



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
ARTIGO CIENTÍFICO

**O AMBIENTE DE TRABALHO MATERIALMENTE SADIO  
E PSIQUICAMENTE SAUDÁVEL**

ORIENTANDO (A): BARBARA OLIVEIRA SAMPAIO  
ORIENTADOR: PROF. DR. GERMANO CAMPOS SILVA

GOIÂNIA-GO  
2023

BARBARA OLIVEIRA SAMPAIO

**O AMBIENTE DE TRABALHO MATERIALMENTE SADIO  
E PSIQUICAMENTE SAUDÁVEL**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. Orientador: Dr. Germano Campos Silva

GOIÂNIA -GO  
2023

BARBARA OLIVEIRA SAMPAIO

**O AMBIENTE DE TRABALHO MATERIALMENTE SADIO E PSIQUICAMENTE  
SAUDÁVEL**

Data da Defesa: 07 de junho de 2023

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador: Prof.: Dr. Germano Campos Silva

Nota:

---

Examinadora Convidada: Prof<sup>fa</sup>.: Ivone Félix Sousa

Nota:

### **Dedicatória**

*Agradeço em primeiro lugar, a Deus, que fez com que os meus objetivos fossem alcançados durante todos esses anos de estudos. Dedico este trabalho aos meus pais, aos meus familiares, e em especial a minha avó Carmen por ter plantado em meu coração a vontade de ser melhor todos os dias. Agradeço, também, a Universidade, aos professores, com destaque ao professor Dr. Germano Campos Silva, que através das suas aulas, despertou em mim o amor pelo Direito do Trabalho, e aos amigos que cultivei durante essa jornada, pois durante alguns dias os senhores foram minha única motivação. Por fim, dedico a mim mesma por ter superado inúmeros desafios e ter conseguido chegar até aqui.*

## RESUMO

O presente artigo teve por escopo dissertar acerca da importância do ambiente de trabalho materialmente sadio e psicologicamente saudável para o trabalhador, fundamentando-se na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que garante em suas cláusulas pétreas e direitos fundamentais o livre exercício do trabalho em condições dignas e o direito à proteção da saúde do trabalhador, como também a efetiva aplicação das normas contidas na Consolidação das Leis Trabalhista. Para realização deste estudo foi escolhido e utilizada a metodologia descritiva que tem enfoque no aprofundamento de métodos bibliográficos, em razão da consulta às obras doutrinárias, artigos e sites pertinentes ao tema que ressaltam e testificam o pensamento apresentado.

**Palavras - chave:** Trabalhador; Direitos Trabalhistas; Ambiente Saudável de Trabalho.

## ABSTRACT

The scope of the present article was to discuss the importance of a materially healthy and psychologically healthy work environment for the worker, based on the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988, which guarantees in its fundamental rights the free exercise of work with dignified qualities and the right to protection of the worker's health, as well as the effective application of the rules contained in the Consolidation of Labor Laws. To carry out this study, a descriptive methodology was chosen and used, with a focus on bibliographic methods, due to the consultation of doctrinaire works, articles and sites pertinent to the theme that highlight the thought presented.

**Key-words:** Worker; Labor Rights; Healthy Work Environment.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
SEÇÃO 1º – A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR E A PROTEÇÃO JURÍDICA.....	8
SEÇÃO 2º – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.....	12
SEÇÃO 3º – TRANSTORNOS PSICOLÓGICOS DECORRENTES DA ATIVIDADE LABORAL.....	15
CONCLUSÃO.....	17
REFERÊNCIAS.....	19

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho possui por objetivo dissertar acerca da temática do ambiente de trabalho sadio e psiquicamente saudável. A discussão jurídica é importante, pois o trabalho é a fonte de sustento de milhares de brasileiros que laboram como funcionários diretos. Além do mais, o trabalhador passa a maior parte do tempo em seu ambiente de labor. Deste modo, é de suma importância que tenha o trabalhador um local saudável para desenvolvimento de suas atividades laborativas, conceito este preconizado inclusive em cláusula pétrea da Constituição da República Federativa do ano de 1988.

O conceito de meio ambiente laboral sadio é de aspecto amplo, referente e inerente ao trabalho digno, que deve ser assegurado a todos os trabalhadores em decorrência do reconhecimento de sua condição humana e de seu direito à dignidade, elencado constitucionalmente e presente no Direito Internacional, não podendo assim ser diferente em nosso ordenamento jurídico pátrio, que consagra o direito à saúde como um direito social inerente a todo e qualquer cidadão (VARGAS & COLSSI, 2008).

Destaca-se que a luta por condições de trabalho digno é uma das principais causas defendidas pela Organização Internacional do Trabalho, sendo que dentre suas diversas exigências destaca-se a necessidade do trabalho prestado ser realizado em ambiente salubre.

Neste liame, diante do desenvolvimento dos direitos fundamentais e do avanço do Estado, a necessidade de regularização dos vínculos trabalhistas impôs às empresas obrigações tendentes a assegurar aos trabalhadores condições mínimas de proteção à sua integridade física e mental, surgindo assim, as primeiras normas concernentes a segurança e a saúde no trabalho que passaram a integrar o rol de normas protetivas componentes do ramo do direito, criando para os empregadores obrigações trabalhistas e para o Estado poder e dever de fiscalização e punição.

O controle da não observância das normas sobre a matéria em questão compete ao Ministério do trabalho, que por meio de suas delegacias regionais deverá promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho nas empresas, instruindo e determinando as medidas legislativas adequadas e necessárias e também impor as penalidades cabíveis em

situações de descumprimento das referidas normas, conforme Lei 6.514 de 1977 (BRASIL, 1977).

Conforme disposto na Constituição Federal de 1988 e explanado anteriormente, a saúde do trabalhador é um direito fundamental, tendo o legislador sido criterioso ao desenvolver mecanismos que assegurem condições dignas do exercício do trabalho para que, com isso, sejam reduzidos os riscos de ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais.

Em sua Seção II da Saúde, o art.196, na Carta Magna assevera que a saúde é direito de todos e dever do Estado. Desta forma, resta cristalino que é inconstitucional a não proteção à saúde do trabalhador, trazendo embasamento constitucional à luta contra atos e fatos que infrinjam tais princípios.

Neste liame, dentre os direitos sociais discorridos no texto constitucional, especificamente em seu art. 7º, inciso XXII, encontra-se o direito à melhoria de vida social dos trabalhadores, seja ele de natureza urbana ou rural, garantindo a proteção do meio ambiente de trabalho, ao tratar da proteção de perigos ligados ao espaço laboral, mediante regulamento jurídico, objetivando preservar e estimular fatores essenciais de cuidados com a vida humana.

No que concerne a sociedade moderna e atual a evolução das relações trabalhistas acontece com mais celeridade se comparada aos anos anteriores. Afinal, de acordo com o desenvolvimento histórico dos direitos trabalhistas por grande período de tempo, o trabalhador esteve à mercê de garantir direitos básicos, sendo exposto a grandes jornadas e serviços desgastantes sem o respeito mínimo com suas condições inerentes físicas e mentais. Assim, percebe-se que com o avanço tecnológico e o desenvolvimento da sociedade quanto a luta pela efetivação de seus direitos, o tema tem sido frequentemente levantado por trabalhadores.

Todavia, para melhor compreensão do tema é necessário ressaltar que em decorrência da elevada competitividade do mercado, é cada vez mais exigido que também ocorra o aumento na produtividade, ocasionando que os funcionários sejam excessivamente cobrados a produzirem mais e terem melhores resultados, vivendo constantemente sob pressão de seus líderes para que a empresa alcance lucros maiores e o gasto seja reduzido.

Neste parâmetro, percebe-se que as ocorrências dos dias atuais são diferentes de outrora, afinal, a legislação trabalhista foi marco definidor para as garantias do trabalhador, todavia, os desafios são constantes e a legislação deve



amparar o trabalhador em todos os momentos históricos, inclusive no surgimento de novas temáticas.

Neste contexto, o presente estudo justifica-se pela necessidade do debate e sua importância, destacando que manter um ambiente laboral sadio, não é somente responsabilidade de Estado e sim coletivo, devendo os empregadores estarem cientes da necessidade de um olhar mais humanizado para o trabalhador como também que os empregados busquem efetivar e arguir melhores condições de trabalho e que estejam de acordo com a legislação vigente, protegendo a saúde física e moral do trabalhador.

## **1. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR E A PROTEÇÃO JURÍDICA**

Inicialmente cumpre destacar acerca do nascimento da medicina do trabalho, que surgiu originalmente na Inglaterra na revolução Industrial e que exigiu a entrada de médicos do trabalho na indústria com o objetivo de garantir aos trabalhadores a mínima condição para a manutenção do processo produtivo (INBRAEP, 2017).

Deste modo, a Saúde ocupacional se desenvolveu somente no final dos anos quarenta, especificamente durante a Segunda Guerra mundial, momento em que nas fábricas surgiram as novas tecnologias industriais e que as legislações trabalhistas passaram a ter maior visibilidade (TEIXEIRA, 2012). Isto posto, a medicina laboral, aquela destinada ao trabalhador começou a se formar em um campo hegemônico, mostrando-se necessária para que a dignidade e os direitos do trabalhador fossem preservados.

A partir da década de 1970, com foco na consolidação da industrialização no continente latino americano, pode-se afirmar que ocorreram profundas mudanças socioeconômicas, políticas e culturais. Ao mesmo tempo, foram publicados estudos de grande relevância sobre a relação saúde-trabalho com referência aos trabalhos de Laurell (1975) e Tambellini (1978), notáveis por confrontar as realidades socioeconômicas do México e do Brasil, destacando ainda mais a importância da preocupação e acompanhamento da saúde do trabalhador. Com o início desses primeiros estudos sobre a relação entre saúde e trabalho, tanto no Brasil quanto na

América Latina na década de 1970, surgem oportunidades para o desenvolvimento de uma nova visão acerca da saúde do trabalhador no meio laboral.

A partir da década de 1980, iniciou-se um debate sobre o questionamento das ideias existentes e das políticas públicas no campo da medicina do trabalho. Destacam-se alguns que podem ser creditados por terem tido um impacto significativo no surgimento do campo da saúde do trabalhador. Dentre elas, pode-se citar a promoção da produção acadêmica por meio da incorporação de conceitos como classe trabalhadora e categoria laboral aos determinantes sociais, ampliando o quadro interpretativo do processo saúde doença.

Entretanto, apesar da relevância dessas iniciativas, a saúde do trabalhador ainda não era concebida como medida de saúde pública à época, pois as intervenções do Estado nos ambientes e processos de trabalho ocorriam essencialmente por meio da atuação do Ministério Público do Trabalho (VASCONCELLOS, 2007, *apud* VASCONCELLOS, 2011).

Foi somente com a realização da 8ª Conferência Nacional de Saúde (8ª CNS) e posteriormente com a 1ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador (1ª CNST) no ano de 1986, que o termo saúde do trabalhador passou a ganhar espaço no campo da saúde coletiva. Essa dimensão é nítida no documento elaborado para a 1ª CNST que apresenta um novo olhar para a saúde do trabalhador ao dizer que a Política Nacional de Saúde do Trabalhador é a expressão do poder dos trabalhadores ser saudável e assumir o controle de sua própria vida, saúde e trabalho em suas próprias mãos.

Nesta senda, percebe-se que o campo da saúde do trabalhador no Brasil segue uma trajetória marcada por resistências, conquistas e limitações diante da omissão do governo em definir e implementar políticas públicas efetivas no trabalho. O campo de atuação está comprometido com a mudança do estado de saúde da população trabalhadora, que visa desenvolver uma discussão ética de atuação política, jurídica e técnica com base em diversos fatores informados por uma perspectiva comum.

A busca de soluções para os problemas decorrentes da relação entre saúde e trabalho parte do conhecimento empírico, experiência dos trabalhadores e de sua subjetividade. A saúde do trabalhador tem seus aspectos próprios de análise, devendo diferenciar-se da rede comum ao ser necessário olhar técnico direcionado.

No entanto, em relação à aceitação da medicina ocupacional e sua

obrigatória aplicação, é importante ressaltar que esta ocorreu de forma parcial e, portanto, enfrentou blindagem política, pois encontrou cenário conflituoso e grande dificuldade em estabelecer uma política nacional.

A configuração do campo da medicina do trabalho é composta por três vetores: produção acadêmica, programação em saúde na rede pública e o movimento operário (LACAZ, 1996, *apud* LACAZ, 2007). A abordagem da Saúde do Trabalhador busca resgatar o lado humano do trabalho e a capacidade protetora dos problemas de saúde do trabalhador, olhando para além dos acidentes e adoecimentos, o mal-estar e o esgotamento físico e mental (LAURELL, 1989 *apud* LACAZ, 2007).

Um amplo arcabouço teórico de várias disciplinas faz com que cada uma delas pareça mais efetiva sobre o mesmo objeto, por isso é necessário buscar o somatório de abordagens do conhecimento clínico, engenharia, toxicologia, ergonomia e epidemiologia e ciências sociais e humanas. A formação de pontes entre os diversos campos do saber torna distante a forma isolada e fragmentada de análise. Depois de todos os elementos apresentados, trata-se, portanto, de discutir e enfrentar os problemas de forma articulada em vez de definições isoladas (SILVA, 2022).

Importante destacar que a saúde do trabalhador deve ir além dos direitos trabalhistas, previdenciários e demais decorrentes da relação empregatícia. A saúde do trabalhador é um campo socialmente de saberes interdisciplinares que produz ciência.

A priori, cabe salientar, que o vocábulo proteção pode ser adotado através de diversas concepções, porém para o presente estudo interessa o seu entendimento dentro da esfera jurídica.

A saúde do trabalhador pode ser protegida por medidas sanitárias, higiênicas ou ainda através da Medicina Preventiva, matérias estas correlatas ao campo da Engenharia e da Medicina. É cediço que em diversas ocasiões a norma determina providências relacionadas à higiene, segurança, ergonomia e medicina do trabalho.

Durante toda a história o trabalhador sempre teve a sua atividade explorada, sem que para tanto recebesse uma justa remuneração e tratamento que compensasse o risco. Sabe-se que o trabalhador é a parte mais frágil da relação trabalhista sendo uma realidade fática que ocorre não somente no Brasil mas de

problemática mundial face a diferença econômica entre empregador e colaborador (MOURA, 2014).

Neste liame adveio a necessidade de igualar as partes na legislação e também em um possível e futuro processo judicial. É o tratamento igual, tratar iguais de maneira igualitária, e os desiguais de forma diferente, devendo se equiparar as partes para que enfim possa-se aplicar a justiça, buscando observar esta finalidade, surgiu no ordenamento jurídico trabalhista o princípio da proteção. Logo, entende-se que a função do direito do trabalho consiste em regulamentar as relações entre empregado e empregador em busca da realização do ideal e da justiça para as ambas às partes envolvidas no contrato de trabalho (OLIVEIRA, 2011).

Ao eleger os direitos laborais como direito social, a intenção do legislador foi conferir aos trabalhadores proteção especial, exigindo prestações positivas por parte do Estado. Afirmando em uma só norma expressão de Liberdade e igualdade assegurando condições de trabalho dignas, sendo o princípio da proteção do trabalhador considerado o basilar do direito de trabalho, a própria concretização do princípio da dignidade da pessoa humana nesta senda (BRITO FILHO, 2004, *apud*, MIRAGLIA, 2010).

Este princípio, disposto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Brasileira de 1988, constitui um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, sendo árdua a busca por uma definição precisa em razão dos diversos espectros que o tornam uma categoria axiológica aberta: um conceito em permanente processo de construção.

Apesar disso, sabe-se que além das muitas facetas que possui, a dignidade é característica inerente ao homem e, assim, constitui um núcleo intangível e irrenunciável, autônomo em relação à necessidade de qualquer reconhecimento seja pelo Direito, seja pelo Estado (MOREIRA, 2021).

Com a promulgação da Constituição Federal em 1988, a seguridade social passou a ter maior amparo e também intervenção Estatal, tendo por objetivo garantir o bem-estar social dos cidadãos trabalhadores. A Lei Maior trouxe um capítulo denominado “A Ordem Social” especificamente para tratar das questões acerca da seguridade social, especificamente nos preâmbulos dos artigos 194 a 204, dispostos a tratar deste gênero do qual são espécies: a assistência social e a saúde, bem como a previdência. De acordo com o artigo 194 “*Art. 194. A seguridade social*

*compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. (BRASIL, 1988)”*.

Através deste artigo, a Carta Magna aparta o Direito do Trabalho com o Direito da Seguridade Social que anteriormente estava intitulado como a “Ordem Econômica”, em um único artigo que versava acerca dos direitos trabalhistas e previdenciários, especificando e comprovando a importância de um tratamento específico e atento para a saúde do trabalhador.

A seguridade social foi implementada pela CF/88 objetivando um programa de proteção social nas áreas de saúde, previdência e assistência ao povo brasileiro e em determinadas situações aos imigrantes, tendo por foco trabalhar contra riscos sociais, podendo ser considerada como uma conquista do Estado Social de Direito. Diante deste cenário, a seguridade social tem como escopo promover a intervenção quando houver a necessidade de amparo estatal, permitindo assim que sejam garantidos o bem-estar social, quando os indivíduos forem incapazes por si só de suprir suas necessidades básicas.

Logo, no campo da previdência, eventos como o desemprego, a prisão, a velhice, a infância, a doença, a maternidade, a invalidez, o acidente de trabalho ou o óbito poderão impedir de modo temporário ou definitivo os indivíduos de trabalharem e assim, obter recursos financeiros com o objetivando suprir às suas necessidades básicas e de seus dependentes, sendo dever do Estado Social de Direito intervir quando se fizer necessário na garantia de direitos sociais.

Em 24 de julho de 1991, a Lei n ° 8.213, criou os planos de benefícios da previdência social, dissertando em seu artigo 18 sobre as prestações compreendidas pelo Regime Geral da Previdência Social.

Destarte, pode-se salientar que esta legislação surgiu para dar objetividade aos benefícios fornecidos pela previdência social aos beneficiários, especificamente, os registrados sob o Regime Geral da Previdência Social – RGPS, encontrando-se em vigor, atualmente, no país e regulamentada pelo Decreto nº 357/91, sendo uma das leis básicas da seguridade social.

Assim fica estabelecido que para todo indivíduo que exercer atividade remunerada é garantido e obrigatória a análise médica ao início e final da relação empregatícia para garantir que os direitos do trabalhador e suas condições físicas e mentais estejam em harmonia.

## 2. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

De acordo com os artigos: 7º, inciso XXII, 170, caput e inciso VI, 200, incisos II e VIII, e 225 da Constituição Federal de 1988 é dever do empregador observar as normas de segurança e saúde do trabalho no lugar em que a atividade laboral será desempenhada, se relacionando de modo direto com a finalidade de oferecer ao trabalhador meio ambiente saudável e ecologicamente equilibrado para desenvolvimento de sua atividade laborativa.

Conforme explanado anteriormente, o meio ambiente do trabalho equilibrado e saudável é direito fundamental do trabalhador. Salienta-se que a conceituação relacionada a este assunto não se limita ao ambiente laboral, sendo de suma importância avaliar a salubridade de todos os acessórios correlatos à atividade. De acordo Raimundo Simão de Melo:

O meio ambiente do trabalho abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo de execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho (MELO, 2013, p.29).

Para que o trabalhador possa desenvolver suas atividades laborais de maneira plena, o mesmo deve possuir uma vida digna, estar bem fisicamente e mentalmente e para isso o meio laboral deve ser conduzido e resguardado com o princípio da dignidade da pessoa humana, assegurado no 1º, inciso III pela Constituição Federal. Assim, neste contexto reflete Delgado:

O Direito do Trabalho corresponde, pois, no mínimo ao direito a um trabalho digno, o que significa dizer o direito a um trabalho minimamente protegido. Entende-se que o trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas. Ou seja, o valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano (DELGADO; DELGADO, 2014, p. 207).

Afinal, é sabido que as doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho são prejudiciais para o trabalhador, visto que, podem trazer inúmeros riscos à sua saúde, que podem ter como consequência a incapacidade parcial ou total para exercer suas atividades laborais, conforme aduz Padilha:

A efetivação do direito ao equilíbrio do meio ambiente exige uma atuação integrada de todos os atores envolvidos, principalmente por meio do cumprimento das regras estabelecidas pela farta legislação sobre a matéria, mas principalmente pela mudança de cultura de priorização da vida, saúde, integridade e bem-estar dos trabalhadores no ambiente do trabalho. (PADILHA, 2014, p. 512)

Constituindo entre empregador e empregado a colaboração para se verificar se as normas de saúde e segurança estão sendo seguidas, para que sejam de fato cumpridas, necessita-se do empenho de ambos os lados. Uma vez que as obrigações referentes à temática em questão estão previstas nos artigos 157 e 158 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

O local de trabalho deve ser saudável e possuir condições mínimas para proporcionar melhor qualidade de vida e trabalho para o trabalhador. E para que ocorra a efetivação desse meio ambiente do trabalho ideal deve acontecer o devido cumprimento das normas de segurança e saúde é essencial, juntamente com a fiscalização.

Neste sentido, o Art. 75-E da CLT, disserta-se que a responsabilidade de garantir essa boa ambientação e os cuidados necessários com a saúde do trabalhador é do empregador, sendo de sua responsabilidade proporcionar meios seguros para desenvolvimento do trabalho, como também, de fiscalizar a execução segura, prevenindo ocorrência, vejamos: *“O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”* (BRASIL, 1943).

Assim, depreende-se do texto do artigo supracitado, de forma interpretativa, que se houver a assinatura do empregado em termo de responsabilidade, dando a ciência de que todas as instruções do empregador serão seguidas, ainda assim, poderá haver responsabilização do empregador no que tange às doenças profissionais e acidentes de trabalho, se este não cobrou ou fiscalizou o seguro desenvolvimento do trabalho. Nesta senda, Fincato aduz:

Ao revés, a instrução a que alude o dispositivo deve ser entendida de forma mais abrangente e protetiva à relação, gerando garantias ao empregado e ao empregador. Assim, instruir deve ser compreendido como um conceito dinâmico e constante, de conteúdo mutante, tanto quanto o ambiente e os métodos de trabalho (FINCATO, 2019, p. 69).

Ressalta-se que a informação sobre os métodos a seguir relativamente às normas de segurança e saúde no trabalho deve ser comunicada de forma objetiva e evidenciando e expondo os possíveis riscos da atividade. Estas informações e instruções são essenciais, pois se a atividade laboral apresenta um determinado risco e o trabalhador possui o conhecimento do mesmo, existe a possibilidade de ocorrência de acidentes de trabalho ou doenças, assumindo o empregador o risco de prejudicar a vida daquele que está sendo exposto.

Deste modo, para evitar a ocorrência de acidentes do trabalho existem programas de prevenção que devem ser implantados pelos trabalhadores em

benefício dos colaboradores, dando-se por exemplo: Programa de Controle de Saúde Ocupacional regulamentado pela NR 7 do Ministério do Trabalho; Programa de Prevenção de Riscos Ambientais apresentado na NR 9 do Ministério do Trabalho, dentre outros.

Como também enfatizam Chagas, Salim e Servo (2011) é imprescindível o direito à informação no que tange ao ambiente de trabalho, sendo, desta feita, um direito fundamental, o qual objetiva ambiente de trabalho equilibrado e protege o trabalhador de doenças e acidentes laborais.

Cumprido ressaltar que na proteção trabalhista a saúde mental e psicológica também é legítima e defesa ao trabalhador. Isto posto a saúde mental pode sofrer infortúnios em razão da relação trabalhista, como por exemplo ambientes de grande estresse e que podem gerar doenças ocupacionais como depressão, ansiedade... e que devem receber o mesmo tratamento de prevenção e amparo, consoante entendimento apresentado anteriormente.

O desenvolvimento da sociedade atual, em razão da globalização, tem sido fator determinante para a modificação das relações trabalhistas, principalmente no que concerne a saúde do trabalhador. Nestes termos assevera o estudioso Christophe Dejourns, psicanalista, psiquiatra, médico do trabalho e ergonômista francês, autor da disciplina Psicodinâmica do Trabalho sobre o tema:

A globalização tem um impacto nas relações de trabalho e é um impacto indireto. A mudança de gestão tem um efeito muito direto sobre o trabalho pela introdução de novos métodos como a avaliação individualizada de desempenho, a qualidade total, a terceirização e a precarização do trabalho, a deterioração do emprego e a automação da normatização das tarefas. É muito preciso e ataca diretamente a organização do trabalho (Dejourns, 2014, p.20).

Desta forma, De Matos assevera :

O estresse ocupacional surge pelo excesso de trabalho e é formado pela incapacidade do homem de se adequar às diligências que o trabalho traz. As fontes causadoras de estresse laboral envolvem de modo geral o sistema de trabalho adotado, a peculiaridade das relações humanas e o modo de organização no meio ambiente de trabalho. O modo de trabalho do indivíduo por si próprio já é uma fonte estressante, como por exemplo são os trabalhadores que exercem atividades de segurança de carro-forte (DE MATOS, 2019, p. 16).

Estudos revelam que o organismo humano possui respostas adaptativas em relação ao estresse e que responde negativamente a situações que ele entenda desconfortáveis sendo os malefícios variáveis de cada agente podendo gerar diversos sintomas físicos, psíquicos e cognitivos capazes de comprometer o indivíduo e também seu ambiente de trabalho (DE MATOS, 2019).

A sistematização moderna do trabalho e a sua conjuntura precária com o



objetivo de diminuir gastos e custos, atrás de maiores resultados aumentando cada vez mais a cobrança e a demanda, e até mesmo o padrão de vida moderno que requer a cada momento do dia mais e mais da sociedade, são motores causadores de estresse, pois esse ciclo se torna uma rotina, afetando a saúde das pessoas de diversas modos.

### **3. TRANSTORNOS PSICOLÓGICOS DECORRENTES DA ATIVIDADE LABORAL**

Diversos são os transtornos passíveis de existência em razão do desenvolvimento da atividade laboral. Todavia, destacam-se alguns que são de maior incidência na esfera psicossocial como o assédio moral.

Com o acontecimento de situações vexatórias e constrangedoras, o empregador é responsável por desenvolver um processo de fragilização em seus colaboradores, resultando em diversos prejuízos à saúde e, conseqüentemente, à vida social. As vítimas passam por um progressivo desgaste, que resulta em um esgotamento psíquico, que pode resultar no afastamento temporário ou definitivo deste funcionário de seu posto de trabalho, conforme aduz Hirigoyen:

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2010, p. 65).

As doenças psicossomáticas são resultantes de distúrbios emocionais ou ainda agravadas por sentimento de medo, insegurança, tristeza, melancolia, raiva, vingança, entre outros, que surgem em detrimento da situação as quais os mesmos estão sendo impostos no ambiente de trabalho, ou de outra natureza que esteja infringindo o bem-estar físico e mental dos indivíduos.

Os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho resultam, assim, não de fatores isolados, mas de contextos de trabalho em interação com o corpo e aparato psíquico dos trabalhadores. As ações implicadas no ato de trabalhar podem atingir o corpo dos trabalhadores, produzindo disfunções e lesões biológicas, mas também reações psíquicas às situações de trabalho patogênicas, além de poderem desencadear processos psicopatológicos especificamente relacionados às condições do trabalho desempenhado pelo trabalhador (DIAS; ALMEIDA, 2001, p.61)

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os riscos e danos psicossociais são fatores determinantes para desencadear patologias psíquicas, visto que, as vítimas sentem-se desanimadas e desmotivadas, resultando assim em uma mudança drástica de comportamento, favorecendo

consideravelmente o surgimento de quadros depressivos e conseqüentemente, o afastamento do trabalho. Esse cenário é agravado pelo assédio moral, prática muito comum no âmbito trabalhista e veemente repudiado pela jurisprudência, pela doutrina e pela própria lei na medida que provoca danos à saúde mental do trabalhador.

Baseado neste contexto, os impactos gerados pelo assédio moral interferem na esfera social, visto que, o fenômeno compromete consideravelmente as relações sociais e o equilíbrio de toda a esfera familiar, além de atingirem indiretamente toda a sociedade, especialmente no que concerne às despesas com benefícios sociais, custos com processos administrativos, judiciais e serviços de saúde, este último sendo o mais significativo, devido ao aumento da ocorrência de patologias ligadas ao assédio moral laboral.

Apesar da prática do assédio moral ser coletivamente ignorada, este é um problema que diz respeito a sociedade como um todo, visto que como dito anteriormente, os gastos inerentes a este instituto, ou seja, aqueles que envolvem os acidentes de trabalho, as aposentadorias por afastamento, o tratamento médico e hospitalar, o afastamento do trabalho, acometem todos os cidadãos, que são obrigados a contribuir, mesmo que indiretamente com as custas de todo o resultado do(s) episódio(s) de assédio.

Cabe salientar, que em caso de assédio moral nas relações laborais é imprescindível que o colaborador comunique ao departamento responsável, visto que o mesmo pode ser equiparado a acidente de trabalho e portanto, passível de responsabilização civil do empregador e conseqüentemente, reparação pecuniária.

Vivendo em um período em que a demanda por efetividade de produção se tornou grande obsessão, diversos trabalhadores com o impulso de manter-se no local de trabalho ou quadro de funcionários o predispõem ao estado de tensão emocional maior e ao estresse. O desejo de bater metas e alcançar números acarreta maior horas trabalhadas causando desgaste. Devido a esses e outros fatores relacionados ao trabalho, profissionais da área médica indicam que as circunstâncias trabalhistas que cercam essa doença fazem com que esta seja considerada uma das principais doenças do século XXI (FRANCO, 2019).

Somada à questão do assédio e a sua incidência de maneira recorrente nas relações de trabalho, também destaca-se um crescimento grande da denominada síndrome de Burnout que caracteriza-se por ser um problema de saúde ocupacional, pois trata-se de uma crise de estresse gerada em razão da excessiva

quantidade de trabalho.

Consoante a esse assunto disserta Sousa, Mendonça e Zanini:

O burnout é, portanto, o resultado de um prologado processo de tentativas de lidar com determinadas condições de estresse, sem sucesso. Ele ocorre como uma reação as fontes de estresses ocupacionais contínuos, que se acumulam. Quando se fala em burnout, a ênfase recai no processo de desgaste psicológico e nas consequências psicológicas e sociais da exposição crônica, e não apenas reações físicas (MASLACH, 2006, *apud* SOUSA, MENDONÇA & ZANINI, 2009, p. 3).

Relacionado ao problema encontra-se grande dificuldade em identificar se o empregado possui a síndrome devido aos sintomas de esgotamento se correlacionar com estresse ou depressão.

A diferenciação torna-se notória quando a vítima não consegue se livrar da síndrome por se relacionar com problemas profissionais sejam eles: falta de desempenho com as metas e conseqüentemente o desânimo. Outras também podem ser as consequências geradas pela Síndrome de *Burnout*, tais como repentinas alterações de humor, falta de concentração, sentimentos de incompetência e inferioridade. Além disso, também pode gerar mal-estar, dores musculares, má alimentação e distúrbios no sono (SANTOS, 2020).

A Síndrome de *Burnout* por ser acometida em ambientes laborais muita das vezes competitivos, com metas, rankings e atendimento ao público que acarreta o esgotamento profissional e a para a solução é várias ações trabalhistas procuram à indenização e ou responsabilização pelas consequências causadas à saúde do trabalhador.

## CONCLUSÃO

Ao longo dos anos, o meio ambiente de trabalho tornou-se um bem jurídico de enfoque, visto a consciência coletiva e legislativa de que os atos realizados neste ambiente afetam não somente as atuais gerações, mas também as futuras.

O ambiente laboral sadio, qualidade de vida e saúde para o desenvolvimento das atividades laborativas do trabalhador são requisitos fundamentais para que se seja preservado o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio fundamental e de cláusula pétrea no ordenamento jurídico nacional.

Este ambiente laboral saudável e digno ao trabalhador tem por escopo reflexos positivos para as diversas esferas sociais do empregado, como a familiar, ultrapassando assim os limites internos do ambiente laboral. Desta forma fica clara a importância da proteção deste ambiente laboral e prevenção, ou seja, buscar que danos e riscos ao ambiente laboral e também a vida do trabalhador sejam erradicados.

Logo, mesmo diante de vastos preceitos legais e principiológicas, bem como da busca de muitos trabalhadores para que melhores condições de trabalho sejam de fato alcançadas, ainda encontra-se distante a situação ideal de bem-estar na esfera laboral. Mediante a isso, é imprescindível que haja maior conscientização do estado vindo dos empregadores e também do próprio empregado para que demonstrem a real importância do desenvolvimento desta tarefa tão importante em um ambiente sadio.

Contudo conclui-se que consoante o entendimento pacificado por tribunais superiores a responsabilização civil, trabalhista e até mesmo criminal devida aos empregadores em razão do descumprimento e respeito das leis trabalhistas que amparam o um ambiente de trabalho seguro.

Deste modo se faz de suma importância que legislação brasileira que o Poder Legislativo acelere a aprovação de lei específica sobre a matéria, concedendo aos empregados brasileiros uma proteção maior contra os abusos psicológicos patronais e a degradação do ambiente de trabalho, além de disseminar o conhecimento de tal fenômeno.

Ademais, os danos psicológicos que podem ser desenvolvidos são tamanhos e de extrema gravidade, afinal, trata-se, sobretudo, de atentado direto à subjetividade do indivíduo, que diz respeito a matérias de teor pessoal, emocional e podem ser desdobradas em diferentes comportamentos e sentimentos.

Percebe-se o grande desenvolvimento do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho também em não compactuar e sim caracterizar e punir esses atos, buscando a cessação definitiva dos mesmos e o fim do círculo de violência moral. Devem também os colaboradores estarem cientes de seus direitos, buscando-os e não se calando ou concordando com as atitudes ofensivas que estão lhe sendo impostas.

Em suma, o tema é de grande repertório e análise, afinal, trata do direito material e processual de todo trabalhador e cidadão, o da dignidade, contudo, é ainda necessário grande avanço na temática no que condiz a ações de prevenção e conscientização dos empregadores e trabalhadores.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.**

Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 26 de março de 2023.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** Disponível em

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 23 de março de 2023.

BRASIL. **LEI Nº 6.514, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1977.** Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6514.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%206.514%2C%20DE%2022,trabalho%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%206.514%2C%20DE%2022,trabalho%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs). Acesso 06 de junho de 2023.

CHAGAS, Ana Maria de Resende Organizadora; SALIM, Celso Amorim Organizador; SERVO, Luciana Mendes Santos Organizadora. **Saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores.** 2011. IPEA. Governo Federal.

DEJOURS, Christophe. **La sublimation: entre clinique du travail et psychanalyse.** Revue française de psychosomatique, n. 2, p. 21-37, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho.** Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber. São Paulo: Saraiva, p. 203-218, 2014.

DE MATOS, Thayris Cabalini Jacome. **Síndrome de Burnout e suas Consequências no meio ambiente laboral.** 2019. Repositório IVC. Disponível em <<https://repositorio.ivc.br/handle/123456789/164>>. Acesso em: 10 de junho de 2023.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. **Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à Desconexão laboral.** Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, v. 7, n. 1, p. 24-43, 2021.

FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho na Reforma Trabalhista brasileira.** Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, n. 75, p. 58 – 72, fev. 2019, p. 69. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=75&edicao=11020>>. Acesso em 10 de março de 2023.

FRANCO et al. **Síndrome de burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho.** Intraciência, Guarujá, v. 1, n. 17, p. 1, mar./2019.

HIRIGOYEN, Marie France. **A violência perversa do cotidiano.** Tradução: Maria

Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010, p. 65.

INBRAEP - INSTITUTO BRASILEIRO DE ENSINO PROFISSIONALIZANTE (Brasil). **História Segurança do Trabalho**. Santa Catarina: Equipe INBRAEP, 27 de outubro de 2017. Disponível em: <<https://inbraep.com.br/publicacoes/historia-seguranca-do-trabalho>>. Acesso em: 06 de junho de 2023.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. **O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde**. Cadernos de Saúde Pública, v. 23, n. 4, p. 757-766, 2007.

LAURELL, Asa Cristina. Saúde e trabalho: os enfoques teóricos. In: **As ciências sociais em saúde na América Latina: tendências e perspectivas**. 1985. p. 255-276.

MELO, Raimundo Simão. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MINISTÉRIO DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL; DIAS, Elizabeth C. (Org.); ALMEIDA, Idelberto M. et al. (Col). **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. p. 161.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental**. XIX Encontro Nacional do CONPEDI, p. 9038-9047, 2010.

MOREIRA, Camilla Gambarra. **O princípio da proteção ao trabalhador como corolário do princípio da dignidade da pessoa humana**. Conteudo Juridico, Brasília-DF: 18 jan 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/56077/o-principio-da-proteo-ao-trabalhador-como-coroario-do-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>.

MOURA, Bárbara. **Princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho**. 2014. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principio-da-protecao-no-ambito-do-direito-do-trabalho/176110443>>. Acesso em jan de 2022.

OLIVEIRA, Sebastião. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador** / Imprensa: São Paulo, LTr, 2011.

PADILHA, Norma Sueli. **Meio ambiente do trabalho equilibrado: um direito humana fundamental do trabalhador**. in: SARLET, Ingo Wolfgang, MELO FILHO, Luiz Philippe Vieira de, FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber**. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 512.

SANTOS, Sara Cristina da Silva Antunes. **Conflito trabalho-família, stress profissional e síndrome de Burnout: um estudo sobre os profissionais da área financeira**. 2020. Tese de Doutorado. Instituto Superior de Economia e Gestão.

SILVA, Jair Rufino. **Ergonomia Caderno 006**. Feb 09, 2022.

SOUSA, I. F.; MENDONÇA, H.; ZANINI, D. S. **Burnout em docentes universitários**. Revista Psicologia e Saúde, [S. l.], v. 1, n. 1, 2009. DOI: 10.20435/pssa.v1i1.8. Disponível em: <https://pssaucdb.emnuvens.com.br/pssa/article/view/8>. Acesso em: 20 jun. 2023.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. **Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: Impacto das medidas trabalhistas de urgência**. Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez e Ney Maranhão. O Direito do Trabalho na Crise da Covid-19. São Paulo: JusPodivm, p. 341-364, 2020.

TAMBELLINI, A.T. **O trabalho e a doença**. In: **Guimarães R, organizador**. Saúde e medicina no Brasil: contribuição para um debate. Rio de Janeiro: Edições Graal; 1978. p. 93-119.

TEIXEIRA, Márcia Cunha. **A invisibilidade das doenças e acidentes do trabalho na sociedade atual**. Revista de Direito Sanitário, v. 13, n. 1, p. 102-131, 2012.

VARGAS, Luiz Alberto de; COLUSSI, Luiz Antonio. Meio Ambiente laboral sadio. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Fonte: Jornal O Sul, 2008

VASCONCELLOS, L.C.F.; OLIVEIRA, M.H.B. (Eds.). **Saúde, trabalho e direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória**. Rio de Janeiro, RJ: EDUCAM; 2011.