bem-estar digital e plataformas de comunicação interna podem ser utilizadas para criar um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado. Além disso, a flexibilidade proporcionada pelas novas formas de trabalho, como o home office e os horários flexíveis, pode contribuir para a melhoria do bem-estar dos trabalhadores, desde que implementadas de maneira que respeitem a necessidade de desconexão e descanso adequados (Rumin, 2021).

É essencial que as empresas reconheçam a importância da saúde mental no trabalho como parte integrante de sua estratégia de gestão na era da Indústria 4.0. Políticas que promovam a conscientização sobre a saúde mental, o apoio aos funcionários e a criação de um ambiente de trabalho equilibrado e acolhedor são fundamentais para garantir que os benefícios da revolução tecnológica sejam amplamente compartilhados. Ao priorizar o bem-estar mental, as empresas não apenas protegem seus funcionários, mas também melhoram a produtividade, a inovação e a sustentabilidade a longo prazo. A revolução da Indústria portanto, deve ser vista como uma oportunidade para repensar e melhorar as práticas de saúde mental no ambiente de trabalho, criando condições que favoreçam tanto o desenvolvimento tecnológico quanto o bem-estar humano (Rumin, 2021).

Para enfrentar os desafios da saúde mental no trabalho na era da Indústria 4.0, é crucial que as empresas adotem uma abordagem proativa. Isso inclui a implementação de programas de apoio psicológico e a promoção de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Oferecer recursos como sessões de terapia, linhas de apoio e treinamento em gestão de estresse pode fazer uma diferença significativa na vida dos trabalhadores. Além disso, é importante que os gestores estejam atentos aos sinais de esgotamento e sobrecarga entre suas equipes, promovendo um ambiente onde os funcionários se sintam à vontade para buscar ajuda sem medo de estigmatização (Santos, 2019).

Assim, a liderança desempenha um papel vital na criação de um ambiente de trabalho que apoie a saúde mental. Líderes e gerentes precisam estar capacitados para reconhecer os desafios psicológicos que suas equipes enfrentam e agir de maneira empática e eficaz. Isso inclui não apenas a implementação de políticas de saúde mental, mas também a liderança pelo exemplo, demonstrando um compromisso genuíno com o bem-estar dos funcionários. A criação de uma cultura de abertura e apoio pode incentivar os trabalhadores a falar sobre suas dificuldades e a buscar as soluções necessárias (Santos, 2019).

Além das iniciativas dentro do local de trabalho, a educação contínua sobre a importância da saúde mental também é essencial. As empresas podem oferecer workshops, palestras e treinamentos sobre temas relacionados ao bem-estar mental,

ajudando os funcionários a desenvolverem habilidades para lidar com o estresse, a ansiedade e outras questões. A conscientização sobre a saúde mental pode mudar atitudes e comportamentos, promovendo um ambiente onde todos entendem a importância do autocuidado e do apoio mútuo (Santos, 2019).

Trabalhadores que se sentem apoiados e valorizados tendem a ser mais engajados, produtivos e leais à empresa. Além disso, a prevenção de problemas de saúde mental pode reduzir o absenteísmo, aumentar a retenção de talentos e melhorar a reputação da empresa como um bom lugar para trabalhar. Na era da Indústria 4.0, onde a inovação e a eficiência são fundamentais, o bem-estar mental dos trabalhadores deve ser considerado uma prioridade estratégica para o sucesso sustentável das organizações (Santos, 2019).

A integração de tecnologias digitais no ambiente de trabalho pode também criar novas formas de estresse, como a necessidade constante de atualizar habilidades e a pressão para manter um alto nível de desempenho em um ambiente altamente competitivo. A velocidade das mudanças tecnológicas pode ser um fator de estresse adicional, especialmente para trabalhadores que não se sentem suficientemente preparados ou que têm dificuldade em acompanhar o ritmo das inovações. Para mitigar esses efeitos, é crucial que as empresas ofereçam oportunidades contínuas de capacitação e suporte, garantindo que os funcionários se sintam seguros e preparados para enfrentar as demandas de um mercado em constante evolução (Vasconcelos, 2018).

Além das estratégias internas, as empresas também podem colaborar com organizações externas e especialistas em saúde mental para desenvolver e implementar programas de bem-estar eficazes. Parcerias com profissionais de saúde mental e consultores podem trazer novas perspectivas e abordagens para lidar com os desafios psicológicos do ambiente de trabalho moderno. Essas colaborações podem resultar na criação de programas personalizados que atendam às necessidades específicas da força de trabalho, ajudando a promover uma cultura de saúde mental positiva e sustentável (Vasconcelos, 2018).

Outra dimensão importante da saúde mental no trabalho é a questão da acessibilidade e inclusão. Com a Indústria trazendo um aumento na diversidade das equipes de trabalho, as empresas devem assegurar que suas iniciativas de saúde mental sejam inclusivas e acessíveis para todos os colaboradores, independentemente de sua posição, origem ou condição. Isso inclui garantir que as políticas e programas de bem-estar atendam a diversas necessidades culturais e individuais, e que todos os funcionários tenham igual acesso aos recursos de suporte psicológico (Vasconcelos, 2018).

A implementação de tecnologias que promovem o bem-estar mental também pode ser uma estratégia eficaz. Ferramentas digitais como aplicativos de meditação, plataformas e sistemas de monitoramento do estresse podem auxiliar os trabalhadores a gerenciar sua saúde mental de maneira proativa. Essas tecnologias podem fornecer suporte imediato e personalizado, ajudando os funcionários a reconhecer e lidar com os sinais de estresse antes que se tornem problemas graves. A integração dessas ferramentas na rotina de trabalho pode complementar as iniciativas tradicionais e oferecer um suporte adicional valioso. Empresas que adotam uma abordagem abrangente para a saúde mental não apenas protegem seus funcionários, mas também promovem um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Investir em práticas que favoreçam o bem-estar mental contribui para a construção de uma cultura organizacional positiva, onde os trabalhadores são motivados, engajados e preparados para enfrentar os desafios e as oportunidades da nova era industrial (Vasconcelos, 2018).

### 2.3 SUICÍDIO POR SOBRECARGA LABORAL

O suicídio é uma tragédia que emerge da crescente pressão e estresse no ambiente de trabalho moderno. A intensa carga de trabalho, longas jornadas e a constante demanda por produtividade podem levar a um estado de exaustão extrema e desespero entre os trabalhadores. Esse fenômeno é muitas vezes agravado pela falta de apoio adequado e de estratégias eficazes para gerenciar o estresse, resultando em uma situação em que a saúde mental dos indivíduos se deteriora gravemente. Em alguns casos, a sobrecarga laboral pode contribuir para um sentimento de impotência e desesperança, fatores que aumentam o risco de suicídio (Cortez, 2019).

Um exemplo concreto desse fenômeno pode ser observado nos casos de Karoshi, no Japão, onde trabalhadores enfrentaram jornadas exorbitantes e pressões além do comum, levando ao aumento das taxas de suicídio. Embora esses casos, no Japão, tenham ocorrido num contexto da Indústria 3.0, os desafios impostos pela Indústria 4.0, como a hiperconectividade e a automação, intensificam essas pressões ao exigir adaptação constante e eliminando as fronteiras entre trabalho e vida pessoal.

Os fatores que contribuem para a sobrecarga laboral incluem exigências excessivas, falta de controle sobre as próprias tarefas, e um ambiente de trabalho que não oferece suporte emocional ou recursos adequados para lidar com o estresse. A pressão constante para atender a metas elevadas e a falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal podem gerar um sentimento de inadequação e de não cumprimento das expectativas. Quando esses fatores são combinados com uma cultura de trabalho

que desestimula a busca por ajuda e não reconhece o bem-estar mental como uma prioridade, o risco de suicídio se torna uma preocupação alarmante (Cortez, 2019).

Além disso, a falta de comunicação aberta e o estigma associado à saúde mental no ambiente de trabalho podem impedir que os trabalhadores procurem ajuda antes que a situação se agrave. Muitas vezes, o medo de ser julgado ou de sofrer retaliações por relatar problemas de saúde mental faz com que os indivíduos mantenham suas dificuldades em silêncio, exacerbando o problema. Esse ambiente de silêncio e repressão pode agravar o estresse e a desesperança, tornando o suicídio uma tragédia potencialmente evitável (Cortez, 2019).

Para abordar o suicídio por sobrecarga laboral, é essencial que as empresas adotem políticas e práticas que promovam a saúde mental e ofereçam suporte adequado aos funcionários. Isso inclui a criação de um ambiente de trabalho onde a comunicação sobre questões de saúde mental seja encorajada e onde os recursos de apoio, como programas de assistência ao empregado e acesso a serviços de saúde mental, estejam prontamente disponíveis. Além disso, as organizações devem implementar estratégias para gerenciar a carga de trabalho de forma equilibrada e promover um ambiente onde o bem-estar dos funcionários seja uma prioridade.

A conscientização e a educação sobre os riscos da sobrecarga laboral e suas consequências são fundamentais para prevenir o suicídio relacionado ao trabalho. Programas de treinamento e campanhas de sensibilização podem ajudar a identificar sinais precoces de estresse extremo e a promover práticas de autocuidado entre os trabalhadores. Somente através de uma abordagem integrada, que envolva tanto a prevenção quanto o suporte adequado, é possível criar um ambiente de trabalho mais saudável e seguro, onde os riscos de sobrecarga laboral e suas graves consequências possam ser efetivamente mitigados (Cortez, 2019).

A alta competitividade e a pressão constante para alcançar metas elevadas frequentemente levam a uma sensação de inadequação e fracasso entre os trabalhadores. Esse sentimento pode se agravar quando os indivíduos enfrentam demandas irreais, falta de reconhecimento por seus esforços, e um ambiente onde o estresse é uma constante. O acúmulo desses fatores pode contribuir para uma deterioração gradual da saúde mental, culminando em uma situação onde o suicídio pode parecer uma solução para a dor insuportável (Sousa, 2010).

Outro aspecto crítico é a ausência de estratégias eficazes de enfrentamento e gerenciamento do estresse no local de trabalho. Sem intervenções apropriadas, como a oferta de treinamento para gerenciamento de estresse, suporte psicológico e um ambiente de trabalho saudável, os funcionários podem se sentir desamparados e incapazes de lidar com a pressão. Empresas que não priorizam a saúde mental e o

suporte psicológico estão negligenciando um componente essencial para a prevenção de crises, deixando seus funcionários vulneráveis a problemas graves relacionados ao estresse e à sobrecarga. Em ambientes onde existe um estigma significativo em torno de questões de saúde mental, muitos funcionários podem sentir que admitir dificuldades é um sinal de fraqueza. Esse estigma não apenas impede a procura por ajuda, mas também pode fazer com que os problemas de saúde mental se agravem sem intervenção, aumentando o risco de consequências extremas, como o suicídio (Sousa, 2010).

Para enfrentar o problema de forma eficaz, é crucial que as organizações promovam uma cultura de apoio e compreensão. A implementação de políticas que incentivem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, ofereçam suporte psicológico e estabeleçam um ambiente onde os funcionários se sintam confortáveis para discutir suas preocupações pode fazer uma grande diferença. Além disso, programas de prevenção e suporte, como grupos de apoio e terapia de grupo, devem ser parte integrante da estratégia de bem-estar da empresa, criando redes de suporte que ajudam a aliviar a pressão e a prevenir o surgimento de crises (Opas, 2021).

A sociedade como um todo deve trabalhar para criar um ambiente onde a saúde mental no trabalho seja valorizada e apoiada. Campanhas de conscientização e educação sobre os sinais de estresse extremo e os recursos disponíveis são essenciais para mudar percepções e práticas relacionadas à saúde mental no trabalho. Promover uma abordagem mais inclusiva e sensível à saúde mental pode não apenas reduzir o risco de suicídio por sobrecarga laboral, mas também criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, onde todos os colaboradores se sintam valorizados e apoiados (Opas, 2021).

Em muitos casos, as demandas intensas e a expectativa de desempenho contínuo levam a um estado crônico de estresse e exaustão. Essa pressão constante pode fazer com que os trabalhadores sintam que não têm opções viáveis para aliviar a carga, aumentando o risco de desenvolver condições graves de saúde mental. A falta de apoio e compreensão por parte dos empregadores apenas agrava a situação, criando um ciclo de estresse e desesperança que pode culminar em pensamentos suicidas (Cortez, 2019).

A cultura corporativa também desempenha um papel significativo na saúde mental dos funcionários. Ambientes que valorizam o sucesso a qualquer custo e desencorajam a expressão de vulnerabilidades tendem a gerar um estigma em torno da saúde mental. Esse estigma pode levar os trabalhadores a esconder suas dificuldades e a evitar buscar ajuda, mesmo quando estão em crise. A pressão para manter uma aparência de força e resiliência pode fazer com que os problemas de saúde mental se

agravem sem o suporte necessário, aumentando o risco de consequências extremas, como o suicídio (Cortez, 2019).

A integração de programas de apoio à saúde mental no ambiente de trabalho é fundamental para combater a sobrecarga laboral. Empresas que implementam políticas de bem-estar, oferecem acesso a serviços de aconselhamento e criam um espaço seguro para discussões sobre saúde mental podem ajudar a prevenir crises graves. Programas de treinamento para gestores e funcionários sobre como reconhecer sinais de estresse e oferecer suporte podem fazer uma diferença significativa. Além disso, promover uma cultura de empatia e apoio pode ajudar a reduzir o estigma e encorajar aqueles que estão lutando a buscar a ajuda que precisam (Cortez, 2019).

A abordagem preventiva também deve incluir a análise e a reestruturação das cargas de trabalho e das expectativas. Empresas que realizam avaliações regulares do bem-estar dos funcionários e ajustam as demandas para evitar sobrecarga demonstram um compromisso com a saúde mental de sua equipe. Práticas como a definição de metas realistas, a promoção de pausas regulares e a oferta de opções flexíveis de trabalho podem ajudar a reduzir o estresse e a melhorar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Essas mudanças não só beneficiam a saúde mental dos funcionários, mas também podem melhorar a produtividade e a satisfação no trabalho (Cortez, 2019).

A criação de uma rede de suporte que inclua serviços de saúde mental acessíveis e campanhas de conscientização pública pode ajudar a reduzir o impacto da sobrecarga laboral. A colaboração entre empresas, governos e organizações de saúde pode levar à criação de políticas eficazes e recursos adequados para enfrentar a crise de saúde mental no ambiente de trabalho. Somente através de um esforço coletivo será possível criar um ambiente de trabalho mais saudável e seguro, onde a prevenção do suicídio por sobrecarga laboral se torne uma prioridade reconhecida e abordada de forma eficaz (Cortez, 2019).

Em ambientes de trabalho onde o estigma em torno da saúde mental prevalece, os indivíduos podem se sentir pressionados a manter uma fachada de normalidade, mesmo quando estão lutando internamente. A falta de reconhecimento dos sinais de estresse e a ausência de políticas adequadas para apoiar a saúde mental contribuem para um ambiente onde os problemas graves podem passar despercebidos até que se tornem insuportáveis. É essencial que as empresas desenvolvam uma cultura que valorize e priorize o bem-estar emocional, encorajando uma comunicação aberta e fornecendo os recursos necessários para o suporte psicológico.

Os efeitos da sobrecarga laboral não se limitam apenas ao indivíduo afetado; eles podem ter repercussões significativas para a organização como um todo.

Funcionários que enfrentam altos níveis de estresse e exaustão podem experimentar uma diminuição na produtividade, aumento no absenteísmo e um ambiente de trabalho mais negativo. Esses efeitos podem levar a uma queda na moral da equipe e a uma deterioração da qualidade do trabalho. Investir em programas de bem-estar e em estratégias para mitigar a sobrecarga não apenas protege a saúde mental dos funcionários, mas também beneficia a saúde organizacional, promovendo um ambiente de trabalho mais eficaz e harmonioso (Setti, 2017).

A identificação precoce dos sinais de sobrecarga e a intervenção proativa são cruciais para prevenir a progressão para condições mais graves, como o suicídio. Treinamentos regulares para gestores e funcionários sobre como reconhecer os sinais de estresse extremo e como oferecer apoio adequado podem ajudar a criar um sistema de suporte mais eficaz. Além disso, a integração de práticas de bem-estar mental, como pausas regulares e atividades de relaxamento no local de trabalho, pode ajudar a reduzir a carga emocional diária e melhorar a resiliência dos funcionários frente às pressões do trabalho (Setti, 2017).

A necessidade de uma abordagem multifacetada para a prevenção do suicídio por sobrecarga laboral também se estende à reforma das práticas de gestão e expectativas de desempenho. Empresas devem reevaluar as metas e prazos impostos aos funcionários, garantindo que sejam realistas e alcançáveis. Promover um equilíbrio saudável entre carga de trabalho e tempo pessoal é essencial para evitar o esgotamento. Medidas como a oferta de horários flexíveis, a implementação de políticas de férias adequadas e a criação de um ambiente que valorize a saúde mental podem contribuir para a redução do estresse e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. A criação de políticas públicas que incentivem práticas de trabalho saudáveis e a promoção de iniciativas de saúde mental são passos importantes para enfrentar esse desafio. A colaboração entre empresas, profissionais de saúde mental e instituições governamentais pode levar ao desenvolvimento de soluções eficazes e abrangentes. Somente através de um compromisso coletivo para a mudança e o apoio contínuo será possível criar ambientes de trabalho onde a saúde mental seja uma prioridade e onde o risco de suicídio relacionado à sobrecarga laboral possa ser significativamente reduzido (Setti, 2017).

À medida que as exigências no ambiente profissional aumentam, muitos trabalhadores enfrentam uma carga emocional e física que pode se tornar insuportável. A sobrecarga constante pode levar a uma sensação de desesperança e falta de controle, contribuindo para um estado de depressão severa. Esse cenário é frequentemente exacerbado pela falta de suporte emocional adequado e por ambientes que não oferecem recursos eficazes para lidar com o estresse, resultando em uma tragédia que

poderia ser evitada com intervenções apropriadas.

A prevenção do suicídio começa com a identificação e a mitigação dos fatores que contribuem para o estresse excessivo. As empresas devem implementar práticas de gestão que promovam a saúde mental, como a redução de carga de trabalho excessiva e a promoção de um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal. É vital que as organizações adotem uma abordagem proativa para o gerenciamento do estresse, oferecendo programas de suporte psicológico e implementando estratégias que ajudem a criar um ambiente de trabalho mais equilibrado e menos oneroso (Setti, 2017).

Além das mudanças nas políticas de trabalho, a promoção de um ambiente de apoio e compreensão é essencial para combater a sobrecarga. Cultivar uma cultura onde os funcionários se sintam confortáveis para expressar suas preocupações e buscar ajuda é fundamental. Isso inclui a formação de líderes e gestores para reconhecer os sinais de estresse e oferecer suporte empático. Programas de bem-estar mental, como sessões de aconselhamento e grupos de apoio, podem fornecer uma rede de segurança e ajudar a prevenir que o estresse se transforme em uma crise severa (Setti, 2017).

O papel da tecnologia também deve ser considerado na discussão. Embora as ferramentas digitais possam aumentar a eficiência, elas também podem contribuir para a sensação de estar constantemente disponível e conectado, dificultando a separação entre o trabalho e a vida pessoal. Implementar práticas que promovam o uso equilibrado da tecnologia e garantir períodos de desconexão podem ajudar a reduzir o estresse associado à hiperconectividade. As empresas devem estabelecer limites claros para o uso de tecnologias de comunicação fora do horário de expediente, promovendo uma cultura de trabalho que respeite a necessidade de tempo para descanso e recuperação (Setti, 2017).

A luta contra o suicídio requer uma mudança significativa na forma como as organizações abordam o bem-estar dos funcionários. A implementação de políticas compreensivas que considerem as dimensões emocionais e psicológicas do trabalho é essencial para criar um ambiente mais saudável e sustentável. A conscientização sobre os riscos associados ao estresse excessivo e a promoção de uma cultura de apoio são passos cruciais para garantir que os funcionários tenham acesso ao suporte necessário e possam trabalhar em condições que promovam a saúde mental e o bem-estar. A prevenção e a intervenção eficazes podem transformar o ambiente de trabalho, reduzindo a incidência de suicídio por sobrecarga e promovendo uma vida profissional mais equilibrada e satisfatória (Setti, 2017).

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise do tema revela um cenário complexo e multifacetado, em que as inovações tecnológicas e as mudanças nas condições de trabalho desempenham papéis cruciais. A integração de tecnologias avançadas, como automação e inteligência artificial, enquanto oferece oportunidades significativas para ganhos de produtividade, também cria novos desafios que podem exacerbar o estresse e a sobrecarga laboral. A velocidade das mudanças e a necessidade constante de adaptação impõem uma pressão adicional sobre os trabalhadores, resultando em uma carga mental significativa que pode levar a problemas graves, incluindo o aumento do risco de suicídio.

Desse modo, os principais fatores que contribuem para a sobrecarga laboral incluem a intensificação das demandas de produtividade, a complexidade dos novos sistemas tecnológicos e a falta de suporte adequado para lidar com as mudanças. Os trabalhadores frequentemente enfrentam uma combinação de pressão para se adaptar rapidamente, manter uma alta performance e gerenciar a insegurança quanto ao futuro, o que pode levar ao esgotamento emocional e físico.

Além disso, a análise revelou que a ausência de um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal, exacerbada pelas novas exigências do ambiente digital, tem um impacto negativo significativo na saúde mental. A crescente conectividade e a expectativa de disponibilidade constante podem diluir as fronteiras entre trabalho e vida pessoal, levando a uma sensação de sobrecarga e esgotamento.

Visando minimizar tais impactos, de forma geral, faz necessário que as empresas implementem políticas claras de desconexão digital, promovam programas de bem-estar psicológico e invistam em treinamentos contínuos para ajudar os trabalhadores a se adaptarem às novas tecnologias sem sobrecarga da saúde mental. Além disso, é necessário que os gestores estejam preparados para identificar sinais de estresse e esgotamento e implementar medidas de apoio antes que esses problemas se agravem.

Ainda como recomendação para mitigar os efeitos adversos da sobrecarga laboral devem incluir a implementação de estratégias de gerenciamento do estresse, como programas de apoio psicológico e treinamentos sobre manejo do estresse. Além disso, as empresas devem considerar a adoção de práticas que promovam a saúde mental, como a flexibilização das jornadas de trabalho e a promoção de ambientes de trabalho colaborativos e de suporte.

Outra recomendação é o desenvolvimento e a promoção de uma cultura organizacional que priorize a saúde mental e a comunicação aberta sobre questões relacionadas ao estresse e ao bem-estar. Incentivar os trabalhadores a expressar suas preocupações e buscar ajuda sem medo de estigmatização pode ajudar a identificar

problemas precocemente e implementar soluções adequadas.

Ademais, a integração de tecnologias avançadas deve ser acompanhada de uma consideração cuidadosa dos seus impactos na saúde mental dos trabalhadores. As empresas e organizações precisam adotar abordagens equilibradas, que não apenas busquem a eficiência tecnológica, mas também garantam que o ambiente de trabalho não comprometa o bem-estar dos funcionários.

Além disso, é crucial que estudos futuros continuem a explorar a relação entre a Indústria 4.0 e a saúde mental, com foco na identificação de novos fatores de risco e na eficácia das intervenções propostas. A pesquisa contínua permitirá a atualização das estratégias e práticas de acordo com as novas demandas e desafios, garantindo que as intervenções sejam baseadas em evidências atualizadas e relevantes.

Por fim, abordar os problemas relacionados à sobrecarga laboral e ao risco de suicídio na era da Indústria 4.0 possui diversos desafios que incluem a complexidade de medir o impacto das tecnologias avançadas e das mudanças nas condições de trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores, dada a diversidade de fatores que influenciam o bem-estar psicológico. A natureza dinâmica da Indústria 4.0, com suas rápidas inovações e mudanças contínuas, pode dificultar a coleta e análise de dados consistentes e representativos. Além disso, o estigma associado a problemas de saúde mental pode levar à subnotificação e à resistência dos trabalhadores em compartilhar suas experiências.

## REFERÊNCIAS

COELHO, Pedro Miguel Nogueira. **Rumo à Indústria 4.0**. 2016. 65 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia e Gestão Industrial, Departamento de Engenharia Mecânica) - Universidade de Coimbra, Coimbra, 2016

Cortez PA, Veiga HMS, Gomide APA, et al. Suicídio no trabalho: um estudo de revisão da literatura brasileira em psicologia. **Rev Psicol. Org. Trab.** 2019; 19(1):523-531

FIRJAN. **Indústria 4.0**: Panorama da Inovação. 2016.

HOFMANN, E.; RÜSCH, M. **Industry 4.0 and the current status as well as future prospects on logistics**. Computers in Industry, v. 89, p. 23-34, 2017.

INDUSTRIA 40. **Agenda brasileira para a Indústria 4.0**: O Brasil preparado para os desafios do futuro. 2019.

---

KREUZ, Mauro. **A indústria 4.0 e os desafios para o ensino da administração**. 2018.

OPAS/OMS Organização Pan-Americana da Saúde (2021). SUICÍDIO.

PENIDO, Laís de Oliveira; PERONE, Giancarlo. **Saúde Mental no Trabalho: Esclarecimentos Metodológicos**. Saúde Mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás - Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

RUMIN, Cassiano Ricardo et al. **Saúde Mental e Trabalho: a Reabilitação Profissional e as Contribuições da Psicologia**. Psicologia: Ciência e Profissão, v. 41, p. e222902, 2021.

SANTOS, Claudiane da Silva Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho: O Papel da Psicologia Organizacional**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. v. 3 n. 5. p. 54-71. maio. 2019.

SILVA, Vander Luiz da; KOVALESKI, João Luiz; PAGANI, Regina Negri. **Technology tranfer and human capital in the industrial 4.0 scenario: a theoretical study**. Future Journal: future studies research journal: trends and strategies, Paraná, v. 11, n. 1, p.102-122, jan. 2019

SETTI, V. M. G. (2017). **Políticas Públicas e prevenção do suicídio no Brasil**.

Souza PCZ, Souza AMRZ. **Suicídio e trabalho: o que fazer?** Cad. Saúde Pública. 2010; 26(12):2422-2423.

VASCONCELOS, A. de e Faria, J. H. **Saúde mental no trabalho: contradições e limites**. Psicologia e Sociedade. 2018.

# **JUSTIÇA RESTAURATIVA NOS DISSÍDIOS TRABALHISTAS: APORTES TEÓRICO-PRÁTICOS PARA [RE]PENSAR O AMBIENTE LABORAL**

RESTORATIVE JUSTICE IN LABOR DISPUTES: THEORETICAL-  
PRACTICAL CONTRIBUTIONS TO [RE]THINKING THE WORK  
ENVIRONMENT

**Bruna Galves Peruzzo**  
**Emilly Vitoria Birnfeld**  
**Kelvin dos Santos**

## **RESUMO**

Os dados apresentados pelos relatórios anuais do Conselho Nacional de Justiça e no Relatório Geral da Justiça do Trabalho sobre as métricas do Poder Judiciário, os quais evidenciam que a sociedade brasileira enfrenta uma alta propensão ao litígio e que, ano após ano, o sistema judiciário se mostra cada vez mais abarrotado de processos complexos e morosos. Diante disto, a partir de um recorte focado na Justiça do Trabalho, a presente pesquisa objetiva investigar como as práticas de justiça restaurativa na Justiça do Trabalho podem ajudar a garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas e a manutenção dos contratos de trabalho. Utilizando uma

---

Bruna Galves Peruzzo

Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera de São Paulo.

Emilly Vitoria Birnfeld

Graduanda em Direito pelo Instituto Federal do Paraná - Campus Palmas. Técnica em Serviços Jurídicos, integrado ao Ensino Médio, pelo Instituto Federal do Paraná - Campus Palmas. Estagiária no Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina.

Kelvin dos Santos

Graduando em Direito pelo Instituto Federal do Paraná - Campus Palmas. Estagiário no Tribunal Regional Eleitoral do Paraná.

abordagem metodológica do tipo descritivo, desenvolvida a partir da metodologia de revisão bibliográfica simples e da Jurimetria, este trabalho parte das seguintes hipóteses: (i) as práticas de justiça restaurativa, quando implementadas na Justiça do Trabalho, garantem a continuidade dos contratos de trabalho, flexibilizando, portanto, as leis trabalhistas, a partir de uma lógica negocial; (ii) a implementação da justiça restaurativa, em que pese suas boas intenções, não assegura a continuidade das relações trabalhistas; (iii) a manutenção dos contratos de trabalho e o cumprimento das leis trabalhistas podem ser mutuamente garantidos a partir da instituição de práticas de justiça restaurativa na Justiça do Trabalho.

**Palavras-chave:** Justiça Restaurativa; Métodos Adequados de Resolução de Conflitos; Tribunal Multiportas.

### **ABSTRACT**

The data presented in the annual reports of the National Council of Justice and in the General Report of the Labor Court on the metrics of the Judiciary, which show that Brazilian society faces a high propensity for litigation and that, year after year, the judicial system is increasingly cluttered with complex and time-consuming processes. In view of this, from a focus on the Labor Court, this research aims to investigate how restorative justice practices in the Labor Court can help guarantee compliance with labor rights and the maintenance of employment contracts. Using a descriptive methodological approach, developed from the methodology of simple bibliographical review and Jurimetrics, this work is based on the following hypotheses: (i) restorative justice practices, when implemented in the Labor Court, guarantee the continuity of labor contracts work, therefore making labor laws more flexible, based on a negotiation logic; (ii) the implementation of restorative justice, despite its good intentions, does not ensure the continuity of labor relations; (iii) the maintenance of employment contracts and compliance with labor laws can be mutually guaranteed through the institution of restorative justice practices in the Labor Court.

**Keywords:** Restorative Justice; Appropriate Conflict Resolution Methods; Multidoor Court.

## **1 INTRODUÇÃO**

A sociedade brasileira é caracterizada por uma alta propensão ao litígio, fazendo com que o Poder Judiciário fique sobrecarregado e torne os processos cada vez mais

complexos e morosos (Santos, 2024). Diante da necessidade de resolver conflitos e, com base no direito ao acesso à Justiça, garantido pelo art. 5º, XXXV, da Constituição Federal<sup>1</sup>, é essencial serem implementadas medidas atípicas nos órgãos judiciários para proporcionar soluções mais eficazes. Isso porque as medidas típicas são excessivamente complexas e morosas, não conferindo satisfação e justiça às partes (Santos, 2024). Tais soluções podem ser alcançadas através da utilização de métodos consensuais, voluntários e mais adequados para alcançar a pacificação das disputas judiciais.

Cabe ao Poder Judiciário o constante aperfeiçoamento das suas formas de resolução de conflitos, haja vista que deve respostas às demandas sociais relacionadas a vários âmbitos jurídicos, o que deve fazer sempre visando resolver tais litígios. Nesse contexto, surge a necessidade de adotar e buscar uniformidade em nível nacional, o que se pode ser feito através da Justiça Restaurativa, a fim de evitar disparidades nas orientações e ações, assegurando a correta execução das políticas públicas pertinentes, respeitando as especificidades de cada segmento da justiça.

De acordo com a Resolução n.º 225/2016 do Conselho Nacional de Justiça, a Justiça Restaurativa, definida no artigo 1º, é um conjunto ordenado e sistêmico de princípios, métodos, técnicas e atividades próprias. Além disso, interessa destacar que a Justiça Restaurativa visa à conscientização sobre os fatores relacionais, institucionais e sociais motivadores de conflitos e violência, e por meio do qual os conflitos que geram dano, concreto ou abstrato, são solucionados de modo estruturado. Assim, por meio da intervenção judicial e da imposição de medidas, a Justiça Restaurativa promove meios de autocomposição de conflitos, devendo ser priorizadas práticas ou medidas que, sempre que possível, atendam às vítimas.

Sabendo disso, propõe-se que esta pesquisa seja conduzida pelo seguinte questionamento: Como as práticas de justiça restaurativa na Justiça do Trabalho podem ajudar a garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas e a manutenção dos contratos de trabalho? Tal estudo será feito objetivando pensar sobre o aperfeiçoamento da cultura do ambiente laboral a partir da dinâmica da Justiça Restaurativa na Justiça do Trabalho. Para o desenvolvimento do presente estudo foi empregue uma abordagem metodológica do tipo descritivo, desenvolvida a partir da metodologia de revisão bibliográfica simples e da Jurimetria.

A partir disso, as hipóteses elencadas na arquitetura da pesquisa serviram de ponto de partida epistêmico, as quais seguem: (i) as práticas de justiça restaurativa, quando implementadas na Justiça do Trabalho, garantem a continuidade dos contratos de trabalho, flexibilizando, portanto, as leis trabalhistas, a partir de uma lógica negocial; (ii) a implementação da justiça restaurativa, em que pese suas boas intenções, não

assegura a continuidade das relações trabalhistas; (iii) a manutenção dos contratos de trabalho e o cumprimento das leis trabalhistas podem ser mutuamente garantidos a partir da instituição de práticas de justiça restaurativa na Justiça do Trabalho.

Assim, se analisou a gênese da relação entre Justiça do Trabalho e a Justiça Restaurativa, se concentrando em um panorama do desenvolvimento da ideia de Justiça Restaurativa, desde sua apresentação pela Organização das Nações Unidas até a sua consagração no Brasil, através do Conselho Nacional de Justiça. Depois, adentrando nas especificidades da Justiça do Trabalho, investigou-se a compatibilidade da Justiça Restaurativa com a Justiça do Trabalho, chegando-se à conclusão de que tal ramo do Poder Judiciário é pioneiro na utilização das práticas tidas hoje como pertencentes à Justiça Restaurativa. Por último, averiguou-se quais os impactos do uso da justiça restaurativa no que tange à construção de relações trabalhistas que garantam a continuidade das relações de emprego com o cumprimento das leis trabalhistas.

## **2 JUSTIÇA RESTAURATIVA: UMA CONTRIBUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A RENOVAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO**

Antes de mais nada, cumpre mencionar que o que se entende hodiernamente por justiça restaurativa se iniciou com práticas desenvolvidas por sociedades comunitárias em que se priorizavam formas de solução dos conflitos que davam preferência aos interesses coletivos em detrimento dos interesses individuais. O objetivo era o restabelecimento da comunidade. Contudo, com o advento da figura estatal e a consequente centralização do poder político, a ideia de justiça negociada foi mitigada, muito embora não tenha desaparecido por completo (Simões; Aquino, 2014).

Foi nos anos 1990 que a noção de Justiça Restaurativa, enquanto movimento social de reforma do sistema de justiça criminal, surgiu, tendo tais práticas se disseminado mundo afora, levando o Conselho Econômico e Social da Organização das Nações Unidas - ONU a emitir a Resolução 1999/26, de 28 de julho de 1999 (Desenvolvimento e Implementação de Medidas de Mediação e Justiça Restaurativa na Justiça Criminal), a fim de orientar a formulação de padrões das Nações Unidas nas áreas da justiça restaurativa e da mediação (Lara, 2013).

Mais tarde, a ONU elaborou a Resolução 2000/14, de 27 de julho de 2000, estabelecendo os "Princípios Básicos para utilização de Programas Restaurativos em Matérias Criminais" e, em 2002, sobreveio a Resolução 2002/12, propondo a implementação de práticas de justiça restaurativa por todos os Estados-membros (Simões; Aquino, 2014). É na Resolução 2002/12 que a ONU fornece uma definição sobre a Justiça Restaurativa, pontuando que o instituto se trata de um processo cooperativo

que fomenta a atuação das partes em busca da melhor solução para seu conflito, da correção das consequências da infração, da reparação do dano e da reconciliação (Orsini; Lara, 2013).

A ideia de que, com a aplicação da Justiça Restaurativa, haja um certo empoderamento das pessoas envolvidas em um conflito para assumirem o controle sobre a restauração das suas convivências, denota bem a origem da própria terminologia “justiça restaurativa”. Do inglês Restorative Justice, o termo significa “um sistema de justiça que se concentra em ajudar os criminosos a mudar, estabelecendo um relacionamento com suas vítimas e com a comunidade em geral” (tradução nossa)<sup>2</sup>, consoante o Oxford Learner’s Dictionary (2024). Assim, percebe-se um certo anseio pela restauração do equilíbrio nas relações interpessoais e na comunidade.

Destarte, a Justiça Restaurativa diz respeito a uma tentativa de conceituar “Justiça”, ao mesmo tempo, em que se constitui como método de aplicação. Sua abordagem se volta para as relações sociais rompidas em detrimento de práticas de violência, buscando se utilizar de diálogos com linguagem não-violenta e escuta respeitosa, a fim de que as partes entendam o conflito e suas causas e tenham a possibilidade de restaurarem a convivência pacífica e equilibrada (Simões; Aquino, 2014).

A Carta de Brasília (2005), documento ratificado em 2005 na Conferência Internacional “Acesso à Justiça por Meios Alternativos de Resolução de Conflitos”, realizada na cidade de Brasília, apresenta dezoito princípios e valores, dentre os quais se destacam a “2. autonomia e voluntariedade na participação em práticas restaurativas, em todas as suas fases”; “6. envolvimento da comunidade, pautada pelos princípios da solidariedade e cooperação”; “11. expressão participativa sob a égide do Estado Democrático de Direito”, dentre outros. Ainda, o referido documento aduz, em suas motivações, que:

Muito mais que culpabilização, punição e retaliações do passado, passemos a nos preocupar com o restabelecimento e a restauração de todas as relações que foram afetadas, em uma perspectiva focada no presente e no futuro (Justiça Restaurativa em Debate, 2005, n.p).

O grande objetivo da Justiça Restaurativa é conectar a vítima, o ofensor e a comunidade, de modo que as práticas de tal metodologia não se restringem apenas aos envolvidos no conflito, mas antes, impactam todo o entorno familiar e comunitário, multiplicando os valores restaurativos. A consequência, assim, será a instauração de uma cultura de paz, na qual a violência será prevenida e os indivíduos solucionarão

seus próprios conflitos (Simões; Aquino, 2014).

Cumprе ressaltar, aliás, que a Justiça Restaurativa não visa substituir a justiça tradicional. Muito pelo contrário. Sua contribuição se dá no sentido de complementar o direito público e a atuação dos entes estatais. A própria resolução 2002/12 prevê que em caso de não ser possível ou indicado aplicar as medidas restaurativas, o caso deve ser remetido ao sistema de justiça tradicional (Lara, 2013).

A judicialização, fruto do aumento da busca do Poder Judiciário, para decidir acerca de todas as esferas do mundo da vida, denota que nem todas as situações têm na jurisdição a melhor forma de solução. Assim, por exemplo, não são raras as ocasiões em que os jurisdicionados demonstram insatisfação com a prestação jurisdicional despendida em seus conflitos (Martins, Meneguzzi, Caciamani, 2021).

### **3 A JUSTIÇA RESTAURATIVA NO ORDENAMENTO BRASILEIRO**

Ao mesmo tempo, em que os percentuais de dissídios aumentam na sociedade brasileira, a ausência de diálogo e o individualismo, traços distintivos do atual modelo de civilização, também aumentam, instaurando um cenário de total ausência de solidariedade e incompreensão entre os litigantes. Ademais, as transformações experimentadas pela coletividade após os fenômenos da industrialização, a expansão demográfica dos centros urbanos, o crescimento do desemprego, a aparição de novas tecnologias, ocasionaram o aumento da violência, com o conseqüente surgimento de novas e mais complexas modalidades de conflitos (Griebler, Porto, Reckziegel, 2020).

Logo, é compreensível que, para dar conta de garantir a estabilidade da convivência social, o Poder Judiciário do Brasil e de outros países ao redor do mundo tenha passado por várias reformas, tomando o protagonismo na solução dos impasses sociojurídicos emergentes. Tanto é que, diante dessas mudanças, o Brasil criou, com a emenda 45/2004, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a fim de que planeje, auxilie e acompanhe políticas voltadas à modernização e à melhoria dos serviços prestados pelos órgãos que compõem o Poder Judiciário. Contudo, a jurisdição ainda carece de meios mais eficazes e eficientes para o manejo adequado da resolução dos conflitos (Griebler, Porto, Reckziegel, 2020).

Sobre isso, são acertadas as considerações de Griebler, Porto e Reckziegel (2020, p. 4):

Em outras palavras, o acesso à justiça é um direito fundamental de todo o cidadão que busca dentro do seu Estado e da sua sociedade respaldo jurídico para assegurar a proteção e as garantias dos seus direitos. Abordar sobre este direito não é tarefa simples, no atual cenário político, econômico e jurídico brasileiro. Porém, é relevante tratar e

relembrar o quanto ter reconhecido como um direito fundamental a pessoa representou uma conquista, pois algumas barreiras foram ultrapassadas (Griebler, Porto, Reckziegel, 2020, p. 4).

Ainda de acordo com Griebler, Porto e Reckziegel (2020, p. 4):

Este direito pode ser conceituado de várias formas. A mais tradicional é que todos têm direito a provocar o Poder Judiciário no caso de ter violado/ameaçado um direito seu, mas atualmente, com toda evolução histórica e social, o acesso à Justiça vai muito além, uma vez que abrange todo e qualquer meio de solução de conflitos eficaz, célere e satisfatório, se tornando este, o conceito mais aceito nos dias atuais (Griebler, Porto, Reckziegel, 2020, p 4).

Desta forma, verifica-se que além da modernização advinda do CNJ, a Constituição Federal de 1988, bem como tratados internacionais de direitos humanos, garantem o direito dos indivíduos de terem acesso à justiça, a fim de terem seus direitos resguardados, contra toda e qualquer possibilidade ou ameaça de dano. No entanto, isto não significa que o Estado deve substituir a vontade das partes e usurpar o controle sobre as relações interpessoais. Insta dizer que a judicialização nem sempre é o melhor canal para aliviar o sofrimento humano, podendo, em determinadas ocasiões, intensificar os danos e o conflito, deixando de atingir seus objetivos de pacificação social (Martins, Meneguzzi, Caciamani, 2021).

Posto isto, os novos desafios que se materializam nesses cenários demandam que os conflitos sejam tratados e solucionados com técnicas e metodologias adequadas a cada caso. Assim, as formas consensuais e alternativas de solução e resolução de conflitos se apresentam como fortes candidatas à concretização do direito formal e material de acesso à justiça. Dentre tais formas, está a Justiça Restaurativa, que, como visto, se consubstancia em um modelo inovador muito bem recepcionado pela realidade brasileira (Lara, 2013).

Sendo assim, constata-se que a Justiça Restaurativa vem sendo amplamente implementada no Brasil, em conjunto com a adoção progressiva do chamado sistema de justiça multiportas (Santos, 2024), cuja gênese está na Resolução nº 125/2010 do CNJ. Assim, a referida resolução já em suas motivações apontava que o art. 5º, inciso XXV da CF/88, muito além de ansiar o acesso aos tribunais por parte da população, também almejava o alcance da ordem jurídica justa (Didier Jr., 2021).

Como exemplos do sucesso da implementação da Justiça Restaurativa no Brasil, podem-se citar as técnicas utilizadas no tratamento dos conflitos juvenis em atos infracionais; em crimes de menor potencial ofensivo, nos Juizados Especiais. Ademais, nem só no próprio Poder Judiciário o método restaurativo se mostrou eficiente, mas

também em escolas e outras esferas da comunidade (Lara, 2013).

Aliás, a história da justiça restaurativa no Brasil, demonstra um otimismo dos agentes públicos na sua aplicação e eficiência:

No Brasil, a Justiça Restaurativa tem sido utilizada principalmente tratamento dos conflitos juvenis (atos infracionais) e em crimes de menor potencial ofensivo nos Juizados Especiais Criminais, com o apoio da Secretaria da Reforma do Judiciário (Ministério da Justiça) e do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD. As primeiras experiências ocorreram em Porto Alegre no início da década passada, em 2002. Na capital gaúcha encontra-se um projeto consolidado, chamado de Justiça para o Século XXI. Existem também projetos bastante avançados no Núcleo Bandeirante (DF), em São Paulo, São Caetano do Sul, dentre outros. Os círculos restaurativos, bem como os processos circulares, são utilizados tanto na estrutura judicial, quanto fora dela (Orsini, Lara, 2013, p. 11).

E, ainda:

Uma vez observados os resultados das primeiras práticas restaurativas brasileiras, o legislador positivou a Justiça Restaurativa em nosso ordenamento, por meio da Lei 12.594/2012, que instituiu o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINASE). O art. 35, inciso III, da referida lei estabelece como um princípio da execução da medida socioeducativa a “prioridade a práticas ou medidas que sejam restaurativas e, sempre que possível, atendam às necessidades das vítimas” (Orsini, Lara, 2013, p 11).

Nessa toada, é de extrema relevância ressaltar outro empreendimento do CNJ que configurou um grande passo para a adoção da Justiça Restaurativa no Judiciário brasileiro. Trata-se da Resolução n. 225/2016, editada com base em orientações da ONU a fim de instituir uma cultura de pacificação e resgate das relações interpessoais devastadas pelas lides (Griebler, Porto, Reckziegel, 2020).

Dessa forma, o art. 5º da Resolução nº 225/2016, enuncia as medidas que os tribunais brasileiros deverão observar, a fim de implementar a Justiça Restaurativa, *in fine*:

Art. 5º. Os Tribunais de Justiça implementarão programas de Justiça Restaurativa, que serão coordenados por órgão competente, estruturado e organizado para tal fim, com representação de magistrados e equipe técnico-científica, com as seguintes atribuições, dentre outras:

I – desenvolver plano de difusão, expansão e implantação da Justiça

Restaurativa, sempre respeitando a qualidade necessária à sua implementação;

II – dar consecução aos objetivos programáticos mencionados no art. 3º e atuar na interlocução com a rede de parcerias mencionada no art. 4º;

III – incentivar ou promover capacitação, treinamento e atualização permanente de magistrados, servidores e voluntários nas técnicas e nos métodos próprios de Justiça Restaurativa, sempre prezando pela qualidade de tal formação, que conterà, na essência, respostas a situações de vulnerabilidade e de atos infracionais que deverão constar dentro de uma lógica de fluxo interinstitucional e sistêmica, em articulação com a Rede de Garantia de Direitos;

IV – promover a criação e instalação de espaços de serviço para atendimento restaurativo nos termos do artigo 6º, desta Resolução (Brasil, 2016).

Diante disso, o artigo acima, em síntese, reforça o comando do CNJ aos múltiplos órgãos do Judiciário para a implementação estruturada e coordenada de práticas restaurativas, enfatizando a sua difusão e expansão das suas técnicas e metodologias.

### **3 JUSTIÇA DO TRABALHO: RESTAURATIVA EM SUA ESSÊNCIA**

Na manhã de 29 de abril de 2024, o Ministro Luís Roberto Barroso, presidente do Supremo Tribunal Federal e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), se reuniu com trabalhadores e empregadores a fim de discutir a litigiosidade na justiça do trabalho. Dentre os assuntos debatidos, Barroso discorreu sobre o incentivo à empregabilidade, a necessidade de respeito aos direitos fundamentais dos empregados; a segurança jurídica; o combate à informalidade nas relações laborais e a questão da geração de riqueza para a sociedade. A discussão, segundo o Ministro, traria benefícios a “favor de todas as partes” (CNJ, 2024).

Juntamente com as homologações das rescisões contratuais com a participação de advogados e sindicatos, apresentaram-se as negociações coletivas e a busca por meios alternativos para a resolução dos conflitos, visando evitar processos judiciais. Tais medidas visam conter a crise pela qual passa a Justiça do Trabalho e o Judiciário, em geral, uma vez que, segundo o Painel de Estatísticas do Poder Judiciário, em janeiro de 2024, tramitavam na Justiça do Trabalho 5,4 milhões de processos (CNJ, 2024).

Dentre os diversos remédios que podem ser utilizados para sanar tal crise está o Sistema de Justiça Multiportas, que apresenta métodos de solução adequados a cada tipo de conflito, como a conciliação, por exemplo (Santos, 2024), a qual, na Justiça do Trabalho, tem se mostrado altamente eficaz. Isto se confirma nos dados apresentados pelo Relatório Geral da Justiça do Trabalho, o qual foi elaborado pelo Tribunal Superior

do Trabalho (TST), no ano de 2023, e indica que de um total de 761.245 processos, 43,9% foram solucionados pela via conciliatória. Conforme verificado no gráfico abaixo:

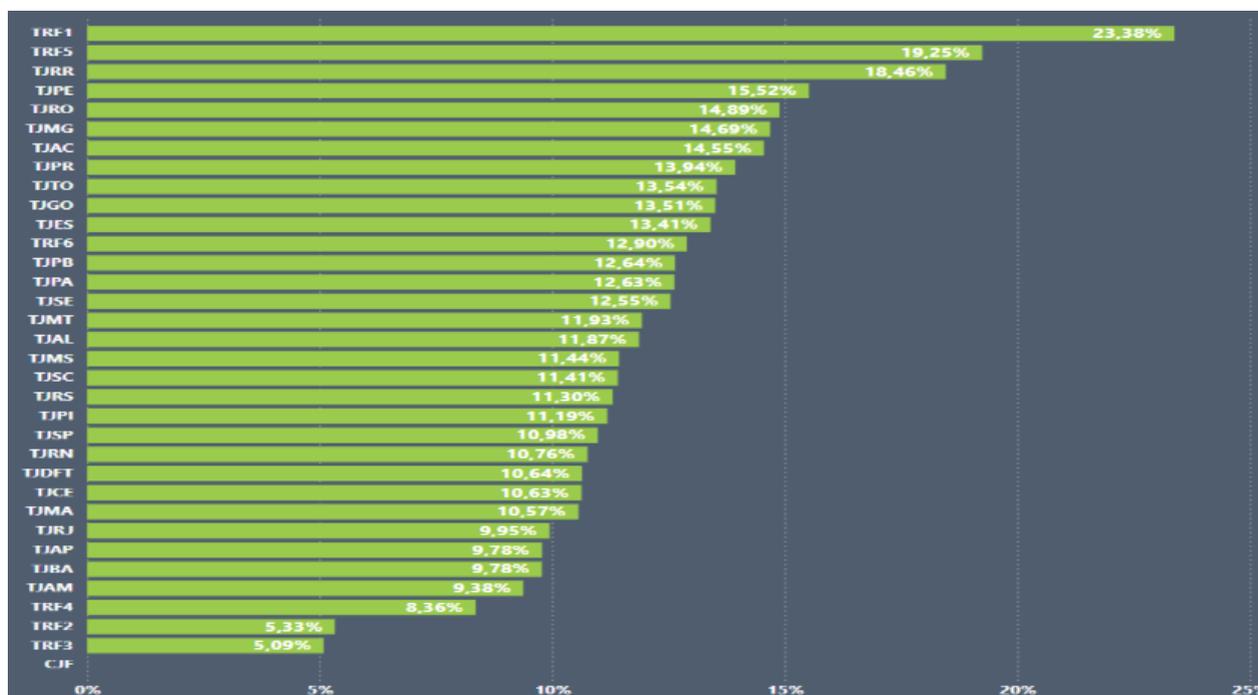
Gráfico 1: Série histórica de Conciliações. 2014/2023



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (2024)

Tal demonstração é importante, sobretudo, quando comparada com as métricas da justiça comum, tanto estadual como federal. Ou seja, na justiça comum, o instituto da conciliação, bem como os demais mecanismos alternativos para as soluções dos conflitos, muito embora o longo esforço (Didier Jr., 2021), não apresentou resultados tão satisfatórios e expressivos quanto os obtidos pela Justiça do Trabalho, demonstre-se:

Gráfico 2 - Índice de conciliação por ramo, tribunal, grau e órgão julgador:



Fonte: Conselho Nacional de Justiça (2024).

Os dados demonstram que a Justiça Trabalhista é restaurativa em sua essência, uma vez que o desempenho de suas conciliações, superam a de outros ramos do organograma do Judiciário brasileiro. A conciliação se mostra presente desde os primórdios dos conflitos trabalhistas, sendo o método de resolução predominante destes (Lara, 2013). Conforme disposto na CLT (Brasil, 1943), em qualquer momento do processo trabalhista, antes do julgamento, pode ser realizada uma tentativa de conciliação (art. 764), porém, ela é obrigatória em dois momentos distintos: antes da contestação (art. 846) e depois de apresentadas as razões finais (art. 850).

Aliás, cabe mencionar que “os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação”, conforme dispõe o artigo 764 da CLT. Inclusive, “não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral [...]”, como preceitua o §2º (Brasil, 1943).

Outra novidade para a conciliação trabalhista, foram a criação dos CEJUSCS (Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania), pela Resolução CNJ 125/2010 e, também, dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMEC), os quais se voltam ao fortalecimento das conciliações no âmbito do Judiciário em litígios laborais (Martins; Meneguzzi; Caciamani, 2021). À vista disso, resta evidenciado o sucesso da conciliação na Justiça do Trabalho.

Além da conciliação judicial, que evidencia o caráter restaurativo da justiça do trabalho, na virada do milênio, também, com esse mesmo sentido foi criado o instituto da Comissão de Conciliação Prévia (CCP), a fim de servir como método autocompositivo extraprocessual, buscando realizar uma autocomposição entre empregadores e empregados a par da atuação jurisdicional estatal (Martins; Meneguzzi; Caciamani, 2021). Explicam os autores:

A legislação consolidada também prevê a Comissão de Conciliação Prévia (CCP) como sendo um método autocompositivo extraprocessual inserto nos artigos 625-A a 625-H que objetiva tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho entre empregadores e empregados, na busca da solução extrajudicial dos conflitos individuais de trabalho, atuando ao lado da função jurisdicional do Estado, mas não como substitutivo desta. As CCPs servem para promover o diálogo direto entre empregado e patrão naquilo que se referir aos conflitos individuais, e também em âmbito coletivo a exemplo do que ocorre nos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista (Martins; Meneguzzi; Caciamani, 2021, p. 5).

Em suma, fica claro que a conciliação tem se mostrado uma metodologia eficaz na Justiça do Trabalho, especialmente nos cenários onde as lacunas deixadas pelas decisões judiciais não satisfazem plenamente os interesses dos litigantes. Muitas

vezes, o cerne da problemática vai além do aspecto financeiro; a parte reclamante busca não só a resolução do conflito, mas também o reconhecimento e a sensação de que foi devidamente ouvido. A resolução do conflito, nesses casos, não fica restrita à obtenção de ganhos e vantagens financeiras, mas sim à satisfação de outras necessidades, como a validação de seu trabalho e experiência e a sensação de acolhimento pelo empregador (Martins; Meneguzzi; Caciamani, 2021).

Ademais, a tutela coletiva extrajudicial realizada pelo Ministério Público do Trabalho, quando desenvolvida mediante práticas restaurativas, também demonstra diversos benefícios. Ator político-democrático que é, o MPT tem o poder de instaurar os TAC's (Termos de Ajustamento de Conduta), o inquérito civil, o procedimento de promoção de políticas públicas e os procedimentos administrativos de mediação e de arbitragem, a fim de possibilitar não só a pacificação social, mas também demais direitos humanos sociais entre os trabalhadores e os empregadores (Silva; Alves; Siqueira, 2020).

Vale ressaltar que a Resolução n.º 118/2014, elaborada pelo Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP (2015), trouxe a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição, considerando a negociação, a mediação, a conciliação, as convenções processuais e as práticas restaurativas instrumentos efetivos de pacificação social, de resolução e de prevenção de litígios, de controvérsias e de problemas (Conselho Nacional do Ministério Público, 2015). O implemento destas ações reduz a judicialização e confere maior satisfação às partes envolvidas (Silva; Alves; Siqueira, 2020).

A aludida resolução dispõe sobre a justiça restaurativa, nos artigos 13 e 14, como se vê, *in verbis*:

Art. 13. As práticas restaurativas são recomendadas nas situações para as quais seja viável a busca da reparação dos efeitos da infração por intermédio da harmonização entre o(s) seu(s) autor(es) e a(s) vítima(s), com o objetivo de restaurar o convívio social e a efetiva pacificação dos relacionamentos.

Art. 14. Nas práticas restaurativas desenvolvidas pelo Ministério Público, o infrator, a vítima e quaisquer outras pessoas ou setores, públicos ou privados, da comunidade afetada, com a ajuda de um facilitador, participam conjuntamente de encontros, visando à formulação de um plano restaurativo para a reparação ou minoração do dano, a reintegração do infrator e a harmonização social (Conselho Nacional do Ministério Público, 2015).

Desta forma, verifica-se que os dois dispositivos abordam de maneira ampla as práticas restaurativas, sem as especificar. O art. 13 traz o requisito para a justiça restaurativa ser aplicada a determinado caso, a saber, a viabilidade da reparação dos

efeitos da infração pela harmonização entre os envolvidos. Enquanto o art. 14 aduz que tais práticas podem ser desenvolvidas não só pelo MPT, mas também por outros setores, públicos ou privados. Ademais, o art. 14 também se refere a “infrator” e a “vítima”, o que pode ser passível de crítica, já que, reduz o instituto a conferência vítima-ofensor, quando, na verdade, termos como “participantes”, poderiam ser menos estigmatizantes (Silva; Alves; Siqueira, 2020).

Isto posto, o Ministério Público do Trabalho pode contribuir com uma difusão expressiva das práticas restaurativas nos dissídios trabalhistas, sobretudo nos seguintes moldes:

Exemplos de possíveis aplicações são os casos que envolvem o trabalho infantil, o trabalho escravo e os acidentes de trabalho. Quanto a estes últimos, argumenta-se que há uma monetarização da saúde e que casos de Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e de Perda Auditiva Induzida por Ruído Ocupacional (PAIR) não são resolvíveis com indenização, visto que decorrentes do meio ambiente de trabalho. Portanto, faz-se necessário restaurar o psicológico (autoestima), o coletivo (ambiente de trabalho e o grupo) e o círculo familiar (como a doença refletiu no seio doméstico e na relação com os amigos) (Silva; Alves; Siqueira, 2020, p. 293).

E continuam os autores:

Com a aplicação da justiça restaurativa nesses casos será possível (1) trazer a comunidade e verificar se os atuais empregados, bem como os já demitidos, apresentam outros problemas decorrentes do meio ambiente de trabalho, (2) prestar assistência médica, psicológica e social aos casos já detectados, (3) adotar medidas preventivas para que o ato lesivo não volte a ocorrer ou não tenha as mesmas consequências e (4) fiscalizar a empresa, acompanhando o cumprimento dos compromissos assumidos (Silva; Alves; Siqueira, 2020, p. 293).

Nesse sentido, a justiça restaurativa surge como um necessário complemento ao sistema de justiça tradicional, conferindo amplitude ao conceito de justiça ao promover um processo mais inclusivo e participativo das pessoas. Ao invés de dar enfoque tão somente na punição de uma das partes e na vitória da outra, o método restaurativo visa reparar e transformar os laços sociais afetados pelo conflito. É uma abordagem que valoriza a restauração das relações e a promoção de um entendimento mútuo, proporcionando uma sensação de justiça mais ampla e significativa para todos os envolvidos. (Martins; Meneguzzi; Caciamani, 2021).

#### 4 [RE]PENSANDO OS CONFLITOS TRABALHISTAS: O CARÁTER TRANSFORMADOR DA JUSTIÇA RESTAURATIVA

Ao analisar o Poder Judiciário sob o conceito psicanalítico de imago paterna, no qual a sociedade projeta a função de moralidade pública, Ingeborg Maus (2000) chega à conclusão de que tal panorama oculta a irracionalidade, a vontade de domínio e o arbítrio cerceador da autonomia dos indivíduos e da soberania popular. Assim é visto o atual funcionamento do Poder Judiciário brasileiro, de modo que, ao substituir a vontade das partes, o Estado acaba minando a autonomia dos indivíduos, perpetuando o eterno estado de orfandade da sociedade.

Destarte, para além dos impasses relativos ao abarrotamento do poder judiciário e da grande litigiosidade, outro problema que se coloca em análise é a efetiva solução dos problemas. Em outras palavras, pergunta-se se o Judiciário resolve satisfatoriamente os impasses problemas travados nos ambientes laborais, tais como a alta taxa de demissões e o aumento rotatividade de empregados nos postos de trabalho, os quais ocasionam, conseqüentemente, o surgimento das lides (CNJ, 2024). Insta dizer:

O que se reflete, neste caso, é a possibilidade de que a solução trabalhista seja muito mais ampla do que apenas uma espécie de indenização, mas sim que seja singular para cada caso, conforme a necessidade. Denota-se que poderiam ser definidas diversas outras formas de obrigações e acoro entre as partes, de modo que o empregador lesado poderia, por exemplo, além de receber a indenização pelos danos sofridos, ser beneficiado com um acompanhamento por profissional médico até que tenha condições de retornar ao trabalho, de modo a garantir de maneira eficaz a sua recuperação para retornar ao trabalho. (Martins, Meneguzzi, Caciamani, p.17-18).

Desse modo, as práticas de justiça restaurativa poderiam, por exemplo, ocasionar maiores esclarecimentos sobre a situação fática colocada sob análise, de modo a ajudar as partes a superarem as questões emocionais que impediriam a volta do trabalhador ao emprego, favorecendo a manutenção do contrato de trabalho e o vínculo laboral. Neste sentido, é imperioso lembrar que a continuidade da relação de emprego é um dos princípios mais importantes do Direito do Trabalho (Lara, 2013). Ainda, conforme o autor:

Nessa zona cinzenta, o círculo restaurativo, através da abordagem multidisciplinar e do diálogo franco sem a procura de culpados, poderia ser oferecido pelo juiz às partes, que de comum acordo aceitariam a suspensão do processo para que o círculo acontecesse. Cabe lembrar

aqui que o magistrado trabalhista tem, por força de lei, ampla liberdade na condução do processo e poderia, em tese, encaminhar o litígio para um núcleo de Justiça Restaurativa, que funcionaria dentro da estrutura formal da Justiça do Trabalho (Lara, 2013, p. 72).

Sendo assim, consoante o pensamento de Lara (2013), uma chave-metodológica restaurativa seria capaz de trazer uma nova prática de solucionar velhos problemas da seara justrabalhista. Sabe-se que um dos desafios frequentes na Justiça do Trabalho envolve a reintegração de trabalhadores com estabilidade provisória no emprego. Isso inclui, por exemplo, os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), conforme disposto no artigo 10, inciso II, alínea “a” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT); as gestantes, conforme o artigo 10, inciso II, alínea “b” do ADCT; os dirigentes sindicais, conforme o artigo 8º da Constituição Federal e o artigo 543, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); os dirigentes de cooperativas, conforme o artigo 55 da Lei nº 5.764/71; e os trabalhadores que sofreram acidente de trabalho, conforme o artigo 118 da Lei nº 8.213/91.

Quando uma reclamação trabalhista é ajuizada, o juiz tem duas opções: ordenar a reintegração do trabalhador dispensado injustamente ou aplicar a sanção prevista no artigo 496 da CLT. Em situações ambíguas, onde há dúvidas sobre a viabilidade da reintegração do empregado, o magistrado pode optar por buscar a conciliação durante a audiência. Caso o acordo não seja alcançado, o juiz enfrenta uma decisão complexa, que pode implicar no retorno do trabalhador a um ambiente de trabalho potencialmente hostil ou até mesmo desfavorável (Lara, 2013).

Sobre os conflitos que envolvem acidente de trabalho, o autor aduz:

No que tange ao acidente de trabalho, uma infinidade de possibilidades de utilização de práticas de Justiça Restaurativa se apresenta. Uma perda de membro poderia gerar, por exemplo, além da indenização correspondente, um acordo restaurativo em que a empresa se comprometesse a custear o acompanhamento de profissionais especializados (psicólogos, médicos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais). No acordo poderia constar também a obrigação de um o acompanhamento social mais próximo, de forma que as lições aprendidas pudessem se refletir na prevenção aos acidentes do trabalho na própria empresa. (Lara, 2013, p. 73).

Ademais, essas abordagens também se mostrariam eficazes na gestão de causas que envolvem demissões por justa causa ou por culpa recíproca, considerando que tanto empregados quanto empregadores têm grande interesse em evitar tais

situações. Para o empregado, conforme estabelece o artigo 484 da CLT, o reconhecimento da justa causa ou da culpa recíproca implica na redução pela metade da indenização que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador (Martins; Meneguzzi; Caciamani, 2021).

Por outro lado, para o empregador, a dispensa por justa causa o obriga a arcar com metade desses valores, caso a culpa seja reconhecida. A implementação de uma abordagem restaurativa poderia facilitar um diálogo franco entre as partes, permitindo o esclarecimento detalhado das questões em disputa e favorecendo, assim, a possibilidade de um acordo (Martins; Meneguzzi; Caciamani, 2021).

Além disso, os procedimentos restaurativos poderiam ser particularmente úteis em casos que envolvem empresas familiares ou com um número restrito de empregados, onde os laços emocionais tendem a ser mais fortes. Por essa razão, demandas relacionadas ao trabalho doméstico também poderiam se beneficiar dessa metodologia (Lara, 2013).

Para implementar essas propostas, seria interessante manter equipes multidisciplinares atuando nas Varas do Trabalho. Dessa forma, quando o magistrado identificasse que o conflito poderia ser melhor resolvido por meio das práticas da Justiça Restaurativa, ele poderia encaminhar o caso a essa equipe especializada. Ademais, a celebração de convênios com instituições de ensino, como universidades, que possuam profissionais capacitados para conduzir círculos restaurativos, poderia ser uma estratégia eficaz (Martins; Meneguzzi; Caciamani, 2021).

Além de sua função original, a Justiça Restaurativa poderia contribuir para a redução da carga de processos trabalhistas, uma vez que a restauração tende a favorecer a resolução de conflitos já na primeira audiência ou sessão restaurativa. O ambiente pensado para o cuidado com a singularidade dos envolvidos, privilegia a escuta e o diálogo, aumentando a chance de acordos. Adriana Goulart de Sena Orsini (2010, p. 161) observa que, nas pequenas causas, é comum que o autor abandone a demanda se ela não for resolvida na primeira audiência. No entanto, o espaço acolhedor proporcionado pela Justiça Restaurativa poderia reduzir o abandono dessas causas, especialmente aquelas de menor expressão econômica (Lara, 2013).

A Justiça do Trabalho tem como princípio fundamental a celeridade, diretamente ligado à proteção do trabalhador e à necessidade de uma resposta rápida e eficaz para aqueles que buscam o reconhecimento de seus direitos sociais. A utilização de práticas restaurativas, incluindo a mediação e a conciliação de maneira extrajudicial, pode colaborar significativamente para a redução dos conflitos trabalhistas.

Nessa perspectiva, as práticas restaurativas emergem como uma via de acesso à justiça para o trabalhador, garantindo uma escuta qualitativa e o empoderamento

nos espaços de trabalho. Essa abordagem não apenas minimiza os danos emocionais, mas também pode reduzir o desemprego, assegurando uma maior aplicabilidade dos direitos básicos dos trabalhadores (Griebler; Porto; Reckziegel, 2020).

Dessa forma, é possível concluir que a Justiça Restaurativa, ao ser integrada de maneira eficaz ao contexto trabalhista, tem o potencial de promover um ambiente mais justo, acolhedor e resolutivo, atendendo tanto às necessidades dos trabalhadores quanto às demandas dos empregadores, fortalecendo assim a função social da Justiça do Trabalho.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em suma, o presente trabalho demonstrou que a Justiça Restaurativa, nascida do “olhar” sensível da Organização das Nações Unidas sobre a realidade da gestão dos conflitos existentes, foi adotada com entusiasmo pelo ordenamento jurídico brasileiro. Resta, desta forma, averiguar se as hipóteses delimitadas inicialmente neste trabalho foram ou não confirmadas.

A primeira hipótese do projeto enunciou que as práticas de justiça restaurativa, quando implementadas na Justiça do Trabalho, garantem a continuidade dos contratos de trabalho, flexibilizando, portanto, as leis trabalhistas, a partir de uma lógica negocial. A segunda hipótese aduziu que a implementação da justiça restaurativa, em que pese suas boas intenções, não assegura a continuidade das relações trabalhistas. Por fim, a terceira hipótese previu que a manutenção dos contratos de trabalho e o cumprimento das leis trabalhistas podem ser mutuamente garantidos a partir da instituição de práticas de justiça restaurativa na Justiça do Trabalho.

De início, é imperioso dizer que a Consolidação das Lei Trabalhistas previu e a Justiça do Trabalho adotou práticas restaurativas na sua dinâmica de atuação. Os dados analisados no decorrer da pesquisa demonstraram que haver um alto índice de conciliações trabalhistas, tanto na fase processual quanto na pré-processual - nas CCP's. Logo, a Justiça Restaurativa é uma realidade na Justiça Trabalhista, podendo, inclusive, servir de modelo aos outros segmentos do Poder Judiciário.

As hipóteses foram parcialmente confirmadas no trajeto epistêmico desenvolvido no texto, visto que, realmente, a justiça restaurativa pode garantir que as relações sejam mantidas, no que, a primeira e a terceira hipóteses ficam confirmadas. Entretanto, a primeira hipótese não foi confirmada no que diz respeito à necessidade de flexibilização dos direitos dos trabalhadores. A justiça restaurativa é benéfica para empregado e empregador, não traduzindo, portanto, um prejuízo de um em detrimento de outro, quando desenvolvida a partir de métodos que garantam

a autonomia das partes. Quanto a segunda hipótese, não foi confirmada, uma vez que se opõe totalmente à primeira.

Por fim, a terceira hipótese é a que mais encontrou consistência na pesquisa, haja vista que, conforme elucidado, a justiça restaurativa visa resolver não só o problema do abarrotamento processual, mas também, dar soluções mais eficazes a estes conflitos. Isso porque, ela é um mecanismo com um potencial transformador expressivo, seja pelo empoderamento e autonomia que confere aos indivíduos que compõem determinada sociedade, seja pela cultura de paz que fomenta.

A relação laboral é o grande motivo dos conflitos, sendo certo que a continuidade dos contratos de trabalho é objetivada pelos trabalhadores. Como visto, as práticas restaurativas, auxiliam as partes a restabelecerem a convivência, ocasionando, conseqüentemente, a continuidade da relação empregador-empregado. Todavia, a decisão judicial heterônoma, também pode fazer isso através da via coercitiva, conforme explanado no decorrer do presente trabalho. O que se importa distinguir, repete-se é a efetividade de tal ato ou medida. Tal decisão não foi tomada pelas partes, de modo que, subjetivamente, podem continuar em conflito, o empregado readmitido pode voltar a um ambiente laboral hostil, por conta disso, não alcançando satisfação com o processo.

Em suma, a priorização da via jurisdicional na resolução de conflitos, em detrimento da utilização de métodos alternativos e consensuais, significa a inocuidade na gestão da crise pela qual passa o Judiciário brasileiro. Assim, pode-se concluir que a Justiça Restaurativa, disseminada pelo Conselho Nacional de Justiça, é um método cuja eficiência é verificada na Justiça do Trabalho.

Compreendeu-se que a Justiça Restaurativa busca a paz social e tem um poder expressivo de transformação social, reforçando, então, o empoderamento comunitário, pois devolve às partes a autonomia na condução de seus conflitos, estimulando a participação e o diálogo. Portanto, o povo brasileiro, tido por Sérgio Buarque de Holanda (1995), em *Raízes do Brasil*, como um “homem cordial”, pode se valer da Justiça Restaurativa a fim de instaurar uma cultura verdadeiramente pacífica, lançando mão do individualismo e da violência. É dizer, a Justiça Restaurativa pode ser mais um mecanismo para solucionar mais um, dentre tantos, problemas da realidade brasileira.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Conselho Nacional do Ministério Público**. Resolução nº 118, de 1º de dezembro de 2014. Dispõe sobre a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público e dá outras providências. Diário Oficial da União, Seção 1, 27 jan. 2015. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/>

Resolucoes/Resolucao-118-1.pdf. Acesso em: 13 set. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Organização do texto: Ulysses Guimarães. Brasília: 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 02 set. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União. Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 02 set. 2024.

BRASIL, Deilton Ribeiro. A justiça restaurativa como possibilidade de acesso à justiça para a solução dos atos infracionais. **Copendi Law Review**, v. 2, n. 1, p. 45-60, 2016. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3595>. Acesso em: 26 ago. 2024.

CARTA DE BRASÍLIA: Princípios e Valores de Justiça Restaurativa. Conferência Internacional. Acesso à Justiça por Meios Alternativos de Resolução de Conflitos. **Justiça Restaurativa em Debate**. 28 jun. 2005. Disponível em: <https://justicarestaurativaemdebate.blogspot.com/2008/10/carta-de-braslia.html>. Acesso em: 26 ago. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Ato Normativo nº 2289**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2289>. Acesso em: 18 ago. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números**. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas/>. Acesso em: 30 ago. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça Restaurativa**. Conselho Nacional de Justiça, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/justica-restaurativa/>. Acesso em: 18 ago. 2024.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução nº 118, de 1º de dezembro de 2014**. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resolucao-118-1.pdf>. Acesso em: 17 set. 2024.

DEBATE sobre litigiosidade trabalhista reúne empregados, empregadores e poder público. 2024. **Conselho Nacional de Justiça**, Brasília, 29 de abril de 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/debate-sobre-litigiosidade-trabalhista-reune-empregados-empregadores-e-poder-publico/>. Acesso em: 30 ago. 2024.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento. 23 ed. Salvador: Jus Podvim, 2021.

DIDIER JR, Fredie; FERNANDEZ, Leandro. A Justiça Constitucional no Sistema Brasileiro de Justiça Multiportas. **Revista da AJURIS**, v. 50, n. 154, p. 145-184, 2023. Disponível em: <https://revistadaajuris.ajuris.org.br/index.php/REVAJURIS/article/view/1407>. Acesso em: 02 set. 2023.

GRIEBLER, Jaqueline Beatriz; PORTO, Rosane Teresinha Carvalho; RECKZIEGEL, Tânia Regina Silva. O panorama dos direitos humanos no acesso à justiça pela via dos direitos sociais: a justiça restaurativa trabalhista uma realidade possível? **Revista Cidadania e Acesso à Justiça**, v. 6, n. 1, p. 1-18, 2020. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/acessojustica/article/view/6604>. Acesso em: 26 ago. 2024.

HOLANDA, **Sérgio Buarque de. Raízes do Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

LARA, Caio Augusto Souza. **A justiça restaurativa como via de acesso à justiça**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, p. 101. 2013. Disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-9G8HQT/1/disserta\\_\\_o\\_\\_caio\\_augusto\\_souza\\_lara.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-9G8HQT/1/disserta__o__caio_augusto_souza_lara.pdf). Acesso em: 17 set. 2024.

MARTINS, Janete Rosa; GAYESKI MENEGUZZI, Nelci Lurdes; CACIAMANI, Bianca Regina. **OS CONFLITOS TRABALHISTAS E A POSSIBILIDADE DA SUBMISSÃO À JUSTIÇA RESTAURATIVA**. Revista Vertentes do Direito, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 269–292, 2021. DOI: 10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n2.p269-292. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/direito/article/view/11936>. Acesso em: 26 ago. 2024.

MAUS, Ingeborg. Judiciário como superego da sociedade: o papel da atividade jurisprudencial na “sociedade órfã”. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, n. 58, p. 183-

202, 2000. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7666563/mod\\_resource/content/1/MAUS\\_Ingeborg\\_O\\_Judiciario\\_como\\_Superego.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7666563/mod_resource/content/1/MAUS_Ingeborg_O_Judiciario_como_Superego.pdf). Acesso em: 02 jun. 2024.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LARA, Caio Augusto Souza. **A justiça restaurativa: uma abrangente forma de tratamento de conflitos**. 2013. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/2665>. Acesso em: 26 ago. 2024.

RESTORATIVE JUSTICE. In: OXFORD LEARNER'S DICTIONARIES. **Oxford University Press**, 2024. Disponível em: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/us/definition/english/restorative-justice?q=Restorative+Justice>. Acesso em: 02 set. 2024.

SANTOS, Kelvin dos. **A [In]constitucionalidade do art. 9º da Lei nº 9.099/95 e o Sistema de Justiça Multiportas**. Revista Judiciária do Paraná, v. 3, n. 31, p. 56-72, 2024. Disponível em: [https://revista-judiciaria.s3.us-east-2.amazonaws.com/31\\_revista\\_judiciaria\\_setembro\\_2024.pdf](https://revista-judiciaria.s3.us-east-2.amazonaws.com/31_revista_judiciaria_setembro_2024.pdf). Acesso em: 02 set. 2024.

SILVA, Sandoval Alves da. ALVES, Camille de Azevedo. SIQUEIRA, João Renato Rodrigues. **Análise crítica acerca da possibilidade de aplicação da justiça restaurativa pelo ministério público do trabalho**. Revista Meritum, Belo Horizonte, vol. 15, n. 1, p. 280-301, jan./abr. 2020. DOI: <https://doi.org/10.46560/meritum.v15i1.7916>. Acesso em: 02 set. 2024.

SIMÕES, Ana Paula Arrieira; AQUINO, Quelen Brondani de. **A justiça restaurativa nos conflitos de gênero em ambiente de trabalho: práticas restaurativas para relacionamentos produtivos**. Anais do Simpósio Internacional de Direitos Sociais e Políticas Públicas, v. 1, p. 1-15, 2014. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/11773>. Acesso em: 26 ago. 2024.

SOUSA, Rosana. **A justiça restaurativa nos conflitos trabalhistas**. Anais do XV Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea, 2018. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/18849>. Acesso em: 16 ago. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Justiça do Trabalho reforça viés conciliatório com práticas da Justiça Restaurativa**. Tribunal Superior do Trabalho, 2023. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-refor%C3%A7a->

vi%C3%A9s-conciliat%C3%B3rio-com-pr%C3%A1ticas-da-justi%C3%A7a-restaurativa.  
Acesso em: 18 ago. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho**, 2023.  
Brasília: TST, 2023. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/18640430/31950226/RGJT2022.pdf/fa638cf6-969b-6508-09d8-625ffba9cd93?t=1689185086782>. Acesso em:  
30 ago. 2024.

**PROCESSO nº 0001981-83.2015.5.09.0965 (RO)**

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO (1009)**, provenientes da **MM. 3ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS**.

Inconformada com a r. sentença de fls. 790 e ss., complementada pela decisão resolutiva de embargos de fls. 848 e ss., ambas proferidas pela Exma. Juíza do Trabalho **SANDRA MARA DE OLIVEIRA DIAS**, que acolheu parcialmente os pedidos, recorrem as rés.

Pelas razões de fls. 830 e ss., a ré L. E. C. LTDA. postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) nulidade da demissão - inexistência de doença; b) indenização por dano moral; c) horas extras; d) intervalos entre jornadas - art. 66 da CLT; e) multa do art. 477 da CLT; f) FGTS de todo o período contratual.

Custas e depósito recursal devidamente recolhidos (fls. 838-841).

A ré R. recorre, às fls. 852 e ss. para discutir a decisão no que se refere à responsabilidade subsidiária que lhe foi atribuída.

Preparo regular (fls. 861-864).

Contrarrazões apresentadas pelo autor às fls. 866 e ss..

Apesar de devidamente intimado, o autor/réu não apresentou contrarrazões.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto nos artigos 28 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e 45 do Regimento Interno deste Tribunal.

**Para melhor visualização dos autos digitais, os documentos foram convertidos ao formato PDF e as folhas citadas nesta decisão pertencem a esse arquivo único, em ordem crescente.**

**FUNDAMENTAÇÃO**

**ADMISSIBILIDADE**

Os recursos e as contrarrazões foram firmados por procuradores com poderes devidamente outorgados pelas partes (autor, fl. 25, ré L. , fl. 107, ré R. fls. 68 e 829).

O preparo foi regular (fls. 838-841, pela ré L. e fls. 861-864 pela ré R. ).

As partes foram intimadas da sentença em 9 de abril de 2018, conforme informação lançada em expedientes de 1º grau no sistema PJe e a ré L. interpôs o recurso em 16 de abril de 2018, tempestivamente, portanto.

Intimadas as partes da decisão resolutive de embargos declaratórios em 8 de maio de 2018, também conforme informação lançada em expedientes de 1º grau no sistema PJe, a ré R. protocolou o recurso em 18 de maio de 2018, tempestivamente.

A ré L. entende ser “descabida a condenação e horas extras com base em art. 66 da CLT, seja porque tratam-se das mesmas horas prestadas em prorrogação à jornada normal, seja porque configurariam, quando muito, infração administrativa, pois, ao contrário do art. 71 da CLT, não trazem em sua redação qualquer previsão de remuneração”. Todavia, não houve condenação desse teor, senão, observe-se:

### 3.7.3 - INTERVALO ENTREJORNADAS E REFLEXOS

Da análise dos cartões ponto, não se constata violação ao intervalo do artigo 66 da CLT.

Contudo, quando havia labor no domingo, o intervalo de 35 horas, conforme artigos 66 c/c 67 da CLT, restava inobservado, a exemplo de 27/04/2014, 24/05/2014 e 31/04/2014.

Por serem prejudiciais à saúde, à higiene e à segurança do trabalho ao empregado, as horas decorrentes da vulneração aos artigos 66 c/c 67 da CLT deverão ser pagas como labor extraordinário, a teor da Súmula 110 do TST.

Por serem habituais, deferem-se os reflexos das horas extras em RSR (Súmula 172 do TST), em férias + 1/3 (artigo 142, §5º, da CLT), 13º salário (Súmula 45, do TST), aviso prévio indenizado (artigo 487, §5º, da CLT). Sobre o principal e reflexos incide o FGTS 8% (Súmula 63 do TST).

Pedidos acolhidos.

Portanto, o recurso, nesse particular, não pode transpor o juízo de admissibilidade.

Os demais tópicos da sentença atacados em ambos os recursos impuseram sucumbência, de forma que está presente o interesse em recorrer.

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **ADMITO PARCIALMENTE O RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ L.** e **ADMITO O RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ R.** .

## **MÉRITO**

### **Recurso da ré L.**

#### **a) nulidade da demissão - inexistência de doença**

Transcrevo a decisão quanto à modalidade da rescisão contratual:

#### **3.4 - REVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO E REFLEXOS**

A inicial informa que a Reclamada agiu com abuso de direito da ré ao obrigar o falecido, através de pressões e ameaças de dispensa por justa causa, a pedir demissão, uma vez que estava com problemas de saúde e idade avançada. Pede o reconhecimento da nulidade da demissão por ter sido feita mediante coação moral e as verbas reflexas. Ademais requer que seja considerado que houve rescisão indireta ou sem justa causa.

Em defesa, a reclamada afirma que o de falecido jamais sofreu qualquer pressão para pedir demissão e que nunca foi tratado de forma inadequada, sendo válido o pedido de demissão homologado pelo sindicato.

Frente ao lamentável fato do suicídio do falecido em data tão próxima - menos de um mês - do pedido de demissão, resta incontroverso o estado de instabilidade emocional e psíquico, caracterizada por uma profunda depressão. Portanto, sem discernimento para praticar seus atos da vida civil. Diante da falta de consciência e do discernimento reduzido, entende-se que o falecido como relativamente incapaz para praticar os atos da vida civil (art. 4.º, III, Código Civil).

Diante dessa realidade, é indiscutível que a ruptura do contrato de

trabalho traduz prejuízo extremo ao empregado, pois, além do impacto físico e psicológico causado pela doença, o reclamante deixa de receber salário e outros benefícios, privando-o inclusive da necessária assistência médica.

Nesse sentido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE CAPACIDADE CIVIL PLENA AO TEMPO DO ATO JURÍDICO REALIZADO. NULIDADE. O quadro fático delineado no acórdão recorrido deixa claro que ao tempo do pedido de demissão a autora estava com sua capacidade de discernimento comprometida em razão de enfermidade psiquiátrica. Está consignado que “o estado depressivo da reclamante era tão grave que passou dias sem comer, chegando ao ponto de ter a porta de sua casa arrombada, pois sequer atendia aos chamados da irmã, que estava preocupada com sua saúde e estado mental. E isso tudo à época e no contexto em que a reclamante pediu demissão, quando a trabalhadora restava submetida a um quadro clínico de instabilidade emocional e psíquica, sem discernimento para praticar seus atos da vida civil.” Acrescentou, ainda, o Tribunal Regional que o reclamado “conhecia bem o estado psíquico da trabalhadora.” Diante dos elementos fáticos e probatórios delineados na decisão recorrida, conclui-se que a decretação da nulidade do ato jurídico praticado pela reclamante evidencia o correto enquadramento jurídico. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (PROCESSO Nº TST-AIRR-13-89.2012.5.15.0113 Datada Publicação: 04/03/2016 Órgão Julgador: 7ª Turma - TST - Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão.)

DEPRESSÃO DECORRENTE DA ATIVIDADE LABORATIVA - NEXO DE CONCAUSALIDADE CONSTATADO PELO PERITO OFICIAL - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - PEDIDO DE DEMISSÃO - NULIDADE. Constatado o nexo de concausalidade entre o quadro depressivo sofrido pela autora e as atividades laborativas, o reconhecimento do direito à estabilidade provisória, após cessado o benefício previdenciário, se impõe, o que implica reconhecer, de igual modo, a nulidade do pedido de demissão feito pela obreira, uma vez verificada a ausência de assistência do sindicato da categoria profissional. Com efeito, a renúncia do direito à

estabilidade provisória do acidentado (art. 118 da Lei 8.213/91) só é válida mediante assistência do sindicato da categoria, ex vi do disposto no art. 500 da CLT, o qual estabelece in verbis: “O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho.” Máxime quando constatado, como na hipótese vertente, que a reclamada, além de não se atentar para o fato de que a reclamante não tinha condições psicológicas de retornar ao trabalho e tampouco de avaliar as consequências de um pedido de demissão, não observou o óbice legal. No caso, é mesmo dispensável a prova de coação e vício de consentimento do referido ato, mesmo que firmado de próprio punho pela obreira, porquanto imprescindível a assistência legal, garantindo-se à empregada a plena ciência das consequências do ato. Logo, o pedido de demissão formulado é nulo de pleno direito, nos termos dos artigos 9º e 500, da CLT c/c artigos 104, inciso III, e 166, inciso IV, do CC, aplicáveis à espécie por força do artigo 8º Consolidado. (TRT-3 - RO: 00556201100103007 0000556-10.2011.5.03.0001, Relator: Julio Bernardo do Carmo, Quarta Turma, Data de Publicação: 14/02/2013,08/02/2013. DEJT. Página 76.)

Outro fato que leva a conclusão da coação é que o pedido de demissão foi redigido pela Reclamada e já com data de homologação no sindicato da categoria quando de sua assinatura.

Assim, com base nos artigos 4º, III e 104, I, ambos do CCB, declara-se nulo o pedido de demissão praticado pelo autor e reconhece-se a dispensa sem justa.

Frise-se que um meio ambiente de trabalho saudável é direito do empregado, sendo, portanto, dever do empregador preservar não só a saúde e integridade física dos seus empregados mas também a integridade psicológica. Como a própria reclamada informa em sua contestação, o falecido faltava diversos dias, em decorrência das inúmeras ocorrências médicas, devidamente sustentadas pelos diversos atestados juntados aos autos. Dessa forma, não poderia a reclamada simplesmente aceitar o pedido de demissão de alguém obviamente incapaz de fazê-lo. Deveria, até mesmo em decorrência da boa-fé objetiva, nos termos do artigo 113 do CCB, que deve estar presente em todos os contratos, ter encaminhado seu empregado a tratamento médico especializado, o que, muito provavelmente, teria

evitado sua trágica morte.

Dessa forma, deferem-se as seguintes verbas:

Aviso prévio indenizado de 63 dias e reflexos em férias + 1/3 (2/12), em 13º salário (2/12), e em FGTS 11,2% (art. 487, § 1º da CLT, Súmula 305 do TST e art. 7º, XXI, da CF);

13º proporcional: 3/12 (Lei 4090/60 e art. 7º, VIII, da CF);

Férias proporcionais acrescidas de 1/3: 5/12 (artigos 134, 146 e 149, da CLT e 7º, XVII da CF).

Em decorrência do falecimento, não há que se falar em retificação da CTPS.

Por fim, esta sentença tem força de perante a CEF para ALVARÁ JUDICIAL liberação do FGTS, suprimindo a inexistência do TRCT, dos recolhimentos rescisórios do FGTS e do carimbo de baixa da CTPS. Para tanto, é necessária a apresentação da presente sentença e dos documentos pessoais do autor e do de cujus na agência da Caixa Econômica Federal.

A ré L. recorre por entender que há “infeliz e inusitado” equívoco na sentença. Alega que se trata de processo movido por espólio, “que alegou nulidade do pedido de demissão do de cujos, alegando que este se encontrava acometido de depressão e que em decorrência disso teria sido induzido ou forçado a pedir demissão, quando não se encontrava no gozo pleno de seu poder de discernimento”. Pontua que não foi juntado aos autos qualquer atestado médico dando conta de tal doença, não se determinou a realização de perícia, ainda que com base apenas em documentos apresentados. Considera estranho que a julgadora de primeiro grau tenha estabelecido um “nexo concausal de uma SUPOSTA doença, com as atividades laborais, sem qualquer prova técnica. Algo difícil de se ver. Felizmente”.

Observa que o autor apresentou uma série de atestados, ao longo do contrato de trabalho, nos quais constam vários CIDs, com “sintomas de sistema circulatório, dorsalgia não específica, dor abdominal pélvica, MAS NUNCA DEPRESSÃO OU QUALQUER OUTRA DOENÇA DE NATUREZA PSÍQUICA” e entende descabidos “os “ACHISMOS” , da r. sentença, que tirou não se sabe de onde

conclusões sem qualquer lógica. Conclui, sem base alguma, que a ré pressionou o autor, que a ré agiu de má-fé, de que a ré sabia que o autor era portador da suposta depressão, etc, SEM QUE EXISTA NOS AUTOS QUALQUER PROVA A RESPEITO. INEXISTEM DOCUMENTOS E NÃO FORAM PRODUZIDOS DEPOIMENTOS”.

Reitera que o autor nunca se afastou antes, por motivo de depressão e não teve tal doença diagnosticada, demitiu-se afirmando que trabalharia em outra empresa e sem fazer qualquer comentário com seus colegas, “apenas se despediu”. Aduz que, em exame demissional (ID bb9df58 pag. 02), nada mencionou e, após exames complementares, como Audiometria, Eletrocardiograma, espirometria, gama GT e exame clínico, foi considerado apto para o exercício das funções, sem mencionar, ao responder às indagações e fazer anotações, na ficha de entrevista de desligamento, a depressão ou qualquer outro problema grave de saúde que impedisse seu desligamento. Também, quando em presença do responsável pela homologação, junto ao ente sindical, novamente nada disse.

Considera inexistir qualquer elemento capaz de levar à conclusão de que o falecido estava acometido, efetivamente, de DEPRESSÃO e de que, em razão disso, não se encontrava no gozo de sua capacidade plena de discernimento. Pondera que as ementas de julgados transcritas na sentença mencionam laudos periciais ou a concessão de benefício acidentário pelo INSS, pelo reconhecimento de doença psiquiátrica, devidamente comprovada nos autos por meio de laudo técnico resultante de perícia, peça que inexistente nestes autos. Classifica de “infeliz a r. sentença em tentar estabelecer qualquer semelhança do caso destes autos com aqueles dos arestos que transcreveu, pois naqueles os reclamantes estavam amparados por parecer do INSS e em laudos de perícias produzidas em juízo, o que não ocorreu no presente processado”. Transcreve ementa de julgado e pede a reforma da r. sentença, para que se reconheça como regular a demissão e a modalidade de extinção do contrato de trabalho, indeferindo as verbas rescisórias.

### **Analiso.**

Com todo o respeito à recorrente, conquanto seus argumentos venham calcados em suposta necessidade de prova técnica, a situação narrada nos autos parece dispensar essa espécie de prova, em razão do desfecho trágico que teve.

Sem aprofundar considerações sobre o quão comum tem sido o acometimento de trabalhadores pela depressão, penso que a morte do autor apenas confirmou que, na data da demissão, não se encontrava no gozo de seu pleno discernimento. Como a própria ré admite, houve, ao longo do contrato, apresentação de uma série de atestados médicos. Ainda que nenhum deles mencione a depressão, todo o contexto parece evidenciar que o trabalhador não se encontrava bem, seja física, seja psicologicamente, sem que a ré tenha demonstrado qualquer preocupação, encaminhando-o para tratamento. Ao contrário, como bem observou a julgadora, a empresa providenciou a própria confecção do documento de demissão, a revelar menoscabo com a dramática situação experimentada pelo empregado e que, com certeza, agravou-se com a perda do emprego. Dito de outra forma, ainda que a demissão tivesse sido comunicada por documento lavrado de próprio punho, pelo *de cujus*, ainda assim haveria o dever - ditado pelo simples senso de humanidade - de a empresa procurar dissuadi-lo da manifestação de vontade que os fatos acabaram por demonstrar contaminada pela doença depressiva.

Por fim, resta pontuar que, de fato, existe uma profunda distinção entre as hipóteses tratadas nos julgados cujas ementas foram transcritas na sentença e a que ora se aprecia, que foi o suicídio do trabalhador, fato que, a meu ver, soterra qualquer discussão acerca da afirmação inicial de que sofria de depressão.

A sentença não merece qualquer reparo. **Mantenho.**

(...)

Em Sessão Ordinária realizada nesta data, sob a Presidência Regimental da Excelentíssima Desembargadora Ana Carolina Zaina; presente a Excelentíssima Procuradora Darlene Borges Dorneles, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Ana Carolina Zaina, Claudia Cristina Pereira e Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, ausente justificadamente o Excelentíssimo Desembargador Cássio Colombo Filho;

**ACORDAM** os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER PARCIALMENTE**

**DO RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ L. e CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ R. .** No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ L. LTDA.** para afastar da condenação a obrigação de fazer consistente em juntada de comprovantes de depósitos de FGTS de todo o período contratual, bem como a cominação para descumprimento. Sem divergência de votos, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DA RÉ R.** para reconhecê-la como dona da obra e afastar a responsabilidade subsidiária que lhe foi atribuída. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 26 de fevereiro de 2019.

**ANA CAROLINA ZAINA**

**Relatora**

**PROCESSO nº 0000164-54.2020.5.09.0303 (ROT)****DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TRABALHADORA DIAGNOSTICADA COM DEPRESSÃO GRAVE E OUTRAS PATOLOGIAS. TENTATIVA DE SUICÍDIO NO MÊS QUE ANTECEDEU A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO.**

**LEI 9.029/1995. SÚMULA 443 DO TST.** No mês que antecedeu a dispensa a autora vivenciou um quadro de depressão grave que a levou a tentativa de suicídio em 11/05/2019, menos de um mês antes da data da dispensa (04/06/2019) que ocorreu ao final do período de atestado de 14 dias apresentado à reclamada, em 22/05/2019. Tratando-se a depressão de doença estigmatizante, incumbia à reclamada o ônus de comprovar que a dispensa sem justa causa da autora decorreu de motivo diverso do quadro patológico da reclamante; ônus do qual não se desincumbiu. Presume-se, em decorrência, a dispensa discriminatória, conforme orientação da Súmula 443 do TST. Determinada a reintegração da reclamante nos termos da Lei 9.029/1995, art. 4º, I.

**RELATÓRIO**

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. VARA ITINERANTE DE MEDIANEIRA**.

*As páginas mencionadas no texto se referem à exportação dos autos em arquivo PDF na ordem crescente.*

Trata-se de ação trabalhista ajuizada em 27/02/2020, relativa ao contrato de trabalho que vigorou de 18/01/2012 a 04/06/2019. Cuida-se, portanto, de relação jurídica material consolidada em período posterior à Lei nº 13.467/2017.

Inconformada com a r. sentença (fls. 1259/1275), proferida pela Exma. Juíza do Trabalho ALESSANDRA CASARIL JOBIM, que acolheu parcialmente os pedidos, recorrem as partes.

A parte ré, L. C. A. , por meio de RECURSO ORDINÁRIO (fls. 1279/1289), postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) Horas *in itinere*;

b) Troca de roupa; c) Horas extras; e d) Honorários advocatícios.

Custas recolhidas (fls. 1292/1293). Depósito recursal efetuado (fls. 1290/1291).

A parte autora, I. P. D. , mediante RECURSO ORDINÁRIO (fls. 1295/1315), postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) Dispensa discriminatória por doença. Caráter estigmatizante demonstrado. Incidência da súmula 443 do TST. Ônus da prova.; b) Dano moral; c) Honorários advocatícios.

Contrarrazões apresentadas pelo ré as fls. 1318/1321.

Apesar de devidamente intimado, o autor não apresentou contrarrazões.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto nos artigos 36 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e 45 do Regimento Interno deste Tribunal.

## **FUNDAMENTAÇÃO**

### **ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** dos recursos ordinários interpostos, assim como das contrarrazões ofertadas pela ré.

### **MÉRITO**

#### **RECURSO ORDINÁRIO PELA RÉ**

(...)

**Mantenho.**

#### **RECURSO ORDINÁRIO PELA AUTORA**

**Dispensa discriminatória por doença. Caráter estigmatizante demonstrado. Incidência da súmula 443 do TST. Ônus da prova**

Inconforma-se a reclamante com a rejeição do pleito de indenização por dispensa discriminatória, argumentando ser incontroverso o diagnóstico de depressão grave (com tentativa de suicídio), além de HPV e neoplasia, doenças que seriam estigmatizantes. Afirma que sua dispensa ocorreu no dia imediatamente seguinte ao seu retorno “por motivos de doenças estigmatizantes e tentativas de suicídio (...)” (fl. 1299). Por fim, com esteio na Súmula nº 443 do TST, assevera que incumbia à ré demonstrar a motivação da dispensa, ônus do qual não se desvencilhou (fl. 1301).

Pelo exposto, pretendeu a autora a condenação da ré ao pagamento

da indenização prevista no art. 4º, II, da Lei nº 9.029/1995, com o pagamento, em dobro, *“de indenização que abrange os salários, férias + 1/3, 13º salário e FGTS (11,2%), acrescidos das horas extras habituais, desde a dispensa até a data da decisão reconhecendo tal direito”* (fl. 1313). Pelos mesmos fatos, pleiteia seja arbitrada indenização por dano moral no importe de R\$ 15.000,00.

Consta na r. sentença (fls. 1265/1269):

“[...] O laudo pericial, portanto, é conclusivo em afirmar a inexistência de nexos causal ou concausal entre as atividades desempenhadas na reclamada e a doença alegada pela parte autora. [...] Ademais, o laudo apresentado encontra-se fundamentado e é conclusivo, condizente com o trabalho técnico esperado quando da realização da prova pericial. Além disso, os peritos são pessoas de confiança do Juízo, com atuação em diversos outros casos nesta Justiça especializada, e com qualificação e habilidades específicas para elucidar a matéria, sendo certo que empreendeu minucioso estudo da questão apreciada. //(...) Assim, porque demonstrada a inexistência de nexos causal entre as doenças apresentadas e as atividades realizadas em prol da demandada, não há falar na existência de acidente de trabalho ou doença ocupacional a ele equiparado.

Prossigo.

Em que pese a gravidade das alegações da autora quanto à dispensa discriminatória, inicialmente, é preciso ponderar que a reclamante não era, na época de seu despedimento, detentora de nenhuma espécie de estabilidade provisória no emprego, conforme já analisado previamente.

Ainda, a reclamante não produziu provas capazes para demonstrar que sua dispensa tenha alguma relação com os fatos narrados na inicial.

No presente caso, quanto à depressão, verifico que a autora apresenta tal doença desde 2010, conforme documentação trazida aos autos. Da mesma forma, verifico que o documento de fl. 53 aponta que a autora já tinha tentado suicídio anteriormente. Tal situação indica que a reclamante

já apresentava a doença desde antes da contratação pela reclamada, o que não impediu sua contratação pela ré, tendo permanecido no emprego por mais de 4 anos. Tal situação evidencia que a a doença em questão não se constituiu como o motivo da dispensa.

Da mesma forma, não foram produzidas provas de que a dispensa tenha relação com o vírus HPV ou com a displasia leve relatados pela autora. Nesse sentido, inaplicável o entendimento consubstanciado na Súmula 443 do TST, visto que não há qualquer elemento nos autos demonstrado que a reclamada, quando da dispensa da autora, tinha conhecimento das doenças em questão.

Assim, sendo prerrogativa do empregador, no uso de seu poder diretivo, a contratação e o despedimento de seus empregados, não verifico qualquer circunstância que caracterize como discriminatória ou arbitrária a dispensa da reclamante. Portanto, válida e regular extinção contratual ocorrida.

Não tendo sido demonstrada a dispensa discriminatória, indevida a indenização requerida

Da mesma forma, indevido o pagamento de indenização por danos morais.

Rejeito os pedidos.”

Cinge-sea controvérsia a verificação de que o contrato de trabalho iniciado em 18/01/2012 e extinto em 04/06/2019, que se rompeu em razão de dispensa discriminatória, diante do alegado quadro de doenças que acometeram a autora ao longo da contratualidade (depressão grave, com tentativa de suicídio em 02/05/2015 e HPV com alegação de neoplasia), as quais afirma deterem caráter estigmatizante.

Trata-se de tema sensível, mormente considerada a existência de duas tentativas de suicídio pela reclamante (nascida em 08/02/1981), conforme anotação de 21/05/2019, no prontuário médico de fl. 53 e documento de fl. 61, no qual o médico cita risco de nova tentativa de suicídio, após episódio de ingestão de 26 comprimidos de clonazepam (Id 78b9430 - pág. 6 - fl. 1234).

Assim, antes de descer ao detalhado exame do caso dos autos, necessários apontamentos para traçar os contornos gerais aplicáveis a matéria jurídica em tela para posteriormente aferir a sua aplicação ao caso em tela.

**Pois bem.**

A Constituição de 1988 tem como fundamentos a “dignidade da pessoa humana” e “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (art. 1º, III e IV), assim imprime um objetivo desenvolvimentista para “promover uma sociedade livre, justa e solidária”, onde priorizado “o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, I e IV), preconizada a valorização do trabalho humano (art. 170). O constituinte originário inaugurou o Título II da Constituição (direitos e garantias fundamentais), com o princípio da igualdade, enunciado no caput do seu art. 5º e, a fim de assegurar o atingimento dessas metas no cotidiano do trabalho, o inciso I do artigo 7º expressa a proteção ao trabalhador da dispensa abusiva, quanto o inciso XXX do mesmo artigo, complementarmente, proíbe a prática discriminatória no emprego. Outrossim, ratificada a Convenção 111 da OIT pelo Brasil, a qual, com esteio na Declaração de Filadélfia e na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), reafirmou necessária garantia dos trabalhadores contra à discriminação. Por tratarem de direitos humanos, as normas internacionais ganham quilate normativo supralegal, senão constitucional (art. 5º, §3º, da CRFB/88).

Em alinhamento, o art. 1º da Lei 9.029/1995 preconiza ser “proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal”.

Emerge desses parâmetros que a dispensa por discriminação configura abuso de direito, porque o exercício do direito de propriedade, da livre iniciativa e da própria atividade econômica deve levar em conta a função social que lhes corresponde. Veja-se que, além de erigir a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho a fundamento da República (art. 1º, III e IV, CF), a Constituição Federal atribuiu como um dos objetivos fundamentais a promoção do ‘bem estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo.

A jurisprudência do TST, por meio da Súmula nº 443, consagrou o entendimento de que apenas quando o empregado for portador de doença grave que suscita estigma ou preconceito, presume-se discriminatória a dispensa.

Inconteste que a reclamante não possuía qualquer doença grave, quando da rescisão contratual. Eis o teor da mencionada dicção sumular:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do **vírus HIV ou de outra doença grave** que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

De início, importante distinguir as doenças estigmatizantes graves, das demais que por sua **gravidade** geram preconceito.

No aspecto objetivo, são graves (rol não exaustivo): *“tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose [espondilite] anquilosante, nefropatia grave, estados avançados de doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, síndrome de imunodeficiência adquirida, e fibrose cística (mucoviscidose)”* (inciso XXXIII do artigo 39 da Lei nº 7.713/88). Quanto ao prisma subjetivo, têm sido consideradas *estigmatizantes* doenças como epilepsia, dependência química (incluído alcoolismo), conforme ementas abaixo transcritas:

AGRAVO INTERNO EM RECURSO DE REVISTA. **EPILEPSIA. DOENÇA GRAVE. ESTIGMA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.** APLICAÇÃO DA SÚMULA N.º 443 DO TST. Caracterizada a gravidade da doença que acomete a empregada, presume-se discriminatória a demissão, quando o empregador não comprova a existência de outros motivos capazes de justificá-la. Decisão regional em sentido contrário deve ser reformada para que se adapte ao posicionamento desta Corte, materializado na sua Súmula n.º 443. Agravo conhecido e não provido (Ag-RR-939-43.2016.5.12.0039, 1ª Turma, Relator

Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 03/11/2020).

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EPILEPSIA. CARACTERIZAÇÃO. DOENÇA QUE GERA ESTIGMA. SÚMULA Nº 443 DO TST. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. DECISÃO SURPRESA NÃO CONFIGURADA.** A Súmula nº 443 do TST estabelece presunção de discriminação na ruptura contratual quando o empregado apresenta doença grave, que suscite estigma ou preconceito. À luz de tal verbete, nesses casos, há inversão do ônus da prova e incumbe ao empregador comprovar ter havido outro motivo para a dispensa. Por se tratar de presunção simples ou hominis - concebida como aquela que se fundamenta nas regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece e, ainda, nas regras de experiência técnica, ressalvado, quanto a estas, o exame pericial (artigo 375 do CPC) -, cristalizada pela jurisprudência e, portanto, preestabelecida nos autos (de amplo conhecimento dos que litigam nesta Especializada), não se há de falar em violação do artigo 10 do CPC, o qual veda a chamada decisão surpresa. No caso, o Tribunal Regional anotou que a autora foi diagnosticada com epilepsia e, com base na prova dos autos, em especial a oral e pericial, concluiu que no momento da dispensa ela se encontrava incapacitada para o trabalho. Anotou, para tanto, que a “ incapacidade total e temporária para exercer qualquer atividade laborativa, apurada no laudo pericial, já acompanhava a empregada quando fora dispensada, tendo sido omitida pelo médico patronal para facilitar a dispensa de uma trabalhadora que geraria problemas para o empregador “. Conclusão em sentido contrário esbarra no óbice da Súmula nº 126 do TST. Diante do contexto narrado, é possível perceber que a doença adquirida pela trabalhadora se amolda, de fato, aos parâmetros da mencionada súmula, pois, em razão da gravidade que lhe é inerente e das consequências dela advindas, pode ser comumente associada a estigmas ou preconceitos. Outrossim, a ausência de motivos disciplinares,

técnicos ou financeiros é condição que agrava a presunção do caráter discriminatório da medida. Agravo conhecido e não provido (Ag-AIRR-10624-21.2015.5.03.0149, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 12/04/2019).

“(…) RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - DEPENDÊNCIA QUÍMICA - NULIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL - REINTEGRAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA EVIDENCIADA. Tratando-se de recurso de revista interposto em face de decisão regional que se revela contrária à jurisprudência reiterada desta Corte, mostra-se presente a transcendência política da causa, a justificar o prosseguimento do exame do apelo. No mérito, esta Corte Superior Trabalhista fixou jurisprudência no sentido de que a dependência química constitui doença de natureza grave e estigmatizante, a justificar a aplicação da Súmula nº 443 desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - **DEPENDÊNCIA QUÍMICA** - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA EVIDENCIADA. Tratando-se de recurso de revista interposto em face de decisão regional que se revela contrária à jurisprudência reiterada desta Corte, mostra-se presente a transcendência política da causa, a justificar o prosseguimento do exame do apelo. No mérito, esta Corte Superior Trabalhista fixou sua jurisprudência de que em caso de dispensa discriminatória há violação aos direitos de personalidade do trabalhador, não havendo necessidade de produção de prova de sofrimento psicológico para o direito à indenização por dano moral. Neste contexto, deve-se acolher a pretensão recursal para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, em razão da dispensa discriminatória, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Recurso de revista conhecido e provido” (RR-1001493-86.2017.5.02.0464, 7ª Turma, Relator Desembargador Convocado Joao Pedro Silvestrin, DEJT 04/11/2022).

Emerge também a noção estigmatizante percebida sobre o doente mental, conforme tem delineado a jurisprudência:

“(...) III - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014 E DA IN 40 DO TST. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NULIDADE. **TRANSTORNO BIPOLAR E DEPRESSÃO**. DOENÇAS MENTAIS ESTIGMATIZANTES. ÔNUS DA PROVA. SÚMULA 443 DO TST. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA À REINTEGRAÇÃO. PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO DEVIDA EM DOBRO. 1. Cinge-se a controvérsia em se definir se há regularidade jurídica na dispensa sem justa causa do reclamante, após o retorno da licença previdenciária levada a efeito por decorrência do desenvolvimento de transtorno afetivo bipolar e depressão. 2. O TRT modificou a sentença para reconhecer que a dispensa do autor não foi discriminatória, sob os fundamentos de que as doenças mentais que acometem o reclamante não suscitam estigma ou preconceito e de que era do autor o ônus de comprovar o fato constitutivo alegado na inicial quanto ao caráter discriminatório da dispensa. 3. O acórdão regional registrou expressamente a premissa fática de que, após a alta médica previdenciária, depois do afastamento por “depressão e transtorno afetivo bipolar”, o empregador não considerou o reclamante apto para o exercício das funções laborativas e não permitiu que ele trabalhasse. 4. O entendimento desta Corte Superior tem se consolidado no sentido de que o ônus da prova da dispensa não discriminatória cabe ao empregador, à luz da sistemática de proteção da relação de emprego digna e isonômica (arts. 1º, III e IV, 3º, IV, e 7º, I, da Constituição Federal) e da aplicação do princípio da aptidão para a prova. Ressalte-se que tal atribuição do ônus ao empregador visa a assegurar a proteção da dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, de forma a garantir efetividade à previsão constitucional de busca do pleno emprego, nos termos do art. 170, VIII, da Constituição Federal, e a preservar o valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, fundamentos da República Federativa do Brasil. 5. Saliente-se que a Constituição Federal, além de ter erigido como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV), repudia todo tipo de discriminação (art. 3, IV) e

reconhece como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7º, I). 6. Acresça-se que integra compromisso internacional do Brasil (Convenção 111 da OIT) o repúdio a toda forma de discriminação no âmbito laboral. 7. Dessa forma, é ônus do empregador comprovar que não tinha ciência da condição do empregado ou que o ato de dispensa tinha outra motivação lícita. Precedentes da 2ª Turma do TST. 8. No caso em análise, a natureza das doenças mentais que acometem o reclamante atrai a presunção contida na Súmula 443 desta Corte. Cumpre destacar que o combate ao estigma associado às doenças mentais tem sido objeto de grande preocupação por parte da Associação Mundial de Psiquiatria (AMP) e da Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP). 9. Neste sentido, verifica-se que inexistiu qualquer registro no acórdão regional de que a dispensa do reclamante ocorreu por motivo disciplinar, técnico, econômico, financeiro ou outro. Evidencia-se dos elementos fáticos delineados pela Corte Regional que o empregador detinha pleno conhecimento sobre o quadro de saúde do reclamante, bem como sobre a probabilidade de novos afastamentos em razão das doenças mentais que o acometiam. 10. Desse modo, ante o ordenamento jurídico vigente, constata-se que a dispensa do reclamante configurou-se discriminatória e ultrapassou os limites de atuação do poder diretivo do empregador e alcançou a dignidade do empregado, razão pela qual deve ser reconhecida a nulidade da despedida discriminatória. Assim, conclui-se que o Tribunal Regional, ao entender que não houve discriminação na dispensa do reclamante, decidiu em dissonância ao entendimento consubstanciado na Súmula 443 do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (...) Recurso de revista conhecido e provido” (RRAg-1001135-14.2017.5.02.0241, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 21/10/2022).

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. **QUADRO GRAVE DE DEPRESSÃO. DOENÇA ESTIGMATIZANTE.** 1 - O Tribunal Regional entendeu que

a patologia mental que acomete a reclamante não suscita estigma ou preconceito, motivo pelo qual, não considerou discriminatória a dispensa realizada pela reclamada. 2 - No caso concreto, conforme consta do acórdão regional, a reclamante é portadora de doença mental, incluindo sintomas psicóticos, o que extrapola o quadro de depressão clássica, por apresentar maior gravidade, uma vez que a reclamante ouve vozes. Considera-se estigmatizante a doença da reclamante, em razão da situação peculiar do quadro depressivo grave. 3 - Ao dispensar a empregada portadora de depressão grave, após um longo período de licença médica, a reclamada infringiu os princípios constitucionais básicos, tais como o da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e o dos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), bem como violou o direito do trabalhador à relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I). A Súmula 443/TST consiste em sedimentação de entendimento jurisprudencial que evidencia a preocupação de se inibir ato discriminatório do empregador que, mesmo ciente da doença do empregado, dispensa-o em razão desta condição peculiar do trabalhador, ferindo diversos preceitos constitucionais. 4 - Considerando presumida a dispensa discriminatória em razão do reconhecimento de um quadro de doença estigmatizante, o ônus da prova das razões da dispensa passa a ser da reclamada, que deverá demonstrar a existência de motivo técnico, econômico ou estrutural para a rescisão do contrato de trabalho, ônus do qual a reclamada não se desincumbiu. 5 - No tocante à indenização por danos morais, a jurisprudência desta Corte Superior firmou-se no sentido de ser in re ipsa o dano moral decorrente de dispensa discriminatória. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido” (RR-10298-42.2020.5.03.0034, 8ª Turma, Redatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 16/11/2022).

(...) 2. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ESQUIZOFRENIA. REINTEGRAÇÃO. O Regional, instância soberana na valoração do conjunto probatório, na forma da Súmula nº 126/TST, consignou que o reclamante possui transtornos mentais

como esquizofrenia e retardo mental leve. Salientou-se que o reclamante foi dispensado apenas um mês após a alta previdenciária e que, no momento da ruptura contratual, havia prescrição e indicação de tratamento ao trabalhador. Nesse contexto, a Corte de origem presumiu o viés discriminatório da dispensa, na forma da Súmula nº 443/TST, segundo a qual se presume discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. Incólume, portanto, o referido verbete jurisprudencial. 3. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Conforme consignado no tópico antecedente, a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorreu da constatação do viés discriminatório da dispensa do reclamante. Ao arbitrar o montante indenizatório, o Regional considerou a gravidade do dano, a condição econômica das partes e o grau de culpa da reclamada. Sendo assim, não há falar em violação dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil.(...) Agravo de instrumento conhecido e não provido” (AIRR-10433-68.2015.5.03.0086, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 07/12/2018).”

Cumpra à reclamante demonstrar a existência de doença grave e estigmatizante ao tempo da dispensa, porque fato constitutivo de seu direito (arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC). Porém, uma vez comprovada a situação, **inverte-se o ônus da prova** para atribuir à parte reclamada o ônus da prova quanto à motivação da dispensa, na forma da Súmula nº 443 do C. TST e arts. 818, II, da CLT e 373, II, do CPC.

Estabelecidas essas diretrizes e distribuído o ônus da prova, **passo ao exame do caso dos autos.**

A reclamante é nascida em 08/02/1981 (41 anos) e trabalhou para a reclamada por cerca de sete (7) anos, de 18/01/2012 a 04/06/2019. Ajuizou a presente ação em 27/02/2020, outorgando procuração em 18/10/2019 (fl. 33).

Quanto às alegadas doenças graves, emerge que de acordo com a fl. 14 da petição inicial, a DST estava limitada à *“lesão de caráter benigno compatível com*

HPV" (fl. 14), reservada à área da biópsia, além de *"lesão de caráter neoplásico - NIC I - displasia leve"*. O documento destacado nas razões recursais (em remissão ao de fl. 1.132), expressa que a campanha Outubro Rosa realizada nas dependências da reclamada, apura resultado de copocitologia oncótica, com diagnóstico de lesão intra-epitelial de baixo grau (grau I), em exame coletado em 23/10/2018 no local de trabalho da ré.

Nesse cenário, não há como conceber que a dispensa em 04/06/2019 decorresse de discriminação por HPV ou por suposto agravamento das lesões em neoplasia maligna do colo de útero. Ainda, o prontuário médico nas datas mais recentes indicam progressão da lesão acompanhada em exames citopatológicos (papanicolau), mas não há declaração médica de que a autora é portadora de neoplasia maligna. O único documento que indica agravamento da patologia para Grau III, é de data posterior à extinção contratual (fl. 811), com a seguinte conclusão: *"Atipias em células escamosas: Lesão intraepitelial de alto grau (compreendendo neoplasias intraepiteliais cervicais grau II e III)"*, com encaminhamento para Oncologia (HMCC). Exames adicionais realizados na UPA resultaram negativo para HIV, HBV, HCV e sífilis (fl. 804)

Portanto, não há prova cabal de que a autora tinha diagnóstico de neoplasia maligna ao **tempo da dispensa** (04/06/2019), tampouco configurada discriminação da ré, que ao contrário, oportunizou realização de exame no local de trabalho ("Outubro Rosa") justamente favorecendo a prevenção do câncer de mama e do colo do útero.

Em prosseguimento, cumpre aferir as alegações atinentes aos transtornos psiquiátricos que acometeram a autora.

O Perito Médico assim retratou as questões trazidas pela reclamante (fl. 1230):

### **1) Dados da Inicial do processo:**

A autora foi contratada em 18/01/2012, na função de auxiliar de produção. A autora apresenta quadro de depressão - cid 10 f32.2, com consultas no CAPS a cada dois meses, com uso de medicação de uso restrito. Chegou a ficar afastada pelo INSS no período de 03/01/2016 a 25/10/2016. No dia 10/05/2019 foi internada na UPA por tentativa de suicídio, sendo posteriormente transferida para o hospital municipal (em 12/05), onde ficou internada por cerca de uma semana (até o dia 17/05). No dia 18 a autora foi até a empresa para entregar seu atestado de 5 dias referente ao período de internação hospitalar. Dia 20, a autora

até foi para a empresa normalmente, mas não conseguia sequer ficar em pé, em razão da medicação que estava fazendo uso, que era muito forte. Comunicou essa dificuldade à sua chefe, que recomendou que ela terminasse o turno de trabalho. Então a autora permaneceu laborando normalmente. Como não tinha condições de trabalhar, a autora foi novamente ao posto de saúde no dia 21/05, obtendo um atestado de 14 dias. A autora levou referido atestado à empresa no dia 22, deixando o original. No dia 4 de junho, a autora voltou a trabalhar normalmente. Mas foi chamada no escritório da empresa, sendo comunicada de sua demissão sem justa causa, com aviso prévio indenizado.

Além da fruição de auxílio-doença comum por depressão, no período de 03/01/2016 a 25/10/2016 e de 22/11/2019 a 21/04/2020 (fl. 1233), o laudo listou os seguintes afastamentos da autora:

21/03/2012 ATESTADO MÉDICO 1 dia. CID: Y06.9. ID. 86425dc - Pág. 1  
26/06/2012 ATESTADO MÉDICO 1 dia. CID: R51. ID. 86425dc - Pág. 3  
23/08/2012 ATESTADO MÉDICO 1 dia. CID: R51. ID. 86425dc - Pág. 4  
29/10/2012 ATESTADO MÉDICO 1 dia. CID: ??. ID. 86425dc - Pág. 6  
01/03/2013 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 7  
08/04/2013 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 8  
02/10/2013 ATESTADO MÉDICO 2 dias. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 9  
24/11/2013 ATESTADO MÉDICO 3 dias. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 10  
27/11/2013 ATESTADO MÉDICO 5 dias. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 11  
06/01/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. CID: J32.1. ID. 86425dc - Pág. 12  
10/02/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 13  
10/03/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 14  
17/03/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 15  
04/04/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 16  
16/04/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 2aab844 - Pág. 6  
13/05/2014 ATESTADO MÉDICO 2 dias. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 17  
20/05/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 2aab844 - Pág. 7  
15/07/2014 ATESTADO MÉDICO 3 dias. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 18  
11/08/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 19  
29/08/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 20  
01/10/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 22

08/10/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 23

27/10/2014 ATESTADO MÉDICO 2 dias. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 24

11/12/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 2aab844 - Pág. 8

20/12/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. M54.5. ID. 86425dc - Pág. 25

22/01/2015 ATESTADO MÉDICO 2 dias. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 26

08/02/2015 ATESTADO MÉDICO 3 dias. CID: J11. ID. 86425dc - Pág. 27

03/03/2015 ATESTADO MÉDICO 3 dias. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 28

09/03/2015 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 29

12/05/2015 ATESTADO MÉDICO 3 dias. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 30

**21/05/2015 ATESTADO MÉDICO 14 dias. CID: F32.2. ID. 2aab844 - Pág. 10**

12/06/2015 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 31

19/06/2015 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 2aab844 - Pág. 11

25/06/2015 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 32

08/07/2015 ATESTADO MÉDICO 2 dias. CID: J111. ID. 86425dc - Pág. 33

14/08/2015 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 34

09/09/2015 ATESTADO MÉDICO 5 dias. CID: M755 - M753. ID. 86425dc - Pág. 35

18/09/2015 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 2aab844 - Pág. 13

29/10/2015 ATESTADO MÉDICO 3 dias. CID: G613. ID. 2aab844 - Pág. 14

**06/11/2015 ATESTADO MÉDICO 15 dias. CID: G56.0 - M65.8. ID. 86425dc - Pág. 37**

27/11/2015 ATESTADO MÉDICO 1 dia. CID: N30. ID. 86425dc - Pág. 38

09/12/2015 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 2aab844 - Pág. 16

14/12/2015 ATESTADO MÉDICO 2 dias. CID: G44.2. ID. 86425dc - Pág. 39

01/11/2016 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 41

08/12/2016 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 41

18/01/2017 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 43

29/03/2017 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 44

26/05/2017 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 45

06/07/2017 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 46

12/09/2017 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 47

06/11/2017 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 48

14/11/2017 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 49

06/04/2018 ATESTADO MÉDICO 2 dias. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 50

11/05/2018 ATESTADO MÉDICO 2 dias. CID: T784. ID. 86425dc - Pág. 51

20/06/2018 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 52  
09/07/2018 ATESTADO MÉDICO 1 dia. CID: M25.5. ID. 86425dc - Pág. 53  
01/08/2018 ATESTADO MÉDICO 1 dia. CID:???. ID. 86425dc - Pág. 54  
07/09/2018 ATESTADO MÉDICO 2 dias. CID: A02. ID. 86425dc - Pág. 56  
20/09/2018 ATESTADO MÉDICO 1 dia. CID: J019. ID. 86425dc - Pág. 57  
23/11/2018 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 58  
**16/05/2019 ATESTADO MÉDICO 5 dias. CID: F322. ID. 78b9430 - Pág. 15**  
**19/07/2021 ATESTADO MÉDICO 1 dia. CID: M54. ID. 86425dc - Pág. 5**

Como a reclamada concordou com o laudo pericial, com base nesse documento, chega-se à conclusão de autêntica a listagem acima, e que **houve a apresentação de atestados médicos dias antes da extinção contratual** (em 04/06/2019), inclusive com referência ao prontuário médico de id 78b9430 -pág 14 às fls. 1234 do laudo pericial, que faz menção ao constante à fl. 61, no qual o médico aponta risco de suicídio.

Outros documentos dos autos evidenciam o histórico de internamento por intoxicação de medicamentos, como a ingestão de 14 comprimidos de fluxotina e 20 comprimidos de diazepam após discussão conjugal em 18/03/2016 (fl. 1150, id 6cb336a e fl. 1152). O mais recente episódio foi datado de 11/05/2019, conforme documento de fl. 1184 dos autos:

12/05/2019 Paciente transferida da UPA devido a intoxicação exógena por clonazepam e fluoxetina ontem, realizado lavagem gástrica na PA. Relata estar em tratamento com ambas medicações para depressão, porém sem acompanhamento psiquiátrico. Relata outras tentativas de auto extermínio. No momento paciente estável, LOTE, verbalizando, sem queixas além de intensa tristeza, chorosa. Nega náusea ou vômitos. ACV e AP. Sem alterações.

O prontuário de fl. 1186 descreve que no mês que antecede à dispensa a autora possuía a seguinte “dinâmica psicológica e anamnese” (id 5cf3a88):

Realizado atendimento psicológico com a paciente no leito está acompanhada por um amigo Sr. Ademar. Paciente relatou que trabalha como auxiliar de produção em uma Cooperativa em Matelândia há 08 anos no turno da madrugada, no período em que estava trabalhando quando os filhos eram menores de idade ficam com cuidados de familiares, sendo 3 filhos com idades de 16, 14 e 12 anos, conta que os 02 mais velhos são usuários de drogas e não a respeito, agem com agressividade, desencadeando os sintomas depressivos (SIC, paciente). Ines relatou que o pai dos filhos está preso há mais ou menos 12 anos e que os filhos

tiveram pouco contato com o pai, nos dias de visita permitido pela penitenciária ela levava eles para vê-lo, porém já faz algum tempo que não visitam mais o genitor, inclusive ela não está realizando as visitas regulares. Paciente conta que quando o filho mais velho começou fazer uso de substância psicoativa procurou ajuda do conselho tutelar mas sem sucesso. Paciente conta que em momentos de discussão com os filhos fica nervosa e não consegue controlar sua impulsividade e acaba agredindo e os machucando. Paciente refere que precisava trabalhar para poder prover o sustento dos filhos. Relatou que é a segunda vez que tenta suicídio, na primeira vez ficou 2 dias no Pronto Socorre e recebeu alta, refere que iniciou acompanhamento medicamentos para Depressão há mais ou menos 04 anos com o médico psiquiatra e posterior faziatroca de receita na Unidade de Saúde com o clínico, aguardava na fila para ser chamada para novo atendimento com Psiquiatra e também com Psicólogo. Refere que estava em uso de Clonazepan e Fluoxetina indicado pelo Clínico. Paciente conta que tem dificuldades para dormir em domicílio porque se preocupa com os filhos e só consegue após eles estarem em casa, não mantém uma boa alimentação por conta das preocupações, relata que sua irmã veio buscar o filho de 14 anos e levou para morar por um tempo com ela no Py, não mantém atividades de lazer, já tentou levar o filho de 16 anos no CAPS mas não aceita ajuda, alegando não estar precisando. Foi possível observar no relato da paciente que a mesma tem medo que algo ruim aconteça com os filhos, sente culpa por não ter conseguido manter os filhos de uma forma saudável na escola e acredita que falhou em alguma coisa na educação dos mesmos. Converso com a paciente sobre o vínculo entre ela e os filhos, e a responsabilidade como mãe, levando a mesma a refletir sobre as ações que a mesma proporcionou na criação dos filhos, buscando estratégias que minimizem a dor vivenciada diante de tal situação, a mesma demonstra compreensão diante as orientações e esclarecimentos. Após alta hospitalar, realizarei encaminhamento prioritário para a UBS do seu distrito.

Mais, a ficha de dados médicos da empresa traz o seguinte apontamento à fl. 384:

22/05/2019 - Funcionária traz atestado de 14d no dia 21/05/2019. cid F32.2. RMS41000049.

Já atendida pelo psiquiatra.

Acato 14 dias.

Nesse quadro, evidenciado que no mês que antecedeu a dispensa a autora vivenciou um quadro de depressão grave que a levou a tentativa de suicídio

em 11/05/2019, menos de um mês antes da data da dispensa (04/06/2019) que ocorreu ao final do período de atestado de 14 dias apresentado em 22/05/2019 à empresa reclamada.

Diante do panorama dos autos, enfatizo que incumbia à parte reclamada o ônus da prova quanto à motivação da dispensa, consoante definido pela 2ª Turma do C. TST, no julgamento do RRAg 1001135-14.2017.5.02.0241, conduzido pela relatora, Exma. Ministra Maria Helena Mallmann (DeJT 21/10/2022):

“O entendimento desta Corte Superior tem se consolidado no sentido de que o ônus da prova da dispensa não discriminatória cabe ao empregador, à luz da sistemática de proteção da relação de emprego digna e isonômica (arts. 1º, III e IV, 3º, IV, e 7º, I, da Constituição Federal) e da aplicação do princípio da aptidão para a prova. Ressalte-se que tal atribuição do ônus ao empregador visa a assegurar a proteção da dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, de forma a garantir efetividade à previsão constitucional de busca do pleno emprego, nos termos do art. 170, VIII, da Constituição Federal, e a preservar o valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, fundamentos da República Federativa do Brasil.”.

E desse ônus processual não se desvencilhou a parte ré. *Data venia* da conclusão do juízo originário, o fato de a doença acompanhar toda a trajetória de trabalho da reclamante apenas evidencia a necessidade de maior tolerância da reclamada que dispensou a autora pouco tempo depois do grave episódio.

Ao contrário da conclusão do MM. Juízo “a quo”, entendo que não pode ser presumida a ausência de discriminação pelo fato de o transtorno mental acompanhar a autora durante a contratualidade, em especial se considerado que é justamente o caráter crônica da doença que, por vezes, faz emergir o estigma. Nesse sentido o apontamento da Exma. Des. Thereza Cristina Gosdal, relatora do recurso ordinário interposto nos autos nº 0000466-33.2020.5.09.0643 (ROT), julgado em 15/06/2022, nos seguintes termos:

A expressão “outra doença grave que cause estigma ou preconceito” é um conceito aberto, devendo ser analisado, no caso concreto, se a doença em questão pode ou não ser enquadrada nesta categoria, até porque uma mesma doença pode ter estágios e manifestações diversas (ou ao menos em intensidade diversa), o que afeta diretamente seu potencial para gerar um estigma em seu portador.

Assim é que reconhecida a ilicitude da dispensa discriminatória praticada

pela ré, e observados os limites do pedido, tem-se por devida a reintegração, nos termos do art. 4º, I, da Lei 9.029/1995, bem como o ressarcimento dos salários vencidos no período entre a extinção contratual e efetivação da ordem de reintegração, bem como os consectários legais atinentes às férias acrescidas de 1/3 e 13º salário, além de depositar na conta vinculada o FGTS de 8%, observado o disposto no art. 26, II, da Lei nº 8.213/1991, a fim de permitir restabelecimento da condição de segurada caso necessário afastamento previdenciário. Precedente dos autos nº 726-93.2019.5.09.0660 (ROT), de minha relatoria (DeJT 08/07/2022).

Além disso, reconhecida a ilicitude da dispensa discriminatória praticada pela ré, e observados os limites do pedido, tem-se por devida a indenização por danos morais, que se prova por si (*damnum in re ipsa*), sendo prescindível qualquer prova nesse aspecto. Em relação ao valor da indenização, ainda que não haja insurgência recursal específica, entendo que levando-se em conta a gravidade do ato praticado pela empregadora, a duração do contrato de trabalho, o caráter repreensivo da conduta a fim de desestimular a prática para outros empregados; bem como considerando que a indenização não pode ensejar riqueza ao trabalhador, mas mera reparação do prejuízo sofrido, arbitro o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), correspondentes a cerca de dez salários contratuais da autora, considerado o valor indicado no TRCT (R\$ 1.106,00), observada a Súmula Regional nº 11.

Por todo o exposto, **dou parcial provimento** ao recurso da autora para: **a)** declarar a nulidade de dispensa sem justa causa operada em 04/06/2019; **e, assim, condenar a parte ré a: b)** reintegrar a reclamante à função no prazo de 30 dias a contar da publicação desta decisão; **c)** pagar os salários vencidos no período compreendido entre a extinção contratual e a efetivação da ordem de reintegração, incluídos os consectários legais de férias acrescidas de 1/3 e 13º salário, além de depositar na conta vinculada o FGTS de 8%, observado o disposto no art. 26, II, da Lei nº 8.213/1991, a fim de permitir restabelecimento da condição de segurada caso necessário afastamento previdenciário; e **d)** indenizar a reclamante pelos danos morais no importe fixado em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), observada a Súmula Regional nº 11.

### **Dano moral**

Analisado em conjunto com o tópico anterior.

**Com parcial provimento** para arbitrar indenização por dano moral de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), observada a Súmula Regional nº 11.

### **Honorários advocatícios**

Pleiteia a reclamante a majoração do percentual da verba honorária de 5% para 15%, tendo em vista a complexidade da causa e os critérios do §2º do art. 791-A da CLT (fl. 1.315).

Consta na r. sentença (fls. 1269/1271):

Diante disso e considerando que os pedidos foram julgados parcialmente procedentes, são devidos honorários de sucumbência para os procuradores da parte reclamante, fixados em 5% sobre o valor total bruto da condenação, conforme apurado em liquidação de sentença.

Da mesma forma, fixo os honorários sucumbenciais devidos aos procuradores da reclamada no montante de 5% sobre o proveito econômico obtido, os quais têm sua exigibilidade suspensa, nos moldes acima expostos. Arbitro o proveito econômico da reclamada em R\$ 30.000,00.

Os honorários são fixados considerando o grau de zelo dos procuradores das partes, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelos procuradores e o tempo exigido para os seus serviços (art. 791-A, §2º, da CLT)."

À análise.

Prevê o art. 791-A da CLT:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

- I - o grau de zelo do profissional;
- II - o lugar de prestação do serviço;
- III - a natureza e a importância da causa;
- IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de

sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Saliente-se que a sucumbência prevista no § 3º do referido artigo se dá no âmbito da ação (sucumbência recíproca), e não do pedido (sucumbência parcial), de modo que a parte autora deverá suportar honorários apenas quando ficar integralmente vencida no pedido.

No caso dos autos, com o provimento dos pleitos anteriores do recurso ordinário da reclamante, ampliada a sucumbência da ré. Ainda, evidenciada a complexidade das questões defendidas pelos patronos da autora que, em atenção aos critérios do § 2º do art. 791-A da CLT, justificam a majoração de 5% para 10%, considerando o grau de zelo do advogado, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo causídico e o tempo exigido para o seu serviço.

**Reformo em parte** para majorar de 5% para 15% o percentual dos honorários advocatícios devidos ao advogado da autora.

### **ACÓRDÃO**

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Thereza Cristina Gosdal; presente o Excelentíssimo Procurador Alberto Emiliano de Oliveira Neto, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Eduardo Milleo Baracat, Thereza Cristina Gosdal e Aramis de Souza Silveira; **ACORDAM** os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES**, assim como das contrarrazões ofertadas pela ré. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DA RECLAMADA** para para excluir a condenação relativa ao tempo destinado à troca de uniforme. Sem divergência de votos, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA AUTORA** para: **a)** declarar a nulidade de dispensa sem justa causa operada em 04/06/2019; e, assim, condenar a parte ré a: **b)** reintegrar a reclamante à função no

prazo de 30 dias a contar da publicação desta decisão; **c)** pagar os salários vencidos no período compreendido entre a extinção contratual e a efetivação da ordem de reintegração, incluídos os consectários legais de férias acrescidas de 1/3 e 13º salário, além de depositar na conta vinculada o FGTS de 8%, observado o disposto no art. 26, II, da Lei nº 8.213/1991, a fim de permitir restabelecimento da condição de segurada caso necessário afastamento previdenciário; **d)** indenizar a reclamante pelos danos morais no importe fixado em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), observada a Súmula Regional nº 11; e, **f)** majorar de 5% para 15% o percentual dos honorários advocatícios devidos ao advogado da autora. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas acrescidas, pela reclamada, no importe de R\$ 600,00, calculadas sobre o valor de R\$ 30.000,00, provisoriamente acrescido à condenação.

Intimem-se.

Curitiba, 8 de dezembro de 2022.

**EDUARDO MILLÉO BARACAT**  
**Relator**

**PROCESSO nº 0000396-92.2021.5.09.0671 (ROT)**

**ACIDENTE DO TRABALHO EM SERRARIA DE MADEIRA COM RESULTADO MORTE. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA NÃO DEMONSTRADA. INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS E MATERIAIS DEVIDAS.** O reclamado exerce atividade econômica de serraria com desdobramento de madeira, expondo os trabalhadores a risco mais acentuado do que aquele a que se submete a coletividade, tendo à vista a utilização de máquinas de grande dimensão para o corte de madeira com potencial lesivo altíssimo, inclusive fatal como ocorreu no presente caso, o que atrai a aplicação da responsabilidade objetiva (art. 950, parágrafo único, do Código Civil). Desnecessária portanto a demonstração de culpa ou dolo do empregador, bastando a comprovação do nexo de causalidade entre a conduta e o dano. Embora o reclamado tenha alegado que a trabalhadora teria cometido suicídio, havendo portanto culpa exclusiva da vítima, os elementos de prova constantes dos autos não amparam tal versão, impondo-se a manutenção da sentença quanto à condenação ao pagamento de indenizações por danos morais e materiais.

**RELATÓRIO**

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. VARA DO TRABALHO DE TELÊMACO BORBA**.

As páginas mencionadas no texto se referem à exportação dos autos em arquivo PDF na ordem crescente.

Trata-se de ação trabalhista ajuizada em 26/08/2021, relativa a contrato de trabalho que vigorou de 15/02/2021 a 21/06/2021, tendo sido extinto pela morte da trabalhadora E. A. M. D. S. .

Inconformado com a sentença (fls. 358/370), complementada pela decisão

resolutiva de embargos de declaração (fls. 376/377), ambas proferidas pela Exma. Juíza do Trabalho JOCELIA MARA MARTINS SAMAHA, que acolheu parcialmente os pedidos formulados na petição inicial, recorre o reclamado F. B. C. D. M. LTDA a este Tribunal.

Por meio do recurso ordinário de fls. 379/408, postula a concessão da justiça gratuita e a reparação do julgado quanto aos seguintes itens: a) acidente do trabalho - suicídio - culpa exclusiva da vítima - indenização material e moral indevida; b) critérios para fixação de valores - danos materiais - dependência econômica; c) dano material - pensionamento - pagamento único - juros e correção monetária; e d) honorários. Representação processual regular (fl. 96). Não foi comprovado o preparo recursal.

Contrarrazões apresentadas pelos autores A. A. P. , R. D. S. P. e E. M. D. S. às fls. 448/462. Representação processual regular (fls. 24/25).

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto nos artigos 36 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e 45 do Regimento Interno deste Tribunal.

## **FUNDAMENTAÇÃO**

### **ADMISSIBILIDADE**

Em sede de contrarrazões os autores pugnam pelo não conhecimento do recurso ordinário interposto pela parte contrária sob a alegação de que este seria deserto, além de genérico, por ausência de impugnação aos fundamentos da sentença recorrida, deixando assim o recorrente de atender ao disposto no art. 1.010, inciso II, do CPC e Súmula nº 422 do C. TST. Ao final da resposta ao recurso, requerem a majoração dos honorários de sucumbência arbitrados em primeiro grau (fl. 462).

Analiso.

Em decisão monocrática de fls. 469/471 este Relator indeferiu o pedido de justiça gratuita formulado pelo reclamado e converteu o feito em diligência, oportunizando-lhe prazo para comprovar o preparo recursal, sob pena de deserção. No prazo assinalado, o réu comprovou o pagamento do depósito recursal, bem como o recolhimento das custas processuais (fls. 475/478), estando portanto regular o preparo.

Outrossim, não se constata a hipótese de dissociação entre as razões

recursais e os fundamentos da sentença (item III da Súmula nº 422 do C. TST) ou qualquer outro óbice à admissibilidade do apelo, razão pela qual **rejeito** as preliminares de deserção e violação à dialeticidade.

No tocante aos honorários, observo que a modificação do julgado não pode ser pretendida por meio de contrarrazões - via eleita inadequada. Qualquer insurgência com a sentença de primeiro grau deve ser postulada mediante recurso ordinário ou recurso ordinário adesivo, eis que é necessária a exposição das razões específicas de modo a devolver a matéria à apreciação do Colegiado.

Assim, porque presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário do reclamado e das contrarrazões apresentadas, sendo estas exceto quanto ao pedido de reforma da sentença no tocante aos honorários de sucumbência, por inadequação da via eleita.

## **MÉRITO**

### **RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO**

#### **Acidente do trabalho - suicídio - culpa exclusiva da vítima**

O reclamado não se conforma com sua responsabilização pela morte da trabalhadora E. A. M. D. S. , ocorrida no ambiente laboral em 21/06/2021. Além de tergiversar sobre a definição legal de acidente e doença do trabalho, bem como acerca dos pressupostos exigidos para a caracterização da responsabilidade civil, alega que a trabalhadora teria atentado contra a própria vida, inexistindo assim ato ilícito, mas sim culpa exclusiva da vítima. De acordo com o recorrente, a obreira teria agido deliberadamente, sem consentimento ou ordem do empregador, destacando que jamais determinou que a mesma realizasse qualquer atividade de limpeza, desobstrução ou desembuchamento da máquina alinhadeira. Acrescenta que tal procedimento é realizado tão somente nas esteiras coletoras de resíduos (pó de serra e pequenos pedaços de madeira) que resultam da atividade de serrar e alinhar madeira, as quais ficam no subsolo, cerca de três metros abaixo da máquina alinhadeira.

Prossegue, alegando a trabalhadora *“agiu por vontade própria e aproveitando-se que os demais empregados do setor não estavam presentes, abriu um compartimento (que não é permitido a nenhum funcionário abri-lo), limpou com um pedaço de madeira a sua entrada (pois há acúmulo natural de serragem naquele espaço), e em ato contínuo adentrou para dentro da máquina, engatinhando, tendo ido*

*ao encontro das serras o que, conforme laudo médico ceifou-lhe a vida”, destacando que nos dias e manhã que antecederam os fatos a mesma “deu a entender para algumas pessoas que não desejaria mais viver, dizendo inclusive que faria uma ‘surpresa’ para todos, que estava demasiadamente triste com a sua vida pessoal e familiar e que não via mais nenhum sentido em sua vida” (fl. 391).*

Argumenta, ainda, que nenhum de seus empregados está autorizado a abrir o compartimento em questão, nem nunca solicitou a nenhum deles que o fizesse, ressaltando que, em caso de necessidade de manutenção, esta é feita por empresa especializada. Cita a conclusão do inquérito policial e transcreve a prova testemunhal produzida nos autos, insistindo que a trabalhadora cometeu suicídio e que, portanto, não há dever de indenizar porque ausente nexo de causalidade. Além disso, insurge-se contra a aplicação da responsabilidade objetiva, sob a alegação de que a atividade desenvolvida pela obreira não era de risco, tendo recebido treinamento por ocasião da admissão e jamais lhe sido exigido o labor em função diversa daquela para a qual fora contratada.

Insiste que a trabalhadora *“não se encontrava em estado emocional saudável, por questões pessoais, as quais não guardam relação com o trabalho e que, tragicamente, desencadeou seu suicídio. Trata-se de ato praticado com vontade própria pela ‘de cuius’, sem qualquer participação da reclamada, sequer indiretamente, motivo pelo qual está caracterizada a culpa exclusiva da vítima, afastando-se o nexo causal”* (fl. 400). Com base no exposto, pugna pela reforma da sentença a fim de que seja afastada a condenação ao pagamento de indenizações por danos materiais e morais, bem como em honorários advocatícios.

O Juízo de origem assim decidiu:

Os Autores asseveram que no dia 21 de junho de 2021 a outrora empregada prestava serviços na máquina alinhadeira, quando, após abrir sua tampa para realizar o procedimento de “desobstrução” ou “desembuchamento” foi puxada pela máquina, sendo esmagada, sofrendo degolamento e hemorragia externa aguda por ação corto contundente, conforme certidão de óbito que anexam; que a causa da morte da de cuius, portanto, foi o degolamento decorrente do acidente de cuius de trabalho; que a de cuius foi contratada para exercer a função de auxiliar de produção, mas que, por imposição da empregadora, pouco antes do seu óbito, estava trabalhando na limpeza e desobstrução daquela máquina; que a de cuius

não tinha treinamento para essa atividade e tampouco tinha EPI para tanto; que ao impor à de cujus o desempenho de função diversa da contratada e de risco, sem treinamento, seria imperioso o reconhecimento da responsabilidade objetiva pelo infortúnio laboral ocorrido no estabelecimento da empresa. Requerem indenização por danos material e moral.

Em resposta, a Ré reconhece a ocorrência de acidente de trabalho que ceifou a vida da de cujus, negando, contudo, sua culpa pelo evento ocorrido, pois o infortúnio teria decorrido de culpa exclusiva da de cujus; que a de cujus, deliberadamente, sem consentimento ou ordem da empregadora, ativou-se na máquina mencionada no sentido de atentar contra a própria vida, ou seja, cometeu suicídio, conforme conclusão do inquérito policial aberto para apuração dos fatos; que nega tenha determinado a realização pela falecida de qualquer atividade de limpeza e desobstrução ou desembuchamento da máquina alinhadeira; que a de cujus não recebeu ordens para realizar atividades que não fossem aquelas atinentes às suas atribuições de auxiliar de produção; que a de cujus não exerceu as funções de operadora de máquinas; que a manutenção da máquina é realizada por empresa especializada; que as atividades desempenhadas não são de risco; que a de cujus, por ocasião de sua contratação, passou por treinamento no qual é demonstrado todo o funcionamento da empresa e as suas atividades. Enfim, pugna pela rejeição das pretensões deduzidas.

Analiso.

A relação jurídica de emprego entre a de cujus e a Ré, assim como a efetiva ocorrência do acidente de trabalho que vitimou a empregada, são fatos tornados incontroversos no caso dos autos.

Resta, assim, ao Juízo, avaliar a existência das condições que, objetiva ou subjetivamente, compõem um quadro de responsabilidade da Ré pelo evento danoso, nos moldes em que dimensionada a lide.

Sob este aspecto, curial observar inicialmente que sobre a demandada

pesa o ônus processual relativo à prova de que o infortúnio que ceifou a vida da esposa e mãe dos autores decorreu, como afixado, de culpa exclusiva da vítima, sem que tenha a empresa responsabilidade ou participação, por ação ou omissão, para a ocorrência do acidente, de modo a inexistir o inarredável elo de vinculação causal entre o acidente e as consequências daí advindas, mormente quanto ao vilipêndio dos patrimônios patrimoniais e extrapatrimoniais dos demandantes (CPC, artigo 373, II e CLT, artigo 818, II).

A par da prova documental coligida aos autos, que dá contornos aos aspectos formais da relação jurídica estabelecida entre a Ré, a de cujus e o sinistro incontroversamente ocorrido, revela-se de fundamental interesse ao esclarecimento das questões fáticas alusivas ao acidente a prova testemunhal produzida, de modo a ser possível aferir o nível de interferência e participação de cada agente para a ocorrência do evento danoso.

E, sob este aspecto, necessário observar que a prova oral produzida não socorre à sustentação defensiva.

Com efeito, a testemunha J. A. D. S. , naquilo que interessa ao deslinde da controvérsia, apontou:

“(...) 1) que trabalhou na reclamada de novembro/2020 até abril/2022, na função de encarregado; 2) que não fazia parte de suas atividades realizar manutenção das máquinas; 3) que o depoente tem conhecimento técnico para fazer esse tipo de manutenção, mas afirma que para tanto é chamado o fabricante da máquina em Ponta Grossa; 13) que no momento do acidente o depoente estava naquele corredor abaixo da esteira no intuito de fazê-la se movimentar novamente; 14) que quando o depoente desceu a “de cujus” estava trabalhando no final dessa máquina, a 3/4 metros da flecha vermelha, em direção ao fundo da imagem; 15) que a “de cujus” tinha por função recolher nesse local a rebarba ou lixo da madeira que tinha sido cortada pela máquina; 17) que a autora fazia esse trabalho com mais uma pessoa, dizendo que não lembra quem estava ali no momento; 18) que na sequência disse que pode ter sido a Rosângela; 19) que no momento do acidente não havia nenhum tipo de problema na máquina que aparece na imagem 9 de fl. 51, mas apenas na esteira que estava a 2/3 metros abaixo; 20) que a tampa da máquina é parafusada com

uma porca e com outra contraporca, dizendo que nunca tinha sido aberto esse compartimento; 21) que concorda que seria preciso alguma ferramenta para abrir essa porca; 22) que no local do trabalho não havia disponível esse tipo de ferramenta; 23) que não sabe explicar como a “de cujus” conseguiu abrir essa tampa; 24) que ressalta que esse acesso é usado apenas para manutenção da máquina e nunca tinha sido aberto pelos empregados do reclamado; 25) que os mecanismos da máquina e da esteira são totalmente independentes; 31) que confirma ter relatado os fatos que estão no depoimento de fl. 45, dizendo que reproduziu informação recebida de outra pessoa que estava no local, de nome Pedrinho Aparecido dos Santos; 32) que foi novamente questionado sobre a veracidade do depoimento, tendo em vista que na declaração consta o reconhecimento de que a “de cujus” estava ajudando o depoente a desembuchar a máquina; 33) que nega que fosse necessário desembuchar a serra da máquina e que estava muito transtornado no momento do depoimento, pois foi encarregado pelo representante do IML a retirar o corpo da vítima e levá-lo até o carro do IML; 38) que era função do depoente levar os funcionários até a empresa, dentre eles a “de cujus”; 39) que durante o trajeto em direção à empresa, no dia do acidente, afirma que ela se mostrou chateada, dizendo que tinha brigado com o marido e que sua vida não tinha mais sentido; 40) que não fez outros comentários nesse trajeto; 41) que a empresa tem seguro de vida dos empregados mas não é praxe divulgar; 42) que não sabe se a “de cujus” tinha conhecimento do fato, mas o depoente não sabia; 43) que questionado sobre seu depoimento em sentido contrário ao que ora declara, quando diz às fls. 130 que a “de cujus” teria conhecimento do seguro de vida e que passou a dizer que queria morrer e deixar a filha bem, reiterou que não tinha conhecimento do seguro até o dia do acidente e que essa declaração foi com base de comentários que ocorreram no local de trabalho depois do acidente, não sabendo dizer exatamente quem fez o comentário; 47) que no momento do acidente a “de cujus” exercia a função de operadora de máquina; 50) que no momento em que a “de cujus” abriu

a máquina o depoente estava no subsolo, de modo que não havia ninguém que pudesse impedi-la de fazer a abertura da tampa. (...)” (fls. 273/275).

Já a testemunha R. A. D. S. , noticiou: 1) que trabalha na reclamada desde o início de 2021, na função de auxiliar de produção, mesma função da “de cujus”; 3) que confirma que a alinheira é a máquina de fl. 51; 5) que a depoente estava trabalhando no seu posto quando aconteceu o acidente; 6) que de seu posto tinha visão livre de onde a “de cujus” estava; 7) que no momento do acidente a depoente estava na parte de baixo limpando a correia e o encarregado também, pois este foi ajudar a depoente a retirar um cavaco de madeira que estava emperrando a esteira; 8) que fazia 4/5 minutos que a depoente tinha descido quando ocorreu o acidente; 9) que o encarregado desceu logo em seguida; 10) que nunca viu alguém abrindo a tampa indicada pela flecha vermelha de fl. 51 antes do acidente; 11) que não era comum a “de cujus” estar próxima do mecanismo da máquina quando do seu trabalho; 13) que nesse meio tempo o serrador e o marido da depoente que também trabalham no local tinham saído para tomar café, deixando somente a autora no local; 14) que perguntada se o serrador deixa a máquina ligada quando vai tomar café, disse que este só busca a garrafa de café e já volta em minutos; 15) que tem certeza que no dia do acidente a tampa da referida máquina não estava aberta; 16) que não tem ideia como a “de cujus” conseguiu abrir essa tampa; 18) que conversava bastante com a “de cujus”, dizendo que eram amigas; 19) que a depoente nunca foi na casa desta, mas recebeu a visita da “de cujus” na sua casa; 20) que não viu ninguém dando ordens à “de cujus” de abrir a tampa e entrar na máquina; 21) que não tem ideia do porquê da “de cujus” ter feito isso; 22) que perguntada sobre a possibilidade de suicídio, que é referida de passagem em documentos, disse que sim; 23) que a “de cujus” sempre falava na intenção de se matar, em todo tempo que trabalharam juntas; 24) que não sabe se a “de cujus” fazia algum tratamento psicológico; 25) que a “de cujus” dizia que não aguentava a vida que tinha dentro da casa; 26)

que geralmente a depoente recebia mensagens da “de cujus” falando sobre relacionamento de seu marido com mulheres; 27) que a depoente recebeu orientação que não poderia mexer na máquina enquanto estivesse trabalhando; 28) que diz que a “de cujus” também recebeu essa orientação, e questionada sobre sua declaração de que iniciou na empresa depois que ela, disse que todos receberam essa orientação; 29) que o trabalho da “de cujus” não exigia que esta se aproximasse dessa tampa. (...). (fls. 275/276).

Pois bem.

Dos relatos testemunhais, resta evidente que a máquina alinhadeira estava com problema de funcionamento no dia do aludido acidente, sendo que a testemunha José Ari, acompanhado da testemunha Rosangela e da de cujus se ativaram na tentativa de resolução do problema. Ainda, infiro que a tampa da máquina estava aberta naquela oportunidade, sobretudo porque não se revela crível que a de cujus pudesse retirar o parafuso que a prendia ao equipamento sem a ferramenta necessária (não havia no estabelecimento da Ré instrumento útil para tanto), tampouco detinha habilidade técnica para tanto dada a função que então desempenhava. Por fim, nenhuma das testemunhas presenciou a de cujus caminhando voluntariamente para o interior da máquina com as serras em pleno funcionamento, ou seja, em direção à morte.

Quanto ao relato da autoridade policial, friso que o inquérito policial tem natureza inquisitiva, não se observando no procedimento persecutório administrativo os princípios do contraditório e da ampla defesa, pois não há acusação, servindo como elemento formado da opinio delicti do Parquet.

Assim, ainda que a conclusão da autoridade policial tenha sido no sentido de que de cujus a teria se suicidado (fl. 130), os elementos dos autos não ratificam tal assertiva.

Isso porque, como apontado no laudo pericial realizado após o infortúnio laboral (fls. 43/59), “(...) verificou-se um acidente de trabalho, onde a vítima trabalhava há pouco tempo na função de auxiliar de serviços gerais. Ao ajudar um funcionário que trabalhava na desobstrução das serragens da canaleta inferior (subsolo) na alinhadeira, com a máquina ligada, a vítima acessou a área na porção anterior da máquina (tampa metálica aberta) para ajudar a desobstruí-la, quando

em determinado momento foi puxada pela máquina em direção ao seu interior, entrando em órbita no local. (...)”.

Ainda, por ocasião de sua manifestação (fls. 224/229) quanto à promoção de arquivamento do inquérito policial, o Ministério Público Estadual apontou:

“(...) Do que se extrai dos elementos coligidos aos autos, não restam dúvidas de que E. A. M. D. S. foi vítima de um acidente de trabalho enquanto limpava uma máquina na madeireira em que laborava.

A dinâmica do acidente restou bem delineada pelos documentos juntados nos autos, em especial pelo laudo pericial de mov. 10.3, não havendo qual indício do cometimento de algum ilícito penal.

Como dito, o laudo pericial concluiu pela ocorrência de um acidente de trabalho, onde a vítima trabalhava há pouco tempo na função de auxiliar de serviços gerais e, ao tentar limpar uma máquina, a vítima acessou a tampa metálica aberta para ajudar a desobstruí-la, quando em determinado momento foi puxada pela máquina em direção ao seu interior, entrando em órbita no local.

Além disso, verificou-se que não era função da vítima realizar a limpeza da referida máquina, uma vez que esta tinha a função de autolimpeza, tendo a mesma se colocado na situação por vontade própria, não sendo possível atribuir ao empregador alguma responsabilidade, ainda que por omissão, quanto ao resultado morte.

Com efeito, confirmando a versão apresentada pelo proprietário do estabelecimento, os funcionários que lá trabalharam declararam que ninguém tinha permissão para limpar a máquina e que somente o pessoal da manutenção tinha autorização para esse serviço. Ainda, que o local onde a vítima estava tinha uma proteção que era fixada com parafusos, de modo que ela somente teria acesso se ela mesma tivesse retirado a tampa.

Ventilou-se a possibilidade de suicídio, com informações sobre quadro depressivo e uso de medicamento, no entanto tal situação não foi confirmada pelo seu marido.

Assim, conforme se observa do teor dos elementos amealhados, inexistente a possibilidade de oferecimento de denúncia, por ora, ante a inexistência de provas da ocorrência de algum crime. (...)”. (fls. 226/227).

Concluo, portanto, diante de todo o quadro fático descortinado até este quadrante, que não se ajusta ao caso vertente a hipótese aventada de culpa

exclusiva da vítima, sobretudo porque não comprovado que a de cujus visou seu suicídio, pois não restou formada prova robusta e cabal, ônus que incute à atuação processual da Ré, de que a empregada tinha intenção de dar cabo à própria vida.

Incontroverso o infortúnio trabalhista que vitimou a esposa e mãe dos Autores, resta verificar a ocorrência ou não do dano em si, bem como o nexos causal com a atividade desenvolvida, estabelecendo de que forma a responsabilidade civil será aplicada ao caso, uma vez que se está diante de questão prejudicial cuja definição se impõe.

Nos termos do disposto no artigo 186 do Código Civil, “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito de outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Devo esclarecer que referida norma, ao disciplinar a responsabilidade extracontratual, estabelece quatro elementos essenciais: ação ou omissão, culpa ou dolo do agente, relação de causalidade e dano.

Ressalto, por oportuno, que a norma mencionada tem sua aplicabilidade garantida no âmbito do Direito do Trabalho face ao que dispõe o artigo 8º, §1º, da CLT.

Quanto ao requisito culpa/dolo em especial, necessário esclarecer que, sob a concepção clássica civilista, a vítima teria que provar a ocorrência de dolo/culpa por parte do agente para obter a reparação. Ocorre que tal concepção, verificando a complexidade da vida atual, a multiplicidade crescente dos fatores de risco, bem como a tentativa de melhor amparar os acidentados e facilitar a busca pela indenização, passou por um processo evolutivo que redundou na teoria do risco, por meio da qual se possibilita a responsabilização do causador do dano independentemente de culpa, bastando que se prove o nexos causal entre a conduta e o dano.

Referida evolução encontra amparo no âmbito juslaboral, por conta da ideia de que os riscos da atividade, em sentido amplo, devem ser suportados por quem dela se beneficia. Neste sentido, pertinente o conteúdo da cláusula geral inscrita no parágrafo único do artigo 927, do Código Civil, segundo a qual a obrigação de reparar o dano independe de culpa quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Verifica-se aí uma verdadeira mudança de paradigma, já que até então a responsabilidade objetiva era a exceção e, como tal, utilizada apenas quando

houvesse previsão expressa.

Destaco que a norma contida no inciso XXVIII do artigo 7º, da CF não se traduz em óbice à aplicação da inovação do Código Civil no acidente do trabalho, uma vez que a interpretação harmônica do dispositivo constitucional leva inexoravelmente à conclusão de que o rol dos direitos elencados naquele artigo não impede a ampliação por meio de lei ordinária, sendo, pois, meramente exemplificativo.

Ademais, o caput do aludido artigo 7º assegura um rol de direitos mínimos, sem prejuízo de outros que visem à melhor condição social do trabalhador.

Nesse contexto, não me restam dúvidas de que a questão do acidente de trabalho deve ser analisada globalmente sob a ótica da responsabilidade objetiva desde que a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano cause à pessoa determinada um ônus maior do que aos demais membros da coletividade, de forma que o devedor só se exonera daquela responsabilidade se demonstrar excludentes do nexos causal (culpa exclusiva da vítima, caso fortuito, força maior ou fato de terceiro), o que, como já destacado no caso vertente, não logra a Ré em comprovar.

No caso em apreço, os critérios interpretativos constantes das normas de Segurança e Medicina do Trabalho e da própria CLT, bem como a atividade desenvolvida pela de cujus, levam à conclusão de que estava presente o risco acentuado, pelo que a responsabilidade a ser considerada é objetiva, consoante já fixado pelo Juízo instrutor em audiência.

Estabelecidos de forma indene de dúvidas a ocorrência do acidente de trabalho típico e o nexos de causalidade objetivo, resta ao juízo a aquilatação e dimensionamento da extensão dos danos presumivelmente sofridos pelos Autores em suas esferas material e imaterial.

Pois bem. Tem-se por dano (moral, material ou estético) a lesão a interesse juridicamente tutelável, o qual repercute na personalidade ou no patrimônio da vítima.

A legislação trabalhista, bem como as normas regulamentares editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego impõem a obrigatoriedade de prevenção em todas as atividades empresariais, sem contar que o inciso XXII do artigo 7º, da CF/88 elenca como direitos dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

É medianamente evidente que a prestação de serviços pela trabalhadora, em serviço de serraria, sem contar com efetivo treinamento para o desempenho das atividades e com a efetivação de qualquer medida preventiva para o caso de acidente, o expõe a risco contínuo, imediato e inequívoco de acidente laborativo, o qual, veio a ocorrer, acarretando sua morte.

Cumpre destacar que, ainda que a questão fosse analisada sob a ótica da responsabilidade subjetiva, não pairam dúvidas que a Ré, ao permitir ou mesmo determinar o labor em tais condições, foi negligente à sua segurança, assumindo o risco pela ocorrência do evento danoso e suas consequências, caracterizando sua culpa *in vigilando*.

Examino.

A prova documental produzida nos autos revela que E. A. M. D. S. - casada com A. A. P. e mãe de R. D. S. P. e E. M. D. S. , conforme demonstram os documentos de fls. 26/28 e 39 - foi admitida pelo reclamado F. B. C. D. M. LTDA em 15/02/2021, para exercer a função de auxiliar de produção (CTPS, fl. 36).

Em 21/06/2021 a trabalhadora sofreu acidente no ambiente de trabalho que resultou no seu falecimento. Conforme consta da certidão de óbito, a causa da morte foi o *“degolamento, ação corto contundente, hemorragia externa aguda”* (fl. 38), tendo sido esclarecido pelo laudo pericial criminalístico que tais lesões ocorreram em uma máquina industrial do tipo alinhadeira, utilizada para desdobramento de tábuas de madeira (fl. 47).

As informações constantes do referido laudo (fls. 43/59), somadas ao objeto social do reclamado (cláusula segunda do contrato social, fl. 110) permitem concluir que este exerce a atividade econômica de **serraria com desdobramento de madeira**, portanto a controvérsia deve ser examinada sob o enfoque da responsabilidade objetiva, como acertadamente decidiu o Juízo de origem. Aliás, trata-se de questão que foi definida por ocasião da audiência de instrução, sem registro de protestos pela parte reclamada, caracterizando-se portanto a preclusão, no particular (fl. 273).

Requerido pelo procurador dos autores, a aplicação da responsabilidade objetiva, quanto à distribuição do ônus da prova. Acolho, tendo em vista que a atividade de serraria consiste em atividade perigosa, sujeita a maior risco de acidentes. Neste sentido, a seguinte ementa:

“Ementa: Recurso de revista. Acidente de trabalho. Responsabilidade objetiva do empregador. Teoria do risco profissional. Indenização por danos material e moral. A responsabilidade objetiva, sem culpa, baseada na chamada teoria do risco profissional, adotada pela legislação brasileira, no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, preconiza que o dever de indenizar tem lugar sempre que o fato prejudicial é decorrente da atividade ou profissão da vítima, conforme ocorreu na espécie, em que a atividade de desdobramento de madeira encontra-se classificada no anexo V do Decreto nº 3.048/99 como sendo de risco grave. Assim, restando incontroverso o acidente de trabalho sofrido pelo reclamante e o nexo de causalidade com o trabalho realizado, do que resultou a perda de seu antebraço esquerdo aos dezenove anos de idade, fica o empregador obrigado a reparar os danos morais e materiais decorrentes de sua conduta ilícita ou antijurídica. Precedentes” (Proc. nº TST-RR-26300-57.2006.5.09.0666; 1ª Turma, 27/2/2013; relator ministro Walmir Oliveira da Costa.

Pelo acima exposto, o ônus da prova da culpa da “de cuius” é do empregador, invertendo-se a ordem da produção da prova.

Ainda que assim não fosse e, com a devida vênia às razões recursais em sentido contrário, é evidente que a atividade de serraria expõe o trabalhador a risco mais acentuado do que aquele a que se submete a coletividade, tendo à vista a utilização de máquinas de grande dimensão para o corte de madeira com potencial lesivo altíssimo, inclusive fatal como ocorreu no presente caso, o que atrai a aplicação do disposto no parágrafo único do art. 927 do Código Civil: “*Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem*”.

Por conseguinte, reconhecida a **responsabilidade objetiva**, prescinde demonstração do elemento culpa ou dolo do empregador, bastando a comprovação do nexo de causalidade entre a conduta e o dano. Conduto, o réu alega que a trabalhadora teria cometido suicídio, havendo portanto culpa exclusiva da vítima. Tratando-se de fato impeditivo do direito vindicado na petição inicial, incumbia ao réu o ônus de comprovar tal alegação (art. 818, inciso II, da CLT), encargo do qual

não logrou êxito em se desvencilhar pois, embora o conjunto probatório contemple algumas insinuações de que a obreira teria atentado contra a própria vida, não há comprovação robusta neste sentido.

Em que pese o recorrente alegue insistentemente que a **manutenção de equipamentos** fosse atividade alheia à rotina laboral da *de cuius*, não consta dos autos nenhuma comprovação documental de que a mesma tenha recebido treinamento ou qualquer orientação específica quanto às suas atribuições, quiçá sobre a forma mais segura de desempenhá-las. Tanto o PCMSO quanto o PPRA apresentados pelo reclamado foram elaborados em julho de 2021, portanto após o acidente, havido em 21/06/2021 (fls. 131/183).

De qualquer forma, ambos os documentos mencionam a “*manutenção preventiva de máquinas e equipamentos*” dentre as atividades inerentes à função de auxiliar de produção, exercida pela *de cuius* (fls. 141 e 172). Não bastasse isso, as informações colhidas pela perícia criminalística, realizada no local logo após o ocorrido, revelam que a trabalhadora estava participando da manutenção da máquina alinhadeira quando sofreu o trágico acidente que resultou na sua morte (fl. 45):

*Ainda, o Sr. J. A. D. S. (RG5489887-8/PR), funcionário da empresa, relatou que estava no piso inferior abaixo e em correspondência com a referida máquina a fim de realizar sua manutenção; quando a vítima, que segundo ele era muito prestativa e solícita, teria auxiliado no processo para “desembuchar” a serra da máquina utilizando um pedaço de madeira comprido, tendo aberto a tampa da máquina e sido puxada para o seu interior. Também informou que a vítima trabalhava no local há aproximadamente quatro meses.*

Após o depoimento prestado no dia do acidente, o Sr. José Ari foi ouvido novamente pelas autoridades policiais em 12/08/2021 e alterou significativamente a versão dos fatos ao declarar que a máquina em que ocorreu o acidente “*não depende de limpeza manual*”, que “*nenhum funcionário tinha autorização para ‘mexer’ nessa máquina*” e que “*no momento em que Elenice entrou no compartimento para fazer a suposta limpeza, foi sem o consentimento da madeireira, pois como já foi mencionado, ninguém estava autorizado a fazer tal serviço, já que a máquina não necessitava*”. Não obstante, logo em seguida declarou que “*naquela manhã do acidente estava embaixo da máquina em questão, na manutenção da esteira*”, deixando claro que o maquinário apresentou problemas (fl. 190).

Ao ser inquirido como testemunha de indicação patronal nos presentes

autos, o Sr. José Ari confirmou que no momento do acidente *“estava naquele corredor abaixo da esteira no intuito de fazê-la se movimentar novamente”* (fl. 274, item 13), portanto não há dúvidas de que havia problemas no funcionamento do maquinário. O testemunho de R. A. D. S. , também ouvida a convite do réu na presente ação corrobora tal conclusão, senão vejamos: *“que no momento do acidente a depoente estava na parte de baixo limpando a correia e o encarregado também, pois este foi ajudar a depoente a retirar um cavaco de madeira que estava emperrando a esteira”* (fl. 275, item 7).

As fotografias que ilustram o laudo pericial criminalístico esclarecem a dimensão, composição e posição da máquina e da esteira mencionados pelas testemunhas em questão. Conforme se observa às fls. 49/52, a máquina alinhadeira está localizada em um galpão, tratando-se de uma grande estrutura metálica (seta amarela) que possui rolos (setas azuis), pelos quais as pranchas de madeira deslizam e atravessam uma abertura até parte interior, onde está a serra que realiza o corte (seta vermelha). Ao lado da serra existe uma abertura no assoalho de madeira que dá acesso à esteira localizada na parte inferior do galpão (seta verde), onde são depositados e transportados os fragmentos de madeira e serragem derivados do processo de desdobramento/alinhamento.

Embora a testemunha J. A. D. S. tenha afirmado que *“para fazer a esteira se movimentar novamente entram por um corredor, através do silo, de modo que nessa operação a pessoa fica abaixo da esteira e não entre esta e a máquina”* e que se tratam de mecanismos totalmente independentes (fl. 274, itens 11 e 25), as fotografias revelam que os componentes serra e esteira estão muito próximos, sendo possível o acesso a esta última por meio da abertura existente no assoalho.

Quanto aos **dispositivos de segurança** do referido maquinário, consta do laudo pericial criminalístico que entre os quatro rolos pelos quais desliza a madeira há *“3 (três) espaços que antecedem a porção da serra, sendo os únicos empecilhos para o acesso a tal porção”* e que, além disso, a abertura que dá acesso à parte interna da serra possui uma tampa metálica, a qual havia sido removida (fl. 48):

*c) Na região anterior, em sua porção inferior, havia uma tampa metálica de dimensões 0,90 m (noventa centímetros) x 0,48 m (quarenta e oito centímetros), que se encontrava aberta na ocasião do exame e sem a porca de vedação para o parafuso correspondente. Fora procedida a busca por tal peça, não sendo encontrada; (grifei)*

Mais adiante, as fotografias constantes às fls. 56/57 esclarecem a dinâmica dos fatos que levaram ao falecimento da trabalhadora: foram encontrados um par

de luvas, um dos calçados e tufo de cabelos da *de cujos* ao lado dos rolos pelos quais desliza a madeira, além de segmentos de tecido e aderências de sangue na região posterior da máquina, indicando que seu corpo foi puxado para dentro desta e passou pela porção da serra, sendo violentamente lacerado pelas lâminas de corte:

*Ao exame das circunvizinhanças do local, verificou-se:*

*a) Sobre o piso e próximo à máquina alinhadeira a presença de: um par de luvas, um boné, uma bota de couro preta correspondente ao pé direito, um tufo de cabelos e um segmento de madeira de comprimento 1,02 metros (um metro e dois centímetros).*

*b) Na máquina alinhadeira, em sua porção inferior e na região posterior foram observados segmentos de tecido compatíveis com as vestes usadas pela vítima.*

*c) Na máquina alinhadeira, em sua porção anterior e posterior foram observadas aderências de sangue e fluidos corporais.*

Nas considerações finais, a perícia criminalística concluiu que houve acidente do trabalho típico (fl. 58):

*Em face ao exposto e pelos elementos objetivos encontrados no local, levando-se em consideração as informações no local, conforme consta da parte informativa do presente laudo, verificou-se um acidente de trabalho, onde a vítima trabalhava há pouco tempo na função de auxiliar de serviços gerais. Ao ajudar um funcionário que trabalhava na desobstrução das serragens da canaleta inferior (subsolo) na alinhadeira, com a máquina ligada, a vítima acessou a área na porção anterior da máquina (tampa metálica aberta) para ajudar a desobstruí-la, quando em determinado momento foi puxada pela máquina em direção ao seu interior, entrando em óbito no local.*

De acordo com o recorrente, a trabalhadora teria deliberadamente entrado na máquina para cometer **suicídio**, entretanto os elementos de prova constantes dos autos não corroboram tal versão.

Primeiro, porque não há prova contundente de que a *de cujus* tenha retirado a tampa metálica que obstava o acesso à parte interna da serra. Com efeito, embora ao ser interrogado pela autoridade policial o Sr. J. A. D. S. tenha declarado que “para entrar no local em que ocorreu o acidente, ou seja, embaixo da máquina, Elenice retirou uma proteção ali existente” e que “tal proteção inclusive era fixada com parafusos, acreditando que eles foram retirados por ela” (fl. 190), ao prestar depoimento como testemunha nos presentes autos o mesmo afirmou que seria

necessário utilizar ferramentas para abrir a tampa e que estas sequer existiam no ambiente de trabalho (fl. 274):

*“[...] 20) que a tampa da máquina é parafusada com uma porca e com outra contraporca, dizendo que nunca tinha sido aberto esse compartimento; 21) que concorda que seria preciso alguma ferramenta para abrir essa porca; 22) que no local do trabalho não havia disponível esse tipo de ferramenta; 23) que não sabe explicar como a “de cujus” conseguiu abrir essa tampa; 24) que ressalta que esse acesso é usado apenas para manutenção da máquina e nunca tinha sido aberto pelos empregados do reclamado; [...]”*

Note-se que ao chegar ao local, poucas horas após o acidente, a polícia científica não localizou a porca de vedação para o parafuso da tampa metálica (trecho destacado em epígrafe), portanto é de se reconhecer que a mesma não estava travada, podendo ser facilmente retirada sem o auxílio de ferramentas, sendo assim insuficiente para evitar acidentes como o que vitimou a obreira.

Segundo, pois nenhuma das testemunhas ouvidas nos presentes autos presenciou o exato momento em que ocorreu o acidente, de modo que não se pode afirmar que a trabalhadora deliberadamente se lançou para a parte interna da máquina, ao encontro das lâminas de corte de madeira. Aliás, de acordo com as primeiras informações colhidas no local pela polícia científica, a trabalhadora estava tentando desobstruir a máquina alinhadeira com um pedaço de madeira quando foi puxada para dentro da serra, o que é corroborado pela imagem dos objetos que ficaram no chão: par de luvas, bota preta e segmento de madeira (fl. 56).

As informações prestadas por Pedrinho Aparecido dos Santos à autoridade policial confirmam que a trabalhadora estava manuseando um pedaço de madeira para efetuar a limpeza do maquinário. Embora não se trate de empregado do réu, o mesmo relatou que chegou a trabalhar com a *de cujus* e que, no dia do acidente, estava no local aguardando um colega e *“ficou por ali próximo”*, sendo que *“em dado momento Elenice o chamou e pediu para que levasse um pedaço de madeira maior para que ela limpasse a máquina”* e que assim o fez. Após entregar a madeira *“ficou observando ela fazer referida limpeza [...] não visualizou nenhum perigo [...] já que ela ‘cutucava’ a serragem a uma certa distância”*, mas em seguida *“viu que Elenice se agachou próximo à máquina, olhou para cima e entrou no compartimento onde a serragem sai da máquina e neste momento ela foi sugada pela serra que naquele momento estava em funcionamento”* (fl. 197).

Observo, por oportuno, que ao prestar declarações à autoridade policial

pela segunda vez, o Sr. J. A. D. S. afirmou que *“ao fazer a limpeza da máquina onde ocorreu o acidente percebeu marcas de mãos de Elenice no pó de serra que estava no chão, dando a entender que Elenice andou de ‘quatro pé’, aproximadamente um metro para dentro da máquina até ser atingida pela serra”* (fl. 191), entretanto as fotografias registradas pela perícia criminalística logo após o acidente não contemplam qualquer vestígio de marcas de mãos no pó de serra (fls. 45/51), nem há qualquer menção neste sentido nas constatações do laudo (fls. 43/59).

Sopesando todas estas informações, é possível concluir que a trabalhadora estava efetuando a limpeza da máquina alinhadeira com um pedaço de madeira e acabou sendo tragada para o interior da mesma, sofrendo graves lesões no torso, membros superiores e parte posterior da cabeça que resultaram no óbito imediato.

Terceiro, mas não menos importante, porque houve várias especulações sobre o estado emocional da trabalhadora, entretanto estas somente surgiram alguns meses após o acidente, indicando nitidamente a intenção de fantasiar uma versão que eximisse o empregador da responsabilidade pelo ocorrido.

Note-se que não consta dos autos nenhum documento médico, portanto não há prova robusta de distúrbios psiquiátricos. Aliás, a assistente social Suzane Aparecida Comeia, que conhecia a *de cujus* pois fazia visitas à sua casa para atender uma de suas familiares foi ouvida como testemunha nos presentes autos, a convite da parte autora, e relatou que *“depois do acidente a família solicitou à depoente que verificasse documentação no seu local de trabalho que indicasse atendimento à ‘de cujus’ para transtorno psicológico, dizendo que nada encontrou”* (fl. 276).

O encarregado J. A. D. S. somente mencionou a hipótese de suicídio na segunda oportunidade em que foi questionado pela autoridade policial, alterando a versão que havia apresentado no dia do acidente, como já dito. Nesta segunda ocasião, declarou que *“ouviu comentários que Elenice estava com problemas de depressão e fazia uso de medicamentos controlados [...] ficou sabendo que ela tinha problemas em seu casamento”* e, após tê-la aconselhado a parar de trabalhar por ter se queixado de dores no peito, ouviu da mesma *“ah! eu quero morrer aqui mesmo”* e que, no dia do acidente, deu-lhe carona até a serraria *“e no trajeto Elenice veio o tempo todo se queixando do marido, dizendo que não tinha mais sentido a vida e que dali em diante não sabia o que ia fazer da vida”* (fls. 190/191).

No entanto, ao ser inquirido como testemunha de indicação patronal nos presentes autos, o encarregado não mencionou o episódio da queixa de dores no peito, somente repetiu que *“durante o trajeto em direção à empresa, no dia do acidente,*

*afirma que ela se mostrou chateada, dizendo que tinha brigado com o marido e que sua vida não tinha mais sentido*” (fl. 275, item 39). Ocorre que seu testemunho é frágil e carece de veracidade, notadamente considerando as inúmeras discrepâncias em relação às informações que havia prestado anteriormente, perante a autoridade policial.

Como reiteradamente abordado, nas horas que se sucederem ao acidente o encarregado informou à perícia criminalística que a trabalhadora estava auxiliando no processo para “*desembuchar*” a serra da máquina, utilizando um pedaço de madeira, quando foi puxada para o seu interior mas, ao ser interrogado novamente, negou que houvesse necessidade de limpeza da máquina, apresentando assim duas versões totalmente antagônicas para o mesmo fato.

Além disso, no segundo depoimento à autoridade policial, o mesmo declarou que efetuou a limpeza da máquina após o acidente (fl. 191), mas ao ser inquirido pelo Juízo de origem, negou ter feito tal procedimento, cuja realização atribuiu a Renato e Vando e, somente após ser confrontado quanto à divergência em relação às informações que prestou à autoridade policial, “*ratificou o depoimento com a ressalva de que a limpeza foi feita pelos dois empregados antes referidos na presença do depoente, por ser o encarregado*” (fl. 275, itens 44 e 46), alterando novamente a narrativa em relação um fato relativamente simples e que certamente marcou sua memória, dadas as condições chocantes em que o maquinário ficou, já descritas anteriormente.

E mais, no inquérito policial o encarregado declarou ter conhecimento de que “*Elenice, em uma oportunidade em que fazia a limpeza do escritório da empresa, viu que era beneficiária de um seguro de vida, pago pela empresa e após isso Elenice passou a dizer que ia morrer e deixar a filha bem, se referindo ao seguro de vida*” (fl. 191) mas, ao prestar depoimento como testemunha compromissada nos presentes autos, afirmou (fl. 275):

*“[...] 41) que a empresa tem seguro de vida dos empregados mas não é praxe divulgar; 42) que não sabe se a “de cujus” tinha conhecimento do fato, mas o depoente não sabia; 43) que questionado sobre seu depoimento em sentido contrário ao que ora declara, quando diz às fls. 130 que a “de cujus” teria conhecimento do seguro de vida e que passou a dizer que queria morrer e deixar a filha bem, reiterou que não tinha conhecimento do seguro até o dia do acidente e que essa declaração foi com base de comentários que ocorreram no local de trabalho depois do acidente, não sabendo dizer exatamente quem fez o comentário; [...]”*

Neste ponto não fica claro se a testemunha alterou a versão dos fatos ou apenas esclareceu se tratar de questão sobre a qual tomou conhecimento por terceiros mas, seja como for, é nítido que seu depoimento não merece credibilidade.

O mesmo se verifica em relação à segunda testemunha ouvida a convite do reclamado, R. A. D. S. . Perante a autoridade policial, a mesma declarou que “*Elenice fazia uso de medicamentos para depressão*” e que não sabia quais eram estes, mas que “*eram muitos, uns cinco ou seis, ela me mostrou um estojinho*” (fl. 194) mas, ao ser inquirida pelo Juízo de origem, afirmou não saber se a *de cujus* fazia algum tratamento psicológico (fl. 276, item 24), incorrendo assim em evidente contradição, o que compromete a veracidade de seu testemunho.

Referida testemunha também informou ao Juízo que Elenice teria recebido orientação para não mexer na máquina enquanto estivesse trabalhando, mas reconheceu que somente entrou na empresa depois dela (fls. 276, itens 27 e 28), evidenciando assim que não tinha conhecimento de fato sobre a questão, o que denota a intenção de favorecer o empregador e, por conseguinte, ausência de isenção de ânimo para depor, retirando assim o valor probante das demais declarações, inclusive no sentido de que a *de cujus* teria manifestado a intenção de se matar.

A conclusão do relatório policial no sentido de que a trabalhadora “*eliminou a própria vida*” (fl. 130) não tem a implicação pretendida pelo recorrente pois, como bem observou o Juízo de origem, o inquérito é procedimento administrativo preparatório para eventual ação penal, com caráter investigativo e cujo conteúdo não vincula o Ministério Público, nem o Poder Judiciário. Considerando que a informação em comento não foi suficientemente corroborada pelos demais elementos de prova constantes dos presentes autos, não se cogita de culpa exclusiva da vítima.

Assim, ante a responsabilidade objetiva reconhecida em decorrência do elevado risco envolvendo as atividades desenvolvidas pelo empregador, bem como a inexistência de culpa exclusiva da vítima pelo ocorrido, a manutenção da sentença quanto à condenação do reclamado ao pagamento de indenizações por danos morais e materiais, é medida que se impõe.

A questão atinente aos honorários será analisada adiante, em tópico próprio.

### **Mantenho.**

### **Indenizações por danos materiais e morais**

Em caso de manutenção da condenação, o reclamado requer sejam reduzidos os valores indenizatórios *“em face das condições apresentadas pela Recorrente, além do que não houve nenhuma produção de prova para caracterização do dano moral como ofensa de natureza gravíssima em face das ações promovidas pela própria de cujus, conforme amplamente mencionadas”* (fl. 400), bem como em razão do que dispõe o art. 223-G, § 1º, inciso I, da CLT, por considerar que o dano moral seria de natureza leve.

Além disso, sustenta que o autor A. A. P. (viúvo) não dependia economicamente da *de cujus* pois, além de exercer atividade econômica de compra e venda de madeira/carvão, recebe valores a título de benefício previdenciário por aposentadoria, razão pela qual requer seja excluída a condenação ao pagamento de indenização por dano material em relação a este.

Requer, ainda, a exclusão da condenação ao pagamento de indenização por dano material em relação ao autor E. M. D. S. , por se tratar de filho maior de idade que não convivia com a *de cujus*, sendo casado e que possui renda própria, além de não estar cadastrado perante o INSS como dependente, o que no seu entender caracteriza sua ilegitimidade ativa. Quanto à filha R. D. S. P. , requer seja limitado o pensionamento até que a mesma complete 25 anos de idade.

Quanto à forma de pagamento em parcela única, requer seja aplicado um redutor, bem como sejam observadas as orientações contidas nos itens II e III da Súmula nº 12 deste E. 9º Regional no tocante aos juros e correção monetária.

As pretensões indenizatórias foram acolhidas nos seguintes termos:

Dano material: Pleiteiam os Autores o pagamento de pensão mensal vitalícia, capaz de reparar a perda da renda salarial que provia financeiramente a manutenção da economia familiar, em razão do falecimento de sua provedora natural, com base no salário percebido.

Há dano material quando existente evidente prejuízo financeiro sofrido pela vítima, tendo como consequência uma diminuição patrimonial, avaliável monetariamente. O dano material, nos termos do artigo 402, do Código Civil, aplicado subsidiariamente por força do artigo 8º, §1º, da CLT, pode ser ressarcido em razão daquilo efetivamente perdido pelo lesado (dano emergente) ou do que razoavelmente deixou de ganhar (lucros cessantes).

No caso em apreço, evidente a perda total e definitiva da remuneração auferida pela *de cujus* relacionada à sua atividade laborativa, declarando o cônjuge supérstite não se achar integrado, no momento, ao mercado de trabalho.

Nesse contexto e principalmente porque as consequências danosas do acidente interromperam o desenvolvimento natural da economia doméstica, condeno a Ré ao pagamento de pensão mensal, correspondente ao valor do salário mensal pago à de cujus no decorrer da relação empregatícia, no importe incontroverso de R\$ 1.353,00 (um mil, trezentos e cinquenta e três reais), incluindo as parcelas que seriam naturalmente vertidas a título de férias acrescidas de 1/3, 13ºs salários e FGTS, desde o evento danoso (21 de junho de 2021) até quando viesse a completar 79,3 anos (expectativa de vida segundo o IBGE, nesta data).

Os valores deverão ser atualizados monetariamente e pagos de uma só vez, conforme autoriza o parágrafo único, do artigo 950, do Código Civil, o que dispensa a constituição de capital (artigo 533, do CPC).

Destaco, a título de argumentação, não se poder falar em compensação dos valores devidos a título de reparação de ato ilícito com benefício previdenciário percebido pelos Autores, eis que tais parcelas guardam natureza absolutamente distinta. A primeira refere-se a pagamento continuado devido pela Previdência Social ao seu segurado, de conformidade com as normas previdenciárias pertinentes; a segunda refere-se à reparação patrimonial pelo reconhecimento da prática de ilicitude apta a ensejar tal condição de reparabilidade, cujo dimensionamento é judicialmente especificado.

Veja-se tal distinção, ainda, a partir da própria norma insculpida pelo artigo 7º, XXVIII, que assegura ao trabalhador o direito de haver seguro contra acidentes de trabalho, sem exclusão do direito a indenização do empregador, quando incorrer este em culpa ou dolo.

[...]

Constato, também, não haver prova de que os Autores não dependessem economicamente dos rendimentos auferidos pela falecida, tampouco que Raissa viva em união estável.

Entendo, ainda, não ser cabível a limitação da reparação patrimonial a eventos futuros e incertos relacionados à possibilidade de novas núpcias do cônjuge supérstite, seu falecimento, ou mesmo da presumível maioridade da Autora menor de idade e seu ingresso no mercado de trabalho, na medida em que de aferição meramente abstrata e dissociados do escopo nodal da tutela judicial prestada, que é a reparação do patrimônio que objetivamente os Autores perderam a oportunidade de compor com a perda de um dos provedores familiares.

O montante devido a tal título deverá ser pago aos Autores A. A. P. e R.

D. S. P. , dependentes da de cujus junto ao INSS.

Acolho, portanto, nestes termos.

Danos morais: Uma vez constatado o dano, o nexo de causalidade/concausalidade e responsabilidade objetiva da Ré, desnecessária a demonstração do efetivo abalo moral, que é presumível. Observo, desta forma, que a reparabilidade do dano moral está assegurada no art. 5º, V e X, da CF/88 e no art. 949, in fine, do Código Civil. No caso concreto, fazem jus os Autores à indenização por dano moral decorrente da perda prematura da esposa e mãe, em decorrência do trágico acidente de trabalho sofrido, que atingem, indubitavelmente sua esfera psicológica e emocional.

Com base nos parâmetros estabelecidos quanto à matéria no art. 223-G da CLT, o dano moral deve ser indenizado de acordo com a situação social e econômica das partes envolvidas, a intensidade do sofrimento ou da humilhação e a natureza do bem jurídico tutelado, entre outros critérios. Atenta a estas circunstâncias e com base no §1º, IV do aludido artigo, considero a ofensa de natureza gravíssima e condeno a Ré ao pagamento de indenização no valor de R\$ 67.650,00 (sessenta e sete mil, seiscentos e cinquenta reais), o que entendo suficiente a causar nos demandante a sensação justa da retribuição pacificadora.

O montante em tela deverá ser pago aos Autores em concorrência, nos termos do artigo 1.829, do Código Civil.

Acolho. (*grifei*)

Ao fixar os critérios de liquidação do julgado, assim decidiu o Juízo de origem:

Correção monetária e juros de mora serão aplicados na forma da lei vigente à época da execução. Esclareço que em relação ao entendimento firmado pelo E. STF na ADC 58, prevalecerá o que for estabelecido pela Suprema Corte, cuja decisão deverá ser observada na fase de liquidação.

Ao exame.

**a) ilegitimidade ativa do filho E. M. D. S. :**

A defesa escrita apresentada pelo reclamado às fls. 98/108 não contempla arguição de preliminar de mérito de ilegitimidade ativa, tratando-se portanto de nítida inovação recursal, a qual não merece análise por este Colegiado, sob pena de supressão de instância.

Ainda que assim não fosse, considero oportuno esclarecer que a

legitimidade - segundo célebre definição de ALFREDO BUZUID, citada por FREDIE DIDIER JR. (Curso de Direito Processual Civil, Vol. 1, Salvador: Edições JusPodivm, 2007, p. 166) - é a *“pertinência subjetiva da ação”*, cuja aferição, ante a adoção da teoria eclética do direito de ação, se contenta com as alegações contidas na petição inicial.

Pela observação de LUIZ GUILHERME MARINONI, citado pelo mesmo autor (idem, p. 162), *“o que importa é a afirmação do autor, e não a correspondência entre a afirmação e a realidade, que já seria problema de mérito”*. É que se aplica, no direito pátrio, a chamada teoria da asserção. Destarte, será parte legítima para figurar no polo ativo da relação processual a pessoa que se considera possuidora do direito vindicado, já que o reconhecimento desta condição pertence ao mérito, e, assim, foge ao aspecto processual a ser analisado no âmbito das condições da ação.

Não bastasse isso, observo que o Juízo de origem reconheceu o interesse processual do autor E. M. D. S. tão somente em relação ao pedido de indenização por dano moral (vide ata de audiência de fls. 184/185), além de ter determinado o rateio da indenização por dano material somente entre os demais autores (vide trecho destacado em epígrafe), tornando assim despiciendo aferir se havia ou não dependência econômica do filho maior. De fato, além de inovatória, a pretensão recursal é desprovida de interesse, no particular.

**Nada a prover.**

**b) dependência econômica do viúvo A. A. P. :**

A dependência econômica do viúvo e dos filhos menores é presumida, nos termos do § 4º do art. 16 da Lei no 8.213/1991 (Art. 16. São beneficiários do Regime Geral de Previdência Social, na condição de dependentes do segurado: I - o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental ou deficiência grave; [...]) § 4º A dependência econômica das pessoas indicadas no inciso I é presumida e a das demais deve ser comprovada).

Com a devida vênia às razões recursais em sentido contrário, o conjunto probatório não fornece elementos suficientes para elidir tal presunção, notadamente considerando que o último vínculo empregatício registrado na carteira profissional do cônjuge A. A. P. extinguiu-se em 27/03/2020 (fl. 286) e, embora conste dos autos histórico de créditos que comprova a concessão de aposentadoria (fls. 297/298), constata-se que esta foi deferida por invalidez, o que pressupõe a incapacidade

laboral, ou seja, a impossibilidade de trabalhar. Outrossim, verifico que o valor líquido do benefício em questão é módico (R\$ 777,91 em agosto de 2022) e que, além disso, não consta dos autos nenhuma informação quanto aos gastos familiares, prevalecendo assim a presunção de dependência econômica.

O mesmo se verifica em relação às informações prestadas pela testemunha Agostinho Felipe Pereira, ouvida a convite da parte autora, no sentido de que *“em 2020 vendeu o seu caminhão para o primeiro autor para fazer a entrega da lenha, pagando pelo veículo à prestação com o seu trabalho”* (fl. 277) pois não se tem notícia quanto à continuidade da atividade em questão, quiçá sobre os respectivos rendimentos.

Não bastasse isso e, conforme já decidi este E. 3ª Turma, ao apreciar situação semelhante, *“considerando que o ‘de cujus’ efetivamente trabalhava e contribuía para a economia familiar, seria prescindível a dependência propriamente dita, como no caso em que a esposa eventualmente trabalhasse, sendo certo que o dano causado pelo ilícito deveria ser reparando, restabelecendo o ‘status quo’ anterior, ao menos do ponto de vista financeiro, já que a perda humana é irreparável”* (ROT nº 0000157-43-2020-5-09-0665, de relatoria da Exma. THEREZA CRISTINA GOSDAL, Acórdão publicado em 22/02/2021).

Por fim, mas não menos importante, considero oportuno esclarecer que eventual exclusão de um ou outro familiar não implicaria redução do *quantum* indenizatório pois, ao tratar das perdas e danos, o art. 402 do Código Civil se refere ao que a vítima *“razoavelmente deixou de lucrar”*, o que, em outras palavras, corresponde ao que lhe foi privado em razão do ato ilícito da parte adversa.

### **Rejeito.**

#### **c) limitação temporal em relação à filha R. D. S. P. :**

Não prospera a pretensão de limitação temporal do pensionamento deferido em favor da filha R. D. S. P. tendo à vista que a indenização é devida conforme a expectativa de vida do trabalhador, como acertadamente decidiu o Juízo de origem. Na esteira do precedente turmário já citado anteriormente, *“se trata de presumir até que idade o empregado, caso vivo estivesse, contribuiria com o sustento familiar”* (ROT nº 0000157-43-2020-5-09-0665, de relatoria da Exma. THEREZA CRISTINA GOSDAL, Acórdão publicado em 22/02/2021).

### **Mantenho.**

**d) valor e pagamento em parcela única:**

Apesar de não prosperarem as razões recursais quanto à dependência econômica dos beneficiários da pensão, prevalece neste Colegiado o entendimento de que, em caso de morte do trabalhador, a indenização por danos materiais deve corresponder a 2/3 da remuneração a que o mesmo teria direito se estivesse trabalhando na mesma função anterior, presumindo-se que 1/3 do salário era gasto com o próprio empregado em vida (Precedente: ROT nº 0000470-52-2021-5-09-0670, de relatoria do Exmo. Des. ADILSON LUIZ FUNEZ, Acórdão publicado em 17/02/2023), impondo-se pequeno reparo da sentença quanto a este aspecto.

E, em que pese não tenha havido insurgência recursal específica do reclamado quanto à determinação de pagamento da indenização por danos materiais em parcela única (a impugnação resume-se à não aplicação do fator redutor), é possível a reanálise quanto a este ponto do julgado considerando que quem pede o mais (exclusão da condenação), pede o menos.

Conforme entendimento prevalecente nesta E. 3ª Turma, cabe ao magistrado, a partir das particularidades do caso concreto, arbitrar ou não o pagamento da indenização por danos materiais de uma só vez. Neste sentido cito o ROT nº 0000689-22-2019-5-09-0125, de relatoria do Exmo. Des. ARAMIS DE SOUZA SILVEIRA e por mim revisado (Acórdão publicado em 18/11/2022), cuja fundamentação peço vênias para transcrever e adotar como razões de decidir:

*No que se refere ao pagamento da indenização por danos materiais em parcela única, é livre a apreciação do magistrado no sentido de, a partir dos fatos e circunstâncias do caso concreto, determinar ou não o pagamento em parcela única por entender ser este o método que melhor ampare a vítima do acidente:*

[...]

*Conquanto seja possível a fixação em cota única, o entendimento majoritário deste Colegiado é no sentido de que a pensão mensal é o critério que melhor se harmoniza com a própria gênese do deferimento de indenização por danos materiais de parcelas vincendas. Conforme Dicionário Aurélio, pensão significa "renda paga periodicamente a alguém", tendo, portanto, por finalidade, manter o sustento da vítima de lesão, ou compensar-lhe a perda financeira decorrente de sua incapacidade parcial, durante os dias que virão, de forma a não lhe deixar ao desamparo.*

*O valor pago na forma de cota única pode levar a parte autora a gastá-lo também da mesma forma, e com bens que podem perecer rapidamente, desvirtuando a finalidade da indenização.*

*Assim, deve ser mantida a sentença que determinou o pagamento na forma de pensão mensal.*

Na mesma esteira cito o seguinte julgado do C. TST, do qual se extrai ser assente na Subseção de Dissídios Individuais 1 o entendimento de que a aplicação do parágrafo único do art. 950 do Código Civil constitui prerrogativa do magistrado:

“[...] INDENIZAÇÃO POR DANOS PATRIMONIAIS. VALOR ARBITRADO - MATÉRIA FÁTICA. O argumento de que deve ser descontada a parcela da remuneração relativa às despesas presumíveis do trabalhador com sustento próprio não merece a análise requerida, na medida em que o TRT não emitiu tese a seu respeito, conforme ressaltado na análise dos embargos de declaração pelo Regional ( A embargante não alegou especificamente na defesa, nem em contrarrazões, limitação da base de cálculo da pensão (2/3 do valor líquido do salário do de cujos) . Inteligência da Súmula 297/TST. Por outro lado, melhor sorte não socorre a ré no tocante ao pagamento em parcela única. Com efeito, embora o artigo 950 do Código Civil faculte ao prejudicado o pagamento da indenização em parcela única, a Subseção de Dissídios Individuais 1 desta Corte Superior vem decidindo que constitui prerrogativa do magistrado, amparado no princípio do livre convencimento motivado, inscrito no artigo 131 do CPC, considerando as circunstâncias do caso, determinar a forma de cumprimento da obrigação. Precedentes. Nesse contexto, ao manter o pagamento da indenização por danos patrimoniais e parcela única, a Corte de origem observou os termos do artigo 950, parágrafo único, do Código Civil, o que impede o processamento do recurso de revista. A divergência jurisprudencial também não impulsiona o apelo, na medida em que os arestos colacionados são inespecíficos, nos termos da Súmula 296, I, do TST, por discrepância de quadro fático. Para completa entrega da prestação jurisdicional, ressalte-se que para rever a decisão regional seria necessária a incursão no contexto fático- probatório dos autos, procedimento vedado nesta instância recursal extraordinária, nos termos da já citada Súmula 126/TST. Incide o óbice do artigo 896, § 7º, da CLT ao

seguimento do apelo. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.[...]” (ARR-130800-66.2008.5.02.0031, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 17/03/2023) - grifei.

No caso em apreço, a trabalhadora faleceu, o que por si só recomenda o arbitramento da pensão mensal, tendo à vista o disposto no art. 948, inciso II, do Código Civil: *“na prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima”*.

Não bastasse isso e, como a MM. Juíza do Trabalho ANELORE ROTHENBERGER COELHO destacou por ocasião da audiência de instrução, *“a pensão mensal tem a finalidade de suprir a ausência do provedor da família, de acordo com a necessidade de seus membros”* (fl. 273), circunstância que também favorece a forma de pagamento mensal, a fim de lhes assegurar a manutenção do sustento.

Soma-se a isso a longa duração do pensionamento deferido (aproximadamente 40 anos), o que resulta em valor vultoso para pagamento de uma só vez, tornando o cumprimento da obrigação mais dispendioso pelo reclamado, além do risco de uma enorme quantia, recebida de uma única vez, ser mal versada, ao mesmo tempo em que se perderia a finalidade da indenização, qual seja, manter o sustento das vítimas.

Ante o exposto, **reformo parcialmente a sentença** para limitar o pensionamento a 2/3 da remuneração, a ser pago mensalmente, observando-se todos os demais critérios de cálculo fixados em primeiro grau, inclusive no tocante à base de cálculo e termo final.

Por corolário lógico, determina-se a constituição de capital que assegure o pagamento das parcelas vincendas, na forma do art. 533 do CPC, bem como sejam observados os reajustes normativos concedidos à categoria profissional, tendo à vista que a indenização por danos materiais na modalidade de lucros cessantes deve corresponder aos valores que o trabalhador efetivamente receberia (arts. 402 e 950 do Código Civil).

#### **e) dano moral:**

Mantida a sentença quanto ao reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador pelo acidente do trabalho que vitimou fatalmente a obreira, tem-se por devida a indenização por danos morais, que se configura por si (dano *in*

*re ipsa*), sendo prescindível qualquer prova nesse aspecto.

No tocante ao *quantum* devido, cumpre destacar que a indenização por dano moral é imensurável por critérios puramente matemáticos, pois não há como provar a intensidade de um sentimento que é próprio de cada pessoa. Em razão disso, para a adequada quantificação devem ser considerados o fato ocorrido, a extensão do dano causado (art. 944 do Código Civil), a condição social da vítima, a situação econômica da parte ré, o grau de culpa desta, bem como a dupla finalidade da indenização: de confortar a vítima pelo sofrimento e desestimular a empregadora a praticar ilícitos da mesma natureza.

Dessa maneira, o valor da indenização não pode constituir sanção irrisória ao causador do dano nem implicar enriquecimento sem causa para a vítima. Ressalto que o artigo 223-G da CLT, a meu ver, não fixa limites indenizatórios, mas apenas estabelece parâmetros para o juiz fixar a indenização, a qual deverá observar o princípio da reparação integral e a teoria do desestímulo, além dos demais aspectos citados. Com efeito, a indenização reparatória deve atender aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, proporcionando a certeza de que o ato ofensivo não fique impune e, ainda, sirva de desestímulo à reincidência de comportamento similar, por parte do empregador, que venha causar dano moral a outros empregados.

No caso em apreço, ficou definida a responsabilidade objetiva do réu, portanto independentemente de culpa por parte deste, em razão do risco inerente à atividade desempenhada. Além disso, não há dúvida de que os danos causados foram gravíssimos, pois o acidente resultou na morte da trabalhadora, esposa e mãe dos autores. Todas estas circunstâncias devem ser sopesadas ao fixar-se o montante indenizatório.

Nessa linha de raciocínio, consideradas as circunstâncias do caso em análise (morte violenta da trabalhadora, engolida por uma máquina de serra aos trinta e nove anos de idade, poucos meses após a admissão), a condição financeira do réu, assim como os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade - considero que o valor arbitrado na sentença de R\$ 67.650,00 (sessenta e sete mil, seiscentos e cinquenta reais), a ser rateado entre os três autores, comportaria majoração. Contudo, ante a vedação da *reformatio in pejus*, não há qualquer reparo possível.

**Mantenho.**

**f) juros e correção monetária:**

Os itens II e III da Súmula nº 12 deste E. 9º Regional referem-se ao marco

inicial da correção monetária e juros em caso de indenização por danos materiais a ser paga em cota única, sendo portando inaplicáveis tendo à vista a reparação do julgado quanto a este aspecto.

No mais, a sentença não merece reparos porque em perfeita consonância com o entendimento prevalecente nesta E. 3ª Turma, no sentido de que os índices de correção monetária e os juros de mora devem ser fixados por ocasião da fase de execução, observando-se a legislação e entendimento jurisprudencial vigentes.

**Nada a reparar.**

**g) conclusão:**

Em conclusão, **reforma parcialmente a sentença** para limitar o pensionamento a 2/3 da remuneração, a ser pago mensalmente, observando-se todos os demais critérios fixados em primeiro grau, inclusive no tocante à base de cálculo e termo final, com constituição de capital que assegure o pagamento das parcelas vincendas e observando-se os reajustes normativos concedidos à categoria profissional.

**Honorários**

Confiante no provimento das pretensões recursais anteriores, requer o reclamado seja afastada sua condenação ao pagamento de honorários sucumbenciais. Sucessivamente, requer seja reduzido o percentual fixado a tal título para o mínimo de 5%.

Sobre o tema, consta da sentença:

Nos termos do artigo 791-A, da CLT, considerando que os pedidos foram julgados procedentes, defiro honorários de sucumbência para os procuradores dos Autores, no montante de 10% sobre o valor total bruto da condenação, conforme apurado em liquidação de sentença.

Os honorários são fixados considerando o grau de zelo do procurador da parte, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa bem como o trabalho realizado pelo profissional e o tempo exigido para os seus serviços (art. 791-A, §2º, da CLT).

Nada a reparar.

Mantida a sentença quanto ao provimento pelo menos parcial de todas as pretensões formuladas na petição inicial, subsiste a sucumbência integral do reclamado, de modo que não se cogita a exclusão de sua condenação ao pagamento de honorários advocatícios, na forma pretendida.

Com relação ao percentual arbitrado, o § 2º do art. 791-A da CLT determina que, ao fixar os honorários advocatícios, o Juiz deve sopesar o grau de zelo do advogado, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo causídico e o tempo exigido para o seu serviço. Tendo em vista a complexidade da matéria discutida nos presentes autos, a produção de prova oral e as particularidades inerentes ao caso, não vislumbro motivo para reduzir o percentual fixado em primeiro grau.

**Mantenho.**

### **ACÓRDÃO**

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Thereza Cristina Gosdal; presente a Excelentíssima Procuradora Renee Araujo Machado, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Thereza Cristina Gosdal, Aramis de Souza Silveira, Adilson Luiz Funez e Eduardo Milleo Baracat; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Eduardo Milleo Baracat, Aramis de Souza Silveira e Adilson Luiz Funez; **ACORDAM** os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **rejeitar** as preliminares de deserção e violação ao princípio da dialeticidade e **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO**, assim como das contrarrazões apresentadas, sendo estas exceto quanto ao pedido de reforma da sentença no tocante aos honorários de sucumbência, por inadequação da via eleita. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO** para limitar o pensionamento a 2/3 da remuneração, a ser pago mensalmente, observando-se todos os demais critérios fixados em primeiro grau, inclusive no tocante à base de cálculo e termo final, com constituição de capital que assegure o pagamento das parcelas vincendas e observando-se os reajustes normativos concedidos à categoria profissional. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 31 de outubro de 2023.

**EDUARDO MILLEO BARACAT**  
**Relator**

## ILUMINAÇÃO ESPECIAL NO TRT-PR APOIA A CAMPANHA SETEMBRO AMARELO DE PREVENÇÃO AO SUICÍDIO

Notícia publicada em 20/09/2024



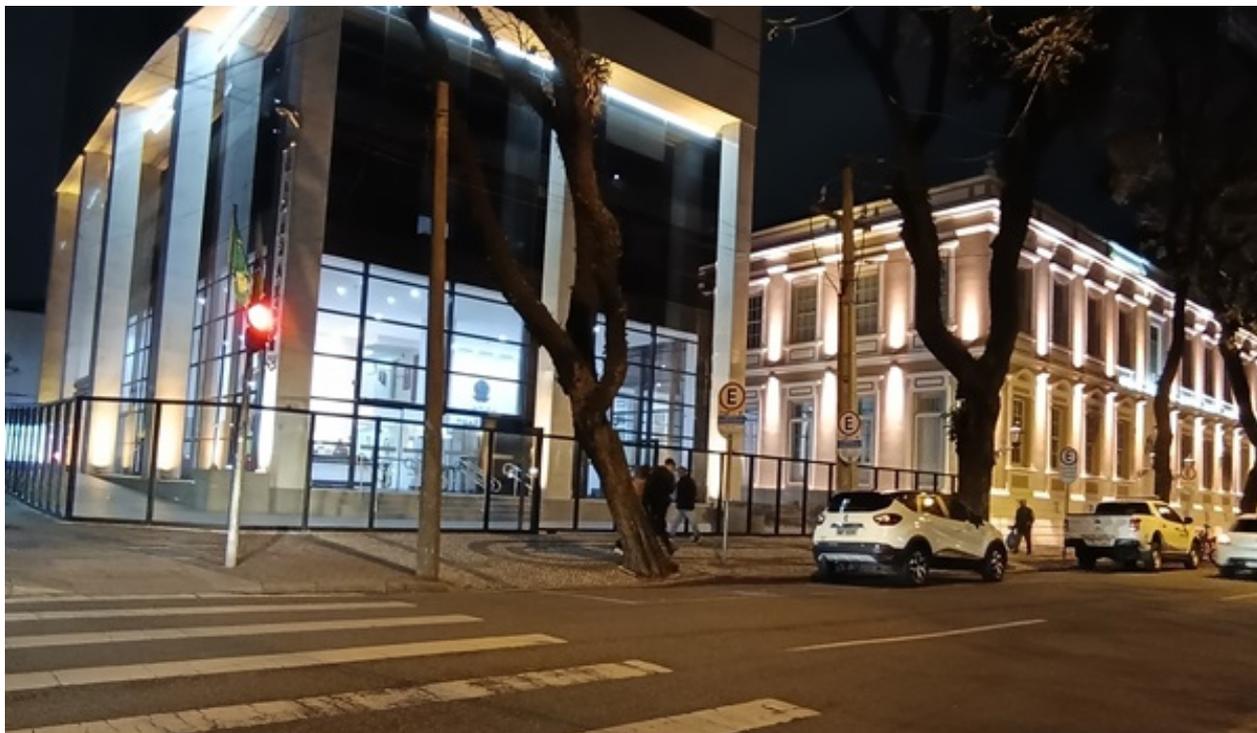
Fachada do Casarão Histórico do TRT-PR.

O Edifício-Sede e o Casarão Histórico do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-PR), situados na Alameda Dr. Carlos de Carvalho, 528, estão iluminados na cor amarela durante esse mês, para promover a Campanha Setembro Amarelo de Prevenção ao Suicídio.

O dia 10 de setembro foi instituído pela Organização Mundial de Saúde (OMS), como o Dia Mundial de Prevenção do Suicídio.

No Brasil, a campanha é promovida desde 2013 pela Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP), em parceria com o Conselho Federal de Medicina (CFM) e conta com a adesão da Justiça do Trabalho, por meio do Programa Trabalho Seguro.

O site [setembroamarelo.com](http://setembroamarelo.com), mantido pela ABP, traz as diretrizes para divulgar e participar da campanha e disponibiliza uma cartilha informativa sobre o tema, além de materiais de divulgação.



Texto: Márcio Lopes / Ascom TRT-PR

Fotografia: HC / Ascom TRT-PR

## SETEMBRO AMARELO: PAIS DE JOVEM QUE INSPIROU NOME DA CAMPANHA CONTAM QUE DOR NÃO TEM FIM E ALERTAM: 'SE PRECISAR, PEÇA AJUDA'

Em entrevista ao g1, pais de Mike Emme contam como lidaram com o suicídio do filho, em 1994, aos 17 anos. Jovem gostava de restaurar carros antigos e dirigia um Ford Mustang 1968 que pintou de amarelo.



A campanha Yellow Ribbon (Laço Amarelo) começou nos EUA, depois que o jovem Mike Emme cometeu suicídio em 1994. Mike tinha 17 anos, era bastante habilidoso e restaurou um automóvel Mustang 68, pintando-o de amarelo. Seus pais e amigos não perceberam que o jovem tinha problemas psicológicos e não conseguiram evitar sua morte.

Conheça a história.

[\*\*CLIQUE AQUI\*\*](#)



Desde 2013, a ABP em parceria com o Conselho Federal de Medicina (CFM), promove uma série de ações para apoiar e conscientizar a população sobre a importância de cuidar da saúde mental e prevenção do suicídio.

O suicídio é uma questão de saúde pública grave que afeta milhões de pessoas ao redor do mundo. A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima-se que mais de 1 milhão de pessoas cometem suicídio a cada ano em todo o mundo, incluindo os casos subnotificados.

No Brasil, já passamos de 15 mil casos notificados anualmente, com uma tendência preocupante de crescimento entre os jovens.

A maioria dos casos de suicídio está diretamente relacionada a doenças mentais não diagnosticadas ou não tratadas adequadamente. Esses casos poderiam ser evitados com informação e acesso a tratamento psiquiátrico. Em 2024, a mensagem é clara: “Se precisar, peça ajuda!” A conscientização e o suporte podem fazer a diferença na vida de muitas pessoas e contribuir para a prevenção do suicídio.

“O suicídio é uma questão de saúde pública e que pode ser prevenida. Não basta apenas fazermos campanha no mês de setembro. É preciso falarmos sobre o assunto 365 ao ano.

E mais importante do que falar, precisamos de mais investimento em prevenção de doenças, fácil acesso a tratamento psiquiátrico adequado, incluindo medicamentos que poderiam ser disponibilizados por meio do sistema público de saúde e farmácias populares para que toda a população tenha acesso”, destaca Antônio Geraldo da Silva, presidente da ABP.

ABP desenvolveu cartilhas informativas para a imprensa, para pais e para a população em geral com orientações sobre como noticiar o suicídio de maneira responsável, como prevenir doenças mentais e como buscar apoio em momentos de crise. As cartilhas estão disponíveis gratuitamente para que todos tenham acesso a informações confiáveis. O objetivo é promover a conscientização, desestigmatizar as doenças mentais e fornecer os recursos necessários para ajudar aqueles que precisam.

Para ter acesso aos materiais e saber mais sobre a Campanha Setembro Amarelo®

[\*\*CLIQUE AQUI\*\*](#)

## CARTILHA DE PREVENÇÃO AO SUICÍDIO - TRT 7ª REGIÃO

mo um dos desafios mais prementes para a saúde pública global, exigindo atenção e ação imediatas. Este tema complexo não é apenas uma questão de saúde mental, mas um entrelaçamento de fatores socioculturais, históricos e psicológicos que intensificam o sofrimento humano. Com quase 800 mil vidas perdidas anualmente em todo o mundo, e milhares mais afetadas diretamente por tentativas de suicídio, compreender suas raízes e implicações é mais crucial do que nunca. Entretanto, esse grande problema de saúde pública pode ser prevenido por meio de ações que visem à promoção do bem-estar e da saúde mental.

A prevenção do suicídio é uma responsabilidade coletiva. O suporte emocional, o incentivo à busca de ajuda profissional e a criação de um ambiente de compreensão podem fazer a diferença na vida de alguém que enfrenta pensamentos suicidas.

Devido ao estigma e ao tabu em relação ao tema, muitos sentem que não podem ou não devem pedir ajuda. Além disso, muitas pessoas sentem receio e consideram que não sabem como prestar ajuda a alguém que está em risco de suicídio. Um dos caminhos para a prevenção do suicídio é justamente a atenção aos sinais e aos comportamentos das pessoas em sofrimento psíquico, bem como a ampliação de informações sobre a temática da saúde mental.

A cartilha visa desmistificar o suicídio, abordando seus fatores de risco, sinais de alerta, crenças equivocadas e, crucialmente, estratégias de prevenção. Busca oferecer uma visão abrangente que vai além dos números, explorando as experiências humanas subjacentes e destacando a importância de apoio comunitário e profissional. Ao iluminar o caminho para a intervenção e o cuidado, esperamos fomentar um diálogo que possa salvar vidas, promovendo compreensão, empatia e ação.



Convido você a se debruçar sobre esta leitura com um coração aberto e uma mente receptiva, reconhecendo que o poder de prevenir o suicídio está nas mãos de cada um de nós. Juntos, podemos fazer a diferença, transformando a dor e o desespero em esperança e resiliência em meio aos desafios da vida.

Desembargadora Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno  
Gestora Regional do Programa Trabalho Seguro do TRT-CE

**[CLIQUE AQUI](#)**

## NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

Prezados autores,

A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, de periodicidade mensal e temática, é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site [www.trt9.jus.br](http://www.trt9.jus.br)

1. Os artigos devem ser encaminhados através do e-mail [revistaeletronica@trt9.jus.br](mailto:revistaeletronica@trt9.jus.br)
2. Os artigos serão técnico-científicos focados na área temática de cada edição específica. Para consultar a lista de temas, clique aqui.
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem obedecer as normas ABNT e estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte Calibri, corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor e referência acerca da publicação original.
4. Um dos autores deve ter a titulação mínima de Mestre.
5. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 10 e 15 laudas, incluídas as referências bibliográficas. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se aos editores o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, caso necessário;
6. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação.
7. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação. O artigo passará por análise quanto ao respeito das normas de formatação, aderência ao tema, qualidade e originalidade. Artigos que não estejam vinculados aos temas futuros serão avaliados, conforme o caso, para publicação como artigo especial na edição subsequente.
8. Dúvidas a respeito das normas para publicação podem ser encaminhadas para o e-mail [revistaeletronica@trt9.jus.br](mailto:revistaeletronica@trt9.jus.br)

Respeitosamente.

**CONSELHO EDITORIAL**



**TRT-9ª REGIÃO**