



DA VIOLÊNCIA PSÍQUICA NO AMBIENTE DE TRABALHO: AS CONSEQUÊNCIAS DA SÍNDROME DE *BURNOUT* NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR¹

Jeano Saraiva Corrêa²

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

RESUMO

O presente artigo tem o escopo de chamar atenção para saúde do empregado no ambiente laboral, onde cada vez mais se observa o desgaste físico e emocional em face das pressões sofridas pelas empresas que visam apenas a lucratividade, exigindo de seu funcionário, comportamento competitivo e multifuncional sob pena de exclusão do mercado de trabalho. Essa forma degradante de trabalho influencia significativamente na condição humana trazendo efeitos nocivos a saúde obreira, os danos de natureza psíquica desencadeiam diversas doenças, entre elas, a síndrome de *Burnout*. Embora a temática meio ambiente do trabalho seja considerado alvo de diversas pesquisas e debates, é de suma importância trazer à tona as conseqüências do trabalho estafante de modo a prejudicar a vida do empregado e as conseqüências psíquicas.

¹ O presente artigo foi elaborado com intenção de mostrar a importância da sadia qualidade de vida no ambiente laboral, analisando a legislação atual e os princípios que regem o meio ambiente que se não observados poderão trazer sérias doenças a saúde pessoal e em especial as doenças de ordem psíquica.



Neste nefasto panorama, as normas de segurança e medicina de trabalho são extremamente importantes para efetiva proteção da saúde do empregado, sem olvidar da responsabilidade empresarial.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho. Princípios fundamentais. Empresa contemporânea. Assédio moral. Síndrome de *Burnout*.

INTRODUÇÃO

Indene de dúvidas, a saúde laboral é uma preocupação mundial e ainda apresenta pontos obscuros diante da evolução empresarial e dos meios de produção. Há uma crescente preocupação com a saúde obreira na qual se busca a promoção do bem-estar e uma melhoria da qualidade de vida.

É cediço que existe influência significativa do ambiente laboral na saúde mental do empregado, na concepção do capitalismo onde há excessiva valorização do trabalho intelectual e imaterial, a sanidade do trabalhador entra em foco e nos faz refletir acerca do aspecto tutelar do direito do trabalho e a preocupação com as péssimas condições laborais; infringência das normas de segurança e higiene do trabalho, setores deprimentes a poeira, calor, instalações sanitárias ineficazes, pressões psicológicas, insultos, brigas constantes, nas quais concorrem para degradação do local de trabalho em total desprezo à dignidade do trabalhador.

Deste modo, o roteiro do artigo direciona para análise da legislação atual e os princípios que regem o meio ambiente de trabalho.

Seu foco principal será a investigação das agressões psíquicas ocasionadas pelas empresas que para suprirem as necessidades de consumo populacional tendem a aumentar a produção de mercadorias e serviços repercutindo diretamente na saúde física e mental dos trabalhadores que terão que realizar maiores esforços, por vezes em jornadas excessivas.

Propõe-se para o enfrentamento da problemática, o resgate da discussão dos valores do poder empregatício que exsurge na qualidade de vital de seu



empregado, devendo manter o equilíbrio entre direitos e deveres no que tange a responsabilidade social onde sensivelmente repercutirá no sentido de crescimento pessoal e qualitativo de vida obreira que atualmente encontra-se sobrecarregada por artefatos tecnológicos que subtraem o seu tempo, por vezes ocasionando seqüelas de ordem psíquicas nas quais será analisado a Síndrome de *Burnout*.

1. VISÃO ANTOPOCENTRICA DO MEIO AMBIENTE LABORAL

É sabido que a proteção ambiental do trabalho é um pilar de sustentação do direito cidadão, intrinsecamente ligado a qualidade de vida humana, sendo o trabalho a extensão do lar, o qual se desrespeitado pelo empregador, provoca agressão a toda sociedade.

O poder diretivo do empregador não pode apenas focar nos valores hedonistas da lucratividade devendo salvaguardar o direito fundamental à sadia qualidade, onde por vezes, o ambiente se torna muito competitivo acarretando desgaste humano infinito, Manuel Castells (1999, P. 120) afirma que “na verdade os caminhos específicos do aumento da produtividade definem a estrutura e a dinâmica de um determinado sistema econômico”, conceito característico da figura empresarial.

Basicamente, a mudança comportamental da sociedade empresarial contemporânea segundo Domenico De Masi (2001 p. 07) a força de trabalho que na época de Marx, era num contexto geral, formado por operários/trabalhadores braçais com pouca introdução de técnicas científicas de administração, especialmente de Taylor³ (adotada por Henry Ford) as máquinas ditavam o ritmo do acelerado do

³ Sobre este assunto, o Taylorismo aperfeiçoou processo de divisão técnica do trabalho, sendo que o conhecimento do processo produtivo era de responsabilidade única do gerente, que também fiscalizava o tempo destinado a cada etapa da produção. Outra característica foi a padronização e a realização de atividades simples e repetitivas. Taylor apresentava grande rejeição aos sindicatos, fato que desencadeou diversos movimentos grevistas o trabalho industrial foi fragmentado, pois cada trabalhador passou a exercer uma atividade específica no sistema industrial. A organização foi hierarquizada e sistematizada, e o tempo de produção passou a ser cronometrado. Henry Ford (1863



trabalhador que apenas obedecia ordens alienadamente, dando origem à denominada “sociedade industrial”, passando-se a intelectualizar, ou seja, a ênfase se desloca do processo executivo ao ideativo, da substância à forma, do duradouro ao efêmero, da prática à estética.

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

Neste sentido, condensado pelo artigo 225, *caput*, da Carta Maior na qual elevava à proteção jurídica do meio ambiente como direito fundamental, a doutrina pátria criou sua classificação restando estabelecido como alicerce de sustentação, à preservação da vida do trabalhador que na ótica vigilante da Suprema Corte Ministro Celso de Mello⁴ menciona:

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

Nomeadamente, a palavra meio ambiente compreende a totalidade de elementos materiais e imateriais que nos circundam, num melhor conceito proposto como *jaez* do meio ambiente artificial, não é necessariamente o local/ ambiente da empresa ou fábrica, mas o local onde se há a força de trabalho.

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

– 1947), por sua vez, desenvolveu o sistema de organização do trabalho industrial denominado fordismo. A principal característica do fordismo foi a introdução das linhas de montagem, na qual cada operário ficava em um determinado local realizando uma tarefa específica, enquanto o automóvel (produto fabricado) se deslocava pelo interior da fábrica em uma espécie de esteira. Com isso, as máquinas ditavam o ritmo do trabalho.

⁴ (STF - ADI-MC: 3540 DF , Relator: CELSO DE MELLO, Data de Julgamento: 01/09/2005, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJ 03-02-2006 PP-00014 EMENT VOL-02219-03 PP-00528).



É cediço que, nos tempos atuais, o ambiente laboral é considerado uma extensão do lar do trabalhador e, por tal razão, ainda lhe é imperioso garantir um ambiente externo saudável e em condições para a efetiva fruição de períodos de descansos e de lazer, além de momentos de ginástica laboral nas próprias empresas. (MINARDI, Fabio Freitas, 2010).

Ao transpor a premissa das características meio ambiente de trabalho, conclui-se, fundamental assegurar à sadia qualidade de vida não se resumindo apenas as dependências físicas do empregador e nem só ao aspecto físico, e sim emocional, demonstrando que a evolução legislativa das normas de segurança e medicina do trabalho deve ser seguida. Aliás, essa é a dicção do art. 3º da Convenção 155 da OIT⁵, sensivelmente preocupada com o tema.

Oportunamente, convém trazer a observação de Sebastião de Oliveira Geraldo:

A força de trabalho exigida do operário está se deslocando rapidamente dos braços para o cérebro especialmente com o ritmo acentuado da informatização. Com isso percebe-se que vem ocorrendo uma diminuição efetiva na prevenção da fadiga psíquica, cuja recuperação é muito mais lenta e complexa. Ademais, o trabalhador dirige-se para a empresa carregando toda a carga de apreensões da sociedade moderna em que está inserido, cujos problemas de moradia, segurança, trânsito, além dos aspectos familiares, são fatores adicionais que completam as agressões psicossociais. (GERALDO, Sebastião de Oliveira. 2005. Pág. 190).

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

⁵ CONVENÇÃO nº.: 155 – Saúde e Segurança dos Trabalhadores:

Art. 3 — Para os fins da presente Convenção:

- a) a expressão 'áreas de atividade econômica' abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;
- b) o termo 'trabalhadores' abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;
- c) a expressão 'local de trabalho' abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;
- d) o termo 'regulamentos' abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;
- e) o termo 'saúde', com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.



2. O ELO DE CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS: PONDERAÇÕES ENTRE A RELAÇÃO PÚBLICA E PRIVADA.

Após análise antropocêntrica do ambiente especialmente na seara laboral, o liame de concretude do ambiente laboral equilibrado com vistas a saúde humana, está arraigado nos direitos fundamentais previstos constitucionalmente vinculado ao princípio da dignidade humana. O Estado social (Estado conservacionista) revestido na atuação do poder judiciário, Ministério Público do Trabalho, como legitimadores (controlador) devem adotar postura que garanta ao empregado o efetivo cumprimento de seus direitos.

Atualmente nos motes do novo contexto econômico mundial da globalização e os resgates liberais, vislumbra-se a necessidade da efetivação e incidência imediata do princípio da dignidade da pessoa a toda sociedade e não somente ao Estado.

Com efeito, essa assertiva nos induz ao reconhecimento da necessidade de um sadio meio ambiente de trabalho decorrente da função primordial de defesa do trabalhador que não pode sucumbir em razão de leis de mercado, muitas vezes encabeçadas e idealizadas por pequena parcela social da sociedade que não tem interesse na expansão da solidariedade e que despreza a atuação do Estado quando atinge seus objetivos mais egoísticos.

Com essa aprofundada percepção, é que devemos balizar que “a cultura juslaboralista contemporânea tem-se mostrado sensível aos movimentos teóricos e às construções normativas resultantes de transformações sociais recentes e, sobretudo, a Justiça do Trabalho brasileira vem percebendo, com acuidade, os matizes constitucionais com especificidade dos direitos fundamentais dos trabalhadores”. (GEDIEL, José Antonio Peres. 2006)



No grau epistemológico de Habermas, é possível afirmar a importante igualdade de condições entre a autonomia privada, melhor dizendo empresa e o obreiro:

O que parece ser uma limitação constitui apenas a outra face da implantação das liberdades de ações subjetivas iguais para todos, pois a autonomia privada, no sentido desse direito universal à liberdade, implica um direito universal à igualdade, ou seja, mais precisamente o direito ao tratamento igual a todos conforme as normas que garantem a igualdade do conteúdo do direito, se uma das partes sofrer de fato, restrições para com a outra será incompatível com a distribuição legal das liberdades. (HABERMAS, Jürgen. 1997).

A dicotomia entre Direito Público e o Direito Privado tem origem nos auspícios da ideologia liberal dos anos oitocentistas, oriunda da Revolução francesa (*laissez faire*)⁶, arraigado no patriotismo e individualismo, atualmente está superado em virtude da compreensão de que o sistema jurídico é um só, estancado na base axiológica da Constituição. (MINARDI, Fabio Freitas. 2010).

No vértice do direito privado e a relação com direito laboral, Amauri Mascaro do Nascimento entende que o ramo do direito do trabalho é ramo do direito privado, vez que regula interesses imediatos de particulares, é pluricêntrico, e tanto na convenção coletiva de trabalho como o contrato individual não se desvinculam do âmbito do direito privado (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. 2006).

Como corolário dessas conjugações, Karl Marx em sua famosa expressão mais-valia⁷ tendo por base a relação de particular e individuo, aduz que: trabalhando homens uns para os outros as suas obras privadas revestem, por essa única razão, um caráter social, porém essas obras têm também um caráter social pela sua semelhança no conceito do trabalho humano em geral, não aparecendo essa

⁶ Para fins de esclarecimento a expressão Laissez-faire é expressão-símbolo do liberalismo econômico, na versão mais pura de capitalismo de que o mercado deve funcionar livremente, sem interferência, apenas com regulamentos suficientes para proteger os direitos de propriedade, filosofia que se tornou dominante nos Estados Unidos e nos países mais abastados da Europa durante o final do século XIX até o início do século XX.

⁷ Sobre a terminologia da expressão mais-valia significa a diferença entre o valor final da mercadoria produzida e a soma do valor dos meios de produção e do valor do trabalho, que seria a base do lucro no sistema capitalista, em melhor comentário, em sua obra condensada por Gabriel Deville o duplo aspecto do trabalho demonstrando o gasto físico de força humana e o valor das mercadorias.



semelhança mais que troca, isto é, em uma relação social que os coloca frente e frente, sob base de equivalência, não obstante sua diferença natural. (MARX, Karl).

Transpondo a idéia que o direito laboral investido num contrato entre empregador e empregado com base nas diretrizes trabalhistas e estas de cunho geral, abrange a todos empregados ordenados por este regime, na visão de Maria Beatriz Oliveira da Silva⁸, “nos filiamos aos que entendem que à defesa da justiça social e da valorização do trabalho, à luta contra a mercantilização do mundo, à defesa da vida com qualidade.”

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

Com efeito, as novas doenças psíquicas decorrentes do *stress* laboral adentram na seara das doenças ocupacionais, lamentavelmente, se insere nos quadros de recebimento de auxílios/benefícios previdenciários.

Contudo, o Estado em uma leitura proeminente da Constituição, de forma a concretizar os objetivos do Estado Democrático de Direito, deve atentar as novas síndromes psíquicas ocasionadas no ambiente laboral, devendo sob forma de campanhas, conscientização, fiscalização, punições, multas e outros meios eficazes proteger o cidadão empregado.

3. SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: CONCEITO E EFEITOS DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

A evolução mercadológica e as exigências por vezes excessivas impostas ao trabalhador o oprimem, movidos pelos efeitos do capitalismo, nas quais se deixados

⁸ SILVA, Maria Beatriz Oliveira da. **Direito ao Desenvolvimento e à Sustentabilidade Ambiental.** Direitos Emergentes na sociedade Global. In: *Anuário do Programa de Pós Graduação em Direito da UFSM.* Ed. Unijui. Rio Grande do Sul, pag. 314



podemos estar diante de uma falência pessoal devendo a saúde ser preservada, em especial a psicossocial. Como bem observa Busnello em seu artigo Lamento da mercadoria força de trabalho e da natureza “o múltiplo e variado campo semeado pelas doenças dos que necessitam trocar sua força de trabalho por meios de subsistência (salário) sofrem males terríveis em consequência das atividades que exercem” (BUSNELLO, Ronaldo, 2013).

O corpo se revela em sintomas, a exaustão profissional começa demonstrar sentimentos de depressão, desesperança, raiva, impaciência, irritabilidade, solidão, tensão, sensação de baixa energia, começam as ausências no trabalho, a baixa produção intelectual e/ou física é visível, aumentam licenças laborais, há a necessidade da empresa em readequar, repor, transferir, contratar funcionários novos, a qualidade dos serviços prestados e o nível de produção são fatalmente afetados, assim como a lucratividade.

As indicações são muitas, para literatura médica o paciente pode estar diante da Síndrome de *Burnout*⁹ comportamento de estresse profissional crônico com situações estressantes de origem laboral, fatores de risco para o desenvolvimento de desordens relacionadas ao estresse. Segundo evidenciam os estudos, diagnosticados como síndrome de *burnout*, demonstra a fadiga crônica e fibromialgia representados por modos diferentes de reagir a uma situação opressiva, variando a cada ser.

Entretanto, não há como deixar de relacionar a síndrome aqui levantada ao dano, ao assédio e ao psicoterrorismo, atos em sua maioria do empregador que levam a essa patologia. No Brasil, inicialmente a expressão mais levantada foi de assédio moral¹⁰, base de referência para estudos e debates, as formas de

⁹ O termo Síndrome de *Burnout* traduzido literalmente, significa “perder o fogo” ou queimar para fora, é definido no jargão inglês como aquilo que deixou de funcionar pela absoluta falta de energia, metafisicamente é aquilo que chegou ao seu fim/limite, com grande prejuízo em seu desempenho físico ou mental.

¹⁰ O termo “assédio moral” foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que ingressou no mundo jurídico. O que se denominava assédio moral, igualmente conhecido como **mobbing** (Itália, Alemanha e Escandinava), **harcèlement** moral (França), **acoso moral** (Espanha),



constrangimento nas relações de emprego não variaram muito, para Volia Bomfim Cassar - 2011, por exemplo, entende como assédio ou psicoterrorismo “termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Já o assédio moral é caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo o empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical e horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada ao empregador.”

Para Sônia Mascaro do Nascimento o assédio moral já começa a existir horizontalmente “caracterizado por uma conduta abusiva, seja pelo empregador, que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subalternos, ou seja, dos empregados entre si com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, o que se pode se dar, aliás muito comumente, por motivos de competição ou de discriminação pura e simples”.¹¹ (grifei).

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

Como toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobre tudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, Marie –France, 2003).

Doutrinadora argentina, Maria Giuntoli explica que o *acoso psicológico* é diferente do assédio moral, porquanto o segundo é mais amplo que o primeiro, “o

terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações o definiam como a situação que a pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente e durante um tempo prolongado sobre outra, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local do trabalho, com objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima destruir sua reputação, perturbar o exercício de seu trabalho e conseguir finalmente, que essa pessoa peça sua demissão (CF. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia falecido em 1999, cujos os textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras intitulada **Mobbing:Emotional ‘abuse in the american work place’**).

¹¹ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. jus navegandi, Teresina, a. 8, 13 jul. 2004. Disponível em: <http://jus2uol.com.br/doutrina/texto.aps?id=5433>>. Acesso em: 19 de jul. 2008.



acoso moral é definido como cualquier conducta que manifieste comportamiento, palabras, actos, gestos y escritos que degraden al trabajador, La relacion y el ambiente laboral (GIUNTOLI, María Cristina, 2006), já o acoso psicológico “*é accion persistente de La hostilidad, malos, tratos, desprecio, amedrontamiento, humillacion, ataque a La autoestima y a La percepción de si mesmo del trabajador*”.¹²(idem, ibidem, p. 44).

O pioneirismo de Freudenberguer, médico americano, foi o primeiro a alertar os demais colegas sobre a possibilidade da síndrome do esgotamento emocional (*staff burn-out*), onde observou grupos de voluntários num processo gradual de desgaste de humor e desmotivação. Até então, os estudos dessa síndrome estava adstrito a pessoas da área médica, em estudos posteriores, verificou-se que a síndrome está relacionada ao trabalho, podendo atingir diversas profissões.

De modo legal, a doença profissional está prevista no art. 20, inc. I da Lei 8.213/91, decorrente do exercício de determinada profissão, mesmo não possuindo caráter taxativo, que por dicção do inc. II da mesma, equipara as doenças ocupacionais a acidente de trabalho. Portanto, a síndrome de *Burnout* hipótese de acidente de trabalho se infere do anexo II do decreto 3.048/99 no quadro de transtornos mentais (Grupo V da CID-10)¹³. Uma vez constatada, faz-se necessário o afastamento do trabalhador de seus afazeres cotidianos, o convívio é sensivelmente afetado, principalmente, daqueles que convivem em ambiente de grande competitividade ou rígidas exigências de produtividade. “A síndrome de *Burnout* ocasiona incapacidade para o trabalho, e por isso, é mister o encaminhamento do empregado ao INSS, para apuração do estado clínico e da

¹² GIUNTOLI, Maria Cristina. *Ob. cit.*, p.44.

¹³BRASIL. Decreto nº.: 3.048/99. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências

XI- Sensação de Estar Acabado

XII - Sensação de Estar Acabado (“Síndrome de *Burn-Out*”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) (Z73.0)

1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3)

2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)



incapacidade laborativa e, via de corolário, receber o benefício auxílio-doença acidentário (código B-91)".¹⁴

Nesse sentido, a atividade empresarial não pode ser concebida como mecanismo de interesse unilateral com intuito egoísta do empregador apenas almejar lucros, tratando seu empregado como mero objeto para esse fim, a força produtiva não pode ter sua subjetividade sufocada pela evolução empresarial, o trabalho como sendo um dos pilares da sociedade que sem isso não há cidadania, o fator ambiente deve ser salutar com fator de integração empregado – empregador e empresa, onde certamente repercutirá no meio social seja âmbito familiar, seja multi-social, refletindo num ganho para o empregador, devendo a atuação empresarial focar-se no respeito à dignidade humana de vida e a empresa a seu turno, cumprir as finalidades sociais.

Vaticina Mario De La Cueva:

Os velhos direitos dos homens foram a conquista da liberdade frente ao Estado; os novos direitos dos trabalhadores são a defesa do ser humano e de sua dignidade frente às forças econômicas; no primeiro aspecto, contra os poderes políticos; no segundo, contra os poderes econômicos, que são também os autênticos poderes políticos. (DE LA CUEVA, Mario, pág 209).

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

CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

¹⁴ MINARDI, Fabio Freitas. *Ob cit.* Pag. 150



a preservação da dignidade humana, as limitações do poder empregador, os princípios constitucionais norteadores de direitos como forma de assegurar um equilibrado meio ambiente.

O assédio moral, espécie de violência psíquica que ocasiona doenças do trabalho, que deverá ser observada com mais cuidado pelas empresas atentas a ética empresarial com vistas a refletir em preservar o seu empregado, antes ser humano em todas as suas dimensões em especial a integridade psíquica.

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

REFERÊNCIAS

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

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

BRASIL. Decreto nº.: 3.048/99. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências

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

BUSNELLO, Ronaldo. **O Lamento da Mercadoria Força de Trabalho e de Natureza**. In: *Direitos Emergentes na Sociedade Global: anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFSM*, Ed. Unijui, Ijuí, 2013.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. Volume I. 8ª edição revista e ampliada. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Ed. 5ª, Impetus, 2011, Rio de Janeiro.



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

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

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

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

HABERMAS, Jürgen, **Direito e Democracia**: Entre a facticidade e Validade. Trad. Flavio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.

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

MARX, Karl. **O Capital**, condensação de Gabriel Deville, EDIPRO, 3ª Ed. São Paulo.

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

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

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

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