XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS

VANESSA VIEIRA PESSANHA

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNICURITIBA;
Coordenadoras: Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis, Vanessa Vieira Pessanha – Florianópolis: CONPEDI, 2016.
Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-308-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.
1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Direito do Trabalaho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Esta publicação é o resultado de um conjunto de artigos científicos apresentados no XXV Congresso do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), no GT “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I”. Vale registrar que esses eventos vêm se convertendo em momentos fundamentais na difusão da doutrina, das correntes jurisprudenciais, de conhecimentos e de experiências forenses no âmbito juslaboralista, merecendo destaque o rigor acadêmico de todos os que participam nesta coletânea. Esse fato consubstancia um valor significativo e uma garantia de seriedade, somados a uma identidade humanista que nós, estudiosos/as do Direito do Trabalho, também costumamos representar no mundo jurídico.

Com temas variados e de grande relevância acerca do mundo laboral, o GT “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I” oportuniza reflexões muito interessantes.

"Labor em Hannah Arendt e a atividade humana do trabalho na sociedade capitalista globalizada: uma visão acerca do trabalho, sua dignidade e direitos", de autoria de Flávia Moreira Guimarães Pessoa e Mariana Farias Santos, bem como "Os efeitos da globalização sobre o Direito do Trabalho na obra de Zygmunt Bauman, 'Globalização: as consequências humanas'”, de autoria de Rodrigo Lychowski, são artigos que evidenciam a relação tão próxima existente entre o Direito do Trabalho, a Filosofia e Sociologia, de maneira a aprofundar reflexões de suma importância para a compreensão e a aplicação do Direito, como as implicações jurídicas da globalização na seara trabalhista em diferentes perspectivas.

A abordagem principiológica desse ramo jurídico também se faz presente no GT, por meio do texto de Nilson Feliciano de Araújo e Márcia Coser Petri, intitulado "Os princípios jurídicos do Estado Democrático de Direito e o princípio trabalhista da proteção: uma análise das funções informativa, normativa e interpretativa do princípio da proteção". Dessa forma, resgata-se a essência do Direito do Trabalho e seu direcionamento natural, que deve nortear seu entendimento e sua concretização.

A globalização e a precarização do trabalho são tema de mais dois artigos, cada um analisando suas consequências em diferentes contextos. Da autora Camila Pinheiro Bergenthal, com uma abordagem voltada para os trabalhadores encontrados em condição análoga à de escravo no segmento têxtil, tem-se "Reflexos da estratégia econômica de

globalização: a precarização do trabalho e os abusos dos direitos humanos dos trabalhadores da indústria têxtil". Do autor Emerson Victor Hugo Costa de Sá, uma análise da questão da terceirização no contexto complexo da atualidade, com o texto "Sociedade de consumo, globalização e precarização das relações laborais na terceirização".

Sob o prisma do trabalho digno, inicialmente, no artigo "Análise do trabalho decente em seus aspectos conceitual, terminológico e legal", escrito por Vanessa Vieira Pessanha, são apresentados aspectos basilares de observação do instituto jurídico em comento, procurando desvendar as palavras-chave que compõem o conceito, observar a adequação nominal e os diplomas legais envolvidos nessa questão tão relevante. Em seguida, "O trabalho digno como meio de inclusão social no ordenamento jurídico brasileiro", de Max Emiliano da Silva Sena, objetiva demonstrar a abrangência do tema na perspectiva social, revelando seu caráter intrínseco à essência humana e ao que se espera da atuação laboral.

Um estudo de caso é apresentado pelas autoras Maria Teresa Fonseca Dias e Nayara Campos Catizani Quintão – "Estratégias jurídicas das empresas do segmento minerário para reduzir os impactos da terceirização no setor: estudo de caso do Projeto Minas-Rio" –, tendo como escopo propor alternativas para resolução da demanda, com indicativo especial baseado na "compliance" e seus benefícios dentro desse contexto.

Acerca de meio ambiente do trabalho, há o texto dos autores Renan Fernandes Duarte e Marcel Britto, "O meio ambiente do trabalho saudável enquanto direito fundamental: a negligência do estado quanto aos riscos psicossociais" – abordagem de grande abrangência e relevância, especialmente levando em consideração o crescimento da ocorrência de doenças de ordem psicológica e seus inevitáveis reflexos juslaborais" –, e o texto das autoras Maria Helena Ferreira Dourado e Vladia Maria de Moura Soares, "Meio ambiente do trabalho rural à luz dos princípios constitucionais" – amparado no contexto de grande biodiversidade e na vulnerabilidade do trabalhador, que habitualmente é potencializada na zona rural.

A saúde do trabalhador também é objeto central de dois textos nesse GT: "Proteção à saúde do trabalhador, monetarização dos riscos e o Novo Código de Processo Civil", de autoria de Thiago Ribeiro de Carvalho e Judith Aparecida de Souza Bedê (avaliando as tutelas de urgência previstas no Novo Código de Processo Civil e sua aplicação com o intuito de fazer valer a necessária proteção da saúde do trabalhador); e "A necessidade de aplicação do exame ocupacional odontológico como meio de garantir a proteção à saúde do trabalhador", de autoria de Walter Gustavo da Silva Lemos e Andreia Regina Boff Lemos (por meio do qual os autores demonstram o papel dos cuidados odontológicos na saúde e qualidade de vida do trabalho, razão pela qual defendem sua participação obrigatória nos exames laborais).

"O teletrabalho na era digital: a erosão do Direito do Trabalho clássico diante da flexibilidade global", do autor Gustavo Henrique da Silva, tem como fio condutor do texto a evolução tecnológica e as novas formas de organização da sociedade, que impulsionaram o chamado teletrabalho, cada vez mais presente, e vêm criando situações precariedade de regulamentação dessa modalidade de prestação de serviço.

No artigo "O uso do whatsapp e os limites de duração razoável do trabalho como proteção do direito humano fundamental ao trabalho digno", de Andrea Antico Soares e Edinilson Donisete Machado, os autores tratam também da tecnologia no mundo do trabalho, sob o prisma do trabalhador em comunicação permanente com a empresa mediante o uso com o whatsapp, tendo em vista a violação sistemática de direitos fundamentais, dentre os quais destacam o trabalho digno.

"Assédio moral e a tutela jurídica do trabalhador com deficiência: o alcance do dever jurídico de cumprimento das quotas do artigo 93 da Lei 8.213/91", das autoras Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima e Amarilis Rocha Nunes Jorge, tem por pretensão estudar a doutrina do assédio moral, bem como analisar o dever jurídico do empregador de adotar medidas para evitar a referida prática em relação ao trabalhador com deficiência.

Em "Imigrantes indocumentados e a inefetividade de seus direitos fundamentais trabalhistas", de Daniela Wernecke Padovani e Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis, a discussão proposta envolve a questão da efetividade dos direitos dos trabalhadores imigrantes, passando pelo reconhecimento de tais direitos pelo ordenamento jurídico brasileiro e tratando, em especial, dos trabalhadores fronteiriços bolivianos indocumentados, que se encontram em território nacional em situação irregular.

O artigo "A pejotização na relação de trabalho", de Carla Regiane Balensiefer Bernardo, trata do fenômeno que vem ocorrendo, geralmente em atividades intelectuais, como forma de tentar camuflar o vínculo empregatício entre empregado e empregador, valendo ressaltar a vulnerabilidade do trabalhador como elemento a ser considerado na aceitação dessas situações.

Da autora Lizziane Penha Veloso, "A responsabilidade do sócio retirante pelos créditos trabalhistas" aborda a responsabilidade na qual incorre o sócio retirante que encontra, além do limite temporal, da atuação com desvio de finalidade, fraude ou má administração, outros limites. O sócio retirante possui responsabilidade subsidiária com relação ao passivo da sociedade da qual se retirou e caberá responsabilização dessa natureza se beneficiado da prestação de serviços do funcionário reclamante à época em que fazia parte da sociedade.

No que tange a assuntos de Direito Coletivo do trabalho, são três os artigos dentre os que compõem esse GT: "Atuação político-partidária sindical e os direitos de personalidade da classe representada", de Leda Maria Messias da Silva e Mayra Lucia Paes Landim Leciuk Ferreira (trazendo a problemática da unicidade sindical na sua faceta de efetivação dos direitos de personalidade e representação imparcial); "O uso das redes sociais para fins de mobilização de greve", de Raquel de Souza Felício e Rodrigo Goldschmidt (analisando as mudanças promovidas na relação entre sindicato e categoria representada, em virtude do novo formato implementado a partir do uso das redes sociais como instrumento de divulgação, orientação e mobilização nas greves); e "Proposições metodológicas da representação sindical na terceirização", de Amanda Maira Rodrigues e Dalvaney Aparecida de Araújo (verificando a necessidade de tratamento dos trabalhadores terceirizados por sindicados de cada categoria, e não por um específico de trabalhadores terceirizados, especialmente em virtude das crises de representação e da situação econômica do país).

Observa-se, assim, que os artigos versam sobre assuntos caros à sociedade, demonstrando a importância das produções científicas aqui apresentadas e, sobretudo, do debate acerca de demandas diretamente relacionadas à vida humana, em seu desdobramento de ordem laboral.

Desejamos uma ótima leitura a todos/as!

Profa. Dra. Mirta Gladys Lerena Manzo Misailidis - PUC/SP

Profa. Dra. Vanessa Vieira Pessanha - UFBA

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL ENQUANTO DIREITO FUNDAMENTAL: A NEGLIGÊNCIA DO ESTADO QUANTO OS RISCOS PSICOSSOCIAIS

THE HEALTHY WORK ENVIRONMENT AS FUNDAMENTAL RIGHT: THE NEGLIGENCE OF THE STATE ABOUT THE PSYCHOSOCIAL RISKS

Renan Fernandes Duarte
Marcel Britto

Resumo

Com um mercado cada vez mais competitivo e com as alterações no mundo do trabalho, "novas" formas de adoecer acometem os trabalhadores: os adoecimentos mentais relacionados ao trabalho aumentaram significativamente nas últimas décadas, gerando a necessidade de entender como os riscos psicossociais no meio ambiente do trabalho afetam a saúde mental do trabalhador. O presente trabalho, por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais já publicados – tanto da seara jurídica como da área da saúde – nacional e internacionalmente, tem como objetivo analisar o modelo de tutela pós-violatória adotado pelo Estado brasileiro mediante um tema de tamanha importância.

Palavras-chave: Riscos psicossociais, Saúde mental, Meio ambiente do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

With an increasingly competitive market and the changes in the working world, "new" ways of becoming ill affect workers: mental illnesses related to work increased significantly in recent decades, creating the need to understand how psychosocial risks in the work environment affects the mental health of the worker. This paper, through literature research technique in materials already published - in law and health areas - both nationally and internationally, aims to analyze the post-violation guardianship model adopted by the Brazilian government through a topic of such importance.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Psychosocial risks, Work environment, Worker's mental health

Introdução

Riscos psicossociais no trabalho, saúde mental do trabalhador, assédio moral, intensificação do trabalho, proteção jurídica do trabalhador. A cada dia aumenta o número de termos utilizados para qualificar as “novas formas” de violentar o trabalhador. Com a crescente virtualização do trabalho, as preocupações do Direito do Trabalho não podem mais se limitar apenas a verbas devidas ou a acidentes sofridos por seus trabalhadores.

Além de novas formas de trabalhar, os avanços nas tecnologias mostram novas formas de adoecer: em uma sociedade onde a tendência é que os trabalhos sejam feitos por máquinas ou dentro de escritórios, a maior preocupação do Direito do Trabalho deve ser a saúde mental do trabalhador.

Os Transtornos Mentais e de Comportamento ocupam o terceiro lugar em número de concessão de auxílio-doença pela Previdência Social; 80% são casos de depressão (AMBRÓSIO, 2013, p. 203). De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), a depressão ocupa o segundo lugar dentre as doenças que causam incapacidade no trabalho, e a estimativa é que até 2020 esteja em primeiro lugar. Ainda de acordo com a OMS, a média de faltas no trabalho de uma pessoa com depressão é de sete dias por mês, enquanto a média geral é uma vez por mês (LUCENA, 2014, online). Segundo José Rodrigues Augusto Pinto:

> Embora exista desde que existem relações sociais, pode-se concluir que a globalização e as constantes crises econômicas aumentaram a competitividade entre os trabalhadores, transformando, muitas vezes, o ambiente de trabalho numa verdadeira arena, onde ‘chora menos quem pode mais’, estabelecendo relações altamente desgastantes para o equilíbrio emocional dos indivíduos envolvidos numa relação de emprego, onde está presente uma pessoa física, subordinada, prestando um serviço contínuo, oneroso e pessoal (PINTO, 2013, p. 793-794).

Dessa forma, a intenção do presente estudo é realizar uma revisão literária sobre o entendimento nacional e internacional a respeito dos riscos psicossociais no trabalho, a fim de aprofundar conhecimentos a respeito da interação entre o trabalhador e seu ambiente de trabalho, principalmente quanto aos efeitos que tal interação gera em sua saúde mental.

Além disso, mais do que entender o problema, é necessário analisar o contexto jurídico em que tal relação ocorre: como o Estado regulamenta a prevenção e o combate aos riscos psicossociais no meio ambiente de trabalho? Tendo em vista que o mercado obedece apenas às demandas do capital, o Estado tem o dever de intervir nas relações de trabalho, protegendo a saúdo de seu polo mais franco – o trabalhador.

Sendo assim, percebe-se, no âmbito jurídico, que o conceito de "riscos psicossociais no trabalho" é absolutamente ignorado pelas normas que compõem o ordenamento jurídico brasileiro, demonstrando que apesar de se intitular Estado democrático "de direito", o Brasil é altamente tolerante com o intolerável – apesar do reconhecimento por parte da Previdência Social dos transtornos mentais causados pelo trabalho, não há um movimento no sentido de prevenir o problema.

Quanto aos métodos empregados, tem-se como método de procedimento o de levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais já publicados – tanto da seara jurídica como da área da saúde – nacional e internacionalmente; e como método de abordagem, será adotado o método dialético, a fim de se extrair conclusões a partir de reflexões acerca da realidade focalizada pelo objeto dessa investigação.

1. Os riscos psicossociais no trabalho: Conceito

Os riscos psicossociais no trabalho são as condições de trabalho, principalmente no aspecto organizacional, que podem afetar a saúde das pessoas atingidas, principalmente psicologicamente. Segundo Liliana Guimarães, os riscos psicossociais no trabalho são

> [...] aquelas características do trabalho que funcionam como 'estressores', ou seja, implicam em grandes exigências no trabalho, combinadas com recursos insuficientes para o enfrentamento das mesmas. [...] podem também ser entendidos como as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho. (GUIMARÃES, 2006, p. 99)

Nota-se, portanto, que o entendimento de riscos psicossociais no trabalho vai além apenas das características de determinado ambiente de trabalho. Mais do que apenas a forma com que o trabalho é organizado, é necessária a atenção para o caráter subjetivo,

a interação entre o trabalhador e seu ambiente de trabalho. Na mesma linha de pensamento posiciona-se o Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS). Para tal entidade

> *Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo, para las que tenemos estudios científicos suficientes que demuestran que perjudican la salud de los trabajadores y trbajadoras. PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) e SOCIAL porque su origen es social: determinadas características de la organización del trabajo.* (ISTAS, 2006, p. 11)

Dessa forma, são visíveis dois polos em constante interação: de um lado existe o meio ambiente de trabalho, composto pelo conteúdo do trabalho e por seu aspecto organizacional. Do outro, vislumbram-se as habilidades, necessidades e circunstâncias pessoais de cada trabalhador, que, por meio de suas experiências e percepções resultará em uma interação, influenciando não só a saúde, mas também seu desempenho e sua satisfação no trabalho (BARUKI, 2015, p.35)

Segundo Baruki, o equilíbrio entre os dois polos previamente citados resulta em uma situação psicossocial no trabalho que influencia a saúde do trabalhador positivamente. Entretanto, nem todas as interações entre as condições do ambiente ocupacional e os fatores humanos são positivas – um desequilíbrio entre tais relações refletirá negativamente na saúde do trabalhador, bem como em sua satisfação no trabalho e em seu desempenho.

> É em tais casos que podem aparecer 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. (BARUKI, 2015, p. 36)

Portanto, os fatores psicossociais no trabalho, principalmente aos que tangem às interações humanas com seu ambiente são tão importantes quanto às 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 apenas prejudicial 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.

> Os fatores psicossociais afetam o comportamento. Por exemplo, pessoas frustradas ou irritadas são muito mais passíveis de usar uma grande força mecânica desnecessária ao executar uma tarefa, ao invés de trabalhar pacientemente de uma maneira mais fácil na execução da tarefa. Pessoas mais controladas podem utilizar esforço intelectual para encontrar formas mecanicamente mais fáceis de executar tarefas. Em tarefas repetitivas, a diferença pode ser o desenvolvimento de um fator de risco psicossocial no trabalho entre aqueles que fazem uma análise do momento de desenvolver maneiras ergonômicas corretas de executar a tarefa, e aqueles que não. Novas habilidades ou participação de decisões da organização podem ser fatores de risco psicossocial específicos que incluem as dimensões de controle no trabalho. (GUIMARÃES, 2006, p. 101)

Importante ressaltar que o termo "risco" é utilizado para referir-se a uma exposição que pode acarretar danos. Sendo assim, é necessário saber diferenciar os riscos de seus efeitos – danos à saúde física, mental e/ou social. Há uma grande relevância em diferenciar os "riscos" dos "danos" – dessa forma, o que faz com que um risco para a saúde seja psicossocial, não é a sua manifestação, mas sim a sua origem, logo, os riscos psicossociais "são definidos como os riscos para a saúde mental, física e social, originados pelas condições de trabalho e por fatores organizacionais e relacionais" (COSTA, SANTOS, 2013, p. 43)

Dada uma noção prévia do entendimento atual dos riscos psicossociais no trabalho, faz-se necessária a apresentação de como tais riscos são classificados atualmente.

2. Classificação dos Riscos Psicossociais no Trabalho

Segundo Baruki (2015), os riscos psicossociais do trabalho eram divididos em quatro grupos: I) sobrecarga quantitativa; II) carga qualitativa insuficiente; III) falta

de controle sobre o trabalho; IV) falta de apoio social em casa e por parte da chefia e dos colegas de trabalho. Entretanto, segundo a mesma autora, tal entendimento foi atualizado, expandindo-se para seis grupos: I) sobrecarga quantitativa; II) carga qualitativa insuficiente; III) falta de controle sobre o trabalho; IV) estressores físicos; V) papéis/funções conflitantes; VI) falta de apoio social em casa e por parte da chefia e dos colegas de trabalho.

A **sobrecarga quantitativa** tem grande relação com as pressões impostas pela produção em massa e pelas políticas de metas. Trata-se de uma grande quantidade de trabalho a ser feito, muitas vezes de forma repetida – muito comum não apenas em linhas de produção, mas também em trabalhos realizados dentro de escritórios.

A **sobrecarga qualitativa insuficiente** diz respeito à variedade do trabalho executado, ou seja, se o trabalho realizado é limitado e/ou monótono. Em tais situações o trabalhador não é estimulado a usar sua criatividade ou a solucionar problemas. Além disso, enquadra-se nessa situação trabalhos em que a interação social do trabalhador é altamente limitada (BARUKI, 2015, p. 38).

Tal falta de estímulo vem aumentando com a automação das linhas de produção, onde os trabalhadores utilizam de maquinário limitado e computadores. Embora inicialmente a "falta de problemas" possa parecer uma situação proveitosa, a falta de diversidade na rotina do trabalhador é uma situação a ser combatida, devido aos impactos negativos que tal rotina pode oferecer à psique do trabalhador.

Os **estressores físicos** são os fatores que possuem poder para afetar o trabalhador física e quimicamente. Segundo Baruki:

> [...] é possível a ocorrência de efeitos secundários psicossociais cuja origem resida no contato com substancias que produzem cheiros, luzes brilhantes, extremos de temperatura, ruído ou umidade, dentre outros. Esses efeitos também podem resultar do fato de o trabalhador estar consciente, suspeitar ou simplesmente temer a possibilidade de estar exposto a perigos químicos que possam comprometer a sua vida de forma direta (adoecimento) ou indireta (provocando acidentes). (2015, p. 39)

O **conflito de papéis e funções** ocorre devidos aos variados papéis que um indivíduo possui, tanto dentro como fora da empresa. Não são raras as situações em que

um chefe também é subordinado a outra pessoa, ou até mesmo situações fora do trabalho, como ser pai, mãe ou membro de sindicato. Tais funções exercidas podem eventualmente gerar um conflito, como ter que faltar ao trabalho devido à doença de um filho ou, no caso de conflitos internos, um trabalhador pode encontrar um dilema de lealdade entre seus superiores hierárquicos e seus colegas de trabalho.

Quanto à **falta de controle sobre a situação,** tal quadro ocorre quando não é o trabalhador quem decide o que fazer, quando fazer e como fazer. Segundo Baruki (2015), tal situação instala-se em relação aos calendários e métodos de trabalho, quando o trabalhador não tem qualquer tipo de influência sobre as decisões tomadas. Ou ainda quando o padrão de trabalho não é evidente, gerando incertezas sobre como deve ser realizado.

A **falta de apoio social** em casa e por parte da chefia e dos colegas de trabalho são, como o próprio nome diz, aquelas situações que o trabalhador passa em seu ambiente de trabalho que demandam certo apoio de seus familiares - ou determinadas situações familiares que necessitam de certa compreensão no ambiente de trabalho. Nos casos em que há um desequilíbrio, ou uma deficiência nesse esquema de solidariedade, ocorre uma interação negativa, ocasionando um desequilíbrio psicossocial do indivíduo.

Tais classificações apresentadas, defendida por Baruki tem seu fundamento no capítulo "Fatores Psicossociais, Estresse e Saúde" da Enciclopédia da Saúde e Segurança no Trabalho da OIT, escrito por Lennart Levi. Entretanto, são diversas as classificações apresentadas pelos mais variados órgãos internacionais de proteção à saúde mental do trabalhador.

Apenas de maneira ilustrativa, será apresentada a classificação feita pelo Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS, 2006) que se divide apenas em quatro divisões: I) excesso de exigências psicológicas no trabalho; II) falta de influência no desenvolvimento do trabalho; III) falta de suporte social e baixa qualidade da liderança; IV) baixa remuneração do trabalho.

Excesso de exigências psicológicas no trabalho: pode ocorrer de diversas formas, como por exemplo em casos em que há um excesso de demandas, uma pressão por produções aceleradas ou por tomadas rápidas de decisões, causando uma exaustão mental do trabalhador.

Falta de influência e de autonomia no desenvolvimento do trabalho: ocorrem em situações em que o empregado não possui autonomia para escolher as formas com que executará suas atividades, quando poderá realizar sua pausa ou ainda, quando o trabalho executado não oferece oportunidades para que o trabalhador empregue as suas habilidades em suas tarefas.

Falta de suporto social e baixa qualidade da liderança: são aquelas situações em que o empregado deve executar as suas funções sem suporte interno da empresa. Ocorre em situações em que o trabalhador deve trabalhar sozinho, sem apoio de seus superiores hierárquicos ou de colegas, sem ser instruído devidamente.

Pouca compensação do trabalho: fruto da baixa segurança contratual, o trabalhador recebe um tratamento injusto, desrespeitoso, seu trabalho não é reconhecido – seja por meio de baixos salários ou por meio de condutas de seus superiores. A troca constante de postos contra a vontade do trabalhador também se enquadra nesta categoria

> [...] na vida real, as condições enfrentadas no trabalho ou fora dele geralmente envolvem uma combinação de exposições variadas (tempo e intensidade) a riscos psicossociais diversos, conforme demonstram as sete categorias que não são excludentes entre si. 'A gota que faz o vaso transbordar pode ser decorrente de um fator bastante trivial, mas incidente sobre um indivíduo que já suporta uma carga ambiental anterior considerável'. (BARUKI, 2015, p. 39)

Dessa forma, as possibilidades existentes dentro do meio ambiente de trabalho são inúmeras, podendo o trabalhador ser exposto a riscos sinergicamente associados, ressaltando a importância da necessidade de prevenir a existência dos riscos psicossociais no trabalho.

3. A relação entre trabalho e doença

É inquestionável a interferência do trabalho na saúde mental do trabalhador, tanto positivamente quanto negativamente: 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 deles. Um ambiente familiar deteriorado pode ser

devastador para o ambiente de trabalho, bem como um ambiente de trabalho desequilibrado influenciará a vida familiar de determinado trabalhador (DUARTE, ALMEIDA, 2015, p. 8)

Christope Dejours, em sua obra, afirma que um meio ambiente de trabalho comprometido pode trazer consequências negativas para a psique do trabalhador, nesse sentido:

> A organização do trabalho pode 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. [...] é provável que uma parte não negligenciável da morbidade somática observada entre os trabalhadores tenha a sua origem numa organização do trabalho inadequada (DEJOURS, 1991, p. 192).

Segundo Alves *et al* (2015), não há uma ligação causa-efeito simples e direta entre a exposição aos riscos psicossociais e o adoecimento do trabalhador, segundo tais autores, os riscos são:

> a) Moderados pelas características dos trabalhadores (e.g., sexo, idade, antiguidade na empresa e na função, experiência profissional, função exercida, habilitações escolares, tipo de personalidade, inteligência emocional, estratégias de coping, entre outras)
> b) Mediados por variáveis como a satisfação profissional, o desempenho, a motivação e o envolvimento organizacional. Este pressuposto sugere que, no plano estatístico, seja testado o efeito combinado de fatores organizacionais e individuais na explicação da frequência de sintomas de mal-estar, acidentes de trabalho, absentismo e baixas. (ALVES *et al*, 2015, p. 85)

Ademais, os riscos psicossociais, conforme já dito anteriormente, interagem entre si e influenciam-se mutuamente. Tal rede de interações aumenta o risco “total” que o trabalhador está exposto, podendo inclusive aumentar os efeitos negativos do trabalho sobre a saúde. Além disso, segundo Alves *et al*, trabalhadores com características pessoais semelhantes (como gênero, função e idade) podem responder aos riscos que são expostos de maneira distinta e inesperada.

Para ilustrar o exposto acima, os autores trazem em seu trabalho uma figura explicativa, que se encontra abaixo:

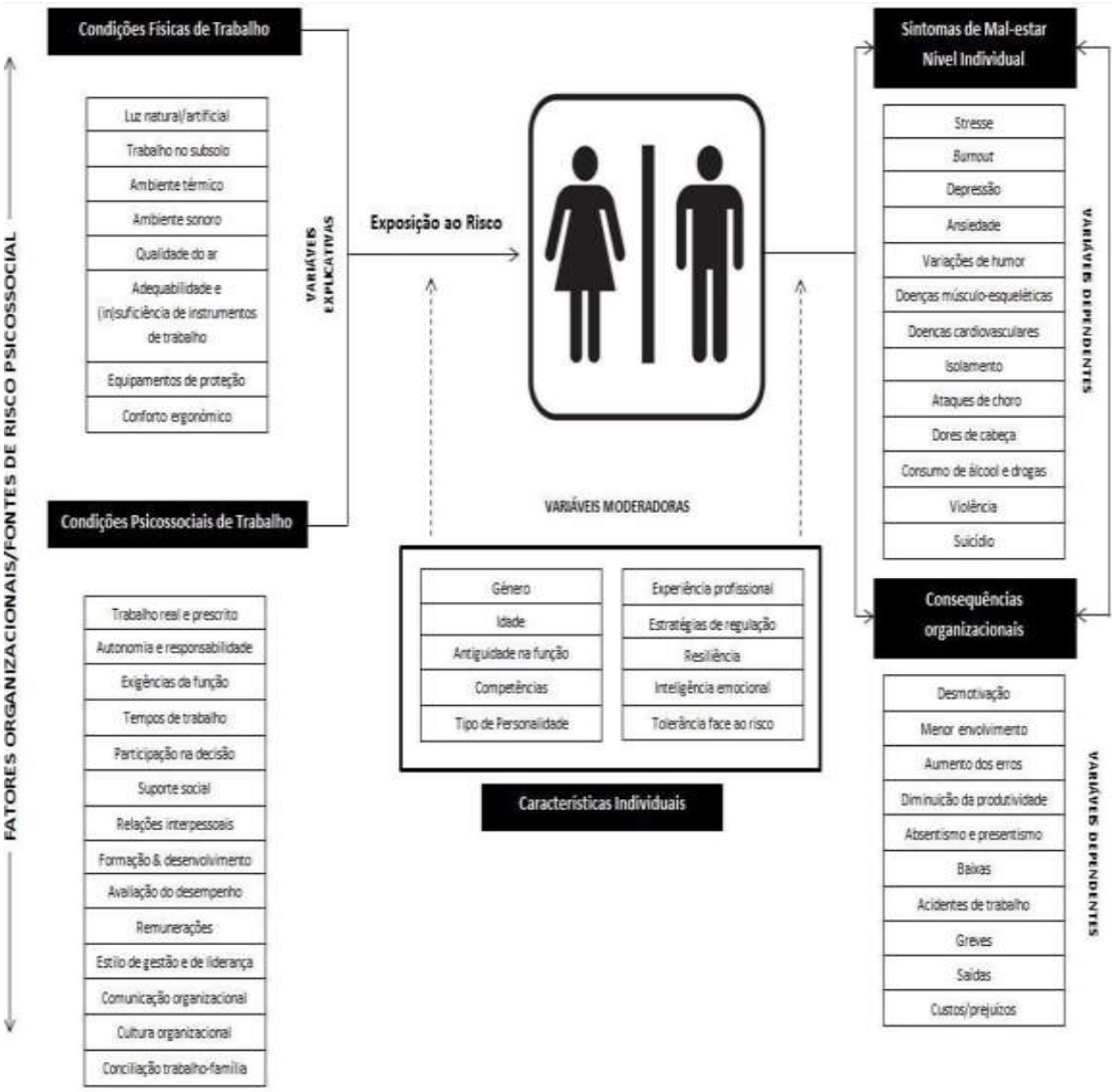

Figura 1: Fatores de risco, características dos trabalhadores e sintomas de mal-estar (ALVES *et al*, 2015, p. 86)

4. O Direito Ambiental do Trabalho como Direito Fundamental

Leciona Raimundo Simão de Melo que o meio ambiente de trabalho seguro é um direito fundamental do **cidadão trabalhador** (*lato sensu)*, não sendo apenas um direito trabalhista com origem em um contrato de trabalho. Ao declarar no art. 196 que

“a saúde é direito de todos e dever do Estado” e ao incluir a saúde no art. 6º, entre os direitos sociais, a Constituição de 1988 induz a ideia de que a saúde constitui um bem coletivo: na verdade, um direito da comunidade. Ainda segundo Melo:

> [...] a proteção do meio ambiente do trabalho está vinculada diretamente à saúde do trabalhador enquanto cidadão, razão por que se trata de um direito de todos, a ser instrumentalizado pelas normas gerais que aludem à proteção dos interesses difusos e coletivos. (MELO, 2010, p. 34)

Ou seja, apesar de as regras do Direito do Trabalho regulamentarem a relação privada entre empregador e empregado, as normas relativas à saúde, higiene e segurança transpõem tal contrato individual, pois protegem toda a coletividade. A tutela disponibilizada pelo Direito do Trabalho é infinitamente mais reduzida que a proposta pelo Direito Ambiental. A proteção do meio ambiente do trabalho está vinculada diretamente à saúde do trabalhador, razão pela qual se trata de um direito de todos. (THOME, 2010, p. 357)

O Direito Ambiental do Trabalho figura como Direito Fundamental, o que lhe confere não só o referido status em forma, mas sobretudo toda a gama de proteção que lhe é cabível (ROCHA, 2015, p. 1523). Compõe o Direito Ambiental do Trabalho valor de Direito Fundamental, pois, nada mais razoável que proceder a sua aplicação irrestrita nos contratos trabalhistas, com valorização do ser humano pelo ser humano (ROCHA, 2015, p. 1526).

No mesmo sentido é o entendimento de Romita, que entende o direito ao meio ambiente de trabalho saudável como fundamental, conforme expõe:

> No ambiente do trabalho, a concepção político-social da saúde não pode sofrer a influência reducionista de feição egoísta e puramente material que vincula a produtividade do sistema econômico à saúde dos trabalhadores. Ao contrário do que assoalha dada corrente doutrinária, a saúde e a segurança do trabalhador não podem ser vistas como objeto de uma visão imediatista, menor, a serviço de interesses econômicos dos empresários. Como direito fundamental, merecem o destaque que lhes é devido por imperativo de justiça. (ROMITA, 2007, p. 393)

Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira (2011), o Direito Ambiental encontra maior receptividade na sociedade do que o Direito Trabalhista. Segundo o autor, ao contrário do que ocorre com as normas trabalhistas, são raras as ocasiões em que alguém defende a flexibilização dos direitos ambientais. A justificativa seria a abrangência de tais regulações: enquanto o Direito do Trabalho oferece uma proteção apenas aos trabalhadores, o Direito Ambiental (nele incluso o Direito Ambiental do Trabalho) estende-se para todos. "Em síntese, o Direito Ambiental tem como objetivo a 'salvação' de todos, enquanto o direito à saúde do trabalhador fica restrito aos problemas de alguns." (OLIVEIRA, 2011, p. 142).

Particularmente quanto à saúde mental do trabalhador, esta, muitas vezes é tratada de maneira implícita e generalizada quando se trata da saúde do trabalhador como um todo. Dessa forma, não é difícil encontrar lacunas na legislação brasileira, principalmente em relação a condutas ofensivas à saúde mental do trabalhador. Nesse sentido:

> Frente a uma total lacuna jurídica no ordenamento jurídico brasileiro, a busca de uma proteção ao trabalhador contra os diversos tipos de assédio moral, inclusive o assédio moral institucional, somente é possível pela ótima neoconstitucionalista moderna dos Direitos Fundamentais. O assédio moral viola, pelo menos dois princípios fundamentais da República Federativa do Brasil: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, incisos III e IV da Constituição Federal de 1988) (CALVO, 2009, p. 16)

Nota-se, portanto, que as lacunas legais existentes relativas a determinados assuntos, como o assédio moral, acabam por expor os trabalhadores. Tomando ainda como exemplo o assédio moral, não existe uma norma em âmbito federal que combata tal conduta, ilustrando as lacunas citadas.

A saúde mental do trabalhador foi ignorada durante muito tempo, inclusive pelos sindicatos. Segundo José Guilherme Purvin de Figueiredo, a própria saúde física, muito mais palpável permaneceu muito tempo longe das críticas do Direito Previdenciário e do Direito do Trabalho (FIGUEIREDO, 2007, p. 19).

Não apenas uma falta de tutela por parte do Poder Público, a saúde mental é alvo de grande preconceito dentro da sociedade – inclusive entre os próprios

trabalhadores. Muitas vezes trabalhadores são vítimas de preconceito em seu ambiente de trabalho, pois, “nem sempre a comunidade em que trabalha e vive, bem como a própria sociedade reconhecem a seriedade e a gravidade da depressão como verdadeira doença” (GARCIA, 2009, p. 134).

Segundo Baruki,

> A serviço desse preconceito está um discurso que é rotineiramente reproduzido pelos que dele se beneficiam. Trata-se do **discurso de culpabilização da vítima,** que nada mais é do que se convencionou de chamar de “lógica de personalização dos problemas, ou seja, ela atribuirá o problema experimentado à própria pessoa, a sua fragilidade, sua natureza, seu temperamento e suas preocupações pessoais. (BARUKI, 2015, p. 112)

Em acidentes envolvendo danos físicos era comum o uso do termo “ato inseguro” para responsabilizar o trabalhador que se feria, alegando que seus ferimentos foram culpa de desatenção ou erro do trabalhador. Embora tal termo não seja mais utilizado, ele certamente ainda está presente na mentalidade de empregadores: a organização do trabalho tenta persuadir o trabalhador a acreditar no discurso da culpabilização individual, fazendo com que ele acredite que é incapaz, um mau empregado. O trabalhador é induzido a acreditar que tal situação decorre de sua incompetência.

O Estado participa de tal processo, visto que trata o problema da saúde mental do trabalhador como se fosse um problema fora de seus deveres. Tal discurso de culpabilização das vítimas também é empregado por agentes públicos, perpetuando, assim, a impunidade nos acidentes de trabalho e a injustiça social (BARUKI, 2015, p. 113). “No Brasil, aponta para a insuficiência da ação do Estado no campo da saúde do trabalhador atestada pelo grande número de acidentes de trabalho notificados” (BARUKI, 2015, p. 115)

5. O papel do Estado na prevenção dos riscos psicossociais

Posto que o direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho são direitos fundamentais, é obrigação do Estado realizar a proteção do trabalhador de forma séria,

principalmente no que tange à saúde mental do trabalhador, ainda subestimada pela legislação brasileira.

A expansão do mercado de maneira rápida trouxe consigo o aparecimento de lacunas de governança. Houve um grande descompasso entre a ampliação das atividades econômicas e a criação de políticas para gerenciar as consequências negativas de tal crescimento.

> Justamente, o diagnóstico da crise atual aponta para uma espécie de entropia ou desordem universal, causada por carência governativa, tanto no interior das nações quanto na esfera internacional. A ressurreição da ideologia liberal, reapresentada agora em nova embalagem propagandística, levou a um enfraquecimento generalizado do poder de governação, com o desbridamento das forças do mercado e das velhas rivalidades étnicas e culturais. Os perdedores, como sempre, são fracos, os pobres, os humildes (COMPAROTO, 2007, p. 535 – 336).

Em países como o Brasil, o avanço econômico trazido pela globalização trouxe mudanças sem que tivéssemos atingido um estágio avançado de formalização de direitos sociais equivalentes aos dos países desenvolvidos, segundo Fabio Freitas Minardi o Brasil veio, nas últimas décadas, dando sinais de que pretende voltar a ser mínimo, "apenas guardião da segurança dos bens, das pessoas e dos contratos [...] no melhor estilo de Estado-Vigia, garantidor dos direitos liberais clássicos, de cunho individualista" (MINARDI, 2010, p. 178).

Segundo Baruki (2015, p. 121), "os países em desenvolvimento constituem um grupo no qual o amadurecimento e o desenvolvimento do poder regulamentar estatal pode ser mais necessário do que em outros".

O Estado brasileiro ainda se encontra em grande atraso em relação aos riscos psicossociais no trabalho, dessa forma, tal atraso reflete na realidade brasileira – um Estado inerte tolerante às mazelas relacionadas à saúde mental. Faz-se necessária uma atualização das Normas Regulamentadoras, principalmente no contexto dos riscos psicossociais.

> São essas brechas que permitem sejam perpetrados atos criminosos, como a tortura psicológica no ambiente de trabalho, sem que haja na legislação uma qualificação adequada capaz de determinar a reação de agentes do Estado. **O conceito de "riscos psicossociais no trabalho" é absolutamente ignorado pelas normas que compõem o ordenamento jurídico brasileiro** (BARUKI, 2015, p. 124)

Apesar de determinados aspectos relacionados aos riscos psicossociais no trabalho aparecerem com mais frequência em decisões judiciais e debates jurídicos. Entretanto, apesar de tais aparições, tal tema ainda não foi devidamente tratado pela legislação. Dessa forma, a proteção à saúde mental do trabalhador encontra-se defasada perante a Justiça do Trabalho.

Segundo Sebastião Geraldo Oliveira:

> […] boa parte da legislação em vigor ainda está impregnada da visão estreita de saúde, restrita ao aspecto físico, porém o intenso debate doutrinário, apontando os diversos agentes que afetam a saúde mental, em curto espaço de tempo levará o legislador a prescrever o "dever-ser", ou no caminho da normalidade. Por outro lado, a demonstração, com mais nitidez, dos efeitos perversos das agressões psíquicas possibilita a releitura do direito positivo e dos princípios constitucionais, para agasalhar o conceito dinâmico de justiça (OLIVEIRA, 2011, p. 246)

A criação de normas específicas para combater os riscos psicossociais do trabalho não possui apenas um caráter preventivo, afinal, apesar das leis contra o trabalho escravo, não são raros os flagrantes de tal prática. Dessa forma, mais do que apenas prevenir, ao ter certeza que determinadas empresas não cumprirão a norma, os órgãos fiscalizadores possuirão um instrumento a seu favor que regula a sanção a ser aplicada aos infratores.

Além disso, a normatização dos riscos oferece um embasamento legal para que o trabalhador enfermo possa procurar indenização pela via judicial. Sendo assim, o Poder Judiciário não precisará mais legislar sobre determinadas matérias envolvendo a saúde mental do trabalhador, até porque, legislar sobre tal matéria através de sentenças pode se tornar algo complicado. Não cabe ao juiz determinar o nexo causal entre os riscos psicossociais no trabalho e os transtornos mentais (BARUKI, 2015, p. 127).

> [...] nas disposições contidas no texto consolidado e na legislação esparsa não existem dispositivos específicos que possam ajudar em questões relacionadas à presença de riscos psicossociais no meio ambiente do trabalho. Existe um dispositivo da Norma Regulamentadora n. 17 que permite uma autuação com base na organização do trabalho, no entanto, a ementa relacionada a este item da norma não tem se mostrado suficiente para a modificação de ambientes em função da descrição genérica que adota. É nesse sentido que uma regulamentação dos riscos psicossociais enquanto entidade etiológica se faz necessária (BARUKI, 2015, p. 126).

Com a omissão do Estado, vê-se um aumento significativo do denominado "ativismo judicial". Tal ativismo é um efeito colateral da omissão de um dos Poderes do Estado – a falta de legislação faz com que o Judiciário legisle com base nos casos que lhe são apresentados. Quanto maior a omissão, mais prejudicada fica a separação entre os Poderes da República.

Tratando-se de legislação ordinária, a omissão ocorre por parte do Poder Legislativo; em casos de Normas Regulamentadores, a omissão ocorre por parte do Poder Executivo e, eventualmente, nos dois casos, o problema resultará em uma demanda de ativismo para o Poder Judiciário.

Se por um lado não há uma legislação preventiva, por outro, existe a legislação previdenciária. Dispõe o Anexo II do Decreto nº 3.048/99, no que concerne ao Grupo de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho:

> Doença: XII – Sensação de Estar Acabado ("Síndrome de Burn-out", "Síndrome do esgotamento profissional") – Z73.0; Agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional: 1. Ritmo de trabalho penoso – Z56.3; 2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho – Z56.6 (BRASIL, 1999).

Ou seja, é inegável o conhecimento do Estado quanto aos transtornos mentais desenvolvidos no trabalho, já que possui em sua legislação dispositivos que atendem às necessidades pós-violatórias.

Embora existam algumas leis municipais e estaduais para o combate ao assédio moral, é evidente que os riscos psicossociais no trabalho vão muito além do assédio. Inclusive, a á organização do meio ambiente de trabalho é, em muitos casos, responsável pelo aparecimento de assédio moral.

Apesar da existência de Princípios, a falta de normas concretas compromete a obtenção da justiça, tendo em vista que nem todos os envolvidos na promoção da saúde do trabalhador possuem os poderes conferidos aos magistrados.

Conclusões

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.

Nesse sentido, o meio ambiente de trabalho em que os trabalhadores são inseridos representa grande importância para a completude do trabalhador. Interações negativas com o meio ambiente de trabalho podem resultar em um transtorno mental por parte do trabalhador, prejudicando não apenas ele como indivíduo, mas também ferindo princípios constitucionais, além de ocasionar prejuízos para a empresa.

Ademais, é obrigação de todos o combate aos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, principalmente do Estado. Ao tomar para si a responsabilidade de tutelar os direitos fundamentais, o Estado deve intervir na relação privada de trabalho para que a saúde mental do trabalhador seja garantida.

Sendo assim, observa-se que a legislação brasileira neste sentido se encontra defasada, carecendo de normas especificas para tutelar a saúde mental do trabalhador. O ordenamento jurídico nacional possui caráter repressivo, necessitando de novas normas e reformulação de antigas para que o meio ambiente de trabalho saudável seja atingido.

Tendo em vista a gravidade representada pelos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, as demandas dos trabalhadores enfermos empilham-se às portas do Judiciário, que sem um amparo legal suficiente, vê-se em papel de legislador – o ativismo

judicial demandado pela situação é grave ameaça contra a separação dos Poderes da República.

Cabe, ainda, estabelecer uma cultura que conscientize a todos sobre a manutenção do equilíbrio do meio ambiente do trabalho, cuja benesse não apenas favorece trabalhadores, mas também empregadores, justamente porque a qualidade de vida no trabalho inevitavelmente implicará no aprimoramento da produção, tanto na perspectiva quantitativa como qualitativa, bem como na redução de enfermidade e, consequentemente, em afastamentos e concessão de benefícios previdenciários.

Bibliografia

ALVES, Daniel; RAMOS, Sara; FUGAS, Carla. Condições de trabalho, stresse e sintomas de mal-estar físico e psicológico: exploração de uma cadeia de efeitos. **International Journal on Working Conditions.** Porto (Portugal). n. 10, p. 81 – 100, dez. 2015. Disponível em: <http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.10_Alves,Ramos&Fugas_p.81.100.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2016.

AMBROSIO, Graziella. O nexo causal entre depressão e trabalho. **Revista LTr Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 02, p. 193 – 204, fev 2013. Ano 77.

BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador:** por um regime jurídico preventivo. São Paulos: LTr, 2015.

BRASIL. Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. **Planalto**, Brasília, 6 maio 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 10 jun. 2016.

CALVO, Adriana. **O assédio moral institucional e a dignidade da pessoa humana:** estudos do assédio moral institucional sob a ótica dos direitos fundamentais. 2009. p. 1 - 25. Disponível em: <www.calvo.pro.br/media/file/arquivos/assedio_moral_institucional_tese2013.pdf>. Acesso em 20 jun. 2016.

COMPAROTO, Fabio. **A afirmação histórica dos Direitos Humanos.** São Paulo: Saraiva, 2007.

COSTA, Lúcia Simões; SANTOS, Marta. Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos. **International Journal on Working Conditions.** Porto (Portugal). n. 05, p. 39 – 58, jun. 2013. Disponível em: <http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.5_LSCosta.MSantos_39.58.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2016.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DUARTE, Renan Fernandes; ALMEIDA, Victor Hugo. O Assédio Moral como Causador de Doença Ocupacional. **R. Laborativa**, v. 4, n. 2, out. 2015, p. 04-25. Disponível em: <http://ojs.unesp.br/index. php/rlaborativa>. Acesso em 20 jun. 2016.

FIGUEIREDO, José Guilherme Puvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores.** 2. ed. São Paulo: LTr.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho:** direito, segurança e medicina do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães. Fatores psicossociais de risco no trabalho. In: Anais do **2º Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho** – Artigos de Palestrantes. Goiânia, 2006, p. 99. Disponível em: <http://www.prt18.mpt.gov/eventos/2006/saude_mental/anais/artigos/Liliana_A.M.Guimaraes.pdf> Acesso em: 15 jun. 2016.

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO AMBIENTE Y SALUD (ISTAS). ***Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales: Guía del delegado y delegada de prevención***. Barcelona, Paralelo Edición, 2006. Disponível em: <http://www.http://istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=2616>. Acesso em 15 jun. 2016.

LUCENA, Rodolfo. Depressão já é a doença mais incapacitante, afirma OMS. **Folha de São Paulo**, Londres, 17 de dezembro de 2014. Disponível em:<http://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2014/12/1563458-depressao-ja-e-a-doenca-mais-incapacitante-afirma-a-oms.shtml> Acesso em: 20 de junho de 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. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MINARDI, Fabio Freitas. **Meio ambiente do trabalho**: proteção jurídica à saúde mental. Curitiba: Juruá, 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador.** 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Contribuição do direito do trabalho para o combate do assédio moral nas relações humanas. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 7, ano 77, p. 787-794, jul. 2013.

ROCHA, Círlia Natasha Lucena da. Proteção ao meio ambiente do trabalho: uma opção pelo ser humano. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 12, ano 79, p. 1523 - 1531, dez. 2015.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

THOME, Candy Florencio. **Direito coletivo do trabalho: curso de revisão e atualização.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.