

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

A DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NO DIREITO DO TRABALHO – NECESSIDADE DE AMPLIAÇÃO HERMENÊUTICA DA LEGISLAÇÃO VIGENTE

Vitor Augusto de Carvalho Lins, Luana da Silva Romani.

Faculdade de Direito da Universidade do Vale do Paraíba, Praça Cândido Dias Castejón n. 116,
Centro – 12.245-914 - São José dos Campos-SP, Brasil,
advlins15@gmail.com, luana@univap.br.

Resumo

O presente trabalho tem por escopo analisar o crescimento rompante de doenças neuropsíquicas tais como depressão e ansiedade na sociedade brasileira desde a metade da década de 2010, cujo quadro se agravou após o surto pandêmico da chamada “Covid-19” e como este fenômeno tem ensejado para aumentar o desemprego, provocado pelas inúmeras dispensas que podem ser facilmente consideradas como discriminatórias. A tese central deste colóquio é que o ordenamento jurídico positivo trabalhista dispõe de poucas ferramentas à disposição do aplicador do Direito a fim de proteger a dispensa discriminatória sucedida após diagnósticos das já citadas doenças psicológicas, devendo o Poder Judiciário, com o fito de garantir a dignidade da pessoa humana do trabalhador (art. 1º, III e 170, VIII, ambos da Constituição Federal), elastecer a hermenêutica conferida à aplicação destes institutos enquanto o Congresso Nacional não aprovar novos institutos jurídicos a fim de coibir esse fenômeno psicossocial que vem se mostrando tão nocivo à sociedade brasileira em tempos hodiernos.

Palavras-chave: depressão, ansiedade, dispensa discriminatória, danos morais, trabalho.

Área do Conhecimento: Ciências Jurídicas – Direito Privado.

Introdução

Os tempos pós-modernos prosseguem de maneira extensivamente dinâmica no mundo juslaboral, sobretudo no tocante às próprias mudanças observadas no Direito do Trabalho nos últimos anos, tais como a possibilidade da terceirização de atividades-fim mediante a aprovação da Lei Federal n. 13.429/17 e as novas normas aprovadas na chamada Reforma Trabalhista (Lei Federal n. 13.467/17) e nos diplomas que estatuíram um regime jurídico trabalhista de exceção durante a crise da chamada “Covid-19”, que para muitos autores (CATALDI, 2023) significou uma mudança no modo de ver o direito de trabalho, elaborado nos seus primórdios para proteger a dignidade da pessoa humana do trabalhador, mas agora vem sendo ser flexibilizado para atender às novas demandas empresariais e aumentar as ofertas de vagas de emprego.

Juntamente com essas mudanças, um fator psicossocial vem ganhando campo na sociedade brasileira nos últimos anos: Os índices de pessoas diagnosticadas com depressão, ansiedade e outras doenças neuropsíquicas vêm aumentando nos últimos anos. Esse quadro piorou demasiadamente graças às políticas sanitárias aprovadas pelo Estado e que se fizeram necessárias para conter a propagação do Sars-Cov-2, patógeno causador da doença denominada pela OMS de “Covid-19” (do inglês *Coronavirus Disease 2019*, referência ao ano em que o vírus foi descoberto), que dentre outras medidas estabeleceu o chamado *lockdown*, em que as pessoas foram obrigadas a ficarem em suas casas e trabalharem de maneira remota, provocando um imenso temor acerca do desconhecido que permeava o cenário pandêmico e diminuindo drasticamente o contato social com colegas de trabalho e seus entes queridos.

Diante deste quadro e do aumento exponencial dos índices de depressão, ansiedade e outras doenças de igual natureza, muitas empresas, silentes quanto ao quadro que acomete a sociedade brasileira, acabaram por dispensar pessoas doentes, muitas vezes com o excesso de atestados graças a essas doenças, fenômeno este que deve se combatido pelo Direito do Trabalho e que aponta para a chamada “dispensa discriminatória”, mas por conta da carência de ferramentas legislativas capazes de conter este problema, deve ser compelido ao Judiciário uma atitude mais positiva quando se deparar com este tipo de situação mediante a ampliação do sentido que pode ser empreendido aos

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

instrumentos jurídicos vigentes, de modo a mitigar este cenário que já vem acometendo inúmeros trabalhadores por todo o País.

Com isso, o objetivo deste colóquio é identificar o aumento de índices de aumento de doenças neuropsíquicas nos últimos anos no Brasil e os instrumentos jurídicos disponíveis ao operador do Direito para combater a dispensa discriminatória, apontando para a tese de que eles são insuficientes às demandas sociais atuais e precisam ter suas interpretações estendidas a fim de ao menos reduzir as incidências de dispensa discriminatória causadas por doenças psiquiátricas, conforme será exposto nos capítulos a seguir.

Metodologia

O trabalho é de natureza bibliográfica, na qual são utilizados artigos de natureza científica e pesquisas realizadas por órgãos pertencentes ao governo brasileiro, como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Ademais, para elaboração da tese jurídica, foram utilizadas doutrinas típicas de Direito do Trabalho e Direito Constitucional, como o *Curso de Direito do Trabalho* do Professor e Magistrado do Trabalho, Mauro Schiavi (2023) e *Curso de Direito Constitucional*, do Professor Paulo Bonavides (2022).

Resultados

Segundo a Organização Mundial da Saúde (apud IBGE, 2020):

Depressão é um transtorno mental que afeta mais de 264 milhões de pessoas, de todas as idades, no mundo. Os transtornos depressivos são caracterizados por humor rebaixado ou perda de capacidade de experimentar prazer, acompanhada de outros sintomas cognitivos, comportamentais e neurovegetativos que afetam significativamente a capacidade funcional do indivíduo

Preocupado em monitorar este tipo de doença, que para muitos estudiosos (INGRID, 2019) pode ser caracterizada como o mal do século XXI, chegando ter seus efeitos inclusive comparados com aqueles produzidos pela tuberculose durante os Séculos XIX e XX, o IBGE, em 2013, passou a monitorar em sua Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) os indicadores relativos a doenças neuropsiquiátricas ao redor de todas as regiões geográficas do Brasil. Naquele ano, a fundação pública ligada ao Ministério do Planejamento e Orçamento determinou naquela edição que 7,6% (sete inteiros e seis décimos por cento) dos brasileiros receberam diagnóstico ligado a depressão naquela ocasião. Em 2019, ano da última PNS, o mesmo instituto apontou que 10,2% (dez inteiros e dois décimos por cento) da população estava deprimida, ou que representa um aumento da ordem de 2,6% (dois inteiros e seis décimos por cento), cenário este demasiadamente preocupante, sobretudo em seus reflexos no campo do direito laboral.

Contudo, em fins do mesmo ano, um vírus é responsável por eclodir uma epidemia na cidade de Wuhan, China; apesar de ser uma cepa de uma família de vírus já conhecida pelo homem, aquela não era uma derivação qualquer, sendo que sua alta transmissibilidade e contágio, capaz de provocar infecções respiratórias agudas, foi responsável por levar um sem-número de pessoas a óbito nos meses seguintes. Preocupado com o cenário, em 11.03.2020, o diretor-geral da OMS, Tedros Adhanom Ghebreyesus, decretou que o homem estava diante da pandemia de "Covid-19" (AGÊNCIA BRASIL, 2020), nome dado à nova doença infecto-respiratória, o que demandou a exigência de medidas importantíssimas para poder conter a propagação do patógeno, dentre elas, a decretação de *lockdown*, que selou os brasileiros temporariamente em suas casas, diminuindo o contato social a fim de reduzir a propagação do vírus, em uma teoria que ficou conhecida no mundo científico como "achatamento da curva de contaminação".

Neste prisma, o colapso social causado pela pandemia de "Covid-19" não ficou restrito somente ao distanciamento social provocado pelas medidas profiláticas. Embora necessária, a política de enfrentamento à nova doença acabou por causar inúmeras sequelas de ordem psicossocial aos brasileiros e os índices de depressão, que já estavam rompanes nos tempos pré-pandêmicos, subiram

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

demasiadamente. Segundo a própria OMS (BRASIL 61, 2023), o Brasil tem hoje 19 (dezenove) milhões de deprimidos, sendo o país latino-americano que mais sofre com o mal. Segundo a neuropsicóloga Roselene Espírito Santo Wagner (BRASIL 61, 2023), alguns dos fatores responsáveis por tal aumento são: “as condições sociais no país, como instabilidade financeira, baixa escolaridade e problemas de infraestrutura, como má qualidade dos serviços públicos”.

No que tange a repercussões no mundo jurídico trabalhista, semelhante são as conclusões. Com efeito, a professora Maria José Gianella Cataldi (2023), mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP) estabelece que um dos legados maiores da pandemia de “Covid-19” foram os danos causados à saúde mental do trabalhador, caracterizados pelo medo e insegurança de serem desligados por conta de crises econômicas enfrentadas pelas empresas no período e da própria doença em si, que não possuía tratamento assertivo, ambos aliados a falta de uma regulamentação concernente à limitação à jornada de trabalho para teletrabalhadores. Em suma, a ilusão de liberdade trazida pelo “trabalho a qualquer hora, sem controle de jornada e sem a presença física do supervisor” deu lugar a uma desculpa para o empregador exigir do empregado em horários incompatíveis com uma jornada saudável, o que compromete o convívio social do funcionário com a sua própria família, dada a necessidade de se manter conectado à plataforma de trabalho digital durante todo o dia, inclusive em períodos geralmente dedicados ao descanso. O saldo disso, segundo a pesquisadora, são as doenças neuropsiquiátricas já delineadas alhures, com inclusive o reconhecimento destas como verdadeiras doenças profissionais ou ocupacionais, medida esta que é de rigor dado ao cenário periclitante vivenciado pelo mercado laboral hodierno.

É incontroverso que o trabalhador deprimido, diante das várias consultas psiquiátricas que realiza por conta do seu tratamento, acaba tendo a necessidade de comunicar eventuais saídas perante os prepostos de seus empregadores. Ainda que a interpretação do art. 59 da Lei Federal n. 8.213/91 (BRASIL, 1991), que disciplina os benefícios da Previdência Social, aponte para interrupção do contrato de trabalho quando se trata de afastamento por doença em até 15 (quinze) dias, o empregador continua com seu poder diretivo, podendo rifar o deprimido na primeira oportunidade ainda que o quadro depressor advinha da relação jurídico-laboral, o que pode caracterizar o fenômeno da dispensa discriminatória, sendo esta a que se opera quando há um desejo do empregador em dispensar o obreiro doente unicamente por conta de sua moléstia, por julgar que daquela maneira não há como continuar laborando na empresa.

Conquanto o ordenamento jurídico positivo trabalhista tenha ferramentas que visam o desestímulo pelo empregador de manejar tal conduta inescrupulosa contra o trabalhador, tais aplicações ainda são consideradas muito anacrônicas e lacônicas, capazes inclusive de imbuir ao próprio trabalhador o ônus de provar que sua depressão é advinda do trabalho, o que exige do julgador uma ampliação da interpretação de tais institutos, enquanto o legislador não vier com um regramento mais assertivo que procura evitar a ocorrência de dispensas discriminatórias oriundas de doenças psiquiátricas, conforme se verá a seguir:

Discussão

Segundo o jurista e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado (apud Viegas, Santos, 2017): “discriminação é a conduta pela qual nega-se à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada”, é ato de separação de pessoas de acordo com características peculiares que não se encaixam às visões de mundo daquele que detém direito potestativo sobre o discriminado ou àquele que exerce algum tipo de poder político ou diretivo perante a sociedade. Com efeito, é ato diferente do preconceito, sendo que este, segundo as lições de Norberto Bobbio (apud Viegas, Santos, 2017), envolve um conjunto de fatores e opiniões preconcebidas pelo agente sobre determinada pessoa, grupo social ou assunto, verdadeiros potenciais influenciadores do ato de discriminação. Desta forma, o preconceito, apesar de não ser fator automático de discriminação, pode ser elemento motivador do seu exercício.

A partir destes conceitos e trazendo-os para o campo do Direito do Trabalho, podemos conceituar neste colóquio o que se caracteriza a dispensa discriminatória. Partindo do pressuposto que o ato de dispensar pode ser enquadrado como o exercício do direito potestativo que determinada empresa ou organização possui para retirar do seu quadro funcional trabalhador que não mais se encaixa em suas visões empresariais, a dispensa discriminatória pode ser caracterizada pelo exercício deste direito, mas

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

influenciado por questões humanas particularmente ligadas ao demissionário que não mais se coadunam com a empresa, com seus prepostos ou de quem detém direito potestativo sobre ele. Estas questões podem ser esvaídas por conta da maior amplitude dos fatores psicossociais discutidos no cenário sociológico atual, tais como raça, gênero, sexo, idade, portador de deficiências ou de quaisquer doenças e assemelhados, inclusive os acometidos de depressão e ansiedade.

Na prática, uma pessoa diagnosticada com tais doenças e dispensada imotivadamente, ainda que este motivo não seja caracterizado pelo empregador como fator motivante – uma vez que na dispensa imotivada normalmente o patrão se justifica em questões econômicas, sob pena de o ato ser considerado como arbitrário – deve ser presumida a dispensa discriminatória por pura aplicação do princípio da proteção ao trabalhador, cabendo à empresa o ônus de comprovar em juízo a sua ausência, na forma da distribuição dinâmica do ônus probatório (VIEGAS, SANTOS, 2017), conforme previsto no art. 818, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

No entanto, este entendimento da inversão do ônus probatório vem consolidado apenas no verbete n. 443 da súmula da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que é apenas um dos instrumentos existentes como fonte de direito dedicada à proteção da dispensa discriminatória. Os outros dois instrumentos, estes previstos no ordenamento jurídico positivo – Lei Federal n. 9.029/95 e a teoria clássica da responsabilidade civil existente no Código Civil – ainda não vêm com esse manejo expresso em seus dispositivos, cabendo ao juiz o entendimento de que a medida de inversão do ônus da prova é de extrema importância para a instrução de reclamações trabalhistas que discutem a dispensa discriminatória operada contra o trabalhador.

Assim sendo, estes são os três instrumentos existentes e disponíveis ao operador do Direito que busca trazer um caso de dispensa discriminatória aos fóruns trabalhistas – a súmula n. 443 do TST, a Lei Federal n. 9.029/95 e a teoria clássica da responsabilidade civil da codificação privada, sendo o primeiro construído jurisprudencialmente e os demais previstos no ordenamento jurídico. Apesar de serem existentes, ainda são poucos os instrumentos disponíveis no Direito brasileiro que se dedicam a coibir ou desestimular a dispensa discriminatória, o que caracteriza uma das primeiras conclusões delineadas neste estudo. A seguir, as questões jurídicas mais importantes sobre cada um destes institutos:

“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.” (TST, 2012), essa é a redação da súmula n. 443 da Corte Superior Obreira, o instrumento atualmente mais efetivo para o combate da dispensa discriminatória. Note-se que o verbo “presume-se”, apostado no início do enunciado, já traz a ideia de inversão do ônus probatório, uma vez que se ocorrer a dispensa contra portador do vírus HIV ou de “doença grave que suscite estigma ou preconceito”, o ato de dispensa será considerado discriminatório e a empresa que não provar o contrário poderá ser condenada à reintegração do demissionário. No entanto, ela esconde um grave problema, que é a determinação do que é “estigma ou preconceito”, cabendo ao juiz ponderar essa questão quando for prolatar a sua sentença. Quanto ao portador de AIDS, o dispositivo foi bastante eficaz em sua redação e dispôs dessa forma uma proteção de larga escala social ao procurar proteger as pessoas que já sofrem das cominações nocivas provocadas por este vírus, de proporções devastadoras a depender do caso.

No entanto, enquanto o significado de “preconceito” foi discutido alhures, não possui definição própria o conceito de “estigma”, cabendo ao juiz interpretar o caso concreto. Em situações que envolvem depressão e ansiedade, as doenças neuropsíquicas mais comuns nos tempos hodiernos, corre-se o risco de o julgador que se debruça sobre uma reclamação trabalhista que discute dispensa discriminatória por conta de o reclamante ser deprimido impor ao próprio obreiro o ônus de comprovar que sua dispensa foi influenciada por estigma ou preconceito, uma vez que nessa hipótese ele estabeleceu que depressão e ansiedade não são caracterizadoras destes efeitos e afastando, portanto, a aplicabilidade da súmula n. 443 do TST na questão. A conclusão a que se chega é que, o reclamante, incumbido de produzir uma prova diabólica, acaba inevitavelmente sucumbindo em sua tarefa, resultando na conclusão pelo juízo de que suas moléstias não são causadoras de estigma e preconceito e julgando sua demanda como improcedente, sendo que a questão nunca foi posta à lume no processo para que seja devidamente deliberada, ante a posição refratária característica da reclamada em uma ação desta natureza.

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

Ora, a depressão, bem como outras moléstias como ansiedade e até mesmo a tão comentada Síndrome de *Burnout*, classificada nas palavras de Maria José Gianella Cataldi (2023, p. 102) por “sintomas como dores musculares, irritabilidade, esgotamento físico e mental, subdividida em três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixo nível de realização profissional”. Tais fatores são facilmente confundidos com a desídia no exercício profissional e hipótese autorizadora da dispensa por justa causa (art. 482, “e” da CLT) e demonstram nítida predisposição a causar estigma e preconceito sobre os prepostos da empresa, os quais, eivados de vontade de lucrarem com os serviços do trabalhador, acabam dispensando-o na primeira oportunidade na qual verificam que o quadro depressivo impede o exercício pleno dos afazeres profissionais daquele trabalhador como vistos nos tempos anteriores ao aparecimento da doença, disfarçando o real motivo em questões econômicas ou de desempenho.

Antes da promulgação da súmula n. 443 do TST, o legislador editou a Lei Federal n. 9.029 no dia 13 de abril de 1995, que procura proibir, além da entrega de atestado de gravidez e de esterilização, outras práticas discriminatórias. Trata-se de um diploma bem sucinto, em que traz a definição do que é prática discriminatória em seu dispositivo de abertura, bem como previsões atinentes a responsabilidades penal (art. 2º), administrativa (art. 3º) e trabalhista (art. 4º); o *caput* do seu art. 1º está descrito abaixo, *verbis*:

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (BRASIL, 1995).

A questão precípua que envolve este diploma é que no rol de práticas discriminatórias uma expressão que visa a proteção direta a pessoas acometidas de doenças neuropsiquiátricas é ausente, devendo o operador do Direito se valer de técnicas de hermenêutica legislativa que visam ampliar o sentido de aplicabilidade de sua redação, ainda que o rol especificado no art. 1º da Lei Federal n. 9.029/95 seja meramente exemplificativo (conclusão que se retira da expressão “entre outros”, no final da primeira parte do dispositivo). Outro fator que diminui o alcance social deste diploma é que, ao contrário da súmula n. 443 do TST, ele não tem dispositivos de ordem processual que buscam automaticamente inverter o ônus probatório em favor do reclamante, devendo o causídico trabalhista formular requerimento separado com esta temática e fundando-o no § 1º do art. 818 da CLT, cabendo ao juízo acolher ou não o pedido, impondo ao reclamante um risco processual desnecessário, uma vez que aquele que vai ao juízo trabalhista por conta de dispensa discriminatória causada por depressão certamente sofreu injustiças quando do término do contrato de trabalho, não podendo correr o risco de ter sua pretensão denegada por falência no exercício do ônus probatório, encargo que deve competir à reclamada nestas situações.

Uma solução que pode ser usada ao procurador que busca levar uma pretensão que versa sobre a dispensa discriminatória operada contra deprimidos em juízo é enquadrá-los em uma hermenêutica extensiva e teleológica ao vocábulo “deficiência”, exposto no art. 1º da Lei Federal n. 9.029/95 e destacado supra, buscando ampliar o seu sentido de forma a atingir a própria finalidade do diploma, que é a proteção contra práticas discriminatórias. Paulo Bonavides (2020, pp. 456-457) chama esta técnica de “interpretação evolutiva ou progressista”, clamando que:

os fins que o intérprete intenta determinar, mediante o critério teleológico, tanto se acham *fora* como *dentro* das proposições legislativas, sendo igualmente importante na pluridimensionalidade desse método estabelecer a vinculação histórica, a que já nos reportamos, visto que esta consente uma captação mais precisa do sentido da norma (BONAVIDES, 2020, p. 456, g.n.)

Por derradeiro, temos a clássica teoria da responsabilidade civil prevista nos arts. 186, 927 e 944 do Código Civil (BRASIL, 2002). No entanto, embora aplicável, porquanto uma dispensa discriminatória é ato ilícito *lato sensu* conforme a descrição do art. 186 da referida codificação, ela não traz, ao contrário

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

dos dois primeiros instrumentos, responsabilidades trabalhistas, mas tão somente civis oriundas do liame trabalhista, como a postulação de indenização por dano moral. Ademais, o próprio art. 4º, *caput* da Lei Federal n. 9.029/95 traz a condenação por dano moral como acessória se for provada a prática discriminatória, a qual, ante o princípio da especificidade das normas, o referido diploma prevalece sobre a aplicabilidade do Código Civil ao caso. Além disso, existe a questão da chamada “indústria do dano moral” tão enfrentada pelos juízes do trabalho, o que coloca em certo descrédito a aplicação do instituto.

Diante da pretensão indenizatória característica da demanda que procura cominar responsabilidade civil contra o empregador por dano extrapatrimonial, novamente, o então reclamante deprimido fica com o ônus de provar em juízo que sua dispensa foi oriunda de sua doença, tarefa esta que beira o impossível, pois conforme dito pelo Professor e Juiz do Trabalho Mauro Schiavi (2023, p. 804): “tarefa das mais difíceis é definir o conceito de dano moral, pois o dano moral não é visível, vez que se passa, na maioria das vezes, na esfera íntima da pessoa humana. O dano moral é praticamente um sentimento de tristeza, de angústia, de injustiça, que dificilmente pode ser definido ou demonstrado”.

Tais sintomas, oriundos da violação à esfera pessoal do ser humano, também são percebidos quando o trabalhador se encontra deprimido ou ansioso, daí justificando a dificuldade de o deprimido comprovar em juízo de que seus sintomas são doentios ou são inerentes à situação vivenciada no ato da dispensa do trabalho. É aí que se enquadra a questão da aplicabilidade do ônus dinâmico da produção de prova, devendo a reclamada comprovar nos autos do feito trabalhista que a dispensa não foi discriminatória, mas por algum outro motivo diferente deste. Ressalte-se que a teoria da responsabilidade civil quando aplicada aos casos de dispensa discriminatória não garante a reintegração (como na súmula n. 443 do TST e no inciso I do art. 4º da Lei Federal n. 9.029/95) ou pagamento de salários pelo período afastado, mas tão somente uma composição pelo ato sofrido, cujo valor deve ser arbitrado segundo as balizas da razoabilidade e da proporcionalidade (CF, art. 5º, V e art. 223-G, § 1º da CLT).

Para uma chance maior de êxito quanto ao requerimento de *quantum* indenizatório por danos morais, o patrono do reclamante pode se valer de ampliação da interpretação do instituto às mais diversas naturezas jurídicas a que este propõe, tais como a natureza compensatória, que visa a reparação do dano extrapatrimonial em relação com o potencial lesivo da conduta da reclamada, bem como a natureza punitiva, em que o Poder Judiciário estimula impor uma cominação em face da empresa para desestimulá-la a realizar novas condutas como dispensar trabalhadores doentes com depressão, ansiedade e assemelhados.

Conclusão

Analisando todo o contexto delineado neste ensaio, pode-se concluir que a depressão e a ansiedade estão dentre os principais males que acometem a sociedade brasileira desde os últimos anos, fato este piorado com o advento do surto pandêmico de “Covid-19”. Neste substrato, ainda que a doutrina venha caminhando para reconhecer que ambas podem ser consideradas doenças ocupacionais e causadoras de dispensas discriminatórias, a legislação ainda possui poucos instrumentos à disposição para que este fenômeno social possa ser coibido, uma vez que os três exemplos apresentados – súmula n. 443 do TST, Lei Federal n. 9.029/95 e o uso da teoria da responsabilidade civil emprestada do Direito Privado – precisam ter seus sentidos expandidos pelo operador do direito a fim de garantir a teleologia a qual pretendem no tocante a proteger as vítimas de injustiças vivenciadas em ambientes laborais sobretudo no que tange a serem dispensados simplesmente por conta de estarem deprimidos ou ansiosos.

Sob esta análise, a tese principal a que se chega é que enquanto o legislador trabalhista não vier com uma solução mais profícua para desestimular esta prática, a única solução é usar-se de técnicas hermenêuticas para ampliar o sentido pelo qual as ferramentas existentes já são aplicadas. É forçoso concluir que, partindo deste prisma, o Brasil vem adotando uma prática refratária ao determinado pela Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho, que defende a adoção de um procedimento interno com contraditório e ampla defesa antes de se operar dispensa imotivada contra funcionário indesejado pela empresa, no entanto, enquanto novos ares não dominarem o Congresso Nacional, o uso de táticas como a ampliação hermenêutica é o caminho para garantir a dignidade da pessoa humana dos trabalhadores.

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

Referências

AGÊNCIA BRASIL. **Organização Mundial da Saúde declara pandemia de coronavírus:** Atualmente, ao menos 115 países têm casos da doença. [S. l.], 11 mar. 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-03/organizacao-mundial-da-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>>. Acesso em: 13 jul. 2023.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 35. ed. atual. São Paulo/SP: Malheiros, 2020. 880 p. ISBN 978-85-392-0470-0.

BRASIL. **Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília/DF, 24 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213compilado.htm>. Acesso em: 13 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília/DF, 1 maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 13 jul. 2023.

BRASIL. **Lei Federal nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília/DF, 13 abr. 1995. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm>. Acesso em: 13 jul. 2023.

BRASIL 61. **Brasil é o país com mais pessoas ansiosas na América Latina, aponta OMS**. [S. l.], 12 mar. 2020. Disponível em: <<https://brasil61.com/n/brasil-e-o-pais-com-pessoas-mais-ansiosas-na-america-latina-de-acordo-com-a-oms-bras237989#:~:text=No%20pa%C3%ADs%2C%20cerca%20de%2019,sofrem%20com%20ansiedade%20e%20depress%C3%A3o>>. Acesso em: 13 jul. 2023

CATALDI, Maria José Gianella. O legado da pandemia de Covid-19 nas relações de trabalho. **Revista do Advogado AASP**, São Paulo/SP, ano XLIII, ed. 157, p. 98-104, março 2023.

IBGE. **Pesquisa Nacional de Saúde: Percepção do Estado de Saúde, Estilos de Vida, Doenças Crônicas e Saúde Bucal**. Rio de Janeiro/RJ: Ministério da Saúde, 2020. 113 p. ISBN 978-65-87201-33-7

INGRID, Gabriela. **DEPRESSÃO EM XEQUE:** O transtorno mental está realmente crescendo ou só estamos diagnosticando melhor?. [S. l.], 13 set. 2019. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/vivabem/reportagens-especiais/depressao-realmente-e-o-mal-de-seculo-especialistas-buscam-responder-essa-questao/>>. Acesso em: 13 jul. 2023.

SCHIAVI, Mauro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo/SP: Juspodivm, 2023. 1120 p. ISBN 978-85-442-4357-2.

TST. **Súmula nº 443, de 27 de setembro de 2012**. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Brasília/DF, 27 set. 2012. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html>. Acesso em: 13 jul. 2023.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; SANTOS, Pedro Diogo Pacheco dos. A DISPENSA DISCRIMINATÓRIA E O ÔNUS PROBATÓRIO. **Revista dos Tribunais**: Revista de Direito do Trabalho, [s. l.], v. 173/2017, p. 79-105, janeiro 2017.