

# AS DOENÇAS PSÍQUICAS E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

LUIZ, D.F.A.<sup>1</sup>; FIGUEIREDO. R.N.<sup>2</sup>

## RESUMO

**Objetivo:** Analisar as principais doenças psíquicas relacionadas ao trabalho e a responsabilidade do empregador. **Método:** Pesquisa bibliográfica em literatura de psicologia organizacional e do trabalho, literatura médica, doutrina jurídica e jurisprudencial, através de uma abordagem qualitativa. **Resultado:** A responsabilidade normalmente é subjetiva, porém dependerá do caso concreto. **Conclusão:** A responsabilidade civil do empregador nos casos das doenças psíquicas relacionadas ao trabalho é subjetiva, com a necessidade de se identificar o nexo de causalidade, e objetiva quando a atividade for considerada de risco.

**Palavras-chave:** Acidente de trabalho. Responsabilidade civil. Doença psíquica.

## ABSTRACT

**Objective:** To analyze the main mental illnesses related to work and the employer's responsibility. **Method:** Bibliographic research in literature on organizational and work psychology, medical literature, legal and jurisprudential doctrine, through a qualitative approach. **Result:** Responsibility is usually subjective, but will depend on the specific case. **Conclusion:** Employer's civil liability in cases of work-related mental illness is subjective, with the need to identify the causal link, and objective when the activity is considered to be at risk.

**Keywords:** Work accident. Civil responsibility. Psychic Illness.

---

<sup>1</sup> Débora Fernanda Archanjo Luiz. Graduada em Arquivologia pela Universidade Estadual de Londrina. Licenciada em Pedagogia pela Universidade Luterana do Brasil. Graduanda em Direito pela Faculdade de Apucarana. 2020. Contato: darchanjo@gmail.com.

<sup>2</sup> Renata Nóbrega Figueiredo. Mestre em Direito das Relações Sociais, com ênfase em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professora universitária e advogada na região metropolitana de Londrina, desde 1998. 2020. Contato: renatanfmoraes@gmail.com.

## **INTRODUÇÃO**

Os transtornos mentais são recorrentes nas relações de trabalho, motivando o presente estudo, assim como a responsabilidade do empregador em relação a estes trabalhadores afetados.

## **OBJETIVO**

O objetivo principal é analisar as principais doenças psíquicas relacionadas ao trabalho, suas causas, consequências, tratamento e consequentemente a responsabilidade do empregador, ante o empregado portador das doenças psíquicas.

## **MÉTODO**

O método de pesquisa utilizado foi a pesquisa bibliográfica em literatura de psicologia organizacional e do trabalho, literatura médica, doutrinas jurídicas e jurisprudências atuais que tratam sobre o tema.

## **RESULTADOS**

Os transtornos mentais são cada vez mais recorrentes nas relações de trabalho, implicando em consequências jurídicas tanto para o empregado, quanto para o empregador.

Com efeito, notou-se que a maioria dos transtornos mentais ocorridos no curso do contrato de trabalho possuem uma concausa com a relação jurídica havida entre as partes.

A doença profissional é peculiar à determinada atividade ou profissão, conhecida como doença profissional típica, tecnopatias ou ergopatias, que pelo exercício de determinada profissão podem produzir ou desencadear certas patologias. Neste caso o nexos causal da doença com a atividade laboral é presumido.

Já a doença do trabalho, também conhecida como mesopatias ou doença profissional atípica, não está vinculada necessariamente com esta ou aquela profissão. O seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. Na visão de Oliveira, este tipo

de doença (do trabalho), não tem nexos causal presumido, sendo necessária a comprovação de que a patologia desenvolveu-se em razão das condições especiais em que o trabalho foi realizado.<sup>3</sup>

Neste sentido, diante da relação conflituosa entre homem e sociedade, surge a responsabilidade civil do empregador. Entretanto, quando os indivíduos causam danos, violando normas de comportamento e de cuidado, os danos devem recair sobre alguém, de forma que o Judiciário conecte a causa do dano com a violação da norma, e atribua a responsabilidade à parte que incorre em culpa ou simplesmente à parte que causou o dano.

Deste modo, surgem duas teorias de responsabilidade civil: teoria objetiva e teoria subjetiva,

A responsabilidade civil subjetiva é a que decorre de dano causado em função de ato doloso ou culposos.

De acordo com Caio Mário Filho, entende-se que a essência da responsabilidade civil subjetiva assenta-se na pesquisa e na indagação de como o comportamento contribuiu para o prejuízo da vítima. Não apenas ressarcir um fato humano qualquer, e sim aquela conduta que é revestida de certos requisitos ou de certas características, quais sejam: o comportamento doloso do agente, ou simplesmente sua culpa, abrangendo a culpa propriamente dita e o dolo do agente.<sup>4</sup>

De acordo com Sebastião Geraldo de Oliveira:

A ocorrência do acidente ou doença proveniente do risco normal da atividade da empresa não gera automaticamente o dever de indenizar, restando à vítima, nessa hipótese, apenas a cobertura do seguro de acidente de trabalho, conforme as normas da Previdência Social.<sup>5</sup>

Sendo assim, para a teoria da responsabilidade subjetiva, só haverá a obrigação de indenizar um empregado acidentado se restar comprovado que o empregador teve alguma culpa no evento danoso, ou seja, se estiverem presentes o dano (acidente ou doença), o nexo de causalidade e a culpa do empregador.

Para que haja o cabimento da responsabilidade civil objetiva, basta a ocorrência do dano e a presença do nexo causal.

Caio Mário ensina da seguinte maneira:

---

<sup>3</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou doença Ocupacional**. 5ª ed. 2009. São Paulo: LTr. 2009. p. 46 e 47.

<sup>4</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 12ª ed. Rio de Janeiro: Forense. 2018. Disponível em: < <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530980320/>>. Acesso em: 29 agosto 2020 p. 40.

<sup>5</sup> OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 92-91.

A doutrina objetiva, ao invés de exigir que a responsabilidade civil seja a resultante dos elementos tradicionais (culpa, dano, vínculo de causalidade entre uma e outro) assenta na equação binária cujos polos são o dano e a autoria do evento danoso. Sem cogitar da imputabilidade ou investigar a antijuridicidade do fato danoso, o que importa para assegurar o ressarcimento é a verificação se ocorreu o evento e se dele emanou o prejuízo.<sup>6</sup>

Ainda, conforme entendimento de Oliveira, a teoria do risco-responsabilidade objetiva, é perfeitamente aplicável, com as devidas ponderações, na reparação por acidente de trabalho. Segundo o autor:

Só haverá indenização se houver dano; o simples exercício da atividade de risco não gera ressarcimento algum a título de responsabilidade civil.<sup>7</sup>

Neste ponto, a teoria da responsabilidade objetiva é imputada ao empregador nos casos em que ocorrer acidentes de trabalho em atividades consideradas de risco, independentemente da comprovação da culpa ou dolo.

Imperioso apontar as causas que rompem o nexo causal, e concomitantemente excluem a responsabilidade civil, inexistindo o dever de indenizar. São elas: culpa exclusiva da vítima; caso fortuito, força maior ou fato de terceiro.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com o aparecimento cada vez mais evidente e frequente dos mais diversos transtornos mentais nos trabalhadores, o estudo mostrou claramente a relação deles com o ambiente laboral.

As pressões de um ambiente hostil, onde há uma gestão que humilha e pressiona demasiadamente os seus empregados, ocasiona frustrações e decepções que acabam por desencadear transtornos psicológicos que acarretam o afastamento do profissional, afetam diretamente seu relacionamento pessoal, além de desencadear quadros depressivos, ansiedade e até tentativas de suicídio.

Portanto, a importância de uma ação integrada e articulada dos setores organizacionais, a intervenção multiprofissional e uma proximidade da

---

<sup>6</sup> PEREIRA, 2018. p. 346.

<sup>7</sup> OLIVEIRA, 2009. p. 112.

equipe diretiva com os empregados, ajudam a minimizar ou até sanar os efeitos prejudiciais de um ambiente de trabalho degradante e prejudicial ao empregado.

Pôde-se concluir que os empregadores tem a responsabilidade subjetiva quando demonstrado culpa, dano e o nexo de causalidade entre as doenças psíquicas e a atividade desenvolvida pelo empregado. Imputa-se a responsabilidade objetiva nos casos em que a atividade desenvolvida pelo trabalhador for considerada de risco, cabendo ao empregador arcar com as devidas indenizações por danos morais e/ou materiais que eventualmente causou.

## **REFERÊNCIAS**

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 5ª ed. 2009. São Paulo: LTr. 2009.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 12ª ed. Rio de Janeiro: Forense. 2018. Disponível em:<  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530980320/>>. Acesso em: 17 junho 2020.