



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

**Impactos do ambiente de trabalho nocivo à saúde mental do
trabalhador contemporâneo**

ORIENTANDO(A): Nicole Barbosa do Nascimento
ORIENTADORA: Prof.^a MS. Ysabel del Carmen Barba
Balmaceda

**GOIÂNIA
2024**

NICOLE BARBOSA DO NASCIMENTO

**Impactos do ambiente de trabalho nocivo à saúde mental do
trabalhador contemporâneo**

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

Prof.^a Orientadora: Ms. Ysabel del Carmen
Barba Balmaceda

**GOIÂNIA
2024**

RESUMO.....	3
INTRODUÇÃO.....	4
1. AMBIENTE DE TRABALHO.....	5
1.1 ORIGEM HISTÓRICA/EVOLUÇÃO.....	5
1.2 AMBIENTE DE TRABALHO SADÍO.....	8
2. SAÚDE DO TRABALHADOR.....	10
2.1 CONCEITO DE STRAINING.....	10
2.2 FATORES GERACIONAIS ADOECIMENTO MENTAL DO TRABALHADOR.....	12
2.3 SINDROME DE BURNOUT.....	14
3. IMPACTOS DO AMBIENTE DE TRABALHO NOCIVO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR CONTEMPORÂNEO.....	16
3.1 IMPACTOS CAUSADOS.....	16
3.2 CASOS JUDICIALIZADOS SOBRE O TEMA.....	18
3.3 PAPEL DA EMPRESA NO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL	20
CONCLUSÃO.....	2
1	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	24

RESUMO

O presente artigo teve por escopo dissertar sobre os quais os impactos de um ambiente de trabalho nocivo à saúde mental do trabalhador contemporâneo, fundamentado pela Constituição da República Federativa do Brasil do ano de 1988, principalmente em seu artigo 5º que fundamenta que a saúde e o trabalho são direitos sociais garantidos, como também na efetiva aplicação da Consolidação das Leis Trabalhistas e atuais pesquisas sobre as doenças mentais já consideradas como doenças laborais pela OMS e Tribunais Regionais do Trabalho por todo o país. Para a realização deste estudo, foi escolhida e utilizada a abordagem metodológica de pesquisa bibliográfica e estudo teórico, embasado em leis e jurisprudências, acerca dos princípios constitucionais que defendem o tema, bem como as medidas que deverão ser adotadas para garantia desses direitos aos trabalhadores afetados.

Palavras - chave: Trabalhador contemporâneo, Doenças Mentais; Ambiente de Trabalho Nocivo.

ABSTRACT

This article had the scope to discuss the impacts of a work environment harmful to the mental health of contemporary workers, based on the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988, mainly in its article 5, which grounds that health and work are guaranteed social rights, as well as in the effective application of the Consolidation of Labor Laws and current research on mental diseases already considered as labor diseases by the WHO and Regional Labour Courts throughout the country. For this study, the methodological approach of bibliographic research and theoretical study, based on laws and jurisprudence, was chosen and used, about the constitutional principles that defend the subject, as well as the measures that should be adopted to guarantee these rights to affected workers.

Keywords: Contemporary worker, Mental Illness; Harmful Work Environment.

INTRODUÇÃO

O objetivo desse artigo é a análise da polêmica existente no ambiente de trabalho da sociedade atual e averiguar seus efeitos à saúde mental do trabalhador, por uma perspectiva ética, analista e jurídica.

Para tanto, a abordagem metodológica a pesquisa bibliográfica será essencial, considerando que fornece um estudo teórico, embasado na lei e na jurisprudência, acerca dos princípios constitucionais que defendem o tema, bem como sobre as medidas que deverão ser adotadas para garantia desses direitos aos trabalhadores afetados.

Quanto à estrutura, o artigo foi elaborado em três seções. A primeira seção, apresenta-se o contexto histórico, descrevendo sobre como o direito do trabalhador a saúde, proteção à ambientes de trabalho insalubres foram sendo resguardados ao longo dos anos e como cada medida criada em outros países inspirou o direito brasileiro a tratar dessas questões em seu ordenamento. Também trata-se do conceito de um ambiente sadio e como ele realmente pode ser empregado na sociedade atual.

Na segunda seção trata-se diretamente a saúde mental do trabalhador, destrinchando quais os fatores geracionais de doenças mentais ligadas aos trabalhos atuais, o conceito de *straining* e sobre a síndrome de burnout que já foi classificada pela OMS (Organização Mundial da Saúde) como doença ocupacional.

Por fim, na terceira seção aborda-se os impactos causados a saúde mental do trabalhador, casos judicializados nos Tribunais Regionais do Trabalho sobre o tema e qual o papel da empresa para promover um ambiente saudável e de qualidade para o trabalhador.

1. AMBIENTE DE TRABALHO

1.1 ORIGEM HISTÓRICA/EVOLUÇÃO

A Constituição Federal Brasileira, assegura no art. 6º que a saúde e o trabalho são direitos sociais. Esses direitos, quando se iniciavam as pesquisas para construção do Direito do Trabalho no Brasil, do que seria assegurado, e quais eram os pontos de maior relevância, ainda que pouco discutidos, vieram futuramente caminhar juntos nas relações de trabalho.

Essa construção de Direito do Trabalho que se conhece hoje, iniciou desde a Revolução industrial na Inglaterra, no século XVIII. Neste período, com a mudança do Estado Liberal para o Neoliberalismo (que pregava a interferência do Estado nas questões econômico-sociais, porém com certas limitações), foram surgindo normas para disciplinar as relações do empregador-empregado, impondo certos limites àqueles e privilégios a estes, visando equilibrar as diferenças. (Nascimento, 2013 p.23)

Com condições de trabalho e vida precária, o cenário vivido pelos trabalhadores nas fabricas, naquele período, era de um ambiente insalubre. O tempo de trabalho chegava a 80 horas semanais e os salários eram bem abaixo do nível de subsistência. Além disso, mulheres e crianças também enfrentavam as mesmas condições de trabalho, e era mais agravante, visto que os salários eram ainda menores. A produção que passou a acontecer em grande escala, agora dividida em etapas, ia pouco a pouco distanciando o trabalhador do produto final. Cada grupo de trabalhadores passava a executar apenas uma etapa da produção, em contrapartida sua produtividade ficava cada vez maior. Aumentou o índice de poluição das cidades por conta da queima do carvão para o funcionamento das máquinas, além do aumento das doenças e acidentes de trabalhos sem garantia e indenizações.

Desta forma, foram surgindo os primeiros movimentos sindicais, para buscar direitos e justiça aos trabalhadores, que por sua vez, ao participarem de tais organizações e realizarem protestos, eram mal vistos pelo Estado, e considerados como criminosos.

Portanto, como anteriormente a esse fato o trabalhador vivia em situação de escravidão e servidão pelo patrão, eles buscavam a justiça social e a igualdade jurídica e socorriam pela necessidade de leis trabalhistas para coibir

situações desumanas e equilibrar as relações de trabalho existentes. (Nascimento, 2013 p.36)

Com isso, é visível que a necessidade naquele período sempre foi voltar a atenção as questões que momentaneamente eram gravíssimas, como: jornadas de trabalho extensas, exploração de trabalho infantil, má remuneração ou até mesmo a falta de remuneração pelo trabalho exercido.

Posteriormente, conforme Nascimento (2013. p.45) em vários países, leis foram sendo criadas e individualmente iniciando um marco de direitos aos trabalhadores, como exemplo a Lei Chapelier, na Inglaterra que limitava o trabalho infantil a apenas 12 horas por dia. Também foi criado o Código de Napoleão, que distingui o Direito Civil e o Direito do Trabalho. E ensina que “As primeiras leis trabalhistas, na Europa, foram motivadas pela necessidade de coibir os abusos perpetrados contra o proletariado e, mais diretamente, a exploração do trabalho dos menores e das mulheres”. Sendo assim, as primeiras leis trabalhistas eram baseadas nos direitos sociais e buscavam defender aqueles que estavam em desvantagem nas relações de trabalho.

Foi somente em 1917, que com a “Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos”, se pensou em legislar, e conseqüentemente trouxe inovação sobre a junção de direitos humanos e trabalhistas. No artigo 123, dessa constituição, disciplinou a jornada de trabalho, o descanso semanal, a proteção à maternidade, o salário mínimo, a igualdade salarial, a proteção contra os acidentes no trabalho, direito a sindicalização, assim como o de greve, de conciliação e arbitragem dos conflitos, indenização e proibição do trabalho de menores de 12 anos. Começou então a ter um vislumbre sobre a saúde no meio ambiente de trabalho.

Logo após, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada pelo Tratado de Versailles, veio com a missão de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Inicialmente, em sua criação, a intenção da OIT era de regular e legislar também sobre a saúde e a segurança do trabalhador, já que foi criada após a 1ª Guerra Mundial, justamente em um contexto de milhões de vidas sendo perdidas.

Para Martins (2013, p.11) “As transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o aparecimento da OIT,

em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhista em nosso país.”

Na Europa o marco inicial das leis trabalhistas, foi “A Constituição Alemã de Weimar”, baseada nas democracias sociais. Essa Constituição, tinha como objetivo a busca em manter um equilíbrio entre a economia capitalista do país e os direitos sociais, balanceando a necessidade de ambos, porém, com a supremacia burguesa em liderança.

Para atingir seus objetos a Constituição de Weimar “disciplina a participação dos trabalhadores nas empresas, a criação de um direito unitário do trabalho, a liberdade colisão dos trabalhadores para a defesa e melhoria das suas condições de trabalho, o direito de um sistema de seguros sociais, direito de colaboração dos trabalhadores com os empregados na fixação dos salários e demais condições de trabalho e representação dos trabalhadores na empresa.” (Nascimento, p. 15, 2013).

Surge, então, na Itália “A Carta del Lavoro”, em 1927, que estava sendo governada por Benito Mussolini. Ela foi a base dos sistemas políticos corporativistas; inspirando a Espanha, Portugal e o Brasil de Getúlio Vargas.

Por fim, chega ao Brasil, em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sancionada por Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo. Ela surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho, dois anos antes e com o objetivo de regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas.

A Assembleia Constituinte de 1946, convocada após o fim da ditadura de Getúlio Vargas, acrescentou à legislação uma série de direitos que antes foram ignorados, como: reconhecimento do direito de greve, repouso remunerado em domingo e feriados e extensão do direito à indenização de antiguidades e à estabilidade do trabalhador rural. Outra conquista muito importante da época, e que reflete sobre o tema abordado, foi a integração do seguro contra acidentes do trabalho no sistema da Previdência Social, que com isso já demonstra o início de melhorias para a proteção à saúde do trabalhador brasileiro.

Logo, em 1977, a lei nº 6.514 alterou o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho, e dá outras providências. Ela introduziu itens nesse capítulo que são de suma importância, já que implementam a Portaria nº 3.214, de 1978, que aprova as Normas Regulamentadoras. Normas estas que existem para promover e

preservar a saúde do trabalhador, prevenir acidentes do trabalho e aprimorar o item segurança do trabalho.

Posteriormente, em 1981, a OIT veio a legislar, em sua Convenção nº 155 o tema de segurança e saúde dos trabalhadores. Vigente no Brasil somente em 1993, essa convenção trata de todo o aspecto de saúde na relação ao trabalho, e 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, conforme art. 3º, e.

1.2 AMBIENTE DE TRABALHO SADIO

A palavra sadio quer dizer algo que é saudável, que logra boa saúde, que faz bem à saúde, higiênico, salubre e possui origem etimológica na palavra em latim *sanativus*, que significa próprio para curar. Para Dejours (1991, p.89) “a normalidade é um estado em que as doenças estão estáveis, devido à ação de estratégias defensivas; quanto à Saúde Mental nunca é verdadeiramente atingida e é evidente a relação entre saúde física e Saúde Mental”.

Para que um ambiente de trabalho seja realmente saudável ao trabalhador é de suma importância a preservação da saúde física e mental dos colaboradores. Conforme definição da OMS, isso é possível por meio da colaboração entre empregados e líderes em torno de um processo de melhoria contínua.

Uma pesquisa recente, realizada pela B2P, um serviço de consultoria especializado, aponta que os transtornos mentais são a segunda principal causa de afastamento do trabalho no Brasil em 2021. E, dos casos analisados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), mais de 23% foram motivados pelo próprio trabalho.

Embora, a garantia de um ambiente de trabalho saudável seja responsabilidade do empregador, o Direito do Trabalho conta com um crescimento de demandas dessa natureza que ainda não estão tipificadas nas normas de Medicina e Segurança no Trabalho, previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nas normas regulamentadoras (NRs).

As normas de Medicina e Segurança no Trabalho, por exemplo, asseguram ao trabalhador: direito a um ambiente de trabalho seguro, direito à

saúde ocupacional, com o acompanhamento médico periódico no trabalho, afastamento remunerado do trabalho (licença médica) de até 15 dias, auxílio-doença do INSS para afastamentos por período mais longos, estabilidade empregatícia de 12 meses após término do tratamento, direito à aposentadoria por invalidez caso não se recupere.

Ainda assim, não existe no ordenamento jurídico brasileiro nada que regule especificamente a saúde mental do trabalhador, causando então dificuldades para quem fiscaliza e também para ampará-los nessas situações do cotidiano, como: o excesso de trabalho, o desvio e o acúmulo de função, cobrança de metas abusivas e as longas cargas horárias, que acabam desenvolvendo ou agravando transtornos de ansiedade, depressão, síndrome de burnout e afins.

Doenças mentais desenvolvidas ou agravadas no ambiente de trabalho também caracterizam como doenças ocupacionais. Portanto, devem ser compreendidas e tratadas com seriedade pelos empregadores.

Segundo dados da OMS, globalmente, mais de 300 milhões de pessoas sofrem com a depressão, principal causa de incapacidade. Mais de 260 milhões vivem com transtornos de ansiedade. Muitas dessas pessoas vivem com ambos os transtornos. “A depressão e os distúrbios de ansiedade são transtornos mentais comuns que têm impacto em nossa habilidade de trabalhar e de trabalhar de maneira produtiva”, disse à agência da ONU.

Conforme a OMS, (2020, p.1) “Durante nossa vida adulta, uma ampla proporção do nosso tempo é gasta no trabalho. Nossa experiência no local de trabalho é um dos fatores que determinam nosso bem-estar geral” e continua “Empregadores e gestores que adotam iniciativas para a promoção da saúde mental no local de trabalho e apoiam funcionários que têm transtornos mentais veem ganhos não apenas na saúde de seus funcionários, mas também em sua produtividade”.

2. SAÚDE DO TRABALHADOR

2.1 CONCEITO DE STRAINING

Buscando aumentar os lucros, não importando a dignidade de seus empregados, tampouco a ética empresarial ao criar um clima de competitividade exagerada entre eles, *Straining*, é uma prática que está se tornando cada vez

mais comum nas relações de trabalho, sendo feita e incentivada pelos empregadores.

Esse termo refere-se a uma forma de gestão reprovável através da qual o empregador, em prol da maximização de resultados, com menor custo de mão de obra, adota métodos que geram clara degradação do meio ambiente de trabalho e das relações laborais, como humilhações, vexames, ameaças e que a cada dia está mais presente em incalculáveis reclamações trabalhistas pelo país com pedidos de danos morais.

Conforme o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

(...) INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. TRATAMENTO INADEQUADO DISPENSADO AO TRABALHADOR. (...) O dano moral sofrido pelo empregado passível de indenização é aquele ofensivo à sua esfera extrapatrimonial ou aos seus direitos personalíssimos, ou seja, aqueles inerentes à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem, à dignidade, entre outros. O assédio moral organizacional, também denominado gestão por injúria, gestão por estresse ou assédio moral coletivo, consiste na sistemática degradação do meio ambiente de trabalho, com vistas a incrementar a produtividade dos empregados, normalmente por meio de exigência de metas inalcançáveis ou de difícil cumprimento, podendo ser acompanhada de ofensas ou humilhações. (...)” (RR-25430-51.2014.5.24.0007, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 04/08/2017).

Desta feita, o continuo uso da prática demonstra claros danos à saúde mental e física do trabalhador, visto que, em muitos casos, pela pressão realizada para o aumento da produtividade, o trabalhador realiza horas de trabalho superiores as estabelecidas pela CLT para conseguir concluir todas as demandas, não usufrui de folgas e intervalos e trabalham aos finais de semana. Causando então seu afastamento dos familiares, amigos, ciclos sociais e, portanto, gerando graves danos em sua saúde, já que irá se alimentar mal, não terá sono regulado, não terá lazer, se tornando cada vez mais propício ao desenvolvimento de ansiedade, depressão e síndrome de burnout.

O empregador tem sua conceituação legal no artigo 2º caput e § 1º, da referida Consolidação das Leis do Trabalho, que diz:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de

beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Muito empregadores que realizam essa prática, acreditam que terão maior produtividade dos funcionários, aumento dos lucros e nenhum prejuízo, porém de acordo com a Organização Mundial da Saúde, 264 milhões de pessoas que sofrem depressão e ansiedade causam uma perda de US\$ 1 trilhão na economia mundial todo ano. A mesma pesquisa afirma que, para cada US\$ 1 investido em ações que promovem melhorias na saúde e bem-estar mental dos colaboradores, US\$ 4 são percebidos em ganhos com o aumento da produtividade.

Uma pesquisa realizada pela Capital, empresa de consultoria do Reino Unido, revelou que 47% dos entrevistados acham que é normal sentir stress e ansiedade no trabalho, demonstrando assim que o *Straining* e ambientes de trabalhos prejudiciais ao trabalhador estão cada vez mais difundidos em nossa sociedade, normalizando tais situações para a população trabalhadora, que depende dessa renda para subsistência.

2.2 FATORES GERACIONAIS ADOECIMENTO MENTAL DO TRABALHADOR

A relação saúde-trabalho-doença há muito tempo vem sendo objeto de estudos, em virtude da sua relevância para o homem e para a sociedade. Diferentes correntes de pensamento no campo da saúde mental e trabalho versam sobre a questão, dentre as quais se destacam duas teorias: a do estresse — que investiga o estresse e o trabalho e recebe o nome de *work stress* — e a das ciências sociais, que privilegia as relações de poder. As causas do *work stress* são variadas e envolvem episódios de *mobbing* (forma de pressão psicológica ou moral), assédio psicológico, intimidação e outras formas de violência que estão cada vez mais presentes no ambiente de trabalho. Esse fenômeno provoca danos psicofísicos e sociais, gerando um efeito negativo sobre o trabalhador e a empresa. Assim, na tentativa de lidar com o estresse, os profissionais podem recorrer a comportamentos pouco saudáveis, a exemplo do abuso de álcool e outras drogas. (Fernandes M.A, Silva D.R.A, Ibiapina A.R.S, Silva J.S.E, 2018).

Em uma pesquisa feita pela Capital, empresa de consultoria do Reino Unido, demonstrou que entre os “efeitos colaterais” identificados nas respostas dos participantes da pesquisa de *stress* no trabalho, 44% afirmaram estar mais irritados no trabalho; 25% aumentaram o consumo de álcool; 28% confessaram desconfiar em familiares; 15% aumentaram o consumo de cigarros.

A fragmentação das atividades laborais, aliada à competitividade no mercado de trabalho e o medo do desemprego, induz o trabalhador a submeter-se a péssimas condições laborais, baixos salários, assédio moral e sexual, discriminação, carga horária excessiva e acúmulo de funções para atingir metas propostas pelas empresas. Esses são fatores que contribuem para o surgimento de sintomas ansiosos e depressivos nos trabalhadores.

Para a produção do artigo “Adoecimento mental e as relações com o trabalho: estudo com trabalhadores portadores de transtorno mental”, foi realizado uma pesquisa com pacientes atendidos em um hospital psiquiátrico do nordeste brasileiro sobre a relação entre seu adoecimento e a atividade laboral exercida. Nessa pesquisa, alguns dos pacientes em depoimento afirmaram que: “Não consegui a promoção que tanto queria, depois disso comecei a ficar mais triste ainda, se era triste antes, piorei quando não consegui mudar de cargo, me senti um fracassado. Tinha feito muitos planos com a promoção e estava me dedicando ao máximo, estava muito focado e foi um trauma não conseguir sair bem-sucedido, meu chefe exigia muito de mim e eu não podia adoecer.” Outro paciente informou que: “Meu trabalho contribuiu para minha piora, pois era muita pressão e responsabilidade. Eu era responsável por tudo que acontecia lá, tinha que prever os acontecimentos e cumprir com as expectativas, isso me deixava ansioso”. (Fernandes M.A, Silva D.R.A, Ibiapina A.R.S, Silva J.S.E, 2018, p.5).

Como conclusão para o estudo, entenderam que os trabalhadores sentem dificuldades com as relações interpessoais no trabalho. Nos discursos, mencionaram a falta de entendimento e acolhimento por parte dos colegas de trabalho, o que torna o ambiente negativo e sobrecarregado emocionalmente, sendo possível acreditar que a falta do apoio social corrobora a percepção dos trabalhadores sobre os estressores no ambiente profissional.

Sabe-se que os estressores presentes no ambiente de trabalho podem ser tanto de natureza psíquica quantitativa, quando se relacionam ao tempo e à velocidade de execução de tarefas, ou qualitativa, quando envolvem conflitos que podem contribuir para as ocorrências de adoecimento psíquico.

Assim, o apoio social, tanto de colegas de profissão quanto dos chefes e dos familiares, é importante para amenizar as situações estressoras, que são potencializadas quando esse apoio é diminuído.

2.3 SÍNDROME DE BURNOUT

Desenvolvida em ambientes em que o funcionário atua sob muita pressão aos afazeres, a Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho e que está sendo comprovado em muitos tribunais o nexo causal entre eles, conforme jurisprudência do Tribunal Superior do trabalho:

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO DE CONCAUSALIDADE COMPROVADO. O Tribunal Regional concluiu que, mesmo havendo nexo de causalidade entre a patologia e o trabalho, faz-se necessário comprovar o ato ilícito do empregador. Esta Corte tem entendimento de que, para a responsabilização do empregador em virtude de doença ocupacional, o nexo concausal traz a possibilidade de indenização. Ante a possível violação do art. 927, parágrafo único, do CCB, deve ser provido o apelo. Agravo de instrumento conhecido e provido Nesse contexto, estabelecido que o exercício da função desempenhada pela reclamante (bancária - operadora de caixa) contribuiu para o surgimento da doença profissional (Síndrome Burnout), considerando que o empregador tem o controle sobre a estrutura empresarial e o trabalho desenvolvido, tem-se por aplicável a culpa do contratante. Logo, impõe-se o dever de indenizar. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: XXXXX20175020031, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 31/05/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: 02/06/2023).

Em 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) classificou a síndrome de *burnout* como uma doença ocupacional de cunho social e econômico de grande importância, uma vez que se relaciona ao aumento do absenteísmo no trabalho e a uma elevação da demanda nos serviços de saúde.

A síndrome de *burnout* se apresenta como um fenômeno psicossocial

permeado pelas inúmeras mudanças econômicas, políticas e tecnológicas, que tem tensionado, contemporaneamente, as relações de trabalho. No Brasil, apesar de os Ministérios da Saúde e da Previdência Social reconhecerem a síndrome de *burnout* como uma doença ocupacional relacionada ao trabalho, ainda persiste uma baixa notificação decorrente do seu pouco conhecimento (e reconhecimento) no âmbito previdenciário. (Magalhães Guimarães L, Alessandra Laudelino Neto, João Massuda Júnior, Mariana Mateus Sartoratto, Millene Soares Cardoso, 2023).

No caso de diagnóstico de *Burnout* e comprovação de que a condição está relacionada ao ambiente de trabalho e às atividades diárias, o funcionário possui direitos trabalhistas. Após o período inicial de 15 dias de afastamento, que é reconhecido como doença ocupacional, o funcionário mantém o recebimento de seu salário pela empresa. Após esse intervalo, é viável solicitar o auxílio-doença. Durante o período de afastamento e concessão desse auxílio, também é assegurado o reconhecimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Além disso, na ocorrência da Síndrome de *Burnout*, o trabalhador possui estabilidade no emprego por um período de 12 meses. (Maluf, Suzana, 2023, p.1)

Outro direito relevante do trabalhador é o direito à indenização. Essa compensação abrange os prejuízos morais, materiais e emergentes decorrentes da doença. Por último, o trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho de forma indireta, ou seja, por meio de um acordo com o empregador. Nessa situação, é responsabilidade do empregador arcar com todos os direitos do trabalhador, como aviso prévio, 13º salário, férias atrasadas e a multa de 40% sobre o FGTS.

3. IMPACTOS DO AMBIENTE DE TRABALHO NOCIVO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR CONTEMPORÂNEO

3.1 IMPACTOS CAUSADOS

A Convenção 155 da OIT, em seu art. 3º, estabelece:

c) A expressão “local de trabalho” abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou aonde têm que comparecer e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador; e) o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a

ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e que estão diretamente relacionados com a segurança e com a higiene no trabalho.

Depressão, tentativas de suicídios, uso abusivo de álcool e drogas, estresse, crises de ansiedade, fadiga e esgotamento profissional estão se tornando cada vez mais comuns em nossa sociedade e atualmente, se tem acesso a muitas evidências da relação entre essas expressões do sofrimento humano e as formas de organização do trabalho existentes.

O direito fundamental à saúde mental está, assim, diretamente relacionado à qualidade de vida dos trabalhadores no ambiente de trabalho e visa a promover a incolumidade psicológica e física destes durante o desenvolvimento da sua atividade profissional, de modo que o trabalho possa ser desenvolvido de forma saudável e equilibrado, já que “sem saúde não há vida digna e sem meio ambiente equilibrado não há saúde”. (Silva, J. A. R. O., 2008, p. 8).

De acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD), as doenças mentais são responsáveis por uma redução significativa do potencial de oferta de trabalho, pelo aumento do absenteísmo e pela exclusão social de milhares de pessoas, gerando altos custos econômicos e sociais. A Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) afirmam que mais de 30% dos trabalhadores dos países industrializados sofrem com algum tipo de transtorno mental. No Brasil, os dados do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPS) revelam a alta incidência de doenças psíquicas entre a população em idade produtiva, representando a terceira maior causa de afastamento do trabalho no país.

A falta de enfrentamento das situações de trabalho que geram um processo de adoecimento físico e mental nos trabalhadores está relacionada com as atuais formas de organização financeira e produtiva, a implementação de novos mecanismos de gestão e a maneira como as avançadas tecnologias são utilizadas (*Apud*, Bernardo, 2017). O trabalho na atualidade passou a exigir um maior envolvimento da subjetividade dos trabalhadores. Nesse contexto, o cotidiano laboral vem se caracterizando pela contradição entre discursos gerenciais bastante sedutores e práticas extremamente exigentes que tendem a enfraquecer a organização coletiva.

Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, apontou que 10,2% das pessoas com 18 anos ou mais receberam o diagnóstico de depressão. Dados oriundos do sistema de informação de óbitos dão conta que o crescimento do suicídio é exponencial e a ocorrência desencadeada por adoecimento no trabalho é notória: neste mesmo ano foram notificados 13 mil suicídios no país, sendo quase 12 mil casos em população de 14 a 65 anos. Destes, 10 mil casos ocorreram em pessoas em atividade de trabalho. 77% dos suicídios ocorreram entre homens.

Os transtornos mentais relacionados ao trabalho (TMRT) são a terceira maior causa de afastamento do trabalho e os dados apontam tendência de crescimento, segundo Tânia Maria de Araújo (2023, p.1), pesquisadora da UEFS. “Trata-se de uma situação que tem o desenho claramente definido de uma epidemia e precisamos, de fato enfrentar, este problema”.

Percebe-se, ainda, que o surgimento de transtornos mentais oriundos do ambiente de trabalho pode ser capaz de afetar o relacionamento interpessoal dos trabalhadores, conduzindo-os aos mais diversos tipos de conflitos, tais como: transtornos relacionados ao estresse; transtorno de estresse pós-traumático; transtornos depressivos; transtornos não orgânicos de sono; transtornos mentais e de comportamento decorrentes do uso de álcool; transtorno obsessivo-compulsivo e alterações e transtornos de personalidade. (Silva, E. S., 2011, p. 269).

3.2 CASOS JUDICIALIZADOS SOBRE O TEMA

Os incalculáveis números de processos judicializados em todo o país, sobre o tema demonstram a sua importância e os riscos que podem gerar para ambas as partes da reclamação trabalhista.

Os representantes da empresa, em sua maioria, nas audiências realizadas, não querem participar como preposto já que possuem medo de retaliação pela empresa caso o seu depoimento não seja favorável a ela. O risco de demissão, o assédio, caso o depoimento ajude a parte reclamante e assim gerar danos consideráveis a empresa, são vistos todos os dias nos Tribunais do Trabalho das 24 regiões do país. Além disso, o desgaste patrimonial que elas possuem com

as ações trabalhistas também geram um déficit nas contas, juntamente com a imagem que irá transmitir ao público, já que é possível verificar os dados de processos consultando em vários portais.

Para o reclamante, não é diferente, com o crescente aumento de casos, eles correm risco também ao tentar mudar de emprego, já que muitas empresas pesquisam casos judicializados pelos candidatos antes da contratação gerando um empecilho para o preenchimento da vaga, ou até mesmo não judicializar e buscar seus direitos com medo do que isso pode acarretar a sua imagem no ambiente corporativo.

Em um caso localizado no Tribunal Regional do Trabalho da 18^o Região, Vara do Trabalho de Formosa, a reclamante aduz em sua petição inicial que:

A reclamante e seus colegas de trabalho sofreram, continuamente, durante todo o trato contratual, assédio moral. É dizer, procedimento adotado pelo gestor da Reclamada, ao exigir o cumprimento de metas absurdas, levava verdadeiro terror e constrangimentos a todos empregados que estavam submetidos e a ele vinculados. Era tratada com rigor excessivo, além de exposição a circunstâncias de desrespeito à sua honra. Com fulcro nessa narrativa fática, propugna a demandante pela condenação patronal ao pagamento de compensação pelos danos morais de que teria sido vítima em razão de tal fato.

O Juiz titular da vara, ao proferir a sentença entendeu que os fatos narrados estão de fato próximos a realidade, em que pese os demais depoimentos prestados por outros funcionários confirmando a versão narrada pela reclamante e ao deferir em partes o pedido ainda condenou a ré pelo pagamento de multa pela compensação dos danos, conforme segue:

Os esclarecedores depoimentos em destaque afiguram-se-me suficientes à conclusão de que, efetivamente, a ré agiu de forma ilícita, agredindo moralmente a autora com afirmações infundadas e conduta agressiva caracterizadora de assédio moral (pressão psicológica) que redundaram em humilhação desta perante as comunidades profissional e social em que se insere. De fato, o dano moral decorre da angústia, tristeza e do sofrimento, injustamente impingidos por uma pessoa a outra, a qual experimenta um estado psíquico de menosprezo e diminuição pessoal, resultando em ofensa a atributos inerentes à personalidade, tais como honra, imagem, paz de espírito, dentre outros. Por evidente que o direito não deixaria tais violações à margem da proteção jurídica, porquanto estaria ele negando sua própria razão de ser, enquanto instrumento pacificador de conflitos individuais. No caso versado nestes autos, indubitavelmente a autora foi vítima de dano moral, tal como enfaticamente extrai-se das declarações da testemunha por ela apresentada perante este Juízo. Fixadas tais premissas,

com fulcro nos artigos 1º, III, 5º, V e X e 7º, XXX da CRFB/88, bem ainda no artigo 186 do CCB/2002, a acionada ao condeno pagamento da quantia de (um mil e quinhentos reais) – a título de R\$ 1,500,00 compensação pelos danos morais de que fora vítima a autora no curso da relação empregatícia em questão” (ATOrd 0010455-74.2023.5.18.0201, Vara do Trabalho de Formosa, Juiz Wanderley Rodrigues Da Silva, DEJT 24/02/2024).

Conforme a lição doutrinária de Alexandre Agra Belmonte e Leonardo Dias Borges, Juízes do Trabalho na 1ª Região, verbis:

Assédio moral. (...)É direito da personalidade o direito ao tratamento digno, constituindo assédio moral o comportamento reiterado e abusivo, destinado a constranger o empregado para usá-lo ou, simplesmente, desestabilizá-lo para fragilizá-lo emocionalmente. É a exposição do empregado a situações incômodas, atentatórias da sua dignidade, com o intuito de se servir do trabalhador ou simplesmente fragilizá-lo. Rigor excessivo, zombaria, ironias, ameaças ao emprego, desqualificação, exposição das fragilidades são os veículos de que costuma se servir o assediante – o empregador ou um superior hierárquico– para fragilizar o empregado, minando a sua confiança e autoestima, deforma a desestabilizar a sua integridade física e psíquica. - Revista LTr, In edição de fevereiro de 2006

3.3 PAPEL DA EMPRESA NO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), o termo ambiente saudável é “onde os trabalhadores e seus superiores cooperam para implementar um processo de melhoria contínua para promover a saúde, segurança e bem-estar de todos os trabalhadores no local de trabalho”.

Um meio ambiente de trabalho saudável é aquele no qual tanto os trabalhadores, quanto os gestores colaboram para melhorar as questões de segurança e saúde no ambiente físico de trabalho; as questões de segurança, saúde e bem-estar no ambiente psicossocial do trabalho, incluindo a organização do trabalho e a cultura da organização; os recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho; e o envolvimento da empresa na comunidade para melhorar a saúde dos trabalhadores, de suas famílias e outros membros da comunidade.

A diminuição ou eliminação dos riscos à saúde física e mental do trabalhador no ambiente de trabalho pode ocorrer pela adoção de várias medidas que se completam em um círculo de atividades voltadas para este fim e que integrem às demais atividades do dia a dia do negócio e precisam ser compreendidas, acreditadas e praticadas por todos os integrantes da empresa.

A adoção dessas medidas, adaptadas à realidade de cada empresa, fortalecem a cultura organizacional podendo elevar a produtividade dos colaboradores, melhorar a qualidade de atendimento ao cliente e consequente a lucratividade da empresa. Gera, ainda, uma diminuição do passivo trabalhista com ações judiciais, multas trabalhistas e rescisões de contrato, diminuindo a rotatividade e gerando reflexos positivos na folha de pagamento.

Além disso, o fornecimento de benefícios e privilégios aos colaboradores é um diferencial que pode tornar a empresa um nome referência dentro do segmento de atuação por ser um local no qual as pessoas desejam trabalhar, diminuindo o número de rotatividade de pessoas e aumentando e facilitando a retenção de talentos, o que diminui gastos com folhas de pagamento, processos de seleção e pode até mesmo gerar um “marketing gratuito”.

Segundo pesquisa realizada pela Wellable (plataforma de saúde), aponta que parte das empresas já adotam medidas para melhorar a saúde mental de seus trabalhadores. 67% das empresas oferecem programas de assistência aos empregados; 46% valorizam recursos de educação em saúde mental, tais como acesso a palestras, treinamentos e webinars; 30% adotam escalas de trabalho mais flexíveis; 29% valorizam o acesso às ferramentas digitais de saúde mental, como aplicativos para celular.

CONCLUSÃO

Pretendeu-se com o artigo conhecer as questões relacionadas a saúde mental do trabalhador pela perspectiva de um ambiente insalubre e como isso impacta no trabalhador e em suas vidas fora do trabalho.

Sabe-se que o aumento do estresse no trabalho para maior produtividade, gera o afastamento do trabalhador de seus familiares, amigos, ciclos sociais e, portanto, gerando graves danos em sua saúde, já que irá se alimentar mal, não terá sono regulado, não terá lazer, se tornando cada vez mais propício ao desenvolvimento de ansiedade, depressão e síndrome de burnout.

As hipóteses levantadas no projeto foram confirmadas à medida que é visto que o Ministério Público ao não fiscalizar com tanta frequência as empresas e diante de ser sua atribuição, pode trazer prejuízos irreparáveis a saúde do trabalhador.

A CLT e a Constituição são os ordenamentos que garantem os direitos aos trabalhadores e ainda não trouxeram benefícios sobre o tema, sendo necessário ao trabalhador recorrer ao judiciário para amparar-se da irregularidades perpetradas pelas empresas, conforme jurisprudência e sentença analisada na terceira seção pelo ponto de vista jurídico.

O meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável deve ser levado a sério pelos empregados, pois muitas vezes os empregadores confundem o poder diretivo e disciplinar com abuso de poder, e os empregados não são obrigados a tolerar situações que vão além de suas obrigações.

Infelizmente é visível que os empregados se submetem ao assédio moral, *straining* e a diversos abusos, justamente pelo salário que acarreta a subsistência dele e de sua família, normalizando esses comportamentos por parte dos empregadores pensando que faz parte de sua atividade tolerar situações humilhantes.

Mesmo que não tenham conhecimento, as empresas deverão ser responsáveis pela composição dos danos causados à vítima, pois “estão” cientes de todas as situações ocorridas dentro de seu estabelecimento ou de seu campo de responsabilidade, mesmo que praticado por funcionários que não sejam de alto escalão.

A disponibilização de tratamento psicológico, menor carga de trabalho e demais implementação que visam a saúde dos trabalhadores, resultará também em uma maior produtividade e deverá ser implantado nas empresas e fiscalizado pelo MPT para proporcionar qualidade de trabalho e consequentemente de vida para os funcionários, visto que essas consequências afetam todas as áreas da vida pessoal.

O impacto positivo vai além do local de trabalho, podendo colaborar com a comunidade como um todo, uma vez que gera reflexos no Sistema Único de Saúde – gerando a diminuição de atendimentos de casos de acidente de trabalho, doenças ocupacionais, doenças do trabalho etc. – e até mesmo na Previdência Social – diminuindo o número de aposentadorias por invalidez, auxílio-doença, auxílio-acidente etc.

Conclui-se que não há, no entanto, uma fórmula mágica válida para todas as empresas. Para a implementação de um meio ambiente de trabalho saudável é preciso uma análise individual, a implementação e/ou manutenção

de medidas específicas, além do controle e análise constante dos resultados. É preciso também, na grande maioria das vezes, a mudança na mentalidade dos empreendedores e colaboradores acostumados ao modelo tradicional de negócios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANAMT, Associação Nacional de Medicina do Trabalho. OMS: empresas devem promover saúde mental de funcionários. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2017/10/11/oms-empresas-devem-promover-saude-mental-de-funcionarios/#:~:text=Segundo%20a%20OMS%2C%20um%20ambiente,depress%C3%A3o%2C%20principal%20causa%20de%20incapacidade>. Acesso em: 29 ago. 2023.

ANDOLPHO, Liliana Magalhães Guimarães. Saúde Mental e Trabalho. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60674667/saude%20mental%20e%20trabalho20190922-122485-1noe7wr-libre.pdf?1569214365=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCurso%20de%20Pos%20graduacao%20a%20Distancia%20Saude.pdf&Expires=1696450742&Signature=blsFYRrFHQtmXnV9-IKa~0ap2XVN75zJOPEQQjmSWylnEOu1avfx2HNeX6p-0RfU3~OvkvDhUg~B8TgO8X82XMLSdvUzHj3E1hVFx6BB0IOXm7E63mdqUJjcmgF48Z-dPtuxr25l3sBFFWvLSG5spvud4xDR9Jls-OcM~oKd-cE9AB~4s9uysU1yL8qld3vpOqHljVPxGVEa6jciOFuQe0w94-xE5qNGdc1uq6of5q9-Dy3yYOs-VfU~-uusilYhBCjF2mM28diKzoGcvyh~rk7KF0MkF16hmvit1SLGMEbXWqDz~AGdr7QUpsEba8JwTCHojsr3bfC-3znCu3qN0Q_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em 04 out. 2023.

APARECIDA SOUZA, HELOISA. HESPANHOL BERNARDO, MARCIA. Dossiê/Artigo, Intervenção em Saúde do Trabalhador • Rev. bras. saúde ocup. 44 • 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-636900001918>. Acesso em: 29 de Fev. 2024

BERNARDINI, Marina. A história do Direito do Trabalho e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil. Disponível em: [https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206#:~:text=O%20Direito%20do%20Trabalho%2C%20como,subordina%C3%A7%C3%A3o\)%%20e%20a%20sociedade%20industrial](https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206#:~:text=O%20Direito%20do%20Trabalho%2C%20como,subordina%C3%A7%C3%A3o)%%20e%20a%20sociedade%20industrial). Acesso em 07 de Nov. 2023

BERNARDO, M. H. Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores. São Paulo: Expressão popular; 2009.

BRASIL. Associação Nacional de Medicina do Trabalho. OMS: empresas devem promover saúde mental de funcionários. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2017/10/11/oms-empresas-devem-promover-saude-mental-de-funcionarios/#:~:text=Segundo%20a%20OMS%2C%20um%20ambiente,depress%C3%A3o%2C%20principal%20causa%20de%20incapacidade>. Acesso em 07 de Nov. 2023

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 29

ago. 2023

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: senado, 1988.

BRASIL, Conselho Nacional de Saúde. Sofrimento psíquico no ambiente de trabalho: pesquisadoras apontam situação epidêmica na Saúde Mental no Brasil. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/3001-sofrimento-psiquico-no-ambiente-de-trabalho-pesquisadoras-apontam-situacao-epidemica-na-saude-mental-no-brasil>. Acesso em 26 de Fev. 2024

BRASIL, ENAP. Dados sobre a saúde mental no trabalho. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4492/1/Dados%20sobre%20sauude%20mental%20no%20trabalho.pdf>. Acesso em 23 de Fev. 2024.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Cai número de acidentes de trabalho e aumenta afastamentos por transtornos mentais: previdência em questão [Internet]. Brasília, DF: Informativo Eletrônico do Ministério da Previdência Social; Disponível em: http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/4_120326-105114-231.pdf. Acesso em: 26 de Fev. 2024

BRASIL. Ministério da Saúde. Departamento de Informática do Sistema Único de Saúde. CID 10. Brasília: DATASUS, 2021. Disponível em: <http://datasus1.saude.gov.br/sistemas-e-aplicativos/cadastros-nacionais/cid-10>. Acesso em 29 ago. 2023.

BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. Conheça a OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm#:~:text=Fundada%20em%201919%20para%20promover,situa%C3%A7%C3%A3o%20de%20igualdade%20das%20diversas>. Acesso em 07 de Nov. 2023

BRASIL, Sindicato da Saúde de Brasília, Síndrome de *Burnout*: os desafios do esgotamento profissional e seus direitos trabalhistas. 2023. Disponível em: <https://sindsaude.org.br/noticias/geral/sindrome-de-burnout-os-desafios-do-esgotamento-profissional-e-seus-direitos-trabalhistas/#:~:text=Al%C3%A9m%20disso%2C%20na%20ocorr%C3%Aancia%20da,e%20emergentes%20decorrentes%20da%20doen%C3%A7a>. Acesso em: 23 de Fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. História: A criação da CLT. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/historia-a-criacao-da-clt/100474551>. Acesso em 07 de Nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista conhecido e provido. 2ª Turma RR-25430-51.2014.5.24.0007, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 04/08/2017). Acesso em 07 de Nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. ATOrd 0010455-74.2023.5.18.0201 - Juiz Titular Wanderley Rodrigues da Silva. Disponível em:

<https://pje.trt18.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010455-74.2023.5.18.0201/1#00fc986>. Acesso em: 18 de Fev. 2024.

CAPITA. Workplace Wellness Employee Insight Report. Disponível em: <https://content.capitapeoplesolutions.co.uk/i/1115827-workplace-wellness-employee-insight-report/5>. Acesso em 23 de Fev. 2024

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 14:7-11, 1986.

FERNANDES MA, SILVA DRA, IBIAPINA ARS, SILVA JSE. O adoecimento mental e sua relação com o trabalho: um estudo com trabalhadores com transtornos mentais. Rev Bras Med Trab.2018. Disponível em: <https://rbmt.org.br/details/361/pt-BR/adoecimento-mental-e-as-relacoes-com-o-trabalho--estudo-com-trabalhadores-portadores-de-transtorno-mental>. Acesso em 23 de Fev. 2024.

FERNANDES, Fred. Downsizing, straining e burnout Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/downsizing-straining-e-burnout/114806567>. Acesso em 04 out. 2023.

FERREIRA Hádassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. São Paulo: Russell, 2004.

GOMEZ, C. M., MACHADO, J.M.H., e PENA, P.G.L., comps. Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2001, 539 p.

GAULEJAC V. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideias e letras; 2007

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 30º. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013

MAGALHÃES Guimarães I, LAUDELINO NETO, Alessandra, MASSUDA JÚNIOR, João, MATEUS SARTORATTO, Mariana, SOARES CARDOSO, Millene. Burnout syndrome and minor mental disorders in public employees. Rev Bras Med Trab.2023;21. Disponível em: <https://rbmt.org.br/details/1800/pt-BR>. Acesso em: 23 de Fev. 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascado. Iniciação ao Direito do Trabalho. 2013.

ORGANISATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT. Fit mind, fit job: from evidence to practice in mental health and work [Internet]. Paris: OECD Publishing; 2015. Disponível em: <http://www.oecd.org/els/fit-mind-fit-job-9789264228283-en.htm>. Acesso em: 26 de Fev. 2024

PINA J. A, STOTZ E.M. Intensificação do trabalho e saúde do trabalhador: uma abordagem teórica. Rev Bras Saude Ocup. 2014;39(130):150-60.

PRAUN, L. Reestruturação produtiva, saúde e degradação do trabalho. Campinas: Papel social; 2016.

"sadio", in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2023, <https://dicionario.priberam.org/sadio>.

SELIGMANN-SILVA, EDITH. HESPANHOL BERNARDO, MÁRCIA. MAENO, MARIA. KATO, MINA. Dossiê Temático: O Mundo Contemporâneo do Trabalho e a Saúde Mental do Trabalhador - I • Rev. bras. saúde ocup. 35 (122) • Dez 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200002>. Acesso em: 26 de Fev. 2024

SÜSSEKIND, Arnaldo. “Convenções da OIT”, 2ª edição, 1998. 338p. Gentilmente cedido pela Ed. LTR. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em 07 de Nov. 2023

SELIGMANN-SILVA E. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez; 2011.

TAVARES, João Paulo. Saúde Mental no Trabalho. Disponível em: <https://tvadvocacia.com.br/saude-mental-no-trabalho/>. Acesso em 11 de Nov. 2023.

Ramos, M. Z., Tittoni, J., & Nardi, H. C. (2008). A experiência de afastamento do trabalho por adoecimento vivenciada como processo de ruptura ou continuidade nos modos de viver. Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho, 11(2), 209-221.

REIS, Adriana de Paula. Trabalho, Saúde e Adoecimento Mental: percursos na rede de atenção do SUS. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2020. Acesso em: 26 de Fev. 2024.

WELLABLE, Relatório de tendências da indústria de bem-estar dos funcionários de 2021. Disponível em: <https://www.wellable.co/blog/2021-employee-wellness-industry-trends-report/>. Acesso em: 26 de Fev. 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION, INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION. Mental health and work: impact, issues and good practices [Internet]. Geneva: WHO; 2000. Disponível em: http://www.who.int/mental_health/media/en/712.pdf. Acesso em: 26. De Fev. 2024.