

ASPECTOS ORGANIZACIONAIS, PSICOLÓGICOS E COMPORTAMENTAIS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS NO EQUILÍBRIO LABOR-AMBIENTAL E NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

ORGANIZATIONAL, PSYCHOLOGICAL AND BEHAVIORAL ASPECTS OF THE
LABOUR ENVIRONMENT AND ITS IMPACTS ON LABOUR-ENVIRONMENTAL
BALANCE AND WORKER'S HEALTH

ASPECTOS ORGANIZATIVOS, PSICOLÓGICOS Y COMPORTAMENTALES DEL
MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO Y SUS IMPACTOS SOBRE EN EL EQUILIBRIO
LABOR-AMBIENTAL Y EN LA SALUD DEL TRABAJADOR

VICTOR HUGO ALMEIDA

<http://orcid.org/0000-0002-0669-7633> / <http://lattes.cnpq.br/5817138745903052> / victorhugo.professor@gmail.com

Universidade Estadual Paulista (UNESP)

São Paulo, SP, Brasil.

RESUMO

A Constituição Federal elevou o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado ao patamar de direito fundamental, reconhecendo-o como uma manifestação particular ambiental indispensável ao desenvolvimento e à condição humana (art. 225; art. 200, VII; art. 7º, XXII; CF). Busca-se, a partir do marco teórico da Teoria da Perspectiva Labor-ambiental, analisar a influência dos aspectos organizacionais (aspecto ambiental) no (des)equilíbrio do meio ambiente do trabalho e na saúde mental do trabalhador (aspectos pessoais - psicológicos e comportamentais). Trata-se de uma abordagem multimetodológica qualitativa, que adota, como métodos de procedimento, as pesquisas bibliográfica e documental e, como método de abordagem, o dedutivo. Conclui-se possuírem alguns transtornos mentais e comportamentais estreita relação com aspectos organizacionais inadequados do contexto labor-ambiental, os quais podem exercer uma ação específica negativa no aparelho psíquico humano, culminando em acidente do trabalho.

Palavras-chave: aspectos organizacionais, psicológicos e comportamentais; Direito do Trabalho; direitos fundamentais; meio ambiente do trabalho; saúde do trabalhador.

ABSTRACT

The Federal Constitution elevated the right to a balanced labour environment to the level of fundamental right, recognizing it as a particular environmental manifestation indispensable to human development and condition (art. 225; art. 200, VII; art. 7, XXII; CF). From the theoretical framework of the Labor-Environmental Perspective Theory, we seek to analyze the influence of organizational aspects (environmental aspect) on the (un) balance of the labour environment and the mental health of the worker (personal - psychological and behavioral aspects). This is a qualitative multimethodological approach, which adopts, as methods of procedure, bibliographic and documentary research and, as a method of approach, deductive. It is concluded that some mental and behavioral disorders are closely related to inadequate organizational aspects of the labour-environmental context, which may exert a specific negative action on the human psychic apparatus, becoming an occupational accident.

Keywords: organizational, psychological and behavioral aspects; Labour Law; fundamental rights; labour environment; worker's health.

RESUMEN

La Constitución Federal elevó el derecho a un ambiente de trabajo equilibrado al nivel de los derechos fundamentales, reconociéndolo como una manifestación ambiental particular indispensable para el desarrollo y la condición humana (art. 225; art. 200, VII; art. 7, XXII; CF). Desde el marco teórico de la Teoría de la Perspectiva Laboral-ambiental, buscamos analizar la influencia de los aspectos organizacionales (aspecto ambiental) en el (des)equilibrio del ambiente laboral y en la salud mental del trabajador (aspectos personales - psicológicos y comportamentales). Este es un enfoque cualitativo multimetodológico, que adopta, como métodos de procedimiento, investigación bibliográfica y documental y, como método de enfoque, deductivo. Se concluye que algunos trastornos mentales y del comportamiento están estrechamente relacionados con aspectos organizativos inadecuados del contexto laboral-ambiental, que pueden ejercer una acción negativa específica sobre el aparato psíquico humano, convirtiéndose en un accidente laboral.

Palabras clave: aspectos organizacionales, psicológicos y de comportamiento; Derecho del trabajo; derechos fundamentales; ambiente de trabajo; salud del trabajador.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO; 1 A RESSIGNIFICAÇÃO DA NOÇÃO DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO; 2 ASPECTOS ORGANIZACIONAIS, PSICOLÓGICOS E COMPORTEMENTAIS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA PERSPECTIVA LABOR-AMBIENTAL; 2.1 Os impactos dos aspectos organizacionais do meio ambiente do trabalho na saúde mental do trabalhador (aspectos psicológicos e comportamentais); 3 TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTEMENTAIS RECONHECIDOS COMO DOENÇAS DO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM OS ASPECTOS ORGANIZACIONAIS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO; 3.1 Transtornos mentais e comportamentais reconhecidos como doenças do trabalho a partir dos dados da Secretaria da Previdência Social; CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB), em seus artigos 225 e 200, inciso VIII, elevou o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado ao patamar de direito fundamental, reconhecendo-o como uma manifestação particular ambiental indispensável ao desenvolvimento e à condição humana. Assim, a Lei Maior contribuiu substancialmente para a reconstrução da noção de meio ambiente do trabalho, despertando um olhar para o próprio trabalhador e não apenas para os aspectos físicos labor-ambientais.

Embora o texto legal do art. 225 da Constituição Federal não mencione expressamente a garantia e o dever de proteção do meio ambiente do trabalho, a doutrina e, mais tarde, a jurisprudência edificaram o entendimento de que tal dimensão ambiental integra o meio ambiente humano (ou geral), com fundamento no art. 200, inciso VII, da CRFB. É por meio dessa integração sistêmica dos aludidos dispositivos constitucionais, incluindo, ainda, o art. 7º, inciso XXII, que o meio ambiente do trabalho equilibrado passou a ser reconhecido como um direito

fundamental do trabalhador; um “bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida”¹, nos termos do art. 225 constitucional.

O direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, antes mesmo de ter sua fundamentalidade reconhecida, já integrava o rol dos direitos humanos por ser inerente à condição humana e à sobrevivência da espécie². Isso porque os “direitos fundamentais são essencialmente direitos do homem transformados em direito positivo”³; são “direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos, enquanto os direitos fundamentais são os direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espaço-temporalmente.”⁴

Essa fundamentalidade é, portanto, intrínseca à finalidade social do trabalho de garantir a dignidade do trabalhador, a melhoria da sua qualidade de vida e o seu desenvolvimento pessoal e profissional, cuja efetivação é dependente das condições labor-ambientais. Daí a finalidade do Direito do Trabalho de regulamentar as condições mínimas para garantir aos trabalhadores um trabalho adequado, por meio de uma “política de promoção dos direitos humanos fundamentais inspirada pelo artigo 1º de nossa Constituição, que aponta a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República.”⁵

No passado, a noção de meio ambiente do trabalho se restringia tão somente aos aspectos físicos ambientais - como, por exemplo, edificações do estabelecimento, instrumentos, maquinários, condições de salubridade e periculosidade, armazenagem e manuseio de materiais, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas e tecnológicas, entre outros elementos - desconsiderando a sinergia entre o meio ambiente do trabalho e o trabalhador, cuja dinâmica é determinante para o equilíbrio dessa manifestação ambiental. Assim, raramente se fazia menção aos aspectos psicológicos e comportamentais dos trabalhadores e à dinâmica da inter-relação pessoa-ambiente; também pouco se falava na interdependência entre o meio ambiente do trabalho e outros contextos ambientais que também integram o meio ambiente humano (natural, cultural e artificial), nos termos do art. 225 da CRFB. Ignorava-se que “o entendimento do meio

¹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. In: *Diário Oficial*, Brasília, DF, 1º out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 31 maio 2019.

² SADY, João José. Repensando o direito ambiental do trabalho. *Revista do Advogado*, São Paulo, n. 82, p. 63-73, 2005.

³ ALEXY, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. Madri: Centro de Estudios Políticos y Constitucionais, 2001. p. 62.

⁴ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional*. 6. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1993. p. 517.

⁵ SILVA, Otavio Pinto e. Relações de trabalho e relações de consumo: o futuro da Justiça do Trabalho. *Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social*, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 143-162, jan./jun. 2006. p. 160.

ambiente do trabalho estabelece-se com a percepção do espaço do trabalho e, mais ainda, do próprio trabalhador, na medida em que não existe tal ambiente sem o ser humano.”⁶

Todavia, não existe meio ambiente do trabalho sem trabalhador, nem trabalhador sem meio ambiente do trabalho. Por isso, a noção de meio ambiente do trabalho deve considerar o trabalhador como parte integrante e inseparável do *locus* laboral, tendo em vista que pessoa e ambiente devem ser abordados conjuntamente, na medida em que são constitutivos um do outro⁷.

Nesse sentido, adotando-se, como marco-teórico, a Teoria da Perspectiva Labor-ambiental⁸, o objetivo do presente artigo é analisar a influência dos aspectos organizacionais (aspecto ambiental) no (des)equilíbrio do meio ambiente do trabalho e na saúde mental do trabalhador (aspectos pessoais - psicológicos e comportamentais). Assim, parte-se da premissa de que tais aspectos são estreitamente relacionados com outros aspectos labor-ambientais (incluindo os psicológicos e comportamentais) e, por isso, influenciam tanto a satisfação individual como a satisfação coletiva dos trabalhadores e, por corolário, no equilíbrio do meio ambiente do trabalho; e, em decorrência disso, a tutela jurídica labor-ambiental deve se estender desde a qualidade do ambiente físico (interno e externo) até as relações interpessoais e a saúde psicofísica do trabalhador.

Quanto aos métodos e materiais, adotou-se, como métodos de procedimento, a técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados (por exemplo, legislação, artigos, doutrinas, conteúdos disponibilizados em sítios eletrônicos, entre outros), visando examinar noções de meio ambiente do trabalho, bem como a influência dos aspectos organizacionais, psicológicos e comportamentais no (des)equilíbrio labor-ambiental e na saúde dos trabalhadores; e a técnica de pesquisa documental, com o intuito de identificar os principais transtornos mentais e comportamentais reconhecidos como doenças do trabalho pela Previdência Social, por meio do exame dos Anuários Estatísticos dessa autarquia. Como método de abordagem, adotou-se o dedutivo, para, a partir da análise dos aspectos organizacionais, psicológicos e comportamentais do meio ambiente do trabalho, consoante à Teoria da Perspectiva Labor-ambiental, identificar a

⁶ ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002. p. 130.

⁷ CAMPOS-DE-CARVALHO, Mara Ignez; CAVALCANTE, Sylvia; NÓBREGA, Lana Mara Andrade. Ambiente. In: CAVALCANTI, Sylvia; ELALI, Gleice A. **Temas básicos em Psicologia Ambiental**. Petrópolis: Vozes, 2011. p. 28-43.

⁸ ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e Trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador**. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

relação desses aspectos com os principais transtornos mentais e comportamentais reconhecidos como doenças do trabalho pela Previdência Social.

Quanto à estrutura deste artigo, o primeiro tópico aborda a noção de meio ambiente do trabalho, destacando sua ressignificação no decorrer do tempo e sua atual abrangência; o segundo, a constituição do meio ambiente do trabalho na perspectiva sistêmica labor-ambiental, destacando-se seus aspectos organizacionais, psicológicos e comportamentais; o terceiro tópico analisa os principais transtornos mentais e comportamentais reconhecidos como doenças do trabalho pela Previdência Social; e, por fim, o quarto tópico examina a influência dos aspectos organizacionais, psicológicos e comportamentais no (des)equilíbrio do meio ambiente do trabalho e na saúde mental do trabalhador.

1 A RESSIGNIFICAÇÃO DA NOÇÃO DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Após a Segunda Guerra Mundial, com a denominada multiplicação de direitos, emergiram duas tendências marcantes que, gradativamente, conquistaram espaço no atual mundo globalizado: a preocupação com o meio ambiente e a busca por uma melhor qualidade de vida⁹. Tratam-se de dois eixos interdependentes, relacionados às mais diversas áreas do conhecimento dedicadas à adequada compreensão de sua abrangência e da sua relação com a condição humana. Desde então, surgiram diversas concepções sobre meio ambiente, sob vários quadrantes.

De acordo com José Afonso da Silva¹⁰, o meio ambiente é a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais, possibilitando o desenvolvimento equilibrado da vida, cuja definição encontra respaldo no art. 3º, inciso I, da Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981, que estabelece as bases da Política Nacional do Meio Ambiente e sustenta ser o meio ambiente “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.”¹¹

Conquanto tal conceito, tampouco o ordenamento jurídico brasileiro, mormente a CRFB de 1988 e a Lei nº 6.938/1981, não mencione expressamente o meio ambiente do trabalho como

⁹ BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

¹⁰ SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 1995.

¹¹ BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. In: *Diário Oficial*, Brasília, 31 ago. 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 31 maio 2019.

manifestação particular do meio ambiente geral, a doutrina edificou esse entendimento com amparo nos artigos 225 e 200, inciso VIII, do texto constitucional.

Guilherme Guimarães Feliciano destaca que, não obstante seja unitário, o meio ambiente humano tem sido classificado pela doutrina brasileira em quatro dimensões particulares. A primeira delas se refere ao meio ambiente natural, constituído por elementos físicos e biológicos presentes no entorno, como o solo, a água, o ar atmosférico, a flora e a fauna, bem como pelas interações entre si e com o meio; a segunda dimensão, ao meio ambiente artificial, constituído pelo espaço urbano construído, incluindo edificações (espaço urbano fechado) e equipamentos públicos (espaço urbano aberto); a terceira, ao meio ambiente cultural, que abarca o patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico; e, por fim, a quarta dimensão se refere ao meio ambiente do trabalho, cuja manifestação ambiental, por muito tempo, restringiu-se aos aspectos físicos das edificações do estabelecimento de trabalho (por exemplo, objetos, ferramentas, máquinas, equipamentos de proteção individual, estrutura da construção, disposição espacial, elementos químicos, entre outros)¹², não se atentando ao seu atributo vivo e dinâmico, o trabalhador, tampouco à interdependência entre meio ambiente do trabalho e outras manifestações do meio ambiente (natural, artificial e cultural)¹³.

Durante a última década, a noção sustentada pela doutrina passou a considerar, como elemento fundamental do meio ambiente do trabalho, a pessoa humana, ou seja, o trabalhador. E, progressivamente, passou a considerar também os atributos humanos como parte integrante inseparável do *locus* laboral. Nesse sentido, elucida José Afonso da Silva que a definição insculpida no artigo 225, *caput*, da CRFB, aponta dois objetos de tutela ambiental: um imediato e outro mediato.

O primeiro consiste na qualidade do meio ambiente como um todo; já o segundo se refere à saúde, ao bem-estar e à segurança dos trabalhadores, elementos relacionados à qualidade de vida. Dessa forma, o entendimento de equilíbrio do meio ambiente do trabalho deve necessariamente considerar aspectos relativos à vida e à integridade psicofísica dos trabalhadores, sendo de responsabilidade não apenas do Estado, mas de todos os membros da sociedade.¹⁴

¹² FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Tópicos avançados de direito material do trabalho: atualidades forenses*. São Paulo: Damásio de Jesus, 2006. v. 1.

¹³ ALMEIDA, Victor Hugo de. *Consumo e Trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador*. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

¹⁴ SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

Em concordância, Júlio César de Sá da Rocha assevera ser o meio ambiente laboral o “locus dinâmico, formado por todos os componentes que integram as relações de trabalho e que tomam uma forma no dia a dia laboral”¹⁵; e Cláudio Mascarenhas Brandão, o “conjunto de todos os fatores que, direta ou indiretamente, se relacionam com a execução da atividade do empregado”¹⁶, assinalando que nele estão inseridos “elementos materiais (local de trabalho em sentido amplo, máquinas, móveis, utensílios e ferramentas) e imateriais (rotinas, processos de produção e modo de exercício do poder de comando do empregador).”¹⁷

Não bastando apenas considerar o trabalhador como constituinte do meio ambiente do trabalho, a adequada compreensão da abrangência desse instituto, visando à concepção de medidas, intervenções e tutelas mais eficazes para a manutenção do equilíbrio labor-ambiental, passou a se atentar aos atributos humanos que dialogam, negociam, influenciam e são influenciados pelos demais aspectos que compõem o meio ambiente do trabalho. Diante disso, passou-se a entender que o meio ambiente do trabalho, além de ser inter-relacionado com outros contextos ambientais, abarca tanto aspectos ambientais (geográficos, arquiteturas, tecnológicos, culturais e organizacionais) como, também, aspectos pessoais dos trabalhadores (biogenéticos, psicológicos e comportamentais)¹⁸. Trata-se, portanto, da Teoria da Perspectiva Labor-ambiental¹⁹, marco-teórico adotado pela presente abordagem, da qual se extrai que os meios físico, social e psíquico possuem condições interdependentes, necessárias e suficientes para que o organismo vivo se desenvolva na sua plenitude, desde que em condições adequadas.

Considerando que não há trabalhador sem meio ambiente do trabalho, tampouco meio ambiente do trabalho sem trabalhador, evidencia-se o dever de o meio ambiente do trabalho se adaptar às necessidades do trabalhador, e não o inverso, conforme preleciona a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), impondo-se, portanto, a necessidade de se

¹⁵ ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002. p. 127.

¹⁶ BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Proteção jurídica à saúde do trabalhador: uma necessária (re)leitura constitucional. **Revista LTr**, ano 74, n. 01, p. 24-29, jan. 2010. p. 28.

¹⁷ BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Proteção jurídica à saúde do trabalhador: uma necessária (re)leitura constitucional. **Revista LTr**, ano 74, n. 01, p. 24-29, jan. 2010. p. 28.

¹⁸ ALMEIDA, Victor Hugo de; COSTA, Aline Moreira da; GONÇALVES, Leandro Krebs. Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica do trabalhador: (re)significando paradigmas sob a perspectiva constitucional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (Coords.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2013. v. 1. p. 135-136.

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e Trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador**. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

¹⁹ ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e Trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador**. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

compreender a complexidade dos aspectos constitutivos do *locus* laboral, percorrendo seus contornos, seus entornos e sua relação com a saúde e qualidade de vida do trabalhador.

Não se quer dizer que todos esses aspectos (ambientais e pessoais) influenciarão necessariamente e em igual valência no equilíbrio de um determinado meio ambiente do trabalho. Isto porque apenas um ou alguns desses aspectos - e talvez não todos - podem estar relacionados com o (des)equilíbrio do meio ambiente do trabalho, cujo conceito é funcionalmente (ou contextualmente) localizado, e não geograficamente. Ou seja, importa considerar qual e como a atividade laboral é desenvolvida naquele ambiente e não apenas os atributos físicos labor-ambientais.

Por isso, diz-se que o conceito jurídico de meio ambiente do trabalho é aberto e consiste em um espaço positivo de incidência da norma legal²⁰, conforme se observa no texto do *caput* do art. 225 da CRFB, que buscou tutelar os diversos aspectos do meio ambiente. Para Cláudio Mascarenhas Brandão, assim como o conceito de meio ambiente geral (ou humano), o de meio ambiente do trabalho é um conceito jurídico indeterminado, inserido pelo legislador de forma proposital para criar um “espaço positivo de incidência normativa”²¹, e, dessa forma, evitar que não fossem abrangidas pela conceituação situações que geralmente seriam por ela alcançadas, na hipótese de haver uma definição precisa. Por isso, “se houvesse uma definição precisa do que seja meio ambiente, numerosas situações, que normalmente seriam inseridas na órbita do conceito atual de meio ambiente, poderiam deixar de sê-lo, pela eventual criação de um espaço negativo inerente a qualquer definição.”²²

A proteção ao meio ambiente do trabalho mostra-se fundamental na atualidade, em face da expressiva degradação ambiental e social conferida na pós-modernidade, não obstante os inúmeros progressos alcançados. Com o objetivo de preservá-lo e protegê-lo, cumpre particularmente ao Direito estabelecer normas jurídicas para limitar e disciplinar a conduta humana, visando à manutenção do seu equilíbrio e à preservação da saúde biopsicossocial dos trabalhadores, cujo direito fundamental apenas se efetiva quando se tem firme a ideia de que condições dignas e adequadas de trabalho importam em cidadania, dignidade, desenvolvimento, melhoria das condições de vida, justiça social e, inclusive, possibilita o acesso aos bens de consumo.

²⁰ MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético.** São Paulo: LTr, 2004.

²¹ BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Proteção jurídica à saúde do trabalhador: uma necessária (re)leitura constitucional. **Revista LTr**, ano 74, n. 01, p. 24-29, jan. 2010. p. 28.

²² FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha; NERY, Rosa Maria Andade. **Direito processual ambiental brasileiro.** Belo Horizonte: Del Rey, 1996. p. 32.

2 ASPECTOS ORGANIZACIONAIS, PSICOLÓGICOS E COMPORTAMENTAIS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA PERSPECTIVA LABOR-AMBIENTAL

Consoante à Teoria da Perspectiva Labor-ambiental, o meio ambiente do trabalho, além de ser inter-relacionado com outras manifestações ambientais do meio ambiente humano (natural, artificial e cultural), abarca tanto aspectos ambientais (geográficos, arquiteturas, tecnológicos, culturais e organizacionais) como, também, aspectos pessoais dos trabalhadores (biogenéticos, psicológicos e comportamentais)²³. Nesta abordagem, optou-se por investigar a influência dos aspectos organizacionais do meio ambiente do trabalho (aspecto ambiental) e seus impactos nos aspectos psicológicos e comportamentais (aspectos pessoais labor-ambientais), de modo a influenciar no (des)equilíbrio do meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador.

Quanto aos aspectos ambientais do meio ambiente do trabalho, os aspectos organizacionais consistem nos recursos alocados pela e na organização, a serviço dos objetivos institucionais, os quais influenciam, inclusive, na satisfação individual e coletiva dos trabalhadores no âmbito do trabalho e das relações interpessoais no contexto laboral. Englobam, por exemplo, a estrutura organizacional (procedimentos), a cultura organizacional, o regulamento da empresa, a estrutura hierárquica, a jornada de trabalho, os intervalos, as pausas, os instrumentos de controle disciplinar e de avaliação, entre outros.

De acordo com Leonardo Vieira Wandelli, a organização do trabalho deve ser compreendida sob um duplo viés: da divisão do trabalho (do ponto de vista técnico) e da divisão dos homens (do ponto de vista das relações sociais e de poder). O primeiro consiste na atribuição de tarefas entre os operadores, repartição, cadência, procedimentos de trabalho, ferramentas e instrumentos; o segundo diz respeito ao comando e à coordenação, à repartição

²³ ALMEIDA, Victor Hugo de; COSTA, Aline Moreira da; GONÇALVES, Leandro Krebs. Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica do trabalhador: (re)significando paradigmas sob a perspectiva constitucional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (Coords.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2013. v. 1. p. 135-136.

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e Trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador**. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

das responsabilidades e autonomia, hierarquia, controle e, especialmente, à avaliação do trabalho, à amizade, à solidariedade e à confiança.²⁴

No tocante aos aspectos pessoais do meio ambiente do trabalho, os aspectos comportamentais dizem respeito à maneira como o trabalhador se comporta, ou seja, da forma de proceder das pessoas ou dos organismos, consciente ou inconscientemente, perante os estímulos e em relação ao seu entorno.

Consideram-se aspectos comportamentais relacionados ao meio ambiente do trabalho, por exemplo, a participação em programas de promoção de saúde ou prevenção de acidentes (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA; Serviço Especializado de Medicina do Trabalho - SESMET; Comissão Interna de Trabalhadores; Comissões Sindicais, etc.), padrões de sono, tabagismo, uso de substâncias psicoativas, incluindo o álcool, entre outras. Ressalta-se que tal aspecto também abarca o comportamento do empregador e de terceiros que se encontram no meio ambiente do trabalho, pois não faria sentido considerar, por exemplo, que empregados empenhados nas atribuições da CIPA contribuiriam para o equilíbrio labor-ambiental sem que houvesse igual comprometimento por parte do seu empregador e de terceiros que habitualmente ali se encontram (por exemplo, prestadores de serviços).

Por seu turno, ainda quanto aos aspectos pessoais labor-ambientais, os aspectos psicológicos contemplam processos e estados psíquicos, positivos e negativos, como, por exemplo, motivação, pensamento, autoconfiança, comprometimento, competitividade, emoção, percepção, estado de humor, apego, apropriação, vínculos afetivos, otimismo, criatividade, extroversão, habilidade interpessoal, ansiedade, desmotivação, esgotamento, pressão, subjetividade, depressão, satisfação consigo com o trabalho e com o próprio entorno, entre outros componentes das bases psíquicas que influenciam, direta ou indiretamente, o comportamento da pessoa, no caso, do trabalhador.

Tais aspectos, pessoais e ambientais, interagem entre si e podem ser influenciados pelos atributos sociais, culturais, econômicos, políticos e jurídicos do sistema no qual o meio ambiente do trabalho se encontra imerso, bem como, pelo mesmo motivo, por outras manifestações ambientais, produzindo tanto mudanças como continuidade na relação trabalhador-ambiente. Por isso, o meio ambiente do trabalho nunca é neutro, pois influencia e é influenciado pelas pessoas que dele fazem parte, por outras manifestações ambientais correlatas

²⁴ WANDELLI, Leonardo Vieira. DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO AO DIREITO FUNDAMENTAL AO CONTEÚDO DO PRÓPRIO TRABALHO E AO MEIO AMBIENTE ORGANIZACIONAL SAUDÁVEL. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, Santa Maria, RS, v. 10, n. 1, p. 193-217, 2015. ISSN 1981-3694. DOI <http://dx.doi.org/10.5902/1981369419239>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/19239/pdf>. Acesso em: 31 maio 2019.

(natural, artificial ou cultural) ou por protótipos gerais (sociais, econômicos, políticos e jurídicos) do sistema no qual se encontra imerso²⁵.

Assim sendo, é ilusório pensar o meio ambiente do trabalho sem considerar as outras realidades ambientais que, na perspectiva da *Gestalt*, integrados compreendem um sistema unitário, intra e interdependente²⁶. Eis, portanto, o Princípio da Interdependência, cujo primado pressupõe a existência de interação entre as diversas manifestações ambientais (natural, artificial, cultural e do trabalho) e os fatores inerentes a cada uma delas (sociais, econômicos, políticos, jurídicos, etc.), que dialogam entre si e influenciam tanto no meio ambiente do trabalho como na maneira em que o trabalhador enxerga, experimenta, negocia e dialoga com o meio que integra²⁷.

Na prática, pode parecer distante essa perspectiva interdependente, bem como a inter-relação trabalhador-ambiente. Todavia, torna-se mais evidente essa concepção quando se cogita que um trabalhador adoecido em decorrência da atividade desempenhada ou do desequilíbrio do *locus* laboral será um ser humano adoecido não apenas no trabalho, mas em sua casa, na comunidade, nas atividades de lazer, durante suas férias, enfim, seu estado de saúde repercutirá na sua condição humana em todo e qualquer contexto ambiental e situação em que se encontre e integre. Em suma, a qualidade do meio ambiente do trabalho repercutirá na saúde, na qualidade de vida e no bem-estar do trabalhador, dentro e fora do contexto laboral.

2.1 Os impactos dos aspectos organizacionais do meio ambiente do trabalho na saúde mental do trabalhador (aspectos psicológicos e comportamentais)

Paracelso, médico e alquimista suíço-alemão, desde a primeira metade do século XVI já demonstrava a relação de certas doenças com o meio ambiente de trabalho²⁸. E Engels, filósofo

²⁵ CAMPOS-DE-CARVALHO, Mara Ignez; CAVALCANTE, Sylvia; NÓBREGA, Lana Mara Andrade. Ambiente. In: CAVALCANTE, Sylvia; ELALI, Gleice A. (Orgs). *Temas básicos de Psicologia Ambiental*. Petrópolis: Vozes, 2011.

ALMEIDA, Victor Hugo de. *Consumo e Trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador*. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

²⁶ FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. *Síntese Trabalhista*, Porto Alegre, v. 14, n. 162, p. 122-153, dez. 2001.

²⁷ ALMEIDA, Victor Hugo de. *Consumo e Trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador*. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

²⁸ DALLARI, Sueli Gandolfi. O direito à saúde. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 22, n. 1, p. 57-63, fev. 1988.

alemão, estudando as condições de vida de trabalhadores na Inglaterra no século XIX, palco da Revolução Industrial, concluiu que a cidade, o viver de seus habitantes e o meio ambiente do trabalho determinava o nível de saúde das populações²⁹.

Por isso, qualquer investigação situada no universo da saúde do trabalhador deve, evidentemente, considerar os aspectos contextuais do meio ambiente do trabalho do qual ele faz parte, visando ao exame da conexão entre o meio, a atividade laboral e a doença. É imprescindível que se examine o estado de equilíbrio labor-ambiental, sem negligenciar a forma como trabalhador e meio ambiente do trabalho dialogam, negociam e se influenciam em um determinado contexto.

Ao considerar os aspectos pessoais do trabalhador como constituintes do meio ambiente do trabalho, a perspectiva labor-ambiental sintoniza-se com a atual noção de saúde mental, pois considera a integralidade biopsicossocial humana, o desenvolvimento e o contexto social em que se encontra inserido o trabalhador. De acordo com Antonio Fernandes da Fonseca, a saúde mental é um equilíbrio dinâmico, resultante da interação do indivíduo com os seus diversos ecossistemas (interno e externo), com as suas características orgânicas e com os seus antecedentes³⁰.

A conexão entre alguns transtornos mentais e comportamentais com o meio ambiente do trabalho não é uma descoberta recente, conforme anteriormente evidenciado. Quando se fala em novas formas de adoecimento do trabalhador, o que se reforça é o expressivo aumento nos últimos anos de demandas trabalhistas e de requerimento de benefícios previdenciários, alegando transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho como causa de adoecimento. Com aporte na Teoria da Perspectiva Labor-ambiental, para se discutir como o trabalho tem sido relacionado à saúde mental dos trabalhadores, há que se atentar para a relação entre aspectos organizacionais do trabalho (aspecto ambiental) e aspectos psicológicos e comportamentais (saúde do trabalhador), todos constitutivos do meio ambiente do trabalho.

Tratar dessa complexa relação requer que se resgate o verdadeiro sentido do trabalho, que deve ser entendido, em uma perspectiva adequada, como uma atividade humana, individual ou coletiva, consistente na disposição de energia (física ou intelectual) em troca de compensação de natureza econômica (remuneração) e, principalmente, psicossocial, visando à satisfação das necessidades e ao desenvolvimento humano-profissional do trabalhador. Quando

²⁹ ENGELS, Friedrich. *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Global, 1986.

³⁰ FONSECA, Antonio Fernandes da. *Psiquiatria e Psicopatologia*. Lisboa: Fundação Calouste Goulbenkian, 1985.

frustrado esse objetivo, o trabalho se torna fonte de sofrimento, cujo estado é tratado por Dejours como um estágio intermediário entre o adoecimento mental e o bem-estar psíquico³¹.

Quanto aos aspectos organizacionais labor-ambientais, segundo Dejours, a organização do trabalho exerce uma ação específica no aparelho psíquico humano, desencadeando, em certas situações, um sofrimento que pode ser relacionado ao conflito entre a organização do trabalho e uma história individual, calcada em projetos, esperanças e desejos³². Esse sofrimento assume variações de acordo com os atributos da organização laboral, podendo ser, por exemplo, uma insatisfação em razão de trabalho repetitivo, que torna o trabalhador suscetível a descompensações mentais ou doenças somáticas; ou até mesmo medos específicos decorrentes do exercício de tarefas laborais perigosas.

Dejours ainda aponta que a violência da organização do trabalho, mesmo em ambientes laborais isentos de nocividade (não insalubres, perigosos ou penosos), é capaz de desencadear doenças somáticas, e não apenas mentais, justamente porque o aparelho mental é integrado ao funcionamento dos diferentes órgãos e não apenas um aparato isolado do organismo³³. Por isso, não se pode desprezar a vertente biológica do organismo humano, diante dessa clara interação entre os fatores psicossociais (traços da personalidade, estados emocionais e cognitivos, mecanismos de defesa, aspectos socioambientais, etc.) e a dimensão biológica.

Assim, o adoecimento mental do trabalhador pode encontrar causa em aspectos da organização do trabalho, como, por exemplo, enrijecimento do controle/fiscalização, disparidade entre as exigências e as capacidades dos trabalhadores, multiplicidade de tarefas, precária segurança física e ambiental, baixa remuneração ou atraso de pagamento, intensificação do ritmo de trabalho, cobrança excessiva de produtividade, etc.

Da mesma forma, conflitos interpessoais entre trabalhadores obrigados a conviverem num mesmo espaço marcado por desrespeito, indiferença, depreciação, discriminação e rejeição, também podem influenciar na saúde mental desses trabalhadores, sobretudo quando o empregador ignora o fato, considerando se tratar de assunto alheio ao trabalho. A situação ainda mais se agrava quando o conflito se estabelece entre pessoas de diferentes níveis hierárquicos dentro de um mesmo ambiente de trabalho, assumindo características de assédio (moral ou sexual).

³¹ DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986.

³² DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986.

³³ DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986.

Para José Silvestre da Silva Júnior, existem quatro razões principais que podem comprometer a saúde mental no contexto labor-ambiental, as quais se relacionam aos aspectos organizacionais: a alta demanda de trabalho; conflitos interpessoais verticais (com superiores hierárquicos) e horizontais (entre os próprios trabalhadores); desequilíbrio entre esforço e recompensa; e a dedicação excessiva ao trabalho³⁴.

Tratam-se de situações cada vez mais comuns numa sociedade com realidades de trabalho muito diversificadas, composta por organizações que não se preocupam em contribuir para o desenvolvimento e a satisfação das necessidades sociais dos seus trabalhadores e, tampouco, com a mínima segurança no trabalho, visando à preservação da integridade psicofísica desses indivíduos.

3 TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS RECONHECIDOS COMO DOENÇAS DO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM OS ASPECTOS ORGANIZACIONAIS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Segundo Maria Célia Bruno Mundim, nos últimos anos constatou-se um aumento de publicações sobre saúde mental do trabalhador, com a prevalência de investigações teóricas, seguidas de pesquisas empíricas qualitativas, sobretudo na região sudeste do país³⁵. Essas pesquisas têm apontado a interdependência entre alguns aspectos da organização do trabalho (por exemplo, intensificação do ritmo laboral, cobrança de produtividade, estrutura hierárquica assimétrica, precarização das condições de trabalho, etc.) e a saúde do trabalhador, evidenciando a inter-relação pessoa-ambiente, ou seja, entre meio ambiente do trabalho e trabalhador.

A exigência desmedida de metas no ambiente de trabalho, em conjunto com outros aspectos organizacionais, como pressões, humilhações e constrangimentos, origina o terror psicológico capaz de provocar o esgotamento psicofísico do trabalhador, transtornos mentais e

³⁴ SILVA JUNIOR, João Silvestre da. **Afastamento do trabalho por transtornos mentais e fatores associados: um estudo caso-controle entre trabalhadores segurados da Previdência Social.** 2012. 124 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental) - Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

³⁵ MUNDIM, Maria Célia Bruno. **Saúde mental e trabalho: levantamento das publicações na Scielo e Pepsic.** *Revista do Departamento de Ciências Humanas e do Departamento de Psicologia Barbarói*, Santa Cruz do Sul, n. 36, p. 110-119, jan./jun. 2012.

comportamentais ou outras enfermidades³⁶. Nesses casos, o sofrimento do trabalhador, que deveria ser gerido através de um meio ambiente laboral equilibrado e de condições de trabalho mais adequadas, acaba sendo administrado com anti-inflamatórios, antidepressivos e ansiolíticos³⁷. Neste viés, além do agrotóxico, do cabo de aço esgarçado, do cinto de segurança não fornecido e da máquina sem manutenção, a imposição de condições de trabalho inadequadas consiste em mais uma arma a ser combatida, com elevado potencial ofensivo.

Submetidos a condições organizacionais inadequadas, os principais sintomas dos quais os trabalhadores mais se queixam aos profissionais de saúde e que permitem o diagnóstico de desgaste e sofrimento dessa natureza são: insônia, cansaço, irritabilidade, dores de cabeça, palpitações, diarreias nervosas e outras alterações de natureza psicossomática. Considerando tais condições labor-ambientais, diversos quadros clínicos podem ser identificados nos desdobramentos dessa prática: depressões de diferentes categorias incluídas na Classificação Internacional de Doenças (CID-10); transtornos de estresse pós-traumático (TEPT); paranoia situacional; esgotamento profissional (síndrome de *burnout*); e dependência de bebidas alcoólicas ou drogas. Com menos frequência, podem ocorrer quadros de psicose, sobretudo em razão do agravamento do TEPT³⁸.

O estresse, isoladamente considerado, compreende um “conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação”³⁹, podendo desencadear cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna, entre outros sintomas classificados pela medicina como perturbações funcionais. Trata-se da “autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação.”⁴⁰

A depressão pode se manifestar em vários níveis, desde o leve, até o mais grave, combinada a sintomas psicóticos; em todos os níveis, os sinais de ansiedade são muito frequentes. Todavia, assim como outras doenças psíquicas, a depressão possui difícil diagnóstico

³⁶ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano 38, n. 147, p. 11-31, jul./set. 2012.

³⁷ SOUZA, David Oliveira de. O trabalhador e os acidentes evitáveis. *Folha de S. Paulo*, 1 maio 2014. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2014/05/1448085-david-oliveira-de-souza-o-trabalhador-e-os-acidentes-evitaveis.shtml>. Acesso em: 31 maio 2019.

³⁸ SELIGMANN-SILVA, Edith; FIGUEIREDO, Marcelo; FRANCO, Tânia. As relações contemporâneas entre meio ambiente, trabalho e saúde mental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães [et al.]. (Coords.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2015. v. 2.

³⁹ LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 29.

⁴⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

e pode ser considerada uma doença “invisível”. Em outros casos, com o diagnóstico correto, há o preconceito no sentido de considerar as pessoas depressivas como fracas ou indignas de reconhecimento.⁴¹

A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que a depressão afeta 4,4% da população mundial (322 milhões de pessoas) e 5,8% dos brasileiros (11,5 milhões), sendo o Brasil o país com maior prevalência de ansiedade no mundo (9,3%). Segundo a OMS, a depressão posiciona-se em segundo lugar dentre as doenças que causam incapacidade para o trabalho, e a estimativa é de que, até 2020, esteja em primeiro lugar. Trata-se da segunda causa de afastamento do trabalho no território brasileiro, atrás apenas dos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT)⁴². E, ao que se tem notícia, tal previsão pode se confirmar. Conquanto os reflexos do contexto pandêmico ainda não sejam totalmente conhecidos, em pesquisa considerando os afastamentos de trabalhadores entre março de 2020 e março de 2021, verificou-se que os transtornos mentais causaram mais afastamentos do trabalho do que a COVID-19, registrando-se, ainda, em tal período, o aumento das vendas de antidepressivos e benzodiazepínicos, em 2020, em 24%.⁴³

A Resolução nº 10 da Diretoria Colegiada do Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), de 23 de dezembro de 1999, no Protocolo de procedimentos médico-periciais nº 5 VII, tópico doença “episódios depressivos relacionados com o trabalho”, seção I, item I, define depressão como:

Humor deprimido, perda do interesse e prazer e energia reduzida, levando a uma fatigabilidade aumentada e atividade diminuída, sendo comum uma sensação de cansaço acentuado após esforços leves. Também podem estar presentes uma redução da concentração e atenção; da autoestima e autoconfiança; ideias de culpa e inutilidade; visões desoladas e pessimistas do futuro; ideias ou atos autolesivos ou suicídio; sono perturbado e apetite diminuído. Manifestações atípicas

⁴¹ DUARTE, Renan Fernandes; ALMEIDA, Victor Hugo de. O assédio moral como causador de doença ocupacional. *Revista Laborativa*, Assis, SP, v. 4, p. 4-25, 2015. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1211>. Acesso em: 30 maio 2019.

⁴² ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DE SAÚDE. Com depressão no topo da lista de causas de problemas de saúde, OMS lança a campanha “Vamos conversar”. Washington, 30 mar. 2017. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5385:com-depressao-no-topo-da-lista-de-causas-de-problemas-de-saude-oms-lanca-a-campanha-vamos-conversar&Itemid=839. Acesso em: 31 maio 2019.

⁴³ SENA, Victor. Transtornos mentais causaram mais afastamentos no trabalho que covid. *Exame*, São Paulo, 5 ago. 2021. Disponível em: <https://exame.com/carreira/transtornos-mentais-afastamentos-trabalho-covid/>. Acesso em: 10 set. 2022.

são relativamente comuns, fazendo com que em alguns casos, surjam ansiedade, angústia, e agitação motora.⁴⁴

O diagnóstico exige a duração mínima dos sintomas de, pelo menos, duas semanas, ainda que períodos mais curtos possam ser considerados, caso os sintomas sejam graves e de rápido início. Os sintomas listados pelo Protocolo de procedimentos médicos do INSS são: significativa perda de interesse ou prazer em atividades que normalmente são agradáveis; falta de reações emocionais a eventos ou atividades que normalmente produzem uma resposta emocional; interrupção do sono por duas horas ou mais antes do horário habitual do despertar; depressão pior pela manhã; evidência objetiva de retardo ou agitação psicomotora marcante (observado ou relatado por outras pessoas); marcante perda de apetite; perda de peso (5% ou mais do peso corporal, no último mês); e marcante perda da libido⁴⁵.

Ainda, consoante ao aludido Protocolo, a doença é classificada em cinco níveis; do nível 1 (quando não se nota deficiência ou disfunção) ao nível 5 (quando se constata disfunção ou deficiência extremas). Os níveis de deficiência impedem totalmente as funções sociais úteis, entendendo-se como funções sociais úteis às atividades da vida diária, o exercício das funções sociais, a concentração, a persistência, o ritmo e, por fim, a deterioração ou descompensação do trabalho.⁴⁶

Consolidado um distúrbio psíquico, exsurtem sequelas marcantes que podem evoluir para um estresse pós-traumático ou, ainda, para modificações duradouras de personalidade⁴⁷. O denominado transtorno de estresse pós-traumático (TEPT). Tal estado deriva da vivência de situações traumáticas no ambiente de trabalho e, de acordo com a psicanálise, abrange “um acontecimento intenso eventualmente repetido na vida da pessoa, a incapacidade na qual a pessoa se encontra de reagir de maneira adequada e os efeitos duradouros que este trauma provoca sobre o psiquismo.”⁴⁸

⁴⁴ MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Resolução DC/INSS nº 10, de 23/12/1999. Aprova os Protocolos Médicos, com alterações realizadas pela Coordenação Geral de Benefícios por Incapacidade da Diretoria de Benefícios e dá outras Providências. *Legisweb*, São Paulo, 23 dez. 1999. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=97218>. Acesso em: 31 maio 2019.

⁴⁵ MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Resolução DC/INSS nº 10, de 23/12/1999. Aprova os Protocolos Médicos, com alterações realizadas pela Coordenação Geral de Benefícios por Incapacidade da Diretoria de Benefícios e dá outras Providências. *Legisweb*, São Paulo, 23 dez. 1999. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=97218>. Acesso em: 31 maio 2019.

⁴⁶ THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

⁴⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

⁴⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015. p. 165.

Os quadros traumáticos de mais gravidade são identificados, mormente, nos casos de assédio (moral ou sexual). Em contrapartida, nas situações em que injúrias são direcionadas a todos ou parte dos empregados de uma empresa, as consequências são menos catastróficas, pois a solidariedade entre os assediados contribui para minimizar os danos⁴⁹.

Não raras vezes, esses dolorosos *flashbacks* permanecem por alguns anos, décadas ou para sempre, fazendo com que as vítimas tenham condutas de medo ou de evitação, desenvolvam uma espécie de fobia⁵⁰ ou uma psicose. São frequentes, ainda, um sentimento de solidão, sintomas ansiosos e depressivos e ideias suicidas, bem como episódios de pânico e agressividade, desencadeados pela lembrança súbita do trauma. O abuso de álcool e outras drogas pode ser um fator complicador⁵¹.

Além do afastamento do trabalho para tratamento, é comum que o desenvolvimento de transtorno de estresse pós-traumático torne necessário um projeto de reabilitação profissional, pois as sequelas, sobretudo os quadros fóbicos persistentes, podem impedir o retorno do empregado ao seu posto de trabalho anterior. Essa conduta, aliada ao empenho e aos esforços da equipe de saúde, são essenciais para que o trabalhador assediado retome sua vida produtiva⁵².

Outro distúrbio frequentemente relatado é o esgotamento profissional, também conhecido como síndrome de *burnout*. A princípio, este distúrbio se relacionava a profissões voltadas à prestação de cuidados e assistência a pessoas, especialmente em situações economicamente críticas e de carência. Todavia, tal síndrome vem acometendo também, e de forma intensa, as pessoas moralmente assediadas.

A síndrome de *burnout* consiste em uma reação cumulativa crônica de contínuos estresses ocupacionais, que implica na ruptura de adaptação no ambiente laboral, em comportamentos negativos e na redução da satisfação pessoal pelo trabalho realizado; “tem sua

⁴⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

⁵⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

⁵¹ BRASIL. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Série A. **Normas e Manuais Técnicos**, Brasília, DF, n. 114, 2001. Disponível em: http://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf. Acesso em: 31 maio 2019.

⁵² BRASIL. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Série A. **Normas e Manuais Técnicos**, Brasília, DF, n. 114, 2001. Disponível em: http://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf. Acesso em: 31 maio 2019.

origem em um estresse crônico, em uma tensão permanente, que cria uma sensação de ‘queima interna’, no sentido de esgotamento de energias”⁵³, e, em razão desse esgotamento das forças, o trabalhador, muitas vezes, sequer reage a esse estado de saúde.

O Ministério da Saúde aduz que a síndrome de esgotamento profissional se caracteriza por três elementos centrais: a exaustão emocional (sentimentos de desgaste emocional e esvaziamento afetivo); a despersonalização (reação negativa, insensibilidade ou distanciamento das pessoas, especialmente dos colegas de trabalho); e a autodepreciação (sentimento de diminuição de competência e de sucesso no trabalho)⁵⁴. E é comumente acompanhada por quadros depressivos ou de ansiedade, que, ao prejudicar o desempenho do trabalhador, poderão estimular, ainda mais, demonstrações pelo assediador de menosprezo⁵⁵.

No âmbito da legislação previdenciária, a síndrome de *burnout* é considerada uma das hipóteses de acidente de trabalho, nos termos do Anexo II do Decreto nº 3.048/99, estando inserida no Grupo de “Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho” (Grupo V da CID-10; doença XII - Sensação de Estar Acabado - “Síndrome de *Burn-Out*”, “Síndrome do Esgotamento Profissional” - Z73.0. Ainda, é equiparada a acidente de trabalho na lista de doenças relacionadas ao trabalho, segundo a Portaria 1.339/GM, aprovada pelo Ministério da Saúde em 18 de novembro de 1999⁵⁶.

A síndrome de *burnout*, embora originada do estresse, com ele não se confunde, tendo em vista que, na atualidade, o estresse não é algo incomum no ambiente de trabalho, podendo ser passageiro em decorrência da necessidade de adaptação ao trabalho ou ao meio ambiente do trabalho. Por outro lado, A síndrome de *burnout* é um estágio avançado de estresse, marcado pelo esgotamento das forças do trabalhador.

⁵³ DUARTE, Renan Fernandes; ALMEIDA, Victor Hugo de. O assédio moral como causador de doença ocupacional. *Revista Laborativa*, Assis, SP, v. 4, p. 4-25, 2015. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1211>. Acesso em: 30 maio 2019. p. 9.

⁵⁴ BRASIL. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Série A. Normas e Manuais Técnicos, Brasília, DF, n. 114, 2001. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf. Acesso em: 31 maio 2019.

⁵⁵ SELIGMANN-SILVA, Edith; FIGUEIREDO, Marcelo; FRANCO, Tânia. As relações contemporâneas entre meio ambiente, trabalho e saúde mental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães [et al.] (Coords.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2015. v. 2.

⁵⁶ BRASIL. Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. In: *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 7 maio 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 18 nov. 2015.

A literatura especializada⁵⁷ atesta que a prevalência da ocorrência dessa síndrome está entre os trabalhadores mais jovens, sobretudo entre aqueles que ainda não atingiram os 30 anos de idade, sendo comumente atribuída à falta de experiência, que gera insegurança ou até mesmo um choque de realidade no momento em que o trabalhador percebe que tal atividade não garantirá a realização de seus anseios. Tal idealização, comum entre trabalhadores jovens, cria altas expectativas quanto ao próprio futuro, que, muitas vezes, não serão concretizadas. Logo, quando um trabalhador com alta expectativa é exposto a um ambiente de trabalho hostil, sua vulnerabilidade ao *burnout* se agrava.

Apesar da ausência de legislação no tocante ao combate e à prevenção da síndrome de *burnout* no âmbito nacional, é possível encontrar legislações municipais que abordam o assunto, como, por exemplo, no Rio de Janeiro (Projeto de Lei nº 596/2010), cujo projeto de lei disponibiliza assistência médica e psicológica na rede municipal para professores portadores da síndrome de *burnout*⁵⁸; e em São Paulo (Lei nº 15.206/2010), que institui a “Semana de Combate e Conscientização da Síndrome de *Burnout*”⁵⁹. A dependência de bebidas alcoólicas ou drogas, relacionada ao trabalho, também pode ser desencadeada ou agravada por condições perversas instituídas pela organização do trabalho.

O trabalho, por si só, já é considerado um dos fatores psicossociais de risco para o alcoolismo crônico. O consumo excessivo de bebidas alcoólicas, associado a condições inadequadas de trabalho, pode constituir uma prática escapista e defensiva adota pela vítima, com o objetivo de suportar ou transpor o terror psicológico a que está submetido no ambiente laboral. Também, pode ser uma forma de viabilizar o próprio trabalho, em decorrência dos efeitos farmacológicos próprios do álcool: calmante, euforizante, estimulante, relaxante, indutor do sono, anestésico e antisséptico. Todavia, essas situações não são suficientes para se diagnosticar o uso patológico de bebidas alcoólicas. Para tanto, são necessárias três ou mais

⁵⁷ TRINDADE, Letícia de Lima; LAUTERT, Liana. Síndrome de Burnout entre os trabalhadores da estratégia de saúde da família. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, São Paulo, n. 44, v. 2, p. 274-279, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v44n2/05.pdf>. Acesso em: 30 maio 2019.

⁵⁸ RIO DE JANEIRO. Projeto de Lei n. 586/2010. *Câmara Municipal do Rio de Janeiro*, Rio de Janeiro, 26 abr. 2010. Disponível em: <http://mail.camara.rj.gov.br/APL/Legislativos/scpro0711.nsf/18c1dd68f96be3e7832566ec0018d833/e8af79bed1469adb032576db006e53b7?OpenDocument&Highlight=0,ASSIST%C3%8ANCIA,M%C3%89DICA>. Acesso em: 24 mar. 2015.

⁵⁹ SÃO PAULO. Câmara Municipal de São Paulo. Lei n. 15.206 de 23 de junho de 2010. Altera a Lei n. 14.485, de 19 de julho de 2007, para incluir a Semana de Combate e Conscientização da Síndrome de *Burnout*, a ser realizada anualmente na semana do dia 15 de outubro, e dá outras providências. São Paulo, 23 jun. 2010. Disponível em: http://www3.prefeitura.sp.gov.br/cadlem/secretarias/negocios_juridicos/cadlem/integra.asp?alt=30062010L%20152060000. Acesso em: 24 mar. 2015.

manifestações conjuntas durante o período máximo de um mês, reiteradamente por doze meses, devendo restar demonstrada a relação das ocorrências com a situação de trabalho.⁶⁰

Por fim, cumpre destacar o intenso risco de suicídio por parte de trabalhadores submetidos a condições perversas de trabalho. Luciana Veloso Baruki enfoca o aspecto singular do suicídio como ato extremo, cometido ou tentado por trabalhadores imersos em profundo sofrimento, determinado pelo ambiente ocupacional. Isso porque as relações humanas têm a capacidade de irradiação, criando múltiplos círculos distintos, porém entrelaçados, suscetíveis a interferências e interações recíprocas. No entanto, não apenas as relações humanas têm essa capacidade; os ambientes e setores da vida em que o ser humano se insere também possuem reflexos uns sobre os outros.

Assim, os múltiplos ambientes que atuam sobre o ser humano de maneira sucessiva ou paralela se expõem a interinfluências. Isso quer dizer que a degeneração de um “círculo” repercute nos demais, afetando as relações interpessoais contidas dentro deles⁶¹. Desta feita, as perturbações emocionais, inclusive decorrentes de aspectos organizacionais do contexto labor-ambiental, podem levar o trabalhador a desenvolver diversas enfermidades, incluindo transtornos mentais e comportamentais.

3.1 Transtornos mentais e comportamentais reconhecidos como doenças do trabalho a partir dos dados da Secretaria da Previdência Social

Em 1952, a Associação Americana de Psiquiatria elaborou um manual classificando diversos transtornos mentais, conhecido pela sigla DSM (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*). Com base nessa classificação, a OMS inclui os transtornos mentais e comportamentais como entidades mórbidas em sua Classificação Estatística Internacional de

⁶⁰ BRASIL. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Série A. Normas e Manuais Técnicos, Brasília, DF, n. 114, 2001. Disponível em: http://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf. Acesso em: 31 maio 2019.

⁶¹ BARUKI, Luciana Veloso. **Saúde mental e trabalho: uma proposta de norma regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho a partir de reflexões sobre os sistemas francês e brasileiro**. 2017. 292 f. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2017.

Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID). Atualmente, a CID-10 arrola tais transtornos em seu Capítulo V, cujas espécies estão compreendidas entre os códigos F00 e F99.⁶²

Nos últimos quatro anos, transtornos mentais e comportamentais foram a terceira maior causa de afastamento dos trabalhadores brasileiros, sendo mais de 17 mil casos de concessão do auxílio-doença e da aposentadoria por invalidez.⁶³ Assim, constituem uma importante causa de aposentadoria por invalidez e absenteísmo, com impactos socioeconômicos consideráveis, além de se encontrarem dentre as principais causas de perdas de dias de trabalho, com médias de quatro, nos casos leves, e 200 dias de trabalho, em casos graves.⁶⁴

O Ministério da Previdência Social disponibiliza em seu sítio eletrônico um rol de auxílios-doença acidentários concedidos em determinado período de tempo, segundo a CID-10. O auxílio-doença acidentário é o benefício concedido, mensalmente, ao segurado da Previdência Social incapacitado para o trabalho, desde que afastado por período superior a quinze dias em razão de acidente do trabalho ou de doença a este equiparada, relacionada ao desempenho de alguma atividade profissional.

O acidente do trabalho, nos termos do art. 2º da Lei nº 6.367/1976, é o infortúnio decorrente da prestação laboral ou das condições em que é realizado, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Ainda, consoante ao art. 2º, parágrafo 1º, inciso I, da mesma lei, a doença profissional ou do trabalho pode ser equiparada ao acidente do trabalho, considerada como inerente ou peculiar a determinado ramo de atividades e constante de relação organizada pela Previdência Social ou decorrente das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, nos termos do art. 2º, parágrafo 3º, da Lei n. 6.367/1976.

Considerando-se os 200 códigos da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-10), dentre os acidentes do trabalho mais incidentes no Brasil, discriminados nos Anuários Estatísticos de Acidentes do Trabalho (AEAT), foram encontrados oito relacionados à saúde mental do trabalhador.

⁶² ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde - CID-10. 1992. Disponível em: <http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/cid10.htm>. Acesso em: 24 mar. 2015.

⁶³ CHAGAS, Paulo. Os transtornos mentais e comportamentais ocupam o terceiro lugar em número de concessão de auxílio-doença pela Secretaria da Previdência; 80% são casos de depressão. Agência Brasil, Brasília, DF, 26 abr. 2017. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-04/transtornos-mentais-sao-terceira-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho>. Acesso em: 31 maio 2019.

⁶⁴ ALMEIDA, Lilian Carla de. **Fatores relacionados ao trabalho remunerado entre indivíduos com transtorno mental**. 2017. 70 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

Pode-se comparar a quantidade de ocorrência dos referidos acidentes de trabalho, no período compreendido entre os anos de 2006 a 2017, por meio da Tabela 1, a seguir apresentada:

Tabela 1. Quantidade dos oito acidentes de trabalho relacionados à saúde mental do trabalhador, segundo a Secretaria da Previdência, de 2006 a 2017.⁶⁵

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
F43: Reações ao "stress" grave e transtornos de adaptação	3.037	5.278	7.119	6.412	6.002	6.588	7.892	9.121	9.078	11.118	13.947	9.767	95.359
F41: Outros transtornos ansiosos	558	864	1.923	2.482	2.366	2.563	2.741	3.196	3.195	2.900	3.066	3.115	28.969
F32: Episódios depressivos	389	3.601	5.205	4.908	4.116	4.006	3.628	3.935	3.634	2.797	2.715	2.396	41.330
Z65: Problemas relacionados com outras circunstâncias psicossociais	220	211	-	252	412	1.627	2.626	2.447	2.088	1.157	-	439	14.479
F33: Transtorno depressivo recorrente	-	291	1.001	1.193	1.049	1.022	1.060	1.150	1.104	2.797	2.715	2.396	15.778
F31: Transtorno afetivo bipolar	-	-	422	576	551	522	481	536	478	435	382	363	4.746
F10: Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool	-	220	383	344	313	263	249	232	218	232	-	-	2.454
F40: Transtornos fóbico-ansiosos	-	-	-	264	204	229	-	252	213	215	-	-	1.377

Fonte: Elaborada pelo autor.

Com base nesses dados, coletados por meio da pesquisa documental empreendida, verifica-se que os oito transtornos mentais e comportamentais analisados posicionam-se na seguinte ordem decrescente de incidência entre os trabalhadores: (1) o estresse, denominado “reações ao ‘stress’ grave e transtornos de adaptação (F43)”, destacando-se em relação aos demais - 95.359 casos; (2) os “episódios depressivos (F32)” - 41.330 casos, uma das formas pelas quais a depressão se manifesta; (3) a ansiedade, denominada pela CID-10 como “outros

⁶⁵ A sinalização “-” em alguns campos indica que os dados não foram disponibilizados nos respectivos Anuários Estatísticos de Acidentes do Trabalho.

transtornos ansiosos (F41)” - 15.778 casos; (4) o “transtorno depressivo recorrente (F33)” - 926 casos, sendo outra manifestação da depressão; (5) os “problemas relacionados com outras circunstâncias psicossociais (Z65)” - 14.479 casos⁶⁶; (6) o “transtorno afetivo bipolar (F31)” - 4.746 casos; (7) os “transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool (F10)” - 2.454 casos; e (8) os “transtornos fóbico-ansiosos (F40)” - 1.377 casos, os menos frequentes entre os oito analisados.

Com exceção de “episódios depressivos” e de “problemas relacionados com outras circunstâncias psicossociais”, nota-se que as demais espécies de transtornos mentais e comportamentais oscilaram quanto à quantidade de concessão de auxílio-doença pela Previdência Social, sobretudo no período de 2014 a 2017; no ano de 201, todas as espécies sofreram redução. No caso de “episódios depressivos” e de “problemas relacionados com outras circunstâncias psicossociais”, confere-se o decréscimo constante no período supramencionado.

Um dos fatores que pode explicar tanto o início do decréscimo como a redução da concessão do benefício previdenciário em todas as modalidades de transtornos mentais e comportamentais verificadas, ambas datadas no ano de 2014, é o início da crise econômica no país nesse ano, quando a quantidade de desempregados, no período de 2014 a 2017, praticamente dobrou, passando de 6,75 milhões (2014) para 13,23 milhões (2017).⁶⁷

Outro fator que também pode explicar a redução da concessão do benefício em 2017, ano em que se verifica o decréscimo em todas as modalidades, com exceção de “outros transtornos ansiosos”, foi a alteração das regras de revisão dos benefícios do auxílio-doença e da aposentadoria por invalidez do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), imposta pelas Medidas Provisórias nº 739 e nº 767; a última aprovada pelo Congresso Nacional e convertida na Lei nº 13.457/2017.

A Lei nº 13.457/2017 estabeleceu que o perito fixasse um prazo estimado de duração do benefício quando da concessão ou reativação do auxílio-doença e, nos casos de concessão judicial, não havendo prazo de duração do benefício, fosse considerado o prazo de 120 dias. Assim, à época, foram revisados 126,2 mil benefícios de segurados que recebiam o auxílio-

⁶⁶ Embora os “problemas relacionados com outras circunstâncias psicossociais (Z65)” não estejam inseridos entre os transtornos mentais e comportamentais constantes do Capítulo V da CID-10, também são objeto de estudo justamente por decorrerem de circunstâncias psicossociais.

⁶⁷ COSTA, Daiane. Crise quase dobrou o número de desempregados no Brasil: desde 2014, 6,5 milhões de pessoas a mais sem emprego. *O Globo*, Rio de Janeiro, 31 jan. 2018. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/crise-quase-dobrou-numero-de-desempregados-no-brasil-22348569>. Acesso em: 31 maio 2019.

doença e há mais de dois anos, e, desse montante, 102,6 mil (81%) foram cancelados, gerando uma economia de R\$ 2 bilhões para aos cofres públicos.⁶⁸

Os “transtornos mentais e comportamentais (F00-F99)” constantes do Capítulo V da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-10) abrangem onze grupos assim denominados: “transtornos mentais e orgânicos, inclusive os sintomáticos (F00-F09)”;

“transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de drogas (F10-F19)”;

“esquizofrenia, transtornos esquizotípicos e transtornos delirantes (F20-F29)”;

“transtornos do humor [afetivos] (F30-F39)”;

“transtornos neuróticos, transtornos relacionados com o stress e somatoformes (F40-F48)”;

“síndromes comportamentais associadas a disfunções fisiológicas e a fatores físicos (F50-F59)”;

“transtornos da personalidade e do comportamento do adulto (F60-F69)”;

“retardo mental” (F70-F79);

“transtornos do desenvolvimento psicológico (F80-F89)”;

“transtornos do comportamento e emocionais que aparecem na infância ou na adolescência (F90-F98)”;

e “transtorno mental não especificado (F99)”.

Assim, a Tabela 3, a seguir apresentada, exhibe os dados de auxílios-doença concedidos a segurados com tais transtornos, no período de 2006 a 2015⁶⁹:

Tabela 2. Quantidade de auxílios-doença acidentários concedidos de 2006 a 2015 a segurados com “Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99)” e seus grupos, presentes no Capítulo V da CID-10, segundo a Secretaria da Previdência.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
F00-F09	45	231	229	138	95	92	63	53	54	44
F10-F19	7	268	620	644	531	495	439	441	412	243
F20-F29	20	94	340	400	328	322	250	216	189	134
F30-F39	168	3.918	6.403	6.704	5.708	5.555	4.897	5.320	4.897	3.479
F40-F48	364	3.171	5.209	5.573	5.557	5.837	5.922	6.635	6.214	4.969
F50-F59	2	1	3	4	5	4	8	9	9	4
F60-F69	3	6	13	14	13	16	11	9	11	8
F70-F79	0	0	0	0	2	6	2	1	1	0
F80-F89	0	0	0	0	2	1	1	0	0	1

⁶⁸ MINISTÉRIO DA CIDADANIA. Publicada lei que estabelece regras da revisão dos benefícios do INSS. Brasília, DF, 27 jun. 2017. Disponível em: <http://mds.gov.br/area-de-imprensa/noticias/2017/junho/publicada-lei-que-estabelece-regras-da-revisao-dos-beneficios-do-inss>. Acesso em: 31 maio 2019.

⁶⁹ Não foram encontrados tais dados nos Anuários Estatísticos de Acidentes do Trabalho referentes aos anos de 2016 e 2017.

F90-F98	1	0	0	0	2	4	1	1	1	1
F99	2	1	1	1	0	1	3	3	3	1
Total	612	7690	12.818	13.478	12.150	12.337	11.597	12.688	11.791	8.884

Fonte: Elaborada pelo autor.

A partir desses dados coletados por meio da pesquisa documental empreendida, verifica-se que o total de auxílios-doença concedidos em face do diagnóstico de incapacidade para o trabalho resultante de “transtornos mentais e comportamentais (F00-F99)” apresentou um significativo aumento de 2006 a 2009, na proporção de pouco mais de vinte vezes; oscilou até 2013 e apresentou diminuição até 2015.

Considerando-se o total de “transtornos mentais e comportamentais (F00-F99)”, destacam-se os “transtornos do humor [afetivos] (F30-F39)”, dentre os quais se encontram depressão (F32 e F33) e transtorno bipolar (F31), cujo resultado também é confirmado por Fernandes, Santos, Moraes, Lima, Feitosa e Sousa⁷⁰, e os “transtornos neuróticos, transtornos relacionados com o stress e somatoformes (F40-F48)”.

Consideram-se transtornos de humor, prevalentes na amostra considerada, aqueles “nos quais a perturbação fundamental é uma alteração do humor ou do afeto, no sentido de uma depressão (com ou sem ansiedade associada) ou de uma elação.” A maioria destes transtornos pode ser recorrente e os episódios individuais podem frequentemente se relacionar com situações ou fatos estressantes⁷¹, incluindo os ocorridos ou decorrentes do contexto laboral. Tratam-se de transtornos cuja causa pode ser complexa e multifatorial, o que, por si só, não anula a influência do contexto laboral para o desencadeamento ou agravamento dessas modalidades de sofrimento psíquico.

Dentre as causas relacionadas ao trabalho, incluem-se sobrecarga e jornadas excessivas de trabalho, padrão de sono e vigília comprometidos, baixa remuneração, alta carga de trabalho a executar, mais de um vínculo de emprego e processos de trabalho⁷², ou seja, todas

⁷⁰ FERNANDES, Márcia Astrês; SANTOS, Fernandes José Diego Marques; MORAES, Santos Lílian Machado Vilarinho de; LIMA, Jéssyca Stherllany Rosendo; FEITOSA, Carla Danielle Araújo; SOUSA, Larissa Ferreira Cavalcante. Transtornos mentais e comportamentais em trabalhadores: estudo sobre os afastamentos laborais. *Rev. esc. enferm. USP*, São Paulo, n. 52, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reesp/a/vxYwNTZwypWTf6ZFM9RnY3k/?lang=pt>. Acesso em: 10 set. 2022.

⁷¹ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde - CID-10. 1992. Disponível em: <http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/cid10.htm>. Acesso em: 31 maio 2019.

⁷² FERNANDES, Márcia Astrês; SOARES, Leone Maria Damasceno; SILVA, Joyce Soares e. Transtornos mentais associados ao trabalho em profissionais de enfermagem: uma revisão integrativa brasileira. *Rev Bras Med Trab.*, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 218-224, 2018. Disponível em:

enquadradas como aspectos organizacionais do meio ambiente do trabalho, consoante à Teoria da Perspectiva Labor-ambiental. Importa ainda considerar que os “Efeitos deletérios à saúde do trabalhador não resultam de fatores isolados, mas de um contexto multifacetado de trabalho que se relaciona com o corpo e aparato psíquico dos da população economicamente ativa”⁷³.

Esclarece Melissa Rodrigues de Almeida, “o sofrimento psíquico vem atingindo generalizadamente a classe trabalhadora, determinado pelos modos de vida característicos da atual fase de acumulação capitalista, com marcada intensificação do processo de trabalho e da vida em geral e destacado desgaste psíquico”. Acrescenta, ainda, que “a investigação da formação social dos transtornos do humor passa por sua apreensão na dialética singular-particular-universal; tendo em vista que o processo saúde-doença consiste de uma expressão particular do processo geral da vida social”. Para a pesquisadora, a precarização das condições de trabalho, somada às frágeis políticas públicas de saúde, contribui para o crescimento do sofrimento psíquico e sua cronificação.⁷⁴

Nessa esteira, de acordo com William Azevedo Dunningham, “há evidências que se apoiam em dados científicos robustos de que a precarização das condições de desempenho laboral das classes trabalhadoras ocorridas nas últimas décadas joga um relevante papel no aumento da ocorrência dos transtornos ansiosos e de estresse”⁷⁵. Assim sendo, não se pode desprezar que aspectos organizacionais do meio ambiente do trabalho podem causar ou concorrer para o desequilíbrio labor-ambiental, impactando negativamente na saúde mental do trabalhador. Quanto à relação entre meio ambiente do trabalho e transtornos mentais e comportamentais, explica o Ministério da Saúde que:

A adoção de novas tecnologias e métodos gerenciais facilita a intensificação do trabalho que, aliada à instabilidade no emprego, modifica o perfil de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores, expressando-se, entre outros, pelo aumento da prevalência de doenças relacionadas ao trabalho, como as LER/Dort; o surgimento de novas formas de adoecimento mal caracterizadas, como o

<http://www.rbmt.org.br/details/318/pt-BR/transtornos-mentais-associados-ao-trabalho-em-profissionais-de-enfermagem-uma-revisao-integrativa-brasileira>. Acesso em: 10 set. 2022.

⁷³ FERNANDES, Márcia Astrês; SANTOS, Fernandes José Diego Marques; MORAES, Santos Lílian Machado Vilarinho de; LIMA, Jéssyca Stherllany Rosendo; FEITOSA, Carla Danielle Araújo; SOUSA, Larissa Ferreira Cavalcante. Transtornos mentais e comportamentais em trabalhadores: estudo sobre os afastamentos laborais. *Rev. esc. enferm. USP*, São Paulo, n. 52, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reesp/a/vxYwNTZwypWTf6ZFM9RnY3k/?lang=pt>. Acesso em: 10 set. 2022.

⁷⁴ ALMEIDA, Melissa Rodrigues de. *A formação social dos transtornos do humor*. Orientadora: Profa. Dra. Sueli Terezinha Ferrero Martin. 2018. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) - Faculdade de Medicina, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Botucatu, 2018. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/153333>. Acesso em: 10 set. 2022. p. 18; 23.

⁷⁵ O TRABALHO que deprime. *MetalRevista*, Curitiba, ano 9, n. 8, p. 16-25, maio/jun. 2015. p. 17.

estresse e a fadiga física e mental e outras manifestações de sofrimento relacionadas ao trabalho.⁷⁶

Todavia, provar a existência de um transtorno mental, bem como sua relação com o trabalho, não é uma tarefa fácil, haja vista inexistir consenso estabelecido que reconheça a relação direta entre esses transtornos mentais e comportamentais e o trabalho. Parte dessa dificuldade situa justamente na origem da doença, que pode ter sua gênese em fatores genéticos, psicossociais e/ou biológicos. Sendo assim, o estudo dessa relação deve considerar diversos fatores, como a personalidade do trabalhador, a capacidade de resiliência, as condições de trabalho e as formas como o sujeito enfrenta o estresse⁷⁷.

Soma-se a isso o fato de que, por exemplo, a depressão é uma doença multifatorial, ou seja, causada por um conjunto de fatores que atuam de forma simultânea. Assim, mesmo que o trabalho exerça uma influência negativa no bem-estar do trabalhador, é necessário analisar até que ponto o trabalho, incluindo o meio ambiente do trabalho, e as vulnerabilidades pessoais foram elementos decisivos para o adoecimento mental do trabalhador.

Por isso, Dejours reconheceu em suas pesquisas que o meio ambiente de trabalho, sobretudo seus aspectos organizacionais, exerce influência no equilíbrio psicossomático do trabalhador, podendo ser “causa de uma fragilização somática, na medida em que ela pode bloquear os esforços do trabalhador para adequar o modo operatório às necessidades de sua estrutura mental”, sendo “provável que uma parte não negligenciável da morbidade somática observada entre os trabalhadores tenha a sua origem numa organização do trabalho inadequada.”⁷⁸

Mesmo considerando que as doenças mentais dependem da estrutura da personalidade do trabalhador, não se pode ignorar a tendência global de aumento das cobranças de um mercado de trabalho sedento por produtividade, pela necessidade de flexibilidade dos trabalhadores e pela pressão exercida pela organização do trabalho. Assim, em atividades de risco para a saúde ou para a integridade física do trabalhador, considerando-se o padrão médio da sociedade e as probabilidades de ocorrência de sinistros, a responsabilidade do empregador é objetiva; ou seja, basta um fato ou uma conduta ilícita, o dano e o nexo de causalidade, sendo

⁷⁶ MINISTÉRIO DA SAÚDE. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, DF, 2001. Disponível em: http://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf. Acesso em: 31 maio 2019. p. 19.

⁷⁷ AMBROSIO, Graziella. O nexo causal entre depressão e trabalho. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 2, ano 77, p. 193-204, fev. 2013.

⁷⁸ DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986. p. 192.

desnecessária a culpa do agente causador do dano. Será também objetiva no caso de doenças profissionais, cujo nexos com a atividade já se encontra atestado pela Previdência Social, sobretudo através do Nexos Técnico Epidemiológico⁷⁹.

Para Raimundo Simão de Melo, dependendo do caso concreto, a responsabilidade do empregador será objetiva, ou seja, ele responderá pelos danos independentemente de dolo ou culpa, bastando que haja o dano para a existência da sua responsabilidade. Porém, se for do entendimento do magistrado que a responsabilidade em questão é subjetiva, é prudente que haja a inversão do ônus da prova, devendo o empregador provar que cumpriu a sua obrigação adotando medidas de segurança e higiene para preservar a integridade física e mental dos seus empregados⁸⁰.

Há também quem defenda que a responsabilidade contratual objetiva deve ser aplicada com a finalidade de proteger a saúde do trabalhador. Tal posicionamento se embasa na dificuldade em provar a culpa do empregador em caso de acidente de trabalho e de doença ocupacional. Dessa forma, a ilação é a de que a culpa do empregador pelos prejuízos de acidente do trabalho é presumida pela força do próprio contrato, não havendo que se falar em inversão do ônus da prova. Assim sendo, o posicionamento defendido é de que nos casos elencados (atividades de risco, doenças profissionais reconhecidas pela Previdência Social, etc.) a responsabilidade do empregador será objetiva⁸¹.

Tanto para a Teoria da Responsabilidade Objetiva quanto para a Teoria da Responsabilidade Subjetiva, é importante ressaltar que o nexos causal é elemento indispensável em qualquer espécie de responsabilidade civil: admite-se responsabilidade sem culpa, mas não se admite responsabilidade sem nexos causal.

Tendo em vista o disposto no art. 21, inciso I, da Lei nº 8.213/1991, para o reconhecimento como doença do trabalho a Previdência Social não exige que determinada causa seja única, bastando tenha contribuído de forma direta. Trata-se, portanto, da concausalidade, caracterizada nas situações em que o trabalho - não sendo o único fato causador - contribua

⁷⁹ AMBROSIO, Graziella. O nexos causal entre depressão e trabalho. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 2, ano 77, p. 193-204, fev. 2013.

⁸⁰ MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético*. São Paulo: LTr, 2004.

⁸¹ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana*. São Paulo: LTr, 2008. p. 188.

para o desenvolvimento e/ou agravamento do transtorno mental e comportamental. Isto porque tais transtornos podem ter sua origem em mais de uma causa, relacionadas ou não ao trabalho.⁸²

A concausa, de acordo com a definição dada por Sérgio Cavalieri Filho, “é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal como um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal.”⁸³

Portanto, com fundamento no art. 7º, inciso XXVIII, da CRFB e no art. 21, inciso I, da Lei nº 8.213 de 1991, entende-se bastar a comprovação de que a atividade laboral contribuiu para o desencadeamento ou agravamento do transtorno mental e comportamental, dolosa ou culposamente, para a caracterização da responsabilidade do empregador por acidente de trabalho. Caberia, portanto, a prova das precárias condições organizacionais de trabalho e do transtorno por elas desencadeado ou agravado.

CONCLUSÃO

A diversidade de estudos nas mais variadas áreas do conhecimento tem demonstrado a necessidade de se compreender a complexidade do meio ambiente do trabalho e o dinamismo da inter-relação trabalhador-ambiente, como condição para a efetivação do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado e de outros direitos fundamentais albergados pela CRFB de 1988. Ao trazer um conceito jurídico aberto para a definição de meio ambiente do trabalho, a Lei nº 6.938/1981 buscou garantir a tutela de todos os aspectos do meio ambiente, garantindo sua qualidade e proteção.

Diante dessa abertura, a doutrina brasileira, palmilhando a CRFB de 1988 e visando facilitar a identificação da atividade degradante e do bem agredido, promoveu a classificação do meio ambiente em quatro manifestações: meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho. Assim, consoante à Teoria da Perspectiva Labor-ambiental, marco-teórico adotado na presente abordagem, o meio ambiente do trabalho é constituído tanto por aspectos físicos (geográficos, arquiteturas-tecnológicos, socioculturais e organizacionais) como por aspectos pessoais dos (biogenéticos, comportamentais e psicológicos), os quais são inter-relacionados e produzem tanto mudanças quanto continuidade nas características do trabalhador.

⁸² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Graduação das concausas nas indenizatórias decorrentes das doenças ocupacionais. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 9, ano 77, p. 1031-1040, set. 2013.

⁸³ CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2003. p. 62.

Não bastasse essa malha de influências, tais aspectos interagem entre si e podem ser influenciados pelos atributos sociais, econômicos, políticos e jurídicos do sistema no qual o meio ambiente do trabalho se encontra imerso, bem como, pelo mesmo motivo, por outras manifestações ambientais, produzindo tanto mudanças como continuidade na relação trabalhador-ambiente. Por isso, o meio ambiente do trabalho nunca é neutro, pois influencia e é influenciado pelas pessoas que dele fazem parte, por outras manifestações ambientais correlatas (natural, artificial ou cultural) ou por protótipos gerais (sociais, econômicos, políticos e jurídicos) do sistema no qual se encontra imerso.

Por assim ser, a presente abordagem considerou, como hipótese de pesquisa, que os aspectos organizacionais constituintes do meio ambiente do trabalho são estreitamente relacionados a outros aspectos labor-ambientais (incluindo os psicológicos e comportamentais) e, por isso, influenciam tanto a satisfação individual como a satisfação coletiva dos trabalhadores e, por corolário, no equilíbrio do meio ambiente do trabalho; e, em decorrência disso, a tutela jurídica labor-ambiental deve se estender desde a qualidade do ambiente físico (interno e externo) até as relações interpessoais e a saúde psicofísica do trabalhador.

A análise empreendida no presente estudo confirmou tal hipótese de pesquisa. Ao se examinar os aspectos organizacionais integrantes do meio ambiente do trabalho, observou-se que a inadequada organização do trabalho exerce uma ação específica no aparelho psíquico humano, desencadeando, em certas situações, um sofrimento que pode ser relacionado ao conflito entre a organização do trabalho e uma história individual, calcada em projetos, esperanças e desejos. Esse sofrimento pode assumir nuances de acordo com os atributos da organização laboral.

Consoante à pesquisa documental realizada junto aos últimos Anuários Estatísticos da Previdência Social, dentre os acidentes do trabalho representados pelos 200 códigos da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-10) mais incidentes no Brasil no período de 2006 a 2017, oito se relacionam à saúde mental dos trabalhadores; e dentre o total de “transtornos mentais e comportamentais (F00-F99)”, destacam-se os “transtornos do humor [afetivos] (F30-F39)”, incluindo depressão e transtorno bipolar, e os “transtornos neuróticos, transtornos relacionados com o stress e somatoformes (F40-F48)”, os quais, se resultarem em incapacidade para o trabalho, ensejam a concessão de auxílio-doença acidentário. Tais transtornos, conforme evidenciado pela literatura, podem possuir estreita relação com aspectos organizacionais do contexto labor-ambiental (por exemplo, sobrecarga e jornadas excessivas de trabalho, padrão de sono e vigília comprometidos, baixa

remuneração, mais de um vínculo de emprego, alta carga de trabalho a executar, processos de trabalho, etc.), diante da atual tendência global de aumento das cobranças de um mercado de trabalho sedento por produtividade, pela necessidade de flexibilidade dos trabalhadores e pela pressão exercida pela organização do trabalho.

Dentro da concepção de direito fundamental, o meio ambiente do trabalho equilibrado tem como elemento essencial a preservação da saúde e da segurança do trabalhador em todos os aspectos, bem como a garantia de um trabalho digno, cuja condição é dependente da efetivação de direitos relacionados à dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República.

Proteger a integridade do trabalhador contra os riscos oriundos prestação laboral importa em respeitar o indivíduo como ser humano detentor de direitos. Assim, medidas preventivas e repressivas mostram-se essenciais, diante dos inúmeros impactos labor-ambientais que envolvem aspectos humanos, econômicos e sociais.

A efetiva proteção dos trabalhadores relaciona-se não somente com a sua vida e integridade física, mas também com a sua saúde psíquica e com os direitos fundamentais ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho equilibrado, os quais apenas se efetivam quando se tem firme a ideia de que condições dignas e adequadas de trabalho importam em cidadania, dignidade, desenvolvimento, melhoria das condições de vida, justiça social e, inclusive, possibilita o acesso aos bens de consumo.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoría de los derechos fundamentales**. Madri: Centro de Estudios Políticos y Constitucionais, 2001.

ALMEIDA, Lilian Carla de. **Fatores relacionados ao trabalho remunerado entre indivíduos com transtorno mental**. 2017. 70 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

ALMEIDA, Melissa Rodrigues de. **A formação social dos transtornos do humor**. Orientadora: Profa. Dra. Sueli Terezinha Ferrero Martin. 2018. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) - Faculdade de Medicina, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Botucatu, 2018. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/153333>. Acesso em: 10 set. 2022.

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e Trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador**. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

ALMEIDA, Victor Hugo de; COSTA, Aline Moreira da; GONÇALVES, Leandro Krebs. Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica do trabalhador: (re)significando paradigmas sob a perspectiva constitucional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (Coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2013. v. 1. p. 135-136.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, SP, ano 38, n. 147, p. 11-31, jul./set. 2012.

AMBROSIO, Graziella. O nexos causal entre depressão e trabalho. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 2, ano 77, p. 193-204, fev. 2013.

BARUKI, Luciana Veloso. **Saúde mental e trabalho**: uma proposta de norma regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho a partir de reflexões sobre os sistemas francês e brasileiro. 2017. 292 f. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2017.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Proteção jurídica à saúde do trabalhador: uma necessária (re)leitura constitucional. **Revista LTr**, São Paulo, SP, ano 74, n. 01, p. 24-29, jan. 2010.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. In: **Diário Oficial**, Brasília, DF, 1º out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao compilado.htm. Acesso em: 31 maio 2019.

BRASIL. Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. In: **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 7 maio 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 18 nov. 2015.

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. In: **Diário Oficial**, Brasília, 31 ago. 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 31 maio 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Série A. **Normas e Manuais Técnicos**, Brasília, DF, n. 114, 2001. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf. Acesso em: 31 maio 2019.

CAMPOS-DE-CARVALHO, Mara Ignez; CAVALCANTE, Sylvia; NÓBREGA, Lana Mara Andrade. Ambiente. In: CAVALCANTI, Sylvia; ELALI, Gleice A. **Temas básicos em Psicologia Ambiental**. Petrópolis: Vozes, 2011. p. 28-43.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. 6. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1993.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

CHAGAS, Paulo. Os transtornos mentais e comportamentais ocupam o terceiro lugar em número de concessão de auxílio-doença pela Secretaria da Previdência; 80% são casos de depressão. **Agência Brasil**, Brasília, DF, 26 abr. 2017. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-04/transtornos-mentais-sao-terceira-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho>. Acesso em: 31 maio 2019.

COSTA, Daiane. Crise quase dobrou o número de desempregados no Brasil: desde 2014, 6,5 milhões de pessoas a mais sem emprego. **O Globo**, Rio de Janeiro, 31 jan. 2018. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/crise-quase-dobrou-numero-de-desempregados-no-brasil-22348569>. Acesso em: 31 maio 2019.

DALLARI, Sueli Gandolfi. O direito à saúde. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 22, n. 1, p. 57-63, fev. 1988.

DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986.

DUARTE, Renan Fernandes; ALMEIDA, Victor Hugo de. O assédio moral como causador de doença ocupacional. **Revista Laborativa**, Assis, SP, v. 4, p. 4-25, 2015. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1211>. Acesso em: 30 maio 2019.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Global; 1986.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, RS, v. 14, n. 162, p. 122-153, dez. 2001.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos avançados de direito material do trabalho: atualidades forenses**. São Paulo: Damásio de Jesus, 2006. v. 1.

FERNANDES, Márcia Astrês; SANTOS, Fernandes José Diego Marques; MORAES, Santos Lílian Machado Vilarinho de; LIMA, Jéssyca Stherllany Rosendo; FEITOSA, Carla Danielle Araújo; SOUSA, Larissa Ferreira Cavalcante. Transtornos mentais e comportamentais em trabalhadores: estudo sobre os afastamentos laborais. **Rev. esc. enferm. USP**, São Paulo, n. 52, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/vxYwNTZwvpWTf6ZFM9RnY3k/?lang=pt>. Acesso em: 10 set. 2022.

FERNANDES, Márcia Astrês; SOARES, Leone Maria Damasceno; SILVA, Joyce Soares e. Transtornos mentais associados ao trabalho em profissionais de enfermagem: uma revisão integrativa brasileira. **Rev Bras Med Trab.**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 218-224, 2018. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/318/pt-BR/transtornos-mentais-associados-ao-trabalho-em-profissionais-de-enfermagem-uma-revisao-integrativa-brasileira>. Acesso em: 10 set. 2022.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha; NERY, Rosa Maria Andade. **Direito processual ambiental brasileiro**. Belo Horizonte: Del Rey, 1996.

FONSECA, Antonio Fernandes da. **Psiquiatria e Psicopatologia**. Lisboa: Fundação Calouste Goulbenkian, 1985.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Tradução de Rejane Janowitz. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético.** São Paulo: LTr, 2004.

MINISTÉRIO DA CIDADANIA. Publicada lei que estabelece regras da revisão dos benefícios do INSS. Brasília, DF, 27 jun. 2017. Disponível em: <http://mds.gov.br/area-de-imprensa/noticias/2017/junho/publicada-lei-que-estabelece-regras-da-revisao-dos-beneficios-do-inss>. Acesso em: 31 maio 2019.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Resolução DC/INSS nº 10, de 23/12/1999. Aprova os Protocolos Médicos, com alterações realizadas pela Coordenação Geral de Benefícios por Incapacidade da Diretoria de Benefícios e dá outras Providências. **Legisweb**, São Paulo, 23 dez. 1999. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=97218>. Acesso em: 31 maio 2019.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, DF, 2001. Disponível em: http://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf. Acesso em: 31 maio 2019.

MUNDIM, Maria Célia Bruno. Saúde mental e trabalho: levantamento das publicações na Scielo e Pepsic. **Revista do Departamento de Ciências Humanas e do Departamento de Psicologia Barbarói**, Santa Cruz do Sul, n. 36, p. 110-119, jan./jun. 2012.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Graduação das concausas nas indenizatórias decorrentes das doenças ocupacionais. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 9, ano 77, p. 1031-1040, set. 2013.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde - CID-10. 1992. Disponível em: <http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/cid10.htm>. Acesso em: 31 maio 2019.

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DE SAÚDE. Com depressão no topo da lista de causas de problemas de saúde, OMS lança a campanha “Vamos conversar”. Washington, 30 mar. 2017. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5385:com-depressao-no-topo-da-lista-de-causas-de-problemas-de-saude-oms-lanca-a-campanha-vamos-conversar&Itemid=839. Acesso em: 31 maio 2019.

RIO DE JANEIRO. Projeto de Lei n. 586/2010. **Câmara Municipal do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, 26 abr. 2010. Disponível em: <http://mail.camara.rj.gov.br/APL/Legislativos/scpro0711.nsf/18c1dd68f96be3e7832566ec0018d833/e8af79bed1469adb032576db006e53b7?OpenDocument&Highlight=0,ASSIST%C3%8ANCIA,M%C3%89DICA>. Acesso em: 31 maio 2019.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador.** São Paulo: LTr, 2002.

SADY, João José. Repensando o direito ambiental do trabalho. **Revista do Advogado**, São Paulo, n. 82, p. 63-73, 2005.

SÃO PAULO. Câmara Municipal de São Paulo. Lei n. 15.206 de 23 de junho de 2010. Altera a Lei n. 14.485, de 19 de julho de 2007, para incluir a Semana de Combate e Conscientização da Síndrome de Burnout, a ser realizada anualmente na semana do dia 15 de outubro, e dá outras providências. São Paulo, 23 jun. 2010. Disponível em: http://www3.prefeitura.sp.gov.br/cadlem/secretarias/negocios_juridicos/cadlem/integra.asp?aIt=30062010L%20152060000. Acesso em: 31 maio 2019.

SELIGMANN-SILVA, Edith; FIGUEIREDO, Marcelo; FRANCO, Tânia. As relações contemporâneas entre meio ambiente, trabalho e saúde mental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães [et al.] (Coords.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral.** São Paulo: LTr, 2015. v. 2.

SENA, Victor. Transtornos mentais causaram mais afastamentos no trabalho que covid. **Exame**, São Paulo, 5 ago. 2021. Disponível em: <https://exame.com/carreira/transtornos-mentais-afastamentos-trabalho-covid/>. Acesso em: 10 set. 2022.

SILVA JUNIOR, João Silvestre da. **Afastamento do trabalho por transtornos mentais e fatores associados: um estudo caso-controle entre trabalhadores segurados da Previdência Social.** 2012. 124 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental) - Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana.** São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Otavio Pinto e. Relações de trabalho e relações de consumo: o futuro da Justiça do Trabalho. **Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**, São Paulo, SP, v. 1, n. 1, p. 143-162, jan./jun. 2006.

SOUZA, David Oliveira de. O trabalhador e os acidentes evitáveis. **Folha de S. Paulo**, 1 maio 2014. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2014/05/1448085-david-oliveira-de-souza-o-trabalhador-e-os-acidentes-evitaveis.shtml>. Acesso em: 31 maio 2019.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

TRINDADE, Letícia de Lima; LAUTERT, Liana. Síndrome de Burnout entre os trabalhadores da estratégia de saúde da família. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, SP, n. 44, v. 2, p. 274-279, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v44n2/05.pdf>. Acesso em: 30 maio 2019.

WANDELLI, Leonardo Vieira. DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO AO DIREITO FUNDAMENTAL AO CONTEÚDO DO PRÓPRIO TRABALHO E AO MEIO AMBIENTE ORGANIZACIONAL SAUDÁVEL. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 10, n. 1, p. 193-217, 2015. ISSN 1981-3694. DOI <http://dx.doi.org/10.5902/1981369419239>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/19239/pdf>. Acesso em: 31 maio 2019.

Recebido em: 02.08.2019 / Aprovado em: 15.09.2022

COMO FAZER REFERÊNCIA AO ARTIGO (ABNT):

ALMEIDA, Victor Hugo. Aspectos organizacionais, psicológicos e comportamentais do meio ambiente do trabalho e seus impactos no equilíbrio labor-ambiental e na saúde mental do trabalhador. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 17, n. 1, e39365, jan/abr. 2022. ISSN 1981-3694. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369439365>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/39365>. Acesso em: dia mês. ano.

Direitos autorais 2022 Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM

Editores responsáveis: Rafael Santos de Oliveira , Angela Araujo da Silveira Espindola e Bruna Bastos.



Esta obra está licenciada com uma Licença [Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

SOBRE O AUTOR

VICTOR HUGO ALMEIDA

Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - Largo São Francisco (FADUSP). Mestre pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP/USP). Professor de Direito do Trabalho, Chefe do Departamento de Direito Privado, de Processo Civil e do Trabalho e Vice-Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNESP - Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - Campus Franca (SP). Membro Pesquisador do Grupo de Pesquisa (CNPQ) "A transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho" da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). Membro-pesquisador do "Consortio Latinoamericano de Posgrado en Derechos Humanos - Políticas de regulación das empresas transnacionales por las violaciones de los derechos humanos en América Latina", com o projeto "Análise sistêmica da sustentabilidade na empresa de nióbio - Araxá/MG: políticas de regulación de las empresas transnacionales por violaciones a los derechos humanos en America Latina". Membro Externo do Conselho Curador da Fundação Instituto de Enfermagem de Ribeirão Preto (FIERP) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto - Universidade de São Paulo (EERP/USP).