

A CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE MENTAL DA MULHER NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DE GÊNERO E JURISPRUDENCIAL



<https://doi.org/10.22533/at.ed.9751325050510>

Data de aceite: 02/07/2025

Elda Coelho de Azevedo Bussinguer

Doutora em Bioética pela Universidade de Brasília (UnB); livre-docente pela Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UniRio); mestre em Direitos e Garantias Fundamentais pela FDV; coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais e de Pesquisa da FDV; coordenadora do Grupo de Estudo, Pesquisa e Extensão em Direito à Saúde, Políticas Públicas e Bioética (Biogepe); professora associada aposentada da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)

Clarissa Lima e Salvador

Mestranda em Direitos e Garantias Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória (FDV) com bolsa da Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Espírito Santo (FAPES). Pós-graduada em Direito de Família e Das Sucessões pela FDV. Membro Pesquisador do Grupo de Estudos, Pesquisa e Extensão em Políticas Públicas, Direito à Saúde e Bioética - BIOGEPE. Membro da Associação Brasileira de Mulheres da Carreira Jurídica - ES (ABMCJ-ES). Membro da Sociedade Brasileira de Bioética, participando das atividades da Comissão Temática da Mulher na Proteção do Meio Ambiente. Bacharel em Direito pela FDV
<https://orcid.org/0000-0002-7204-8746>

RESUMO: A presente pesquisa tem por objetivo analisar como a jurisprudência dos tribunais trabalhistas brasileiros tem se posicionado, entre 2018 e 2023, em demandas ajuizadas por mulheres sobre saúde mental no ambiente de trabalho e em que medida essas decisões dialogam com os direitos fundamentais e com a realidade social marcada por desigualdades de gênero. O estudo aborda os direitos à saúde mental e ao meio ambiente de trabalho equilibrado como expressões da dignidade da pessoa humana, com ênfase nas condições enfrentadas pelas mulheres. Também discute a permanência da mulher no mercado de trabalho diante da divisão sexual do trabalho e da sobrecarga das múltiplas jornadas. Por fim, analisa decisões judiciais propostas exclusivamente por mulheres. Adotando o método materialista histórico-dialético, conclui-se que a atuação isolada da Justiça do Trabalho é insuficiente, sendo necessária a articulação de políticas públicas, fiscalização e ações institucionais para concretizar os direitos fundamentais no cotidiano laboral.

PALAVRAS-CHAVE: direitos fundamentais; saúde mental; meio ambiente de trabalho; direito do trabalho da mulher; desigualdade social de gênero.

THE IMPLEMENTATION OF WOMEN'S FUNDAMENTAL RIGHT TO MENTAL HEALTH IN THE WORK ENVIRONMENT: A GENDER AND JURISPRUDENTIAL ANALYSIS

ABSTRACT: This research aims to analyze how the jurisprudence of Brazilian labor courts has positioned itself, between 2018 and 2023, in lawsuits filed by women regarding mental health in the workplace and to what extent these decisions dialogue with fundamental rights and with the social reality marked by gender inequalities. The study addresses the rights to mental health and a balanced work environment as expressions of human dignity, with an emphasis on the conditions faced by women. It also discusses the permanence of women in the labor market in the face of the sexual division of labor and the overload of multiple shifts. Finally, it analyzes judicial decisions proposed exclusively by women. Adopting the historical-dialectical materialist method, it is concluded that the isolated action of the Labor Court is insufficient, requiring the articulation of public policies, oversight, and institutional actions to realize fundamental rights in daily work.

KEYWORDS: fundamental rights; mental health; work environment; women's labor rights; social gender inequality.

INTRODUÇÃO

Em pesquisa empreendida pela ONG Think Olga no ano de 2023, os relatos de mulheres brasileiras de diversos contextos sociais foram analisados com objetivo de verificar os fatores que desencadeiam ou contribuem para os sentimentos de estresse, angústia, descontentamento e para os diversos tipos de transtornos mentais, tendo sido constatado que 45% das mulheres possuem algum diagnóstico de ansiedade, depressão, dentre outros, e que 86% delas afirmam ter exaustiva carga de responsabilidades¹.

Diante desse cenário, é necessário refletir sobre como a desigualdade de gênero e a divisão sexual do trabalho contribuem para a sobrecarga física e emocional das mulheres, especialmente no ambiente laboral. Às mulheres ainda são atribuídas, majoritariamente, as tarefas de cuidado e o trabalho doméstico, o que resulta na vivência da dupla jornada, agravada por condições de trabalho precarizadas, relações profissionais assimétricas e exigências que desconsideram a realidade social marcada pelas desigualdades estruturais de gênero.

Apesar dessas adversidades, observa-se que o trabalho remunerado assume, para muitas mulheres, um papel central em suas trajetórias de vida, representando não apenas um meio de subsistência, mas também uma dimensão simbólica de autonomia, reconhecimento social e realização pessoal. Tal valorização faz com que, mesmo diante de sofrimento psíquico e da ausência de garantias institucionais adequadas, muitas mulheres persistam na tentativa de permanecer no mercado de trabalho formal, enfrentando cotidianamente os efeitos da sobrecarga e da negligência às suas condições de saúde mental.

1. GUILHERME GAMA, "86% das mulheres consideram ter muita carga de responsabilidades, aponta pesquisa", *CNN Brasil*, 30 ago. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/86-das-mulheres-consideram-ter-muita-carga-de-responsabilidades-aponta-pesquisa/>. Acesso em: 20 jun. 2024.

No contexto das relações laborais, a saúde mental, o meio ambiente de trabalho equilibrado e a dignidade da pessoa humana se articulam como direitos fundamentais previstos na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB)². Esses direitos não devem ser analisados de forma isolada, pois compõem um núcleo essencial de garantias que incidem diretamente sobre as condições de permanência das mulheres no trabalho, especialmente diante da sobrecarga, da divisão sexual do trabalho e das desigualdades estruturais que atravessam suas experiências profissionais.

A atuação da Justiça do Trabalho adquire especial relevância, diante de sua atribuição institucional de analisar e julgar violações de direitos fundamentais relacionados à saúde, à dignidade da pessoa humana e ao meio ambiente de trabalho equilibrado. A análise da jurisprudência permite verificar se há, de fato, um reconhecimento institucional dos impactos psíquicos vivenciados pelas trabalhadoras e em que medida esse reconhecimento incorpora uma abordagem sensível às desigualdades de gênero.

A presente pesquisa busca, assim, investigar: como a jurisprudência dos tribunais trabalhistas brasileiros tem se posicionado, entre 2018 e 2023, em demandas ajuizadas por mulheres envolvendo saúde mental, e em que medida essas decisões dialogam com a realidade social e os direitos fundamentais dessas trabalhadoras? A hipótese é a de que a jurisprudência reconhece, de forma pontual, os impactos da saúde mental nas relações de trabalho envolvendo mulheres, mas ainda apresenta limitações ao considerar a realidade social marcada pela desigualdade de gênero, pela divisão sexual do trabalho e pela valorização da permanência no emprego, deixando de aplicar de forma consistente os direitos fundamentais à saúde, à dignidade e ao meio ambiente laboral equilibrado.

A pesquisa tem como objetivos analisar como a jurisprudência dos tribunais trabalhistas brasileiros tem se posicionado, entre 2018 e 2023, em ações ajuizadas por mulheres sobre saúde mental no ambiente de trabalho; examinar a relação entre saúde mental, a luta pela permanência no trabalho e a divisão sexual do trabalho, a partir de uma perspectiva crítica; e verificar de que forma os direitos fundamentais, especialmente o direito à saúde, à dignidade da pessoa humana e ao meio ambiente de trabalho equilibrado, são considerados nas decisões analisadas.

Para alcançar esses objetivos, adota-se o método do materialismo histórico-dialético, que permite compreender o direito a partir das contradições da realidade social. Essa abordagem possibilita investigar como os elementos jurídicos se articulam às condições materiais de existência das mulheres trabalhadoras, considerando as determinações históricas, econômicas e sociais que atravessam a divisão sexual do trabalho, a sobrecarga e o adoecimento psíquico feminino no contexto laboral.

2. BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil*, disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/constituicaoacompilado.htm. Acesso em: 2 jul. 2024.

OS DIREITOS FUNDAMENTAIS À SAÚDE MENTAL DAS MULHERES E AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO

O direito à saúde possui previsão no art. 196 da Constituição Federal de 1988. Sua concretização ocorre através da Lei nº 8.080/1990³, regulamentada pelo Decreto nº 7.508/2011⁴. Tal direito é reconhecidamente uma garantia fundamental, eis que compõe o rol de direitos sociais elencados no art. 6º do Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais) da Carta Magna⁵.

No que diz respeito à saúde dos trabalhadores, o Decreto nº 7.602/2011 dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST)⁶. O objetivo da PNSST é promover a saúde e a qualidade de vida do trabalhador no ambiente laboral. A efetivação do referido plano ocorreu por meio da portaria do ministério da saúde nº 1.823, de 23 de agosto de 2012, que institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora.

O ambiente de trabalho equilibrado e saudável também goza do mesmo *status* de direito fundamental, uma vez que previsto no rol de direitos sociais elencados no art. 6º da CRFB⁷ e, sobretudo porque se origina dos direitos fundamentais à saúde e à segurança, dos quais conjuntamente assegura-se a dignidade da pessoa humana. Dessa maneira, o inciso VIII do art. 200 da CRFB (1998) anuncia que é de competência do Sistema Único de Saúde atuar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Além disso, o art. 225 assegura a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, cabendo ao Poder Público e à coletividade o dever de preservá-lo para as presentes e futuras gerações⁸.

Há ainda as normas de segurança e de medicina do trabalho constantes nos arts. 154 a 223 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), na Lei nº 6.514/77⁹ e as Normas Regulamentadoras. Estas últimas são obrigações que devem ser atendidas por empregadores e trabalhadores, cujo intuito é promover o trabalho saudável e seguro e evitar a ocorrência de doenças e acidentes laborais.

3. BRASIL, *Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990*. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8080.htm. Acesso em: 30 abr. 2025.

4. BRASIL, *Decreto nº 7.508, de 28 de junho de 2011*. Regulamenta a Lei nº 8.080, de 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7508.htm. Acesso em: 30 abr. 2025.

5. BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil, op cit*.

6. BRASIL, *Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011*. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm. Acesso em: 30 abr. 2025.

7. BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil, op cit*. Art. 6º.

8. BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil, op cit*.

9. BRASIL, *Consolidação das Leis do Trabalho – CLT*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 abr. 2025.

No plano internacional, o PIDESC¹⁰ de 1966, por meio do art. 7º, alínea “b” estabeleceu que o direito à saúde (incluindo-se a saúde mental) no trabalho é direito humano reconhecido pela Organização das Nações Unidas (ONU), enquanto a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção nº 155¹¹ em 1981 sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 1.254 de 1994 (posteriormente substituída pelo Decreto nº 10.088/2018)¹².

Para que se compreenda a magnitude dos direitos à saúde e ao meio ambiente do trabalho, é indispensável a leitura conjunta das normas internacionais, da Constituição Cidadã¹³, da CLT, das normas regulamentadoras e dos princípios basilares do Estado Democrático de Direito (cidadania, dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e da livre iniciativa). A partir daí será possível verificar que sua noção transcende a nomenclatura “medicina e segurança do trabalho”.

Nesse sentido, a concepção mais ampla de ambiente de trabalho apresenta um conceito integrativo e holístico sobre todos os elementos presentes no ambiente laboral, eis que as luzes do holofote são lançadas sobre o trabalhador enquanto ser humano. Utilizando a concepção de Leite¹⁴, a compreensão do ambiente de trabalho é conectada à noção dos direitos humanos consubstanciados no direito à vida, à segurança e à saúde, direitos esses que formam o âmago dos princípios da dignidade da pessoa humana e da cidadania.

Assim, enxergar o trabalhador como ser dotado de dignidade é um exercício que promove a humanização do trabalho, na medida em que ele passa a ser visto como ser humano e não como uma mera engrenagem do sistema capitalista, conforme explica Bussinguer¹⁵. A autora ainda sustenta que se uma sociedade almeja ser democrática, é imprescindível que ela tenha como pressuposto a ideia de liberdade, que precisa ser contemplada a todos os cidadãos, inclusive os trabalhadores¹⁶.

No contexto integrativo e sistêmico, o ambiente de trabalho engloba três elementos nucleares: o ambiente, sendo o local propriamente dito em que o trabalho é executado; a técnica, que nada mais é do que atividade exercida naquele local, ou seja, a ação do trabalhador de acordo com a finalidade de sua contratação; e a figura do homem enquanto ser humano e elemento central, já que todos os elementos anteriores não poderiam compor

10. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. Nova York, 1966. Aprovado pela Assembleia Geral da ONU em 16 dez. 1966 e promulgado no Brasil pelo Decreto nº 591/1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm. Acesso em: 30 abr. 2025.

11. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 155 sobre segurança e saúde dos trabalhadores*. 1981. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html. Acesso em: 30 abr. 2025.

12. BRASIL, *Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994*. Promulga a Convenção nº 161 da OIT sobre serviços de saúde no trabalho. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/ficha/?/legisla/legislacao.nsf/Viv_Identificacao/DEC%201.254-1994&OpenDocument. Acesso em: 30 abr. 2025.

13. BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil*, op cit.

14. LEITE, Carlos Henrique B., *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2023.

15. BUSSINGUER, Marcela de Azevedo, “Liberdade e dignidade em Kant e o princípio da dignidade humana como fundamento do direito do trabalho”. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, n. 4, 2008. P. 127.

16. Id, p. 127.

o ambiente de trabalho sem a presença do próprio homem¹⁷. Outrossim, Martins e Fabriz¹⁸ reforçam a ideia de que o ambiente vai muito além do espaço físico, ocupando o domicílio, o teletrabalho, a terceirização e etc.

Diante disso, temos que a proteção à saúde e ao ambiente é dever de todos. No entanto, para a concretização de tantos dispositivos legais faz-se indispensável que as empresas se conscientizem sobre suas responsabilidades perante o empregado e o Estado Democrático de Direito, assim como o legislador cuidou de prever a necessidade do capitalismo e das empresas olharem para além dos muros do lucro, de modo a cumprir sua função social.

O artigo 170 da CRFB¹⁹ dispõe que a ordem econômica brasileira está “fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa” que “tem por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social” e segundo os princípios gerais da atividade econômica, dentre os quais estão o da função social da propriedade (inciso III), defesa do meio ambiente (inciso VI) e busca do pleno emprego (inciso VIII).

É importante mencionar que o dispositivo encimado elenca todos os princípios norteadores da livre iniciativa, e a função social da empresa possui o condão de estabelecer que a finalidade desta, além de gerar lucros, deve buscar proporcionar benefícios para todos os envolvidos com a sua atividade, assim como para a coletividade. Diniz²⁰ leciona que “a função social do contrato de sociedade e a da propriedade empresarial busca a boa-fé objetiva do empresário (individual ou coletivo), a transparência negocial e a efetivação da justiça social.”

Os direitos fundamentais até então estudados e a função social do empreendimento são temas importantes que refletem a responsabilidade das organizações em respeitar e promover valores éticos, sociais e humanos enquanto operam no mercado. Não se tratam de meros conceitos éticos, sendo fundamentais para a construção de uma economia sustentável e inclusiva, onde as empresas contribuem positivamente para o bem-estar social e o desenvolvimento humano. Todo o panorama até agora narrado é direcionado ao trabalhador enquanto pessoa, seja homem ou mulher.

Nesse aspecto, Martins e Sarmenghi²¹ contribuem dizendo que “A Constituição da República de 1988 inaugurou um novo paradigma no Direito do Trabalho da mulher, ao reconhecer que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, vedando, em vários dispositivos, a discriminação de gênero”. O que se vê, portanto, e de acordo com a pesquisa ora empreendida, é que às mulheres deve ser destinado o mesmo tratamento dos homens, desde que sendo orientado pelo princípio da equidade fornecendo oportunidades adequadas para atingir a igualdade de gênero, sob pena de afronta à própria Constituição Federal.

17. MARANHÃO, Ney Stani Moraes, “Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual”. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, v. 2, n. 3, 2016. P. 112.

18. MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva; FABRIZ, Daury César, “O dever fundamental do empregador de profissionalizar o jovem com deficiência como forma de efetivar o direito ao trabalho”. Artigo, FDV, 2018. P. 35.

19. BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil*, op cit. Art. 170.

20. DINIZ, Maria Helena, “Importância da função social da empresa”. *Revista Jurídica*, v. 2, n. 51, 2018.p. 395.

21. MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva; SARMENGHI, Tainara Crispim, “Síndrome de burnout e saúde da mulher trabalhadora: a importância da aplicação do protocolo de julgamento com perspectiva de gênero”. *Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT 17ª Região*, n. 24, 2024.p. 79.

A presença e o papel das mulheres no mercado de trabalho têm evoluído significativamente ao longo das últimas décadas, mas ainda enfrentam diversos desafios. Um deles diz respeito à saúde mental, que pode ser impactada por inúmeros fatores, dentre eles pressões sociais, desigualdade na divisão de tarefas entre homens e mulheres, estresse ocupacional, desigualdades estruturais e o próprio ambiente laboral.

Em 2022 a OIT e a Organização Mundial da Saúde (OMS) publicaram o documento intitulado “Saúde Mental no Trabalho”²² contendo diretrizes direcionadas à prevenção das condições de saúde mental relacionadas ao trabalho, à proteção e promoção da saúde mental no trabalho, ao apoio aos trabalhadores com problemas de saúde mental para que participem plenamente do trabalho através das adaptações necessárias e, por fim, à criação de um ambiente propício e com ações transversais para melhorar a saúde mental no trabalho através de liderança, investimento, direitos, integração, participação, evidência e conformidade. As estratégias apresentadas são destinadas aos setores público e privado, neles compreendidos governos, empregadores, trabalhadores e suas organizações. Consta ainda no documento acima que no ano de 2022 quase 60% da população mundial estava inserida no mercado de trabalho. Por isso,

[...] todos os trabalhadores têm direito a um ambiente seguro e um ambiente saudável no trabalho. O trabalho pode ser um fator protetor para a saúde mental, mas também pode contribuir para danos potenciais. Através do mundo, trabalhadores, famílias, empresas e economias inteiras podem sentir o impacto das condições de saúde mental, independentemente de terem sido causadas pelo trabalho²³.

Os dados coletados pelo Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho²⁴ demonstram que em 2022 o Estado brasileiro em que mais foram concedidos benefícios previdenciários por incapacidade com CID relacionado a doenças mentais e comportamentais e relacionados ao trabalho (B-91) foi São Paulo, somando a monta de 2.291. O segundo foi Minas Gerais, com 1.452 e o terceiro o estado do Rio de Janeiro, com 1.007 benefícios. Isso é causa de grande preocupação, pois além desses números ainda não contarem com os trabalhadores que saíram por doença mental e nem a subnotificação.

Um dos tipos de doença mental que mais acarreta o afastamento do trabalho é a depressão. Levantamento realizado pela Organização Pan-Americana da Saúde²⁵ constatou que a depressão é a principal causa de incapacidade de mais de 300 milhões de pessoas no mundo, e que essa doença afeta mais mulheres do que homens. Não por isso muitas mulheres relatam que gostariam de ter nascido homem, tamanha a opressão do sexo feminino na sociedade, família, mercado de trabalho. Além disso, muitas mulheres dependem economicamente do parceiro, sofrem violência psicológica e doméstica, são as únicas responsáveis pelas tarefas domésticas e pelo cuidado com os filhos²⁶.

22. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *Mental health at work*. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/topics/safety-and-health-work/mental-health-work>. Acesso em: 30 abr. 2025. p. 1.

23. Id. p. 2.

24. PORTAL SMARTLAB, *Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho*. 2022.

25. OPAS, *Depressão*. Washington, D.C.: Organização Pan-Americana da Saúde, 2024.

26. CORREIA, Karyne Mariano Lira; BORLOTI, Elizeu, “Mulher e depressão: uma análise comportamental-contextual”.

Diante de todo o exposto nos parágrafos anteriores, a saúde mental da mulher no ambiente laboral necessita de um olhar mais atento e mais cuidadoso, pois em inúmeras famílias elas representam o eixo familiar, a única responsável pelos cuidados da casa e da família, e ainda deixam seus lares todos os dias para trabalhar e depois retornar para dar início aos afazeres domésticos.

A LUTA PELA MANUTENÇÃO DO TRABALHO E A SAÚDE MENTAL DA MULHER NO CONTEXTO DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

No que tange aos direitos à saúde, especificamente mental, e ao meio ambiente de trabalho equilibrado, o mal-estar psicológico sofrido por mulheres no espaço laboral pode ser fruto de diversos motivos, desde a falta de incentivos para uma equipe integrada, tal como pela precarização do trabalho e pelo emprego de políticas e de hábitos que comprometem a dignidade da mulher, inclusive quando os assédios morais e físicos passam a ser uma prática comum nesses ambientes. Por isso, faz-se necessário compreender as camadas da discriminação e da desigualdade que as mulheres enfrentam socialmente e economicamente, inclusive quando refletem no trabalho, remunerado ou gratuito.

É certo que as mudanças no mundo de trabalho construíram novo paradigma de comportamentos esperados pelo mercado, ainda mais com a ampliação do trabalho intelectual e com a precarização da relação de trabalho. Por outro lado, essas transformações na sociedade não mudam a importância subjetiva e social que o trabalho pode integrar no ser humano²⁷. Nesse sentido, o mercado de trabalho passa a exigir que o empregado exerça atividades em condições desumanas para não perder seu emprego e para corresponder às expectativas de um contexto econômico de produção em massa e de constante desvalorização da massa trabalhadora.

Não obstante, além do trabalho fornecer recursos para a subsistência, ele dá significado íntimo à própria existência do indivíduo no meio social. Sendo assim, o trabalho representa um fator substancial para a formação da subjetividade, para a manutenção da subsistência, para a atribuição de um *status* social e para determinar um modo de vida, além da sua contribuição para as relações interpessoais, assim como para o desenvolvimento de potencialidades e de competências. Desse modo, o medo de perder o emprego e o desemprego têm o condão de desencadear diversas formas de sofrimento, tais quais o estresse e a angústia²⁸. Assim, sobre a responsabilidade social do empregador e do Estado em oferecer condições de trabalho humanizadas, Lazzari²⁹ determina que:

Acta Comportamentalia, v. 19, n. 3, 2011. P. 361.

27. CAVALCANTE, Ludmilla Gobbo Sá, *A inclusão das pessoas com deficiência no meio ambiente de trabalho: a função social das empresas*. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito de Vitória, 2020. P. 91.

28. LEITE, Luciano S., *Saúde mental no trabalho e atitude empreendedora*. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2020. P. 7.

29. LAZZARI, João Batista, *O princípio da dignidade da pessoa humana e a proteção social previdenciária*. In: *Curso Modular de Direito Constitucional*. Florianópolis: Conceito Editorial, 2008. P. 276.

O ser humano está acima dos aspectos técnicos e econômicos da produção de bens, o que realça a importância das normas jurídicas voltadas a garantir a segurança e a higiene do trabalho. A vida humana – um dos núcleos da dignidade humana – sobrepõe-se aos objetivos do mercado de capital e do lucro. O Estado existe em função das pessoas e deve preocupar-se preponderantemente pela dignidade humana, que é irrenunciável e inalienável, devendo para tanto promover a promoção da vida e da saúde dos trabalhadores. Nesse contexto, o trabalhador tem o direito a um ambiente laboral hígido, humanizado, livre de riscos, ou, quando inevitáveis, deve ter acesso aos meios tecnológicos de proteção à saúde e à integridade física.

Diante disso, é essencial destacar que essa realidade se intensifica quando se refere às mulheres, e ainda mais quando elas compõem outros grupos identitários que são vulnerabilizados. Tais grupos, como de mulheres indígenas, negras, lésbicas, transexuais, com deficiência, idosas e com outras características marginalizadas, sofrem diferentes formas de discriminação social e, conseqüentemente, no trabalho. Assim, de uma forma mais ampla, verifica-se que a divisão sexual do trabalho é elemento necessário para compreensão dos desafios enfrentados pela mulher no ambiente laboral, especialmente aqueles em que há maior vulnerabilidade da sua saúde mental.

A divisão sexual do trabalho compõe a essência das formas de exploração, determinando quais posições as mulheres ocuparão nas relações de trabalho e concretizando a dominação de gênero, qual seja, o patriarcado³⁰. Assim, comumente às mulheres são atribuídas as atividades do lar e não remuneradas, denominadas reprodutivas, e apenas o homem tem acesso ao mercado de trabalho pago, o trabalho produtivo e, portanto, mais valorizado.

Com a industrialização, as mulheres passaram a adentrar no mercado de trabalho, todavia, elas ainda não foram total e devidamente integradas a ele, uma vez que elas ainda ocupam, na esmagadora maioria das vezes, atividades precárias e não remuneradas nas fábricas, diferentemente das oportunidades oferecidas aos homens. Em que pese a participação das mulheres do mercado de trabalho, fato é que ocorre uma migração do ambiente doméstico para as indústrias, no entanto, havendo o acúmulo de tarefas do lar com o trabalho externo. Em razão disso, Biroli³¹ aduz que:

O fato de a industrialização ter transferido parte da produção realizada no espaço doméstico para as fábricas não restringiu a casa a um espaço *reprodutivo*. A responsabilização desigual de mulheres e homens por um trabalho que nessas abordagens é definido como *produtivo e não remunerado* seria a base do sistema patriarcal no capitalismo. O patriarcado, como sistema político, consistiria numa estrutura de exploração do trabalho das mulheres pelos homens.

30. BIROLI, Flávia, “Divisão sexual do trabalho e democracia”. *Dados*, v. 59, n. 3, 2016, p. 725.

31. Id., p. 725.

Nesta senda, Biroli³² conclui que a divisão sexual do trabalho começa dentro do casamento, onde as tarefas são divididas entre as que são pagas e as que não são pagas, sendo que o trabalho reprodutivo, aquele que envolve o cuidado da família e do ambiente doméstico, é desempenhado de maneira gratuita e exclusiva pelas mulheres. Assim, no sistema capitalista, esse trabalho é explorado de modo a desvalorizar esse grupo e valorizar o trabalho produtivo e remunerado dos homens, causando resultados nefastos e negativos consubstanciados pela exclusão das mulheres da qualificação profissional, o que dificulta seu acesso a melhores posições e auxilia na implementação de barreiras para acessar a qualidade de vida, participação no mercado de trabalho e o exercício de direitos e deveres fundamentais³³.

Desse modo, às mulheres resta o trabalho produtivo em um ambiente laboral precário e desvalorizado, no qual a estrutura de opressão perpetuada socialmente ainda é repetida, desde a hierarquia de gênero, onde os cargos de chefia são reservados aos homens, até a restrição de oportunidades de trabalho àqueles que são tidos como supostamente “femininos”, voltados para o cuidado e sensibilidade.

Ademais, Mirla Cisne Álvaro³⁴ reflete que os cargos tradicionalmente vistos como “femininos” tendem a ser insuficientes e incertos, fazendo com que as mulheres forneçam mão de obra barata em relação aos homens, além de serem submetidas à dupla jornada de trabalho. Tudo isso torna ainda mais difícil a participação e atuação feminina nas áreas política, de pesquisas acadêmicas, de educação, da saúde (física e mental) e lazer, devido ao cansaço, à sobrecarga e à falta de tempo.

Quando carecidas de tempo para si mesmas, as mulheres se veem presas ao fardo da dupla jornada de trabalho, enfrentando de forma solitária os afazeres domésticos e encarando os desafios de um mercado de trabalho exploratório e mal remunerado, cenário este que implica falta de espaço para o cuidado da sua própria subjetividade, revelando as mazelas da saúde mental esquecida pela família, pelo mercado e pela própria estrutura patriarcal. Sobre isso, Barreto assevera que:

Tradicionalmente, a construção da identidade feminina continua associada à maternidade e a cuidar dos filhos. As mulheres aprendem desde cedo a ter uma conduta sexualmente tipificada, que inclui o domínio do mundo interior: devem ser boas, amáveis, pacientes, estudiosas, concentradas, dedicadas e possuidoras de habilidades manuais, “atributos” considerados positivos³⁵.

32. Id., p. 276.

33. Id., p. 275.

34. ÁLVARO, Mirla Cisne, *Feminismo, luta de classes e consciência militante feminista no Brasil*. Tese (Doutorado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2013. p. 91.

35. BARRETO, Margarida Maria Silveira, *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: Educ; PUC-SP, 2003. p. 133.

No entanto, ressalta também que, ao entrarem no mercado de trabalho, os atributos aprendidos pelas mulheres ao longo do tempo com a família serão requisitados para justificarem a desqualificação, a desvalorização, os salários desiguais, a ausência de progresso na carreira, o forte controle do corpo e outros meios de discriminação que se revelam pela hierarquia assimétrica, a vigilância hierarquizada e o abuso de poder, majoritário nas empresas e organizações³⁶

Diante desse cenário de exploração e distanciamento da dignidade da pessoa humana, enquanto as mulheres buscam satisfação pessoal (ainda que mínima), melhoria de qualidade de vida da família ou a própria subsistência, a saúde mental fica relegada a segundo plano, como se fosse um luxo dispensável à sobrevivência humana. Assim, à medida que a “saúde perfeita” é exigida como requisito que antecede o acesso ao emprego, demonstrando o poder do capital perante a vida do ser humano, a oferta e a dificuldade de acesso à saúde o colocam, de forma paradoxal, cada vez mais distante do sonho “saúde para todos” preconizado pela OMS. Assim, mulheres e homens vivem integralmente no patamar da insegurança, expressando sentimento de tristeza e doenças diversas³⁷.

Martins e Sarmenghi³⁸ consideram que a ausência de valorização do trabalho da mulher implica na falta de reconhecimento na profissão, fator este que propicia o diagnóstico da Síndrome de *Burnout*, além de ser um fenômeno que se apresenta como obstáculo para o acesso ao mercado de trabalho pelas mulheres, principalmente quando compõem relações heterossexuais em que o parceiro, na maior parte das vezes, detém um maior potencial de ganho econômico, impondo às mulheres um papel restrito ao lar e à dependência financeira. Esse cenário é mais acentuado quando o casal possui filhos ou pessoas dependentes que necessitam de cuidado permanente.

A título de exemplo, pesquisa realizada em 2023 pela ONG *Think Olga* aponta que, no Brasil, as mulheres relatam que seus principais fatores de descontentamento são a sobrecarga das atividades domésticas e a jornada exacerbada de trabalho, ficando apenas atrás das preocupações com a economia familiar, tendo sido constatado que o exaustivo trabalho de cuidado é desempenhado por mulheres de 36 a 55 anos, das quais 57% cuidam de alguém e, especificamente, 50% das mulheres pretas e pardas necessitam cuidar de algum familiar³⁹.

Outros possíveis fatores agressores da saúde mental da mulher no espaço laboral podem ser o excesso de trabalho, longas jornadas, pressão por resultados, múltiplas funções, problemas relacionais (focos, rivalidade, embates por poder, espaço e autoridade), baixas remunerações, assédio moral, barulhos excessivos, precarização das condições de trabalho, situações estressoras e que colocam a trabalhadora em risco, assim como o exercício de atividades insalubre⁴⁰.

36. Id., p. 132.

37. BARRETO, Margarida Maria Silveira, *op cit*, p. 109.

38. MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva; SARMENGHI, Tainara Crispim, *op cit*, p. 83

39. GUILHERME GAMA, *op cit*.

40. LEITE, Luciano S., *op cit*, p. 7.

Em função disso e em razão do desenvolvimento de emoções prejudiciais como de profunda tristeza e estresse, bem como pelo desencadeamento de novos transtornos psicológicos, destaca-se a importância da atenção à saúde mental da trabalhadora no ambiente de trabalho como vista a garantir a dignidade da pessoa humana. Como ressalta Marcela de Azevedo Bussinger (2008, p. 126)⁴¹ “Pensar o trabalhador como ser que tem dignidade significa humanizar o trabalho” e “compreendê-lo como ser racional coigual, na mesma medida dotado de liberdade, e que por esse motivo merece ser tratado como fim em si mesmo.”.

No mesmo viés, Alvarenga⁴² destaca que a noção de saúde mental como integridade psíquica e emocional precisa ser edificada com base na completude humana, sendo imprescindível observar o aspecto social, aspecto interseccional específico ao meio ambiente de trabalho. Algumas formas de garantia desses direitos, tais quais à saúde mental e à dignidade da pessoa humana, ocorrem por um meio do ambiente de trabalho equilibrado e igualitário, preocupado com a redução do estresse e das jornadas excessivas, da promoção de um clima organizacional adequado e, sobretudo comprometido com a função social da empresa e com a garantia dos direitos fundamentais e humanos das mulheres.

Diante do exposto neste capítulo, especialmente à análise dos desafios que a mulher enfrenta para se inserir no mercado de trabalho, assim como pelos entraves que encontram em ambientes laborais não equilibrados e permeados pela mesma lógica social discriminatória do feminino, faz-se necessária a análise do contexto jurídico no que tange a aplicação de leis e princípios fundamentais diante da necessidade de concretização do direito à saúde mental das mulheres.

O QUE DIZ A JURISPRUDÊNCIA SOBRE O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE MENTAL DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

A presente pesquisa, portanto, cuidou de analisar como se comporta a jurisprudência dos tribunais trabalhistas brasileiros quando o tema é a preservação da saúde mental da mulher no trabalho. Para alcançar o objetivo do estudo, foram pesquisadas decisões proferidas em demandas ajuizadas exclusivamente por mulheres trabalhadoras, entre 2018 e 2023. O resultado apresentado foi aquém do esperado, uma vez que poucas foram as demandas em que as trabalhadoras reivindicaram a atuação do judiciário no sentido de protegê-las, o que demonstra a dificuldade e o medo de tentar acessar seus direitos fundamentais, tais quais a saúde mental e o ambiente de trabalho saudável.

No entanto, as decisões encontradas pontuaram de maneira firme as violações cometidas pelos empregadores, assim como afirmaram a importância da manutenção do ambiente de trabalho saudável com vista a promover a saúde mental das mulheres. A

41. BUSSINGER, Marcela de Azevedo, *op cit*, p. 126.

42. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de et al., *Proteção à saúde e segurança no trabalho*. São Paulo: LTr, 2018. p. 52.

primeira decisão encontrada e analisada foi proferida em 28/09/2018 pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul), no julgamento do recurso ordinário n. 0021598-70.2016.5.04.0015⁴³. Na ocasião, foi enfrentado o assédio moral sofrido pela trabalhadora, perpetrado por meio de atitudes inadequadas de seus superiores hierárquicos. Segundo a decisão, o tratamento constatado causou efetivos prejuízos emocionais à reclamante.

Segundo o Regional, a manutenção do ambiente livre de riscos à saúde física e emocional dos trabalhadores é obrigação da empresa, de acordo com o Enunciado 39 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada no TST. Além disso, salientou que é dever do empregador zelar pelo ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, proibindo atitudes que possam gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores. Ainda destacou que o art. 7º, XXII da Constituição Federal assegura a manutenção de um ambiente de trabalho hígido, com redução dos riscos inerentes ao trabalho, incluindo os de cunho psicológico e emocional que também integram o conceito do meio ambiente de trabalho.

Por fim, firmou o entendimento de que caracterizado o abalo moral da reclamante diante da degradação das condições de trabalho em que preponderam atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, não há dúvidas sobre os prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização, capazes de acarretar danos relevantes à saúde psíquica e moral da demandante, configurando, portanto, o assédio moral. A conclusão do julgamento colegiado, portanto, foi no sentido de que a responsabilização por atingir direito fundamental (intimidade e honra, protegidos pelo art. 5º, V e X da CF), dispensa prova do efetivo dano sofrido pela vítima trabalhadora, bastando que seja provada a prática do ilícito do qual ele emergiu (dano “*in re ipsa*”).

A segunda decisão pesquisada foi proferida pela 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (3ª Região), aos 11/09/2020, ao julgar o recurso ordinário nº 0010762-32.2019.5.03.0186⁴⁴, interposto pela trabalhadora com vista a obter o reconhecimento de dispensa discriminatória e, com isso, obter sua reintegração ao trabalho. Ao analisar o recurso da trabalhadora, a turma consignou que, ainda que a patologia que acomete a reclamante tenha origem multifatorial e não se relacione, de forma direta, aos serviços prestados para as empresas, o que importa é o laudo confeccionado pelo perito em que é constatado transtorno depressivo recorrente, atual e grave, além dos laudos médicos e psicológicos, e do afastamento previdenciário no curso do contrato.

Diante do contexto probatório, ao dispensar a trabalhadora no curso de tratamento médico, a empresa agiu de forma abusiva e discriminatória, demonstrando insensibilidade e falta de empatia para lidar com a questão, pois a manutenção do emprego auxiliaria no seu tratamento e recuperação, e evitaria o agravamento do seu quadro.

43. BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000238-20.2021.5.17.0152, Rel. Marcelo José Ferlin D'Ambroso, 29 ago. 2018.

44. BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário 0010762-32.2019.5.03.0186, Rel. Marcus Moura Ferreira, 11 set. 2020.

Interessante passagem da decisão foi o momento em que ela pontuou que apesar da dispensa imotivada ser um direito potestativo do empregador, ela possui limites ético-jurídicos que, quando ultrapassados, faz desaparecer tanto a função social da empresa como o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. O julgamento foi no sentido de dar provimento ao recurso da reclamante para reconhecer a dispensa discriminatória e determinar a sua reintegração ao emprego, tudo isso com amparo na dignidade da pessoa humana, no valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF/88) e na proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7º, I, da Cf/88) e, ainda, por aplicação analógica da Súmula n. 443⁴⁵ do TST.

Aos 16 de dezembro de 2022, a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Curitiba julgou o recurso ordinário n. 0000651-73.2020.5.09.0028⁴⁶, interposto por uma enfermeira hospitalar que desempenhava suas funções em contato com fetos natimortos, apesar do estado gestacional de alto risco. Em que pese o contato diário com mulheres que sofreram aborto, com o encaminhamento dos corpos dos bebês natimortos à geladeira e liberação para funerária ter sido prejudicial à saúde da trabalhadora a ponto de desencadear pressão alta que culminou com parto prematuro, a sentença de primeiro grau julgou improcedente o pedido de pagamento de indenização por danos morais.

No entanto, ao julgar o recurso da empregada, o colegiado reformou a decisão, pois ao verificar que a trabalhadora havia solicitado mudança de setor e a empresa não adotou nenhuma providência nesse sentido, ela incorreu em omissão. Além disso, a postura adotada pela empregadora demonstrou falta de sensibilidade com a situação e violação à preservação da saúde mental da gestante. Por fim, destacou que preservar a saúde física e psicológica da trabalhadora gestante não só garante proteção a ela, mas também ao nascituro, o que afirma os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e direito à vida. Com isso, decidiu que o empregador, por ter desrespeitado direito social constitucional, cometeu ato ilícito, devendo indenizar a trabalhadora pelo sofrimento gerado.

Mais uma decisão que tornou concreta a garantia fundamental das trabalhadoras envolveu uma agente de fiscalização de trânsito acometida por transtornos psiquiátricos (síndrome do pânico e depressão). Diante do quadro de saúde da trabalhadora, houve o seu remanejamento para o trabalho interno. Entretanto, após a pandemia do COVID-19 houve o retorno para o trabalho presencial e a trabalhadora foi informada pelo empregador que retornaria ao trabalho externo de agente de trânsito.

45. Súmula nº 443 do TST. 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.

46. BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário 0000651-73.2020.5.09.0028, Rel. Odete Grasselli, 13 dez. 2022.

Ajuizada reclamação trabalhista cadastrada com o n. 0000855-58.2021.5.09.0004, pela empregada, com objetivo de ser mantida longe das ruas, a sentença proferida pelo juízo da 4ª Vara do Trabalho de Curitiba (TRT-9), em 09/06/2023⁴⁷, atendeu o pleito da trabalhadora e determinou a sua manutenção em trabalho interno. De acordo com o juízo sentenciante, o empregador tem a obrigação de adaptar as condições de trabalho à capacidade física e mental do trabalhador. Além disso, deve ainda adotar medidas que promovam o exercício saudável do labor com a melhor produtividade possível.

A sentença destacou que, a ponderação entre o direito da trabalhadora à redução de riscos no ambiente de trabalho e o direito do empregador de organizar e dirigir os serviços, prevalece o desempenho da atividade profissional que cause o menor prejuízo à saúde da trabalhadora. Ademais, asseverou que a empregada retornasse ao trabalho externo importaria violação ao direito fundamental à saúde e ao meio ambiente de trabalho sadio, previstos nos arts. 6º e 196 da art. 200, VIII, c/c art. 225 da CF/88⁴⁸.

A análise das decisões acima citadas demonstrou que os tribunais trabalhistas brasileiros estão atentos às questões relacionadas à saúde psicológica das trabalhadoras brasileiras. Em todas elas houve menção aos direitos e garantias fundamentais consubstanciados na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho⁴⁹; à responsabilidade do empregador em zelar e promover o ambiente livre de riscos à saúde física e emocional dos trabalhadores; que a redução dos riscos de cunho psicológico e emocional também integra o conceito do meio ambiente de trabalho; à (in)sensibilidade e postura do empregador em preservar a saúde mental da trabalhadora; e que apesar do direito do empregador de organizar os serviços, deve prevalecer o desempenho da atividade profissional que cause o menor prejuízo à saúde da trabalhadora.

Diante de toda a pesquisa empreendida, foi possível verificar que a legislação vigente e os princípios fundamentais, por meio da atuação atenta dos tribunais laborais pátrios, têm sido instrumentos hábeis a concretizar o direito à saúde mental da mulher trabalhadora.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao fim da pesquisa foi possível observar que a desigualdade de gênero é uma realidade concreta e presente no imaginário social brasileiro. Esse cenário produz reflexos nas diversas camadas que a discriminação pode atingir, inclusive, na esfera do ambiente laboral e do acesso ao mercado de trabalho pelas mulheres, contribuindo para a criação de barreiras que impossibilitam as mulheres de viver de forma plena e digna, abarcando até mesmo a sua saúde mental.

Foram analisados os instrumentos legais e jurídicos brasileiros e internacionais a fim de verificar como os direitos à saúde mental e ao ambiente equilibrado de trabalho

47. BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Sentença 0000855-58.2021.5.09.0004, Juiz Valdir Barbieri Junior, 09 jun. 2023.

48. BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil*, op cit.

49. Id. art. 1º, III e IV.

possuem aporte constitucional fundamental e *status* direitos humanos. Sendo assim, constatou-se que tais direitos existem de forma entrelaçada com o direito à dignidade da pessoa humana, do qual as mulheres também merecem amparo. Portanto, a concretização das normas e princípios é essencial para a proteção desse grupo e para a devida inserção e proteção da mulher no mercado de trabalho.

Quanto à saúde mental, à discriminação de gênero no mercado de trabalho e sobre a luta pela manutenção do emprego, verificou-se que as mulheres enfrentam dificuldades desde a divisão sexual do trabalho, pois acumulam as atividades domésticas gratuitas (cuidado com a casa e a família) com o precário trabalho externo ao lar. Tudo isso acarreta sobrecarga, cansaço, fadiga, falta de tempo para si mesma, e até criam-se obstáculos para manutenção do emprego.

Além disso, as trabalhadoras, quando conseguem se manter no emprego, são submetidas a condições inadequadas de trabalho, a jornadas exaustivas, a constantes questionamentos relacionados à sua capacidade, o que revela uma perpétua sensação de desvalorização, insegurança e exploração. Entretanto, foi possível verificar que o trabalho compõe parte substancial na existência e na subsistência da mulher, podendo até mesmo fazer parte do bem-estar subjetivo por dar significado à sua individualidade pela satisfação pessoal. Assim, os prejuízos causados pela desigualdade de gênero e pelo meio ambiente de trabalho inadequado podem atingir severamente a saúde mental da mulher, podendo produzir ou desencadear o desenvolvimento de transtornos psicológicos.

Quanto aos julgados analisados, conclui-se que ainda é discreto o pedido de intervenção dos tribunais nas questões que envolvem a saúde psicológica da mulher trabalhadora. Entretanto, nas decisões trabalhistas proferidas em demandas ajuizadas exclusivamente por mulheres, foi possível detectar que o Judiciário Trabalhista está bastante atento à preservação do binômio dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho, à função social da empresa, à postura adotada pelo empregador no que diz respeito à redução de riscos no ambiente de trabalho, e ao conceito mais amplo de ambiente de trabalho (que engloba a preservação da saúde psicológica e emocional).

Todavia, a pesquisa comprovou a hipótese de que apenas a atuação dos tribunais trabalhistas não é capaz de suprir as diversas faces da discriminação das mulheres, em que, também, se vulnerabiliza a saúde mental no ambiente de trabalho. No entanto, confirma-se que as decisões judiciais proferidas em demandas ajuizadas por mulheres trabalhadoras têm se mostrado aptas a buscar a reparar, ao menos em parte, os danos causados pelos empregadores que não tem promovido o ambiente de trabalho saudável e tem violado os direitos e garantias fundamentais das trabalhadoras,

Com isso, percebe-se a necessidade de um “agir coletivo”, por meio da atuação dos tribunais, dos órgãos fiscalizadores e de políticas públicas que busquem, efetivamente, a redução das desigualdades enfrentadas e, sobretudo, o enfrentamento das más condições de trabalho que prejudicam a saúde mental das mulheres, que ocorrem de forma mais acentuada em razão do gênero.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de et al. *Proteção à saúde e segurança no trabalho*. São Paulo: LTr, 2018. 317 p. ISBN 978-85-361-9678-7.

ÁLVARO, Mirla Cisne. *Feminismo, luta de classes e consciência militante feminista no Brasil*. 2013. 410 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <https://www.bdt.d.uerj.br:8443/bitstream/1/15881/1/Tese%20Mirla%20Cisne%20Alvaro.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2024.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: Educ; Editora da PUC-SP, 2003. p. 233, ISBN 85-283-0293-8.

BIROLI, Flávia. Divisão sexual do trabalho e democracia. *Dados*, Rio de Janeiro, v. 59, n. 3, p. 719-754, 2016. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0011-52582016000300719&script=sci_abstract&lng=pt. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 2 jul. 2024.

BRASIL. Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm. Acesso em: 30 abr. 2025.

BRASIL. TRT-3. **Recurso Ordinário 0010762-32.2019.5.03.0186**. Recurso ordinário da reclamante e reclamadas. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - TRABALHADORA COM QUADRO GRAVE DE DEPRESSÃO - FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA - DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA - REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. Relator: Marcus Moura Ferreira, 11 de setembro de 2020. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1>. Acesso em: 9 jul. 2024.

BRASIL. TRT-4. **Recurso Ordinário 0000238-20.2021.5.17.0152**. Recurso ordinário da reclamada. PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE DE ACESSO E CIRCULAÇÃO EM ÁREA ONDE SE ENCONTRAM ARMAZENADOS INFLAMÁVEIS EM QUANTIDADE SUPERIOR AO PERMITIDO PELA LEGISLAÇÃO. TEMPO DE EXPOSIÇÃO IRRELEVANTE DEVIDO AO RISCO. ASSÉDIO MORAL. ATITUDES E CONDUTAS NEGATIVAS E INADEQUADAS DE SUPERIORES HIERÁRQUICOS EM RELAÇÃO A SEUS SUBORDINADOS. TRATAMENTO RÍSPIDO E DESRESPEITOSO. EXPERIÊNCIA SUBJETIVA COM PREJUÍZOS PRÁTICOS E EMOCIONAIS PARA O TRABALHADOR E PARA A ORGANIZAÇÃO LABORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Relator: Marcelo José Ferlin D'ambrosio, 29 de agosto de 2018. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/lg_9INzRQY-ZLFLVDZG_6Q?. Acesso em: 9 jul. 2024.

BRASIL. TRT-9. **Recurso Ordinário 0000651-73.2020.5.09.0028**. DANOS MORAIS. GRAVIDEZ DE ALTO RISCO. MUDANÇA DE SETOR PARA PRESERVAR A SAÚDE MENTAL DA TRABALHADORA. OMISSÃO DO EMPREGADOR. Relator: Odete Grasselli, 13 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/FWwJNU>. Acesso em: 18 jul. 2024.

BRASIL. TRT-9. **Sentença. 0000855-58.2021.5.09.0004**. Juiz(a): Valdir Barbieri Junior, 09 de junho de 2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/litLog>. Acesso em: 18 jul. 2024.

CAVALCANTE, Ludmilla Gobbo Sá. *A inclusão das pessoas com deficiência no meio ambiente de trabalho: a função social das empresas*. 2020. 121 f. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) – Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2020.

CORREIA, Karyne Mariano Lira; BORLOTI, Elizeu. Mulher e depressão: uma análise comportamental-contextual. *Acta Comportamentalia*, Guadalajara, v. 19, n. 3, p. 359-373, dez. 2011. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-81452011000300007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 6 jul. 2024.

BUSSINGUER, M. de A. Liberdade e dignidade em kant e o princípio da dignidade humana como fundamento do direito do trabalho. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, [S. l.], n. 4, p. 121–128, 2008. DOI: 10.18759/rdgf.v0i4.9. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/9>. Acesso em: 30 abr. 2025.

DINIZ, Maria Helena. Importância da função social da empresa. *Revista Jurídica*, v. 2, n. 51, p. 387-412, 2018. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/RevJur/article/view/24960>. Acesso em: 4 jul. 2024.

GAMA, Guilherme. 86% das mulheres consideram ter muita carga de responsabilidades, aponta pesquisa. *CNN Brasil*, 30 ago. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/86-das-mulheres-consideram-ter-muita-carga-de-responsabilidades-aponta-pesquisa/>. Acesso em: 20 jun. 2024.

LAZZARI, João Batista. *O princípio da dignidade da pessoa humana e a Proteção Social Previdenciária*. Curso Modular de Direito Constitucional. Florianópolis: Conceito Editorial, 2008.

LEITE, Carlos Henrique B. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2023. E-book. ISBN 978-65-5362-696-6. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 2 jul. 2024.

LEITE, Luciano S. *Saúde mental no trabalho e atitude empreendedora*. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2020. E-book. ISBN 978-65-5811-049-1. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786558110491/>. Acesso em: 25 jun. 2024.

MARANHÃO, Ney Stani Moraes. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, [S. l.], v. 2, n. 3, p. 80–117, 2016. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774>. Acesso em: 3 jul. 2024.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva; FABRIZ, Daury César. *O dever fundamental do empregador de profissionalizar o jovem com deficiência como forma de efetivar o direito ao trabalho*. Artigo apresentado ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da FDV – Doutorado, como parte integrante das atividades do Grupo de Pesquisa Estado Democracia Constitucional e Direitos Fundamentais. Vitória: Faculdade de Direito de Vitória, 2018.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva; SARMENGHI, Tainara Crispim. Síndrome de burnout e saúde da mulher trabalhadora: a importância da aplicação do protocolo de julgamento com perspectiva de gênero. *Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 17ª Região*, Vitória, ano 13, n. 24, p. 73-98, jun. 2024. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/portais/escola-judicial/revistas/index>. Acesso em: 3 jul. 2024.

MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais*. São Paulo: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 978-85-9702-682-5. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026825/>. Acesso em: 11 jan. 2024.

OMS [Organização Mundial da Saúde]; OIT [Organização Internacional do Trabalho]. *Mental health at work: policy brief*. Genebra: OMS; OIT, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_856976.pdf. Acesso em: 6 jul. 2024.

OPAS [Organização Pan-Americana da Saúde]. *Depressão*. Washington, D.C.: OPAS, 2024. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/depressao>. Acesso em: 6 jul. 2024.

PORTAL SMARTLAB. *Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho*. 2022. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAfastamentos>. Acesso em: 6 jul. 2024.