



ISSN: 2230-9926

Available online at <http://www.journalijdr.com>

# IJDR

*International Journal of Development Research*

Vol. 12, Issue, 10, pp. 59426-59431, October, 2022

<https://doi.org/10.37118/ijdr.25496.10.2022>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

## MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E OS RISCOS À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

**\*Vanessa Rocha Ferreira, Aurora de Nazaré Fernandes Dias and Marcella Nobre Alarcão**

<sup>1</sup>Doutora em Direito Humanos (Usal/ES). Mestre em Direitos Fundamentais (Unama/PA). Professora da Graduação e Mestrado do CESUPA. Coordenadora do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente (CNPq/Lattes). Auditora do Tribunal de Contas do Estado do Pará; <sup>2</sup>Mestranda em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário do Pará – CESUPA. Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho, pelo CESUPA. Membro do Grupo de Pesquisa: Trabalho Decente (CNPq/CESUPA). Advogada. Orcid: 0000-0001-8243-5128; <sup>3</sup>Graduada pelo Centro Universitário do Pará- CESUPA. Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho, pelo CESUPA. Advogada

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received 22<sup>nd</sup> August, 2022

Received in revised form

09<sup>th</sup> September, 2022

Accepted 21<sup>st</sup> September, 2022

Published online 22<sup>nd</sup> October, 2022

#### Key Words:

Working environment; fundamental right to mental health; workers' mental disorders.

#### \*Corresponding author:

Vanessa Rocha Ferreira

### ABSTRACT

This article goes through the theme of the work environment and the risks to the worker's mental health, having as a research problem the following question: what are the implications that the unbalanced work environment causes on the employee's psychic health? In order to continue the investigation, the scientific books/articles from Maranhão (2016) and Baruki (2015) were used as theoretical references. This is a qualitative research, using the deductive method. Thus, the results found demonstrate the need for inspection and implementation of alternatives and measures that provide better working conditions. Therefore, it is necessary that there is collaboration on the part of employers, given that the health and dignity of the worker are constitutional rights, which must be respected, in order to guarantee a balanced work environment.

Copyright © 2022, Vanessa Rocha Ferreira et al. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Vanessa Rocha Ferreira, Aurora de Nazaré Fernandes Dias and Marcella Nobre Alarcão, 2022. "Meio ambiente do trabalho e os riscos à saúde mental do trabalhador", *International Journal of Development Research*, 12, (10), 59426-59431.

## INTRODUCTION

O presente artigo possui como temática basilar o meio ambiente de trabalho e os riscos à saúde mental do trabalhador, diante dos crescentes problemas psíquicos provenientes do desequilíbrio laboral. Em consequência disso, surge a necessidade de verificação de alternativas e medidas que possibilitem a reversão da problemática apresentada. Percebe-se que o meio ambiente de trabalho desequilibrado pode acarretar mais do que meramente estresse ou irritação. A inserção do trabalhador nesse contexto é capaz de gerar doenças psíquicas graves, que, se não forem diagnosticadas e devidamente cuidadas, tornam-se um verdadeiro tormento ao ser humano, comprometendo a qualidade de vida do indivíduo (COSTA e SANTOS, 2021). Diante da grave problemática percebida, notou-se a aceleração de danos psíquicos, principalmente com a chegada do agente etiológico SARS-CoV-2, causador da doença conhecida como Covid-19, impactando diretamente as relações de trabalho e desestabilizando ainda mais a saúde mental do trabalhador, o que implica em drásticas alterações ocorridas neste período, como a rápida adesão ao *home office*, implicando em situações de crescimento do desequilíbrio labor-ambiental.

Em decorrência desta situação, o presente estudo visa responder ao seguinte problema de pesquisa: quais as implicações que o meio ambiente de trabalho desequilibrado causa à saúde mental do trabalhador?

Nesta perspectiva, é imperioso analisar a situação laborativa ambiental do trabalhador, para que assim, consiga-se chegar nas consequências vivenciadas nas atividades de trabalho, desaguando nas implicações advindas do desequilíbrio laboral. Neste artigo, aplicou-se a pesquisa qualitativa, apropriando-se do método dedutivo como norteador. Com a intenção de responder o questionamento proposto, utilizou-se como referenciais teóricos as obras científicas de Maranhão (2016) e Baruki (2015), para desenvolver e sustentar esta temática, bem como, recorreu-se às técnicas da pesquisa documental/bibliográfica.

O artigo foi dividido em etapas, o primeiro item é esta introdução; o segundo para tratar do meio ambiente de trabalho, sua caracterização e necessidade de proteção; o terceiro, que tem enfoque no direito fundamental à saúde mental no ambiente laboral; e o quarto, este versa sobre os impactos ocasionados pelo meio ambiente de trabalho desequilibrado na saúde mental do trabalhador. Assim sendo, conclui-

se a pesquisa com as considerações finais, esclarecendo os resultados encontrados e as possíveis soluções no que tange a problemática proposta, em busca de maior proteção à dignidade do trabalhador.

**Meio ambiente de trabalho: caracterização e necessidade de proteção:** Inicialmente, imperioso suscitar que as frequentes transformações no âmbito social ensejam novos bens a serem reconhecidos e tutelados no panorama jurídico. Com isso, visa-se a concretização dos direitos fundamentais previsto na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88). Nesse contexto, o direito à vida, consagrado como direito fundamental do homem, no artigo 1º da CRFB/88, impacta diretamente em outras garantias fundamentais, como o trabalho e a saúde. O presente artigo, ao enquadrar o trabalho como direito fundamental dos indivíduos, não se refere a qualquer forma de trabalho, mas sim ao trabalho digno, seguro e desenvolvido em condições que não degradem a incolumidade física e psíquica do trabalhador. A CRFB/88 consagra, em seu artigo 6º, os direitos sociais, dentre eles: o trabalho, a saúde e a segurança. Ainda, o diploma constitucional dispõe artigo 225, sobre o meio ambiente em geral, que todos possuem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, considerando-o como bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Pontua Menezes (2015, p. 184):

Tanto o meio ambiente quanto o trabalho são valores que estão diretamente ligados ao princípio da dignidade da pessoa humana - consagrado pelo art. 1º, inc. III, da CF/1988 como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil - tido como o valor constitucional supremo que embasa todos os direitos e todas as garantias fundamentais.

Percebe-se, portanto, que o trabalho e o meio ambiente são valores inerentes à dignidade dos indivíduos, tratando-se de uma garantia fundamental, que deve ser respeitada. É certo que o desrespeito às atividades laborativas e ao meio ambiente, ensejam, por consequência, um desrespeito à dignidade da pessoa humana, bem como violação expressa de um dos mais importantes fundamentos garantidos no âmbito constitucional. Na esfera infraconstitucional, a Lei Federal nº 6.938/1981 (Lei de Política Nacional do Meio Ambiente) consagra, em seu artigo 3º, inciso I, o conceito jurídico de meio ambiente, definindo-o como “[...] o conjunto de condições, leis, regras, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. O referido texto legal foi recepcionado pela CRFB/88, que consagra, no mencionado artigo 225, o meio ambiente como bem jurídico, não apenas tutelando o meio ambiente natural, mas também o meio ambiente artificial, cultural e laboral. Conforme entende Melo (2016, p.145), há dois objetos da tutela ambiental constantes da definição legal e constitucional: um objeto imediato, correspondente à qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos; e outro, mediato, relacionado à saúde, segurança e bem-estar do indivíduo, expresso no conceito vida em todas as suas formas.

Observa-se que o meio ambiente do trabalho está amparado pelo ordenamento jurídico face às condições de trabalho, nas quais o trabalhador fica exposto aos agentes agressivos, insalubres e de riscos. A própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), também recepcionada pelo texto constitucional, possui um capítulo específico sobre segurança e medicina do trabalho. Ademais, existem inúmeras normas regulamentadoras (NRs) tratando da proteção ao meio ambiente do trabalho dispostas na Portaria nº 3.214/1977 do Ministério do Trabalho. Diantes das numerosas disposições a respeito do meio ambiente do trabalho, essencial é a sua proteção, estabelecida tanto na esfera constitucional, quanto infraconstitucional, sendo primordial a importância em zelar por um ambiente de trabalho seguro e saudável. Conceitualmente, o meio ambiente do trabalho é visualizado de diferentes formas pelos doutrinadores, sejam estas: em sentido restrito e em sentido amplo. Silva (2013, p.23) entende o meio ambiente do trabalho como “[...] o local em que se desenrola boa

parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente”. Portanto, o conceito de meio ambiente, de forma restrita, se resume ao local onde a atividade laboral é desenvolvida. Outros doutrinadores como Rocha (2002, p. 30), também vinculados a um conceito restrito de meio ambiente, entendem a importância do estabelecimento, porém, priorizam o cuidado com os fatores naturais, isto é, meios físicos, químicos e biológicos, defendendo um conceito de meio ambiente a partir da leitura restrita da legislação brasileira, para a qual, meio ambiente é “[...] 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”. (art. 3º, I, Lei 6.931/1981).

Ressalte-se que existem ainda doutrinadores que defendem a importância do estabelecimento somado aos fatores sociais. Para Figueiredo (2013, p. 67) o meio ambiente do trabalho é “[...] o conjunto de condições, leis, influências, e interações de ordem física, biológica e social que afetam o trabalhador no exercício de sua atividade laboral”. Tal entendimento avança sobremaneira ao inserir a dimensão social ao conceito de meio ambiente laboral. Logo, há o conceito de meio ambiente do trabalho em sentido amplo, o qual incorpora os três conceitos restritivos destacados acima. Maranhão (2016, p. 141) defende a concepção de um meio ambiente de trabalho que abarca não apenas o local de trabalho, mas também a organização do trabalho implementada, bem como a qualidade das relações interpessoais travadas no contexto laborativo, propondo-o de maneira ampla. Percebe-se então, que a ideia de meio ambiente, a partir da Lei nº 6.938/81, enseja prevalente atenção sobre elementos da biosfera: floresta, fauna, flora, água etc. Todavia, o conceito de meio ambiente deve abarcar não apenas os elementos naturais, mas também os elementos sociais.

Do mesmo modo, Fiorillo (2002, p. 45) pontua:

O Meio Ambiente do Trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.).

A par disso, percebe-se a dinamicidade do meio ambiente do trabalho, uma vez que este é resultante de uma complexa interação e interdependência de múltiplos componentes inseridos em tal contexto, tais como: os trabalhadores, o maquinário, as matérias-primas etc. O conceito de meio ambiente não gira em torno apenas do trabalho em si, mas sim do trabalhador e da forma como este exerce seu labor, observando-se uma maior preocupação em relação a sua saúde física e psicológica, conforme consagra Maranhão (2016, p. 159):

[...] deixaremos, enfim, de pôr ênfase na descrição física do específico local onde se presta o serviço, para passar a realçar a complexa interação de fatores que, ao fim e ao cabo, beneficia ou prejudica a qualidade de vida do ser humano investido no papel do trabalhador. Urge, portanto, fazer com que esse autêntico giro humanístico também repercuta na conceituação jurídica do próprio meio ambiente do trabalho.

Diante do exposto, nota-se que o meio ambiente do trabalho resulta da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos relacionados diretamente com as condições de trabalho, à sua organização e às relações interpessoais travadas ao longo da atividade laborativa, as quais condicionam a segurança, saúde física e psíquica do ser humano exposto aos possíveis contextos da referida relação. Neste sentido, é importante mencionar que o presente artigo utiliza a concepção de meio ambiente do trabalho que reconhece a centralidade da importância do respeito à dignidade da pessoa humana (MARANHÃO, 2016).

Nessa perspectiva, é possível visualizar o meio ambiente do trabalho a partir de três elementos essenciais: o ambiente, a técnica e o homem. Segundo Maranhão (2016, p. 142), os referidos elementos se associam facilmente com os clássicos fatores de produção, também

chamados de insumos, quais sejam: a terra, o capital e o trabalho. O ambiente, associado à terra, é o local em que os serviços são prestados. Já a técnica, associada ao capital, corresponde ao momento de aplicação dos recursos para o exercício do labor, denunciando o fim pretendido. Por último, o homem, associado ao trabalho, especificamente na condição de trabalhador, representa a figura central da relação produtiva, sem o qual não se vislumbra a existência de um meio ambiente laboral. A partir disso, observa-se uma estrutura sistêmica na relação laboral, pois, conforme assevera Maranhão (2016, p. 14) “[...] somente a conjunção dos elementos ambientais e técnicos com a ação humana laborativa é capaz de fazer nascer o meio ambiente do trabalho”.

Nesta mesma linha de raciocínio entende Ferreira Filho (2016, p.107) que “[...] o desequilíbrio de qualquer um dos elementos que integram o meio ambiente do trabalho pode acarretar danos à saúde do trabalhador”. Assim, ressalta-se que existe um vínculo entre o meio ambiente laboral e a proteção à saúde do trabalhador. Conforme já mencionado, a CRFB/88 traz como garantia fundamental a dignidade da pessoa humana, no intuito de proteger especialmente a vida e os demais direitos decorrentes dela, como a saúde e a inserção dos indivíduos em meio ambiente equilibrado. Ao analisar os variados dispositivos constitucionais, percebe-se que o Poder Público possui a competência de controlar e garantir um meio ambiente de trabalho digno, evitando qualquer forma de risco à saúde física e psíquica do trabalhador. O homem, na figura do trabalhador, por integrar a estrutura conceitual de meio ambiente, sujeita-se direta e indiretamente os riscos em sua saúde, dignidade e segurança, inerentes ao labor. Desta feita, a partir dos elementos nucleares, formam-se realidades jurídicas e dinâmicas, resultando nos chamados fatores de risco possivelmente existentes no ambiente laboral.

As pesquisas científicas a respeito da composição elementar do meio ambiente laboral vislumbravam apenas elementos ambientais – fatores químicos, físicos e biológicos – como aptos a gerar consequências nocivas ao trabalhador. Com o passar dos anos, o entendimento modificou-se no sentido de que “determinadas formas de organização do trabalho geram, *tout court*, sofrimento e adoecimento”, conforme assevera Maranhão (2016, p. 14). Ferreira e Mendes (2003, p. 41), em proposição conceitual sobre o que chamam de Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS), subdividem esse contexto em três fatores interdependentes: as condições de trabalho, organização do trabalho e as relações socioprofissionais. Destaca Maranhão (2016) que as condições de trabalho são observadas considerando os seguintes elementos: ambiente físico, instrumentos e equipamentos de trabalho, matérias-primas, práticas de remuneração, desenvolvimento pessoal e benefícios. Dessa forma, a organização do trabalho se relaciona com o aspecto técnico-organizacional norteador da execução do trabalho, englobando fatores relacionados à forma pela qual o labor se dará, como, por exemplo, o tempo de trabalho, conteúdo das tarefas, remuneração, dentre outros (MARANHÃO, 2016).

Por fim, no que tange às relações interpessoais, estas se relacionam com a qualidade das relações socioprofissionais decorrentes do cotidiano laboral envolvendo todos os níveis de trabalhadores – superiores hierárquicos, colegas de trabalho, clientes e representantes da tomadora de serviços, isto é, está ligada à ideia de convivência de trabalho, enfatizando a saúde mental dos trabalhadores (MARANHÃO, 2016). Muito embora sejam falados de forma individual, esses fatores acontecem conjuntamente, havendo um dinamismo na relação laboral. A compreensão dos fatores de risco auxilia na prevenção de problemas físico e psíquicos possivelmente existentes na relação de trabalho, permitindo ainda a aferição técnica quanto ao nível de gravidade de determinadas situações, sendo extremamente importante no que diz respeito aos riscos inerentes ao labor, conforme será analisado posteriormente.

**O direito fundamental à saúde psíquica no ambiente laboral:** A saúde é um dos pilares da vida, para tanto Organização Mundial da Saúde (OMS), dispõe que “Saúde é o estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas como a ausência de infecções ou

enfermidades.” (WHO, 1948, p.100). Para Dallari (2013), a CRFB/88 aderiu a concepção adotada pela OMS, visto que não se pode limitar a saúde pela falta de doenças e outros agravos. O conceito é amplo e abarca o conjunto de condições positivas, que implica não necessariamente na ausência de doença, mas visa uma plenitude da vida nos 3 (três) sentidos: o físico, o mental e o social. A temática da saúde está diretamente interligada com os fatores de uma vida digna. Neste sentido, a legislação brasileira perpetua que a saúde é um direito fundamental, inclusive um direito social, conforme consta no artigo 6º da CRFB/88. Portanto, a saúde é direito basilar e primordial à dignidade da pessoa humana. Nos termos do art. 196 da CRFB/88 a saúde é direito de todos e dever do Estado, devendo ser garantido mediante políticas sociais e econômicas que busquem à diminuição do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1988).

Cumprido destacar que a Constituição Federal na Seção “II - DA SAÚDE”, mais especificadamente em seu art. 200, inciso VIII, estabelece a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Outrossim, uma das atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS), bem como dispõe o art. 225, é o direito ao meio ambiente equilibrado, frisando a preocupação do legislador no que tange à proteção do meio ambiente do trabalho.

Com base no art. 3º da Lei Orgânica da Saúde (Lei n. 8.080 de 1990), a saúde possui como determinantes e condicionantes “[...] entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais.” (BRASIL, 1990, online).

A Organização Mundial do Trabalho (OIT) na Convenção de nº 155, traz, em seu art. 3º, alínea e (BRASIL, 1994, online), a seguinte disposição:

[...] o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Desta forma, percebe-se a importância da saúde, o que engloba questões físicas e mentais, e não somente a ausência de males e doenças. Nesse sentido, é imperioso mencionar que a saúde como um todo interfere nas atividades laborais, principalmente a saúde mental, pois impacta no passivo trabalhista em decorrência de um ambiente com rotinas desgastantes, assédio psicológico e moral, altas cargas horárias, falta de incentivos organizacionais, ameaça de desemprego, dentre outros. A partir dessas considerações, não se deve analisar a saúde afastada do trabalho, muito menos distante do meio ambiente de trabalho. É cediço ressaltar que esses temas se relacionam entre si e são fundamentais para o decorrer de uma vida plena e saudável, não há como considerar trabalho digno com a ausência de saúde. Ademais, a maioria dos riscos está relacionada às interações entre o tipo de trabalho, o ambiente organizacional e gerencial, as habilidades e competências dos trabalhadores e o suporte disponível para que estes realizem seu trabalho. Diante desse referencial, faz-se necessário relacionar saúde mental com o meio ambiente de trabalho, isso porque o meio ambiente laboral desequilibrado pode ser um grande vilão quando se identifica um desequilíbrio labor-ambiental. Inúmeros são os problemas causados, que ocasionam transtornos mentais. A partir dessa ideia, é essencial abordar a Lei nº 10.216, de 6 de abril de 2001, que estabelece a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais, esta legislação prevê, em seu art. 2º, parágrafo único, III, que são direitos da pessoa que porta o transtorno mental a proteção contra qualquer forma de abuso e exploração.

Neste sentido, relaciona-se diretamente com as questões do meio ambiente de trabalho desequilibrado, pois quando são desrespeitadas as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações interpessoais, é improvável a inócuência de transtornos mentais aos trabalhadores, estando expostos a situações degradantes. Diante

dessas questões, destaca-se o art. 157, da CLT, e seus incisos, que expõe as obrigações da empresa quanto ao cumprimento de medidas relacionadas a saúde e segurança dos trabalhadores, devendo garantir um meio ambiente de trabalho saudável. É mister notar que a saúde mental no ambiente laboral é um direito fundamental, que inclusive é disposto na legislação brasileira, o que se torna necessário a busca por um meio ambiente de trabalho saudável, para que as consequências labor-ambientais evoluam positivamente diante da grave problemática dos transtornos mentais.

**Impactos Ocasionados pelo meio ambiente de trabalho desequilibrado na saúde mental do trabalhador:** O meio ambiente do trabalho perpassa pelo conceito da relação sistêmica de questões naturais, técnicas e psicológicas interligadas as situações de trabalho. Desse modo, as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações interpessoais são consideradas fatores de risco para o trabalhador, implicando em consequências relacionadas à segurança, a saúde física e mental do indivíduo submerso a contextos jurídico-laborativo (MARANHÃO, 2016). Tais fatores de riscos são identificados quando há situações de desequilíbrio ambiental no trabalho e contribuem de modo prejudicial para a saúde mental do trabalhador. Neste sentido, vale ressaltar que podem envolver a relação dos elementos nucleares: ambiente, técnica e homem (MARANHÃO, 2016).

A relação entre o ambiente e o homem, normalmente estão ligadas com os fatores das condições de trabalho. Já entre técnica e homem relacionam-se com questões da organização do trabalho. Outra relação havida é entre o homem e o homem, costumam desaguar nas relações interpessoais (MARANHÃO, 2016).

O conjunto dessas relações configuram situações de risco quando não respeitam o meio ambiente de trabalho e a saúde, possibilitando em diversas problemáticas, como é o caso dos transtornos mentais.

O desequilíbrio labor-ambiental pode implicar em (BARUKI, 2015, p. 36):

[...] distúrbios emocionais, problemas comportamentais, mudanças bioquímicas e neuro-hormonais, além de riscos adicionais de que o indivíduo venha a desenvolver doenças físicas e/ou mentais em um momento posterior. Podem-se esperar também efeitos adversos no desempenho, bem como na satisfação percebida com o trabalho. (...) o risco psicossocial aparece quando a natureza da interação social mediada pelo ambiente de trabalho é do tipo negativa.

Os efeitos negativos advindos do meio ambiente de trabalho desequilibrado, culminam em consequências maléficas ao trabalhador, principalmente no que tange aos transtornos mentais.

Esses transtornos estão diretamente ligados com diversas questões que atingem a relação de trabalho. Em sendo assim, para Duarte (2018, p. 27):

[...] os fatores psicossociais no trabalho, principalmente os que tangem às interações humanas com seu ambiente são tão importantes quanto as características físicas de determinado ambiente (máquinas, posto de trabalho e equipamentos). Tais interações quando negativas diminuem a motivação do trabalhador e contribuem para o desenvolvimento de enfermidades como a Síndrome de Burnout e, não são apenas prejudiciais ao trabalhador – um trabalhador desmotivado ou doente prejudica a organização como um todo: diminuição da produção, absentismo e aumento de acidentes de trabalho são consequências negativas para o outro polo da relação de trabalho.

Dessa forma, quando as interações dos elementos nucleares são negativas, geram diversas consequências desagradáveis, não somente para o trabalhador, como também para o empregador, ensejando em diminuição da produtividade, absentismo, causando, inclusive, a síndrome de burnout, doença dada pelo esgotamento laboral. Insta suscitar que o trabalho excessivo aumenta o risco de os trabalhadores desenvolverem doenças, como: hipertensão e diabetes, além de

síndromes e transtornos, como a já mencionada Síndrome de *burnout*. O *burnout* provoca exaustão física e mental, contribuindo com problemáticas emocionais e de relacionamento na vida pessoal e profissional. Pesquisas realizadas pela ISMA-BR (*International Stress Management Association no Brasil*), afirmam que 30% dos trabalhadores brasileiros sofrem desta síndrome. Importante mencionar que a OMS (Organização Mundial da Saúde) definiu Síndrome de *burnout* como doença do trabalho a partir de janeiro de 2022, eis que se trata de uma doença com crescimento considerável nos últimos anos.

A Pandemia da Covid-19 agravou a situação de transtornos mentais, relacionando-se diretamente com os aumentos dos casos de Síndrome de *burnout* em profissionais da área da saúde. Em estudo feito pela PEBMED, a prevalência da Síndrome de *burnout* é de 83% em médicos que atuam na linha de frente, e 71% aos que não estão atuando no enfrentamento ao coronavírus. Isso somente constata que a disseminação do vírus SARS-CoV-2, contribuiu ainda mais com a grave situação já existente, afetando de maneira contundente uma gama de profissionais, não só os profissionais da saúde, mas os trabalhadores como um todo. Tais dados somente reafirmam que as problemáticas de saúde mental foram ainda mais prejudicadas com a Pandemia da Covid-19, não bastasse o terror vivenciado pelos indivíduos pela perda de familiares e amigos, fatores como a rápida adesão ao teletrabalho com a falta de domínio as plataformas digitais e ausência de cursos que capacitem esses profissionais para a utilização dessas tecnologias, causou de modo estrondoso grandes impactos psíquicos aos trabalhadores. Segundo Nunes (2019), uma das maiores prejudicialidades do teletrabalho é o isolamento. Continuar em um labor que não proporciona qualquer tipo de convívio social ocasiona danos psicológicos, os quais podem gerar os mais variados níveis de depressão e até mesmo o suicídio. Assim, as relações sociais são primordiais para que o indivíduo troque experiências, reparta tarefas e tenha momentos de lazer e descanso em seus intervalos. Para Fonseca (2015) as novas exigências de informatização do trabalho atual, modifica grandiosamente o requerimento de capacidades do trabalhador, tanto físicas, quanto intelectuais. As demandas solicitadas, decisões complexas e medidas pela informática, mostram latente necessidade de atenção com a saúde mental no labor.

Os riscos encontrados no meio ambiente de trabalho decorrem também de distorções do poder diretivo do empregador, isto é, assédio ou invasão do espaço pessoal podem ferir psicologicamente os trabalhadores. Desse modo, o autor afirma que a prevenção da saúde no labor é essencial e merece prioridade no cuidado com a relação entre a competitividade natural do mercado de trabalho e o respeito à salubridade psicológica dos trabalhadores. Ressalta-se, entretanto, que grande parte dos indivíduos passam por transtornos mentais, normalmente apresentam comportamentos descontrolados, tanto no que tange a depressão quanto a um possível surto pelo esgotamento. Essa convecção implica na importância do controle nas relações laborais, sabe-se que a “ausência de controle reduz a motivação” (PFEFFER, 2019, p.155), e contribui ainda mais com o adoecimento mental. Diante de toda a relação existente no trabalho, nota-se a vulnerabilidade do trabalhador proveniente das diversas vivências do cotidiano laboral, visto que está sujeito a gestão, metas e resultados, que muitas vezes são superdimensionados por seus gestores (GOULART e GOULART JÚNIOR, 2017). É cediço frisar que as relações interpessoais, quando abusivas, possuem direta correlação com as problemáticas voltadas para o assédio moral e sexual, e podem culminar em transtornos mentais graves. Para Dejours (2008), levando em consideração a psicanálise, afirma que assédio moral é um dos atos que podem incorrer em sofrimento no ambiente de trabalho. A situação se torna tão grave que esses trabalhadores passam por consequências como a depressão e a ansiedade, dificuldades no sono, estresse pós-traumático e suicídio (SOARES e OLIVEIRA, 2012). Ressalta-se, ainda, que os riscos psicossociais voltados ao ambiente de trabalho estão dentre as principais causas de concessão de auxílio-doença. Todavia, mesmo com a grave problemática a respeito dos transtornos mentais, ainda não existe norma regulamentadora a respeito do assunto. A este teor, insta mencionar o Projeto de Lei nº 3.588/20, que possui como

objetivo editar norma regulamentadora (NR) com medidas preventivas e de gestão de riscos no ambiente laboral que podem prejudicar a saúde mental dos trabalhadores (riscos psicossociais). Pelo exposto, percebe-se que medidas precisam ser tomadas para contribuir com a diminuição dos números alarmantes de adoecimento mental, inclusive aumentados com a vinda da Pandemia da Covid-19, visto que toda essa problemática colide frontalmente com os direitos fundamentais, pois desrespeita a vida, a saúde e o meio ambiente laboral.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme abordado ao longo do presente artigo, a saúde mental é um direito fundamental que necessita de proteção, principalmente, na área trabalhista. Contudo, diante do atual cenário pandêmico, cresce, a cada dia, o desafio de implementação de práticas e melhorias capazes de solucionar os problemas advindos dos transtornos mentais enfrentados pelos trabalhadores. Ao observar os fatores de riscos e a relação entre os elementos nucleares do meio ambiente de trabalho, é evidente a alta possibilidade do desequilíbrio labor-ambiental, situações relacionadas ao não cumprimento das obrigações patronais, isolamento social, entre outros fatores, os quais são, certamente, responsáveis pela desestabilização do meio ambiente de trabalho, seja este remoto ou físico. Evidente, portanto, a necessidade de debate a respeito do contexto de desequilíbrio do ambiente laboral, de modo evitar o desequilíbrio e, conseqüentemente, o fornecimento das devidas condições laborais, demonstrando maior preocupação com a organização do trabalho e as relações interpessoais. Um meio ambiente de trabalho saudável implica em melhores resultados, tanto para a empresa, quanto para o trabalhador. Resulta dizer que a produtividade cresce e o trabalhador se sente mais feliz em realizar suas atividades laborais, diminuindo os transtornos mentais, possíveis adoecimentos, implicando em menos afastamentos por motivos de doenças e acidentes de trabalho.

A classe patronal necessita implementar medidas que visem coibir o desequilíbrio do meio ambiente de trabalho, a efetivação de medidas de *compliance*, por exemplo, criação de canais de denúncia, código de ética e conduta, treinamentos constantes sobre programa de integridade, análise frequente de riscos, entre outras atitudes, corroboram com a possível implicação em melhores resultados para a empresa e para o trabalhador, com o intuito de sanar os problemas existentes na relação labor-ambiental, incluindo transtornos mentais. Outrossim, imperioso observar que existem diversas maneiras de promover o cuidado com o meio ambiente e a saúde mental funcional, seja por campanhas internas com o objetivo de fomentar a conscientização coletiva a respeito dos transtornos psicológicos e da importância da adoção de práticas que auxiliem na boa saúde mental; seja pela promoção de palestras e debates acerca dos temas. Com o objetivo de melhorar a problemática do meio ambiente de trabalho desequilibrado e reduzir o adoecimento mental, faz-se necessário a fiscalização do ambiente laboral por parte do empregador, bem como pelo Ministério Público do Trabalho e pela Superintendência Regional do Trabalho, sem desconsiderar a necessidade de melhor regulamentação da matéria saúde mental, por meio de implementação de normas específicas sobre o assunto.

## REFERÊNCIAS

- BARUKI, Luciana Veloso. Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo. São Paulo: LTr, 2015.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) Acesso em: 15 dez. 2021.
- BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2017.
- BRASIL. Lei n. 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. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1981.
- CAMARA DOS DEPUTADOS - AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. Proposta prevê norma regulamentadora para prevenir transtornos mentais no trabalho. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/708194-PROPOSTA-PREVE-NORMA-REGULAMENTADORA-PARA-PREVENIR-TRANSTORNOS-MENTAIS-NO-TRABALHO> Acesso em: 16 dez. 2021.
- DALLARI, Sueli Gandolfi. *Poderes Republicanos e a defesa do Direito à Saúde. Evolução da proteção do Direito à Saúde nas Constituições do Brasil*. In: ALVES, Sandra Mara Campos; DELDUQUE, Maria Célia; DINO NETO, Nicolao (org.). *Direito sanitário em perspectiva*. Brasília: ESMPU; FIOCRUZ, 2013, p. 17-40.
- DEJOURS, Cristophe. *Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (org.). *Cristophe Dejourns: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Paralelo 15; Brasília: Fiocruz, 2008. p. 49-106.
- DUARTE, Renan Fernandes. Os riscos psicossociais no trabalho e as políticas públicas de preservação da saúde mental do trabalhador. 2018. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/180559> Acesso em: 16 dez. 2021.
- EXAME. Burnout vira doença do trabalho em 2022. O que muda agora? Disponível em: <https://exame.com/carreira/burnout-vira-doenca-do-trabalho-em-2022-o-que-muda-agora/> Acesso em: 16 dez. 2021.
- FERREIRA FILHO, Miguel. *O Meio Ambiente Laboral e a síndrome de burnout como acidente de trabalho*. In: *Direitos humanos e meio ambiente do trabalho I*. GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.); BUSNARDO, Juliana Cristina, BACELLAR, Regina Maria Bueno. (org.). - São Paulo: LTr, 2016.
- FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira. Brasília: LPA, 2003.
- FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. Curso de direito ambiental. 6. ed. São Paulo: Ed. RT, 2013.
- FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
- FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *Assédio moral organizacional: o poder diretivo pode adoecer e causar feridas*. In: Gediel et al. (Orgs.), Estado, poder e assédio: relações de trabalho na Administração Pública. Curitiba: Kairós Edições, 2015. E-book (p. 31-52). Disponível em: <https://www.sinteps.org.br/images/fique-por-dentro/assedio-moral/E-book%20ESTADO-PODER-E-ASSEDIO%20-%20Editora%20Kairos.pdf> Acesso em: 20 dez. 2021.
- GOULART, João Pedro Minguete; GOULART JÚNIOR, Edward. Conceito e reflexões sobre o assédio moral no âmbito das relações de trabalho. In: CONGRESSO DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO DO CENTRO-OESTE PAULISTA, 2., Bauru. Anais. Bauru: Unesp, p. 305-313, 2017.
- INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION NO BRASIL – ISMA-BR. Tenho lido que o burnout é uma doença ocupacional. Isso é verdade? Disponível em: <http://www.ismabrasil.com.br/?con=faq&idi=pt-br&obj=site&pag=15> Acesso em: 16 dez. 2021.
- MARANHÃO, Ney Stany. Morais. Meio Ambiente do Trabalho: Descrição Jurídico-Conceitual. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra; NAHAS, Thereza Christina. (Coords.). *Revista de*

- Direito do Trabalho. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais. Ano 42. Vol. 170, p. 139 – 165, Jul – Ago. 2016.
- MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. – 5 ed. – São Paulo: LTr, 2013.
- MELO, Raimundo Simão de. *Meio Ambiente do Trabalho e atividades de risco: prevenção e responsabilidades*. In: Direitos humanos e meio ambiente do trabalho I. GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.); BUSNARDO, Juliana Cristina, BACELLAR, Regina Maria Bueno. (org.). - São Paulo: LTr, 2016.
- MELO, Raimundo Simão de. Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre. Disponível em: [www.conjur.com.br/2017-jul-21/reflexoes-trabalhistas-reforma-erra-permitir-gravida-lactante-local-insalubre](http://www.conjur.com.br/2017-jul-21/reflexoes-trabalhistas-reforma-erra-permitir-gravida-lactante-local-insalubre) Acesso em: 28 dez. 2021.
- MENEZES, Kathe Regina Altafim. *O meio ambiente do trabalho como direito fundamental*. In: Direito constitucional do trabalho I. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.). Capítulo 12, p. 179 – 184. São Paulo: LTr, 2015.
- NUNES, Talita Camila Gonçalves. A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador. Belo Horizonte: RTM, 2018.
- PEBMED. Prevalência de burnout é maior em médicos que atuam na linha de frente da Covid-19. Disponível em: <https://pebmed.com.br/prevalencia-de-burnout-e-maior-em-medicos-que-atuam-na-linha-de-frente-da-covid-19/> Acesso em: 16 dez. 2021.
- PFEFFER, Jeffrey. Morrendo por um salário: como as práticas modernas de gerenciamento prejudicam a saúde dos trabalhadores e o desempenho da empresa e o que podemos fazer a respeito. Tradução de Leonardo Ventura. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.
- ROCHA, Julio Cesar de Sá da. A defesa processual do meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo, Ed. LTr, 2002.
- ROCHA, Julio Cesar de Sá da. Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 99-100.
- SILVA, José Afonso da. Direito Ambiental Constitucional. 10. Ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 23.
- SILVA, José Afonso da. Direito Ambiental Constitucional. 4. Ed. São Paulo: Malheiros. 2003, p. 3.
- SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. *Assédio moral no trabalho*. In: Revista Brasileira de Terapia Ocupacional, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 195-202, dez. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a02v37n126.pdf> Acesso em: 4 dez. 2021.
- World Health Organization (WHO). *Officials Records of the World Health Organization*. New York: WHO; 1948. Disponível em: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85573/Official\\_record2\\_eng.pdf;jsessionid=70D11F48FE5E5A8888E3FDB8F72426A8?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85573/Official_record2_eng.pdf;jsessionid=70D11F48FE5E5A8888E3FDB8F72426A8?sequence=1) Acesso em: 16 dez. 2021.

\*\*\*\*\*