



**DIREITO DO TRABALHO E A SAÚDE MENTAL DO  
TRABALHADOR: CONSIDERAÇÕES SOBRE  
A SÍNDROME DE *BURNOUT***

**THE RIGHT TO WORK AND MENTAL HEALTH WORKER:  
CONSIDERATIONS SYNDROME BURNOUT**

Recebido em:	08/07/2015
Aprovado em:	11/10/2015

Jeano Saraiva Corrêa<sup>1</sup>

*O homem passa a maior parte da sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais, daí porque o trabalho, freqüentemente, determina o seu estilo de vida, influencia nas condições de saúde, interfere na aparência e apresentação pessoal e até determina, muitas vezes, a forma de morte (OLIVEIRA, 2005).*

**RESUMO:** O artigo tem o escopo de fazer um alerta para saúde do trabalhador, onde cada vez mais se observa o desgaste físico e emocional diante das pressões ocasionadas pelas empresas que buscam a máxima lucratividade, exigindo de seu empregado comportamento competitivo e multifuncional. Tais pressões são potenciais deletérios à saúde obreira, o assédio moral como violência que acarreta danos de natureza psíquica, desencadeadores de diversas doenças, dentre elas a síndrome de *Burnout*. O termo *Burnout* de origem inglesa significa “perder o fogo” ou “queimar para fora”- *burn-out*, representando um estado de esgotamento, no qual o sujeito perde o sentido da sua relação com o trabalho, de forma que as coisas já não importam mais. Através de revisões bibliográficas, o artigo traz à tona os efeitos do trabalho estafante na vida laboral, ocasionando doenças de cunho ocupacional, caos de uma síndrome que acomete milhares de trabalhadores ano a ano.

**PALAVRAS-CHAVE:** Ambiente de trabalho; Princípios Constitucionais; Poder empregatício; Assédio Moral; Síndrome de *Burnout*.

**ABSTRACT:** The article has the scope to make a warning to workers' health, where increasingly we observe the physical and emotional distress to the pressures caused by companies seeking maximum profitability, requiring its employee competitive and multifunctional behavior under penalty of exclusion. Such pressures are deleterious to the potential working-health, bullying and violence causes of psychic nature damage, triggering various diseases, among them the Burnout syndrome. The term Burnout of English origin meaning "lost the fire" or "burn out" - burn-out, representing a state of

<sup>1</sup> Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Técnico em Segurança do trabalho. Advogado inscrito na OAB/RS n. 79.982.

exhaustion, in which the subject loses the meaning of their relationship as work, so that things no longer matter more. This article through literature reviews brings out the effects of grueling work in working life, causing occupational nature of diseases, the chaos of a syndrome that affects thousands of workers every year.

**KEY-WORDS:** The Working Environment; Constitutional principles; power employment; harassment; Burnout syndrome.

### 1 INTRODUÇÃO

Indene de dúvidas, a saúde laboral é uma preocupação mundial e ainda apresenta pontos obscuros diante da globalização, cresce a preocupação com a saúde obreira, na qual se busca a promoção do bem-estar e melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

“É cediço que existe influência na saúde mental do empregado quando o local de trabalho é um ambiente equilibrado, visivelmente os benefícios são sentidos na vida do trabalhador e no emprego.”<sup>2</sup>

Ilustrando, somente no Brasil conforme dados da pesquisa realizada pela médica Margarida Maria Silveira Barreto:

[...] durante 28 meses, a partir de março de 1996, num universo de 2072 trabalhadores (761 mulheres e 1.311 homens)<sup>3</sup> de 97 empresas, na cidade de São Paulo, sendo que estas, 870 (42%) relatam a vivência com situações humilhantes e constrangimentos no trabalho (494 mulheres – 56,79%; 376 homens – 43,22%).<sup>4</sup>

Portanto, a sanidade do trabalhador entra em foco e nos faz refletir acerca do aspecto tutelar do direito do trabalho.

Empresas infringentes de normas de segurança e higiene, setores deprimentes, instalações sanitárias ineficazes, pressões psicológicas, insultos, brigas constantes, aspectos concorrentes à degradação do local de trabalho em total desprezo à dignidade do trabalhador.

<sup>2</sup> MINARDI, Fabio Freitas. **Meio Ambiente do Trabalho: Proteção Jurídica à saúde mental**. Curitiba: Juruá, 2010. p 21.

<sup>3</sup> BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho (uma jornada de humilhações)**. São Paulo: Educ, 2006. p. 27.

<sup>4</sup> *Idem*, p. 29.

Neste sentido, o foco principal será a investigação das agressões psíquicas ocasionadas pelas empresas que na tentativa de suprir as demandas do consumo populacional tendem a aumentar a produção de mercadorias e serviços.

## 2 SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: CONCEITO E EFEITOS DO TRABALHADOR PORTADOR DA SÍNDROME DE BURNOUT

No Brasil, inicialmente a expressão mais levantada é de assédio moral<sup>5</sup>, base de referência para estudos e debates onde as formas de constrangimento nas relações de emprego não variaram.

A Pioneira Marie-France Hirigoyen com estudos publicados na comunidade internacional com obras traduzidas em 24 países, o assédio moral pode ser compreendido:

Como toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobre tudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho<sup>6</sup>.

Para Vólia Cassar o assédio ou psicoterrorismo termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa:

Já o assédio moral é caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo o empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical e horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada ao empregador<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> O termo “assédio moral” foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que ingressou no mundo jurídico. O que se denominava assédio moral, igualmente conhecido como *mobbing* (Itália, Alemanha e Escandinava), *harcèlement* moral (França), *acoso moral* (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações o definiam como a situação que a pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente e durante um tempo prolongado sobre outra, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local do trabalho, com objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima destruir sua reputação, perturbar o exercício de seu trabalho e conseguir finalmente, que essa pessoa peça sua demissão (CF. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia falecido em 1999, cujo os textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras intitulada **Mobbing: Emotional ‘abuse in the american work place’**).

<sup>6</sup> HIRIGOYEN, Marie –France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 6 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003. p. 65.

<sup>7</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011. p. 977.

Entretanto, para Nascimento o assédio moral já começa a existir horizontalmente:

[...] caracterizado por uma conduta abusiva, seja pelo empregador, que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subalternos, ou seja, dos empregados entre si com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, o que se pode se dar, aliás muito comumente, por motivos de competição ou de discriminação pura e simples.<sup>8</sup>

Doutrinadora argentina Maria Giuntoli, explica que o assédio *psicológico* é diferente do assédio moral, porquanto o segundo é mais amplo que o primeiro, “o assédio moral é definido como cualquier conducta que manifieste comportamiento, palabras, actos, gestos y escritos que degraden al trabajador, La relacion y el ambiente laboral”<sup>9</sup>, já o “assédio psicológico é accion persistente de La hostilidad, malos, tratos, desprecio, amedrontamiento, humillacion, ataque a La autoestima y a La percepción de si mesmo del trabajador”.<sup>10</sup>

A instabilidade na saúde do trabalhador pode e é capaz de levá-lo ao absentismo (afastamento das atividades). A qualidade dos serviços prestados níveis e padrões de produção são inevitavelmente afetados da mesma forma a lucratividade da empresa.

Este fato por si só implica em despesas para a empresa, uma vez que surge a necessidade de reposição de funcionário, e para isso treinamento, novos contratos, etc.

É nesse sentido que surge o termo *Síndrome de Burnout*, descrita como síndrome relacionada ao estresse no trabalho em profissionais envolvidos em qualquer tipo de área necessitam de uma atenção direta, continua e altamente emocional. Essa síndrome conhecida esgotamento profissional foi descoberta por Freudenberg, na década de 70 quando observou em trabalhadores, um processo gradual de desgaste no humor e por vezes a desmotivação.

<sup>8</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. jus navegandi, Teresina, a. 8, 13 jul. 2004. Disponível em: <http://jus2uol.com.br/doutrina/texto.aps?id=5433>>. Acesso em: 19 de jul. 2008.

<sup>9</sup> GIUNTOLI, María Cristina. **Mobbing y otras violencias en el ámbito laboral: leyes providenciales, proyectos de ley nacional**. Buenos Aires: Universitas, 2006.

<sup>10</sup> *Ibidem*, p.44.

O termo *burnout* originado do inglês “*to burn out*” significa queimar-se, consumir-se, ele afirma que esta síndrome é pode ser definida como um estado de esgotamento físico e mental ligado à vida profissional do indivíduo<sup>11</sup>.

Codo e Vasques-Menezes acrescentam que *burnout* significa uma síndrome da desistência, considerando que o indivíduo por estar desmotivado, deixa de investir em seu trabalho e conseqüentemente nas relações afetivas à ele associadas, tornando-se, inclusive, incapaz de envolver-se emocionalmente e investir afetivamente em seu trabalho.<sup>12</sup>

Segundo Dejours:

[...] um dos mais cruéis golpes, que o homem sofre com o trabalho é a frustração de suas expectativas iniciais sobre o mesmo, à medida que a propaganda do mundo do trabalho promete felicidade, e satisfação pessoal e material, para o trabalhador; porém, quando lá adentra, o que se tem é infelicidade e, na maioria das vezes, a insatisfação pessoal e profissional do trabalhador, desencadeando, então, o sofrimento humano nas organizações.<sup>13</sup>

A abrange três domínios: 1) a exaustão emocional, que denota uma falta de energia e motivação, sensação de que se esgotaram-se as possibilidades; 2) a despersonalização, processo psíquico o qual o sentir e o agir carecem de participação ativa, efetuando-se de modo quase automático, ao passo que respeita a forma de tratamento de colegas de trabalho, clientes e o próprio ambiente; e 3) a baixa realização pessoal no trabalho, caracterizada por uma auto-avaliação negativa por parte do trabalhador, e sensação de insatisfação com seu desempenho profissional.<sup>14</sup>

É importante destacar que esta situação pode vir a tornar-se um risco ocupacional para profissões devendo envolver cuidados maiores com a saúde do empregador que em casos extremos é recomendado o afastamento do ambiente laboral.

<sup>11</sup> FERENHOF, Isaac Aissenberg: FERENHOF, Ester. A síndrome de burnout em professores influenciará a educação? **Educação Brasileira, Brasília**, v. 23, n. 47, p. 110.

<sup>12</sup> CODO, Vasques Menezes, I. O que é burnout? Em W. Codo (Org.). **Educação: Carinho e trabalho**. Rio de Janeiro: Vozes, 1999. p. 237-255.

<sup>13</sup> DEJOURS, Jacques Christophes. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1998.

<sup>14</sup> FERENHOF, Isaac Aissenberg: FERENHOF, Ester. A síndrome de burnout em professores influenciará a educação? **Educação Brasileira, Brasília**, v. 23, n. 47, p.112.

A Internacional Stress Management Association (ISMA) americana, coordenou uma investigação em 2002, e concluiu que os trabalhadores da população brasileira, estão entre os indivíduos que mais sofrem com as pressões do dia-a-dia, levando muitas vezes a um estado de desgaste crônico físico e mental o qual podemos chamar de exaustão severa ou síndrome da fadiga crônica.

E de acordo com a ISMA brasileira, a síndrome de burnout afeta 30% da população economicamente ativa no Brasil. “Nestes 30%, mais de 90% afirmam que se consideram incapacitados para o trabalho, 89% vão para a empresa apenas por medo de perder o emprego, e quase metade deles apresentam sintomatologia significativa de depressão”.<sup>15</sup>

Portanto, esta síndrome pode ser considerada um grande problema no mundo profissional da atualidade.

De modo legal, a doença profissional está prevista no art. 20, inc. I da Lei 8.213/91, decorrente do exercício de determinada profissão, mesmo não possuindo caráter taxativo, que por dicção do inc. II da mesma, equipara as doenças ocupacionais a acidente de trabalho.

A síndrome de Burnout hipótese de acidente de trabalho se infere do anexo II do decreto 3.048/99 no quadro de transtornos mentais (Grupo V da CID-10)<sup>16</sup>.

Uma vez constatada, faz-se necessário o afastamento do trabalhador de seus afazeres cotidianos, o convívio é sensivelmente afetado, principalmente, daqueles que convivem em ambiente de grande competitividade ou rígidas exigências de produtividade.

A síndrome ocasiona incapacidade para o trabalho, e por isso, é mister o encaminhamento do empregado ao INSS, para apuração do estado clínico e da incapacidade laboratorial e, via de corolário, receber o benefício auxílio-doença acidentário (código B-91).

Nesse sentido, a atividade empresarial não pode ser concebida como mecanismo de interesse unilateral com intuito egoísta do empregador apenas almejar lucros, tratando seu empregado como mero objeto para esse fim.

<sup>15</sup> World Health Organization-Guidelines for the primary prevention of mental, neurological and psychosocial disorders: Staff Burnout. In: Geneva Division of Mental Health World Health Organization, 1998.

<sup>16</sup>BRASIL. Decreto n.º: 3.048, DE 6 DE MAIO 1999. **Lex**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)>.

“No cenário empresarial em que todos competem contra todos, nasce um ambiente propício à prática do assédio moral.”<sup>17</sup>

Vaticina De La Cueva:

Os velhos direitos dos homens foram a conquista da liberdade frente ao Estado; os novos direitos dos trabalhadores são a defesa do ser humano e de sua dignidade frente às forças econômicas; no primeiro aspecto, contra os poderes políticos; no segundo, contra os poderes econômicos, que são também os autênticos poderes políticos.<sup>18</sup>

Assim, a tutela à saúde do trabalhador com a prevenção das agressões psíquicas são corolários de uma postura compatível com a devida observância das normas positivadas de segurança e medicina do trabalho e, principalmente, nos princípios que integram a tábua axiológica da Carta da República de 1988.

### 3 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A RELAÇÃO COMO PODER EMPREGATÍCIO

O termo “meio ambiente” costuma ser criticado pela doutrina em razão de um vício de linguagem denominado pleonasma, o qual consiste na repetição de palavras ou ideias com o mesmo sentido para dar maior ênfase, já que a palavra meio está inserida em ambiente.

Segundo Carvalho:

[...] o vocábulo ambiente já traz inserido em si a ideia de meio, ou seja, de maneira sucinta, pode-se dizer que meio ambiente do trabalho é o local onde o trabalhador exerce suas atividades profissionais, supervisionados pelo poder diretivo do empregador”.

Basicamente, o desenvolvimento da mudança comportamental da sociedade à época de Marx, onde num contexto era formado por operários/trabalhadores braçais com pouca

<sup>17</sup> *Mutatis mutandis*. O que Thomas Hobbes - em sua obra *O Leviatã* – denominou de estado de natureza.

<sup>18</sup> DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 4 ed. México: Porrúa, 1954, p. 209. **Texto original:** *Los viejos derechos del hombre fueran a conquista de la libertad frente al Estado; los nuevos derechos de los trabajadores son la defensa de lo humano y su dignidad frente a las fuerzas económicas; en el primer aspecto fueran defensa contra los poderes políticos; en el segundo aspecto son defensa contra los poderes políticos; en el segundo son la defensa contra los poderes económicos que son, además, los autenticos poderes políticos.*

introdução de técnicas científicas de administração especialmente a de *Taylor*<sup>19</sup>, passava a se intelectualizar com o Taylorismo, ou seja, a ênfase se desloca do processo executivo ao ideativo, mas o poder diretivo mantém-se intacto.

Se antes tínhamos modelos tradicionais e unilaterais da relação de trabalho, hoje se impõe uma conduta leal de ambos, o poder diretivo do empregador restringe-se apenas no controle de suas diretrizes empresariais e não controle da pessoa do empregado, igualmente, o empregado deve pautar pelo cumprimento da prestação de seus serviços.

Para Castells “na verdade os caminhos específicos do aumento da produtividade definem a estrutura e a dinâmica de um determinado sistema econômico”<sup>20</sup>, conceito característico da figura empresarial.

Por sua vez, o poder diretivo do empregador não pode apenas focar nos valores hedonistas da lucratividade devendo salvaguardar o direito fundamental à sadia qualidade, onde por vezes o ambiente se torna muito competitivo acarretando desgaste humano infinito.

Nos dados trazidos pela CONTEG:

A Previdência tem um gasto bilionário com o pagamento de benefícios acidentários - principalmente auxílio-doença - e aposentadorias especiais concedidas em decorrência de ambientes insalubres, perigosos e penosos. Em 2005, a despesa foi de R\$ 9,83 bilhões. Em 2007, subiu para R\$ 10,72 bilhões. O aumento dos registros como acidentários (relacionados à profissão) não indica que a conta da Previdência vai crescer na mesma velocidade. Esses auxílios já eram pagos, mas como benefícios "previdenciários", como se a doença fosse comum.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Sobre este assunto, o Taylorismo aperfeiçoou processo de divisão técnica do trabalho, sendo que o conhecimento do processo produtivo era de responsabilidade única do gerente, que também fiscalizava o tempo destinado a cada etapa da produção. Outra característica foi a padronização e a realização de atividades simples e repetitivas. Taylor apresentava grande rejeição aos sindicatos, fato que desencadeou diversos movimentos grevistas o trabalho industrial foi fragmentado, pois cada trabalhador passou a exercer uma atividade específica no sistema industrial. A organização foi hierarquizada e sistematizada, e o tempo de produção passou a ser cronometrado. Henry Ford (1863 – 1947), por sua vez, desenvolveu o sistema de organização do trabalho industrial denominado fordismo. A principal característica do fordismo foi a introdução das linhas de montagem, na qual cada operário ficava em um determinado local realizando uma tarefa específica, enquanto o automóvel (produto fabricado) se deslocava pelo interior da fábrica em uma espécie de esteira. Com isso, as máquinas ditavam o ritmo do trabalho.

<sup>20</sup> CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. v. I. 8 ed. rev. e ampl. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p. 21.

<sup>21</sup> CONTEG, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino. Disponível em <http://www.contee.org.br/noticias/msoc/nmsoc257.asp>. Acesso em: 23 mar. 2015.

Neste sentido, condensado pelo artigo 225, *caput*, da Carta Maior na qual elevava à proteção jurídica do meio ambiente como direito fundamental, a doutrina pátria criou sua classificação estabelecendo como alicerce de sustentação à preservação da vida do trabalhador que na ótica vigilante da Suprema Corte Ministro Celso de Mello menciona:

A incolumidade do meio ambiente não pode ser comprometida por interesses empresariais nem ficar dependente de motivações de índole meramente econômica, ainda mais se tiver presente que a atividade econômica, considerada a disciplina constitucional que a rege, está subordinada, dentre outros princípios gerais, àquele que privilegia defesa do meio ambiente.<sup>22</sup>

Lembrem-se aqui, as palavras de Minardi que delineiam com precisão as características do espaço laboral:

Nos tempos atuais, o ambiente laboral é considerado uma extensão do lar do trabalhador e, por tal razão, ainda lhe é imperioso garantir um ambiente externo saudável e em condições para a efetiva fruição de períodos de descansos e de lazer, além de momentos de ginástica laboral nas próprias empresas.<sup>23</sup>

Ao transpor a premissa das características do meio ambiente de trabalho, conclui-se fundamental assegurar à sadia qualidade de vida não se resumindo apenas as dependências físicas do empregador e nem só ao aspecto físico, e sim emocional, demonstrando que a evolução legislativa das normas de segurança e medicina do trabalho deve ser seguida.

Aliás, essa é a dicção do art. 3º da Convenção 155 da OIT sensivelmente preocupada com o tema, a saber:

CONVENÇÃO n.º.: 155 – Saúde e Segurança dos Trabalhadores:

Art. 3 — Para os fins da presente Convenção:

- a) a expressão ‘áreas de atividade econômica’ abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;
- b) o termo ‘trabalhadores’ abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;
- c) a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;

<sup>22</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - ADI-MC: 3540 DF , Relator: CELSO DE MELLO, Data de Julgamento: 01/09/2005, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJ 03-02-2006 PP-00014 EMENT VOL-02219-03 PP-00528).

<sup>23</sup> MINARDI, Fabio Freitas. **Meio Ambiente do Trabalho: Proteção Jurídica à saúde mental**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 21.



## REVISTA DE ESTUDOS JURÍDICOS

- d) o termo 'regulamentos' abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;
- e) o termo 'saúde', com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Segundo Oliveira:

A força de trabalho exigida do operário está se deslocando rapidamente dos braços para o cérebro especialmente com o ritmo acentuado da informatização. Com isso percebe-se que vem ocorrendo uma diminuição efetiva na prevenção da fadiga psíquica, cuja recuperação é muito mais lenta e complexa. Ademais, o trabalhador dirige-se para a empresa carregando toda a carga de apreensões da sociedade moderna em que está inserido, cujos problemas de moradia, segurança, trânsito, além dos aspectos familiares, são fatores adicionais que completam as agressões psicossociais.<sup>24</sup>

Assim, resta evidente, a medicina e segurança do trabalho são um dos mais importantes aspectos do direito do trabalho, com abrangente proteção na legislação nacional e na orbita internacional consoante diretrizes traçadas pela OIT.

#### **4 DIMENSÃO OBJETIVA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E A SOCIEDADE EMPRESARIAL PONDERAÇÕES ENTRE OS MECANISMOS DE PRODUÇÃO E O AMBIENTE LABORAL**

Após análise do ambiente especialmente na seara laboral, o liame entre proteção do ambiente laboral equilibrado e a relação de emprego, está arraigado nos direitos fundamentais previstos constitucionalmente e vinculado ao princípio da dignidade humana.

O Estado social (Estado conservacionista) revestido na atuação do poder judiciário, Ministério Público do Trabalho, como legitimadores (controlador) devem adotar posturas que garantam ao empregado o efetivo cumprimento de seus direitos, que para tanto Minardi leva a efeito que:

[...] nos motes do novo contexto econômico mundial da globalização e dos resgates liberais no que tange aos direitos trabalhistas, vislumbra-se a

<sup>24</sup> OLIVEIRA, Sebastião. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 190.

necessidade da efetivação e incidência imediata do princípio da dignidade da pessoa a toda sociedade e não somente ao Estado.<sup>25</sup>

De tal sorte, neste sentido, a atividade empresarial brasileira ainda em alguns aspectos está enraizada no sistema neoliberal, mudanças e comportamentos são evidentes, especialmente nos modos de produção, sempre objetivando à maximização dos lucros o que por vezes acarretam danos a saúde do trabalhador.

Santos menciona que “na era do capitalismo onde nada permaneceu, em uma época conhecida como fordismo (sistema gerenciado fordista)”<sup>26</sup>, substituído pelo toyotismo, exigiu um novo tipo de envolvimento operário passando à descentralização das etapas de produção para empresas terceirizadas (*the small is beautiful*), uma linha de produção flexível (*Just-in-time*), aparentemente hierarquia horizontalizada; eliminação de estoques e grande variedade de produtos.”

No grau epistemológico de Habermas, é possível afirmar a importante igualdade de condições:

O que parece ser uma limitação constitui apenas a outra face da implantação das liberdades de ações subjetivas iguais para todos, pois a autonomia privada, no sentido desse direito universal à liberdade, implica um direito universal à igualdade, ou seja, mais precisamente o direito ao tratamento igual a todos conforme as normas que garantem a igualdade do conteúdo do direito, se uma das partes sofrer de fato, restrições para com a outra será incompatível com a distribuição legal das liberdades.<sup>27</sup>

Portanto, plausível se torna, o equilíbrio entre a iniciativa pública e privada, a dicotomia entre Direito Público e o Direito Privado tem origem nos auspícios da ideologia liberal dos anos oitocentistas, oriunda da Revolução francesa (*Laissez faire*)<sup>28</sup>.

<sup>25</sup> MINARDI, Fabio Freitas. **Meio Ambiente do Trabalho**: Proteção Jurídica à saúde mental. Curitiba: Juruá, 2010. p. 122.

<sup>26</sup> SANTOS, Boaventura de Souza. **Pela mão de Alice**: o social e o político na pós modernidade. 10. Ed. São Paulo: Cortez, 2005. p. 112.

<sup>27</sup> Quadra assinalar que nesta obra (vol. I) traz a idéia de igualdade de condições entre a autonomia privada e seus empregados, com tratamento igualitário à todos em respeito as normas. (HABERMAS, Jürgen, **Direito e Democracia**: Entre a facticidade e Validade. Trad. Flavio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997. p. 139.)

<sup>28</sup> Para fins de esclarecimento a expressão *Laissez-faire* é expressão-símbolo do liberalismo econômico, na versão mais pura de capitalismo de que o mercado deve funcionar livremente, sem interferência, apenas com

“Arraigado no patriotismo e individualismo, atualmente está superado em virtude da compreensão de que o sistema jurídico é um só, estancado na base axiológica da Constituição”.<sup>29</sup>

No vértice do direito privado, traçando um paralelo com direito laboral, Nascimento aduz:

vez o que regula interesses imediatos de particulares, é pluricêntrico, e tanto na convenção coletiva de trabalho como o contrato individual não se desvinculam do âmbito do direito privado.<sup>30</sup>

Como corolário dessas conjugações, Karl Marx em sua famosa obra *O Capital* onde traz a expressão mais-valia<sup>31</sup>, tendo por base a relação entre particular e indivíduo:

[...] trabalhando homens uns para os outros as suas obras privadas revestem, por essa única razão, um caráter social, porém essas obras têm também um caráter social pela sua semelhança no conceito do trabalho humano em geral, não aparecendo essa semelhança mais que troca, isto é, em uma relação social que os coloca frente e frente, sob base de equivalência, não obstante sua diferença natural.<sup>32</sup>

Transpondo a ideia que, o Direito Laboral investido num contrato entre empregador e empregado com base nas diretrizes trabalhistas e estas de cunho geral, abrange a todos empregados ordenados por este regime e na defesa pelos direitos sociais, “nos filiamos aos que entendem que à defesa da justiça social e da valorização do trabalho, à luta contra a mercantilização do mundo, à defesa da vida com qualidade”<sup>33</sup>

Nesse passo, Minardi compreende que:

---

regulamentos suficientes para proteger os direitos de propriedade, filosofia que se tornou dominante nos Estados Unidos e nos países mais abastados da Europa durante o final do século XIX até o início do século XX.

<sup>29</sup> MINARDI, Fabio Freitas. **Meio Ambiente do Trabalho: Proteção Jurídica à saúde mental**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 121.

<sup>30</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 246.

<sup>31</sup> Sobre a terminologia da expressão mais-valia significa a diferença entre o valor final da mercadoria produzida e a soma do valor dos meios de produção e do valor do trabalho, que seria a base do lucro no sistema capitalista, em melhor comentário, em sua obra condensada por Gabriel Deville o duplo aspecto do trabalho demonstrando o gasto físico de força humana e o valor das mercadorias.

<sup>32</sup> MARX, Karl. **O Capital**, condensação de Gabriel Deville. 3 ed.. São Paulo: EDIPRO, 2008. p. 121.

<sup>33</sup> SILVA, Maria Beatriz Oliveira da. **Direito ao Desenvolvimento e à Sustentabilidade Ambiental**. Direitos Emergentes na sociedade Global. In: *Anuário do Programa de Pós Graduação em Direito da UFSM*. Rio Grande do Sul: Unijui, 2014. p. 314.

[...] o reconhecimento de um sadio meio ambiente de trabalho é decorrente da função primordial de defesa do trabalhador, que não pode sucumbir em razão de leis de mercado, muitas vezes encabeçadas e idealizadas por pequena parcela social da sociedade que não tem interesse na expansão da solidariedade e que despreza a atuação do Estado quando atinge seus objetivos mais egoísticos.<sup>34</sup>

Para Gediel:

[...] é que devemos balizar que a cultura juslaboralista contemporânea tem-se mostrado sensível aos movimentos teóricos e às construções normativas resultantes de transformações sociais recentes e, sobretudo, a Justiça do Trabalho brasileira vem percebendo, com acuidade, os matizes constitucionais com especificidade dos direitos fundamentais dos trabalhadores.<sup>35</sup>

Portanto, o Direito laboral se imiscui diante dessa nova roupagem, razão pela qual o objetivo de proteção desse ramo do direito é a pessoa do trabalhador, alvo de tutela permanente com base no princípio da dignidade da pessoa humana.

Com efeito da exacerbada busca pela maximização de lucro, as novas doenças psíquicas decorrentes do *stress* laboral adentram na seara das doenças ocupacionais, lamentavelmente aumenta o quadros de recebimento de auxílios/benefícios previdenciário.

Contudo o Estado em uma leitura proeminente da Constituição, de forma a concretizar os objetivos do Estado Democrático de Direito, deve atentar as novas síndromes psíquicas ocasionadas no ambiente laboral. Outrossim, sob forma de campanhas, conscientização, fiscalização, punições, multas e outros meios eficazes proteger o cidadão empregado, com vistas a diminuição das doenças ocupacionais e as síndromes por elas desencadeadas.

## 5 CONCLUSÕES

Com base em pesquisas e revisões literárias que se fundamenta o artigo, foi possível compreender o quão é importante a defesa do meio ambiente laboral, a preservação da

<sup>34</sup> MINARDI, Fabio Freitas. *Op.cit.* p. 214.

<sup>35</sup> GEDIEL, José Antonio Peres. A irrenunciabilidade a direitos da personalidade pelo trabalhador. *In:* SARLET, Ingo Wolfgang (Org). **Constituição, direitos fundamentais e Direito Privado**. 2 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 157.



## REVISTA DE ESTUDOS JURÍDICOS

dignidade humana, as limitações do poder empregador lastreados nos princípios constitucionais norteadores de direitos como forma de assegurar um equilibrado meio ambiente.

O assédio moral, como espécie de violência psíquica que ocasiona muitas baixas no trabalho, deve ser observada com mais acuidade pelas empresas que deverão, sob a ética empresarial refletir sobre a preservação da saúde de seu empregado, um ser humano.

Todavia, de nada adianta o reconhecimento dos direitos trabalhistas e da sadia qualidade de vida, na condição de direitos fundamentais, bem como o princípio da dignidade humana no meio ambiente do trabalho, se os mesmos não vincularem diretamente as relações interprivadas.

Especialmente, no contexto da globalização e da forte influência neoliberal nas relações trabalhistas, cujo maior objetivo é a de melhorar as condições de trabalho, caminho único e escorrito para aplicação imediata dos direitos trabalhistas.

Portanto, em que pese as evidentes mudanças comportamentais da sociedade empresarial e os novos métodos de produção nestas últimas décadas, acometem doenças que antes atingiam apenas o corpo, agora, atingem a mente, onde podemos estar diante de um novo ramo do Direito: talvez Direito Ambiental do Trabalho.

Contudo, o poder empregatício ex surgirá na qualidade de vital de seu empregado, influenciando no equilíbrio laboral prevendo direitos e deveres, empresas comprometidas com o bem-estar social que sensivelmente repercutirá na sociedade como um todo trazendo ao trabalhador um sentido de crescimento pessoal e qualitativo de vida.

A força produtiva não pode ter sua subjetividade sufocada pela evolução empresarial o trabalho é um dos pilares da sociedade que sem isso não há cidadania.

O fator ambiente deve ser salutar, com respectiva integração empregado – empregador e empresa, onde certamente repercutirá no âmbito familiar refletindo num ganho para a sociedade devendo a empresa também focar no respeito à dignidade humana cumprindo as finalidades sociais do trabalho.

### REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 42 ed. São Paulo: RT, 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa**. 49 ed., São Paulo: Saraiva, 2014.

BRASIL. Decreto nº. 3.048/99. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Acesso em: 23 jun. 2015.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Acórdão de decisão acerca de extração mineral de terras indígenas mediante trabalho escravo, apelação 0000968-19.2011.4.01.3900/PA, Relator: MELLO, C. Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJ 16/12/2013 PP-00014 Quinta Turma do Tribunal Regional Federal – 1ª Região — Em 16/12/2013.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 5 ed.. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

CASTELLS, M. **A Sociedade em Rede**. V. I. 8 ed. rev. e ampl.. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CODO, W. & Vasques-Menezes, I. **O que é burnout?** Em W. Codo (Org.). Educação: Carinho e trabalho. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

CONVENÇÃO nº.: 155 – Saúde e Segurança dos Trabalhadores, A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Departamento Internacional do trabalho, e congregada na citada cidade no dia 3 de junho de 1981 em sua sexagésima sétima reunião; depois de ter decidido adotar diversas propostas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho, questão que constitui o sexto ponto da ordem do dia da reunião, e depois de ter decidido que tais propostas revisam a forma de um convênio internacional, adota, com data de 22 de junho de mil novecentos e oitenta e um, o presente Convênio, que poderá ser citado como o Convênio sobre segurança e saúde dos trabalhadores.

DE LA CUEVA, M. **Derecho mexicano del trabajo**. 4 ed. México: Porrúa, 1954.

DEJOURS, Jacques Christophes. **A loucura do trabalho**. Cortez-Oboré: São Paulo, 1998.

GEDIEL, J.A.P. A irrenunciabilidade a direitos da personalidade pelo trabalhador. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org). **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. 2 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

GIUNTOLI, María Cristina. **Mobbing y otras violencias en el ámbito laboral: leyes providenciales, proyectos de ley nacional**. Buenos Aires: universitas, 2006.

HABERMAS, J. **Direito e Democracia: Entre a facticidade e Validade**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.

HIRIGOYEN, Marie –France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 6 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

MARX, K. **O Capital**, condensação de Gabriel Deville. 3 ed. EDIPRO: São Paulo, 2008.



## REVISTA DE ESTUDOS JURÍDICOS

MINARDI, Fabio Freitas. **Meio Ambiente do Trabalho: Proteção Jurídica à saúde mental.** Curitiba: Juruá, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

OLIVEIRA, Sebastião. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional.** São Paulo: Saraiva, 2005.

SILVA, Maria Beatriz Oliveira da. Direito ao Desenvolvimento e à Sustentabilidade Ambiental. Direitos Emergentes na sociedade Global. *In: Anuário do Programa de Pós Graduação em Direito da UFSM.* Unijui: RS, 2014.

World Health Organization. Guidelines for the primary prevention of mental, neurological and psychosocial disorders: Staff Burnout. *In: Geneva Division of Mental Health World Health Organization,* pp. 91-110, 1998.