

**XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI BELÉM – PA**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS  
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E  
EMPRESARIAIS**

**EDINILSON DONISETE MACHADO**

**VANESSA ROCHA FERREIRA**

**CARLA REITA FARIA LEAL**

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. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

**Secretário Executivo** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

**Representante Discente – FEPODI**

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

**Secretarias:**

**Relações Institucionais**

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

**Relações Internacionais para o Continente Americano**

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

**Eventos:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFMS – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

**Comunicação:**

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

**Membro Nato** – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line]  
organização CONPEDI/CESUPA

Coordenadores: Edinilson Donisete Machado; Vanessa Rocha Ferreira; Carla Reita Faria Leal – Florianópolis:  
CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-857-8

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito, Desenvolvimento e Políticas Públicas: Amazônia do Século XXI

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Congressos Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Congresso Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Belém, Brasil).

CDU: 34



# XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BELÉM – PA

## EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

---

### **Apresentação**

Grupo de Trabalho: “Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais.”

O XXVIII Congresso Nacional do CONPEDI realizado em Belém-PA nos dias 13, 14 e 15, de novembro de 2019, teve como tema “Desenvolvimento e Políticas Públicas; Amazônia do Século XXI”, com a divisão dos já tradicionais Grupo de Trabalho.

No GT encontram-se as pesquisas desenvolvidas em mais de 08 Programas de Mestrado e Doutorado do Brasil, com artigos selecionados por meio de avaliação, às cegas, por pares, objetivando a melhor qualidade e a imparcialidade na divulgação do conhecimento e formação do estado da arte na área da eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais.

Valorosas contribuições teóricas e relevantes inserções na realidade brasileira emanam da reflexão trazida pelos professores, mestres, doutores e acadêmicos de todo o Brasil. Os artigos mostram um pouco do constitucionalismo crítico, das políticas públicas e desenvolvimento Inclusivo, com suas implicações na ordem jurídica brasileira, na contemporaneidade, em especial aos Direitos Sociais.

Apresentaram-se nesse Grupo de Trabalho pesquisas e abordagens, sobre discriminação da mulher no ambiente laboral; ambiente laboral saudável; estresse e depressão na relação laboral; intervalos intrajornadas; valor social do trabalho no Estado Democrático; conceitos e análises sobre trabalho decente; conceitos de subcidadão e sua relação com o subtrabalhador; direitos sociais e sua relação nas esferas: civil, empresarial e trabalhista; dano moral e sua veiculação na internet; reforma trabalhista e sua implicação ao acesso à justiça com a imposição da sucumbência; reserva do possível e vedação ao retrocesso.

Assim, como foi seguramente um momento ímpar a Coordenação do GT, organizando a apresentação dos trabalhos, acreditamos que tem valor científico positivo, ao leitor ou leitora, a experiência de aprofundar o pensamento daqueles que souberam cativar para este momento, o solitário momento da leitura e da meditação, para colocar à prova as várias teses defendidas no CONPEDI, em Belém do Pará, de 2019.

Divulgar a produção científica colaborativa socializa o conhecimento e oferece à sociedade nacional e internacional o estado da arte do pensamento jurídico contemporâneo aferido nos vários centros de excelência que contribuíram no desenvolvimento pessoal e profissional dos autores e autoras do Grupo de Trabalho.

Por fim, nossos agradecimentos ao CONPEDI pela honra a que fomos laureados ao coordenar o GT e agora, pela redação do Prefácio, que possui a marca indelével do esmero, da dedicação e o enfrentamento a todas as dificuldades que demandam uma publicação de qualidade como o presente.

Belém, novembro de 2019

Coordenadores:

Prof<sup>a</sup>. Dra. Vanessa Rocha Ferreira - CESUPA

Prof<sup>a</sup>. Dra. Carla Reita Faria Leal - UFMT

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - [publicacao@conpedi.org.br](mailto:publicacao@conpedi.org.br).

**ESTRESSE E DEPRESSÃO: O MAL DO SÉCULO NA RELAÇÃO LABORAL**  
**STRESS AND DEPRESSION: THE EVIL OF THE CENTURY IN THE LABOR**  
**RELATIONSHIP**

**Emilia de Fátima da Silva Farinha Pereira <sup>1</sup>**  
**Melissa Mika Kimura Paz <sup>2</sup>**

**Resumo**

O estresse decorrente do ambiente laboral acarreta doenças ocupacionais. Por isso, a saúde do trabalhador está entre as questões sociais de maior importância da atualidade, exigindo-se uma maior responsabilidade do empregador em oferecer condições integras de trabalho em face do princípio da dignidade. Por isso, esta pesquisa pretende compreender de que maneira o estresse e a depressão podem ser consequências da violação do direito constitucional ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Com o objetivo geral de analisar o estresse e a depressão como fatores de risco psicossociais desse meio ambiente. O trabalho foi realizado por meio de uma pesquisa qualitativa.

**Palavras-chave:** Meio ambiente do trabalho, Dignidade humana, Fatores de risco, Depressão, Estresse

**Abstract/Resumen/Résumé**

The stress due to labor environment causes occupational diseases. That's why workers' health is among the most important social issues of nowadays, requiring a greater responsibility of the employer to offer good laboral conditions due to principle of dignity. For this reason this research aims to understand how stress and depression may be consequences of the violation of the constitutional right to the balanced laboral environment. With the general objective of analyzing stress and depression as psychosocial risk factors of this environment. The paper was carried out through a qualitative research.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Labor environment, Human dignity, Risk factors, Depression, Stress

---

<sup>1</sup> Advogada. Mestre em Direito pela Unama. Coordenadora adjunta do núcleo de Práticas Jurídicas CESUPA. Coordenadora Adjunta da Pós Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do CESUPA.

<sup>2</sup> Advogada. Mestranda em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo CESUPA.

## 1 INTRODUÇÃO

São fundamentos do Estado Democrático de Direito a dignidade humana, os valores sociais do trabalho, a ordem econômica e o respeito ao meio ambiente. Estes fundamentos devem coexistir com harmonia, assim, as atividades econômicas devem respeitar e buscar proteger, os direitos trabalhistas, o meio ambiente e, sobretudo, a dignidade humana.

Os direitos dos trabalhadores são protegidos não apenas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), mas também em âmbito constitucional, especialmente, a proteção ao meio ambiente do trabalho que está inserido no art. 225 da Constituição Federal (CF), que dispõe sobre o direito ao meio ambiente saudável, necessário para a garantia de uma boa qualidade de vida.

No meio ambiente laboral os trabalhadores passam a maior parte de seu tempo, por isso, é importante que esse seja um ambiente seguro, sadio e livre de infortúnios. Esse é um direito fundamental dos indivíduos que exercem atividade laborativa, a agressão a esse meio ambiente provoca consequências que vão para além do ambiente laboral.

Todos os seres humanos que laboram possuem o direito a um meio ambiente de trabalho adequado, visto que é um direito que se fundamenta na dignidade humana. Formam esse meio ambiente a interação de fatores físicos, químicos, biológicos e psicossociais, este último inclui as relações interpessoais existentes.

O mercado de trabalho atual encontra-se cada vez mais competitivo, principalmente com as inúmeras inovações tecnológicas que ocorreram. Cada vez mais, dos trabalhadores é exigido uma maior produtividade, uma cobrança que afeta o psicológico dos indivíduos e desencadeia o chamado estresse laboral. Os números de afastamento do trabalho por estresse e depressão são alarmantes e pesquisas apontam que no futuro a depressão será a principal doença que afetará a população.

Sendo assim, esta pesquisa pretende responder: **de que maneira o estresse e a depressão podem ser consequências da violação do direito constitucional ao meio ambiente do trabalho equilibrado?**

A construção desta pesquisa possui como objetivo geral é analisar o estresse e a depressão como fatores de risco psicossociais do meio ambiente do trabalho, compreendendo este como um direito constitucional do trabalho fundamentado na dignidade humana.

Quanto aos objetivos específicos são: 1º) Conceituar o meio ambiente do trabalho de acordo com a teoria ampla que o fundamenta na dignidade humana. 2º) Apresentar os riscos do meio ambiente do trabalho, especificamente, o estresse e a depressão como um risco psicossocial.

A metodologia utilizada foi pesquisa qualitativa com consulta bibliográfica em livros, periódicos, teses e dissertações sobre o tema proposto, além da consulta de dados e relatórios produzidos em sítios oficiais como o Ministério da Saúde.

O principal referencial teórico utilizado foi o autor Ney Maranhão (2016,2017), que defende a teoria ampla do meio ambiente do trabalho, determinando que todos os indivíduos que laboram, por serem detentores de dignidade, possuem o direito ao ambiente laboral equilibrado. Sendo esse formado por fatores físicos, químicos, biológicos e psicossociais.

## **2 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL**

O meio ambiente caracteriza-se como um sistema derivado da interação dos fatores naturais, artificiais, culturais e laborais. Sendo assim, o meio ambiente do trabalho também está inserido na garantia do art. 225 da Constituição Federal (CF), a seguir:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, 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 (grifos nossos).

Esse conceito inclui no bem jurídico ambiental, a biosfera – meio ambiente natural – e a sociosfera – meio ambiente artificial, cultural e do trabalho. Essa proteção constitucional tem uma perspectiva antropocêntrica, uma vez que relaciona a garantia do meio ambiente como essencial à qualidade de vida do homem, relacionando, assim, o direito ao meio ambiente equilibrado à dignidade humana.

Dessa forma, pode ser feita uma divisão do meio ambiente em quatro dimensões: natural, artificial, cultural e do trabalho. Entretanto, cabe ressaltar, que essa divisão ocorre somente para fins de estudo, uma vez que todas estão inter-relacionadas e são indissociáveis.

O meio ambiente natural pode ser descrito como a fauna, a flora e os recursos da natureza, por exemplo, a água e o solo. Objeto de proteção, principalmente, do direito

ambiental e de seus princípios, como o princípio da prevenção, da precaução e da solidariedade entre gerações (MARANHÃO, 2017).

O ambiente artificial trata-se de produto advindo do homem, podendo ser tudo o que este construiu por meio de sua criatividade. Já o meio ambiente cultural é formado pelo conjunto do patrimônio histórico, artístico e arqueológico, em outras palavras, tudo aquilo que expressa o espírito humano e seu conjunto de valores, presente nas crenças e nos costumes dos seres humanos (MARANHÃO, 2017).

[...] enquanto o meio ambiente natural cuida da flora e da fauna, o meio ambiente cultural cuida da cultura e dos costumes do povo; o meio ambiente artificial cuida do espaço construído pelo homem; o meio ambiente do trabalho preocupa-se diretamente com a vida do homem que trabalha, do homem que constrói a nação, do homem que é o centro de todas as atrações do universo. Portanto, se é para comparar os aspectos do meio ambiente entre si [...], a importância maior há de ser dada ao meio ambiente do trabalho, porque enquanto nos outros o ser humano é atingido mais indiretamente, neste, o homem é direta e imediatamente afetado pelas consequências danosas (MELO, 2016, p. 304).

Sendo assim, o meio ambiente do trabalho pode ser considerado um sistema dinâmico e social, no qual o trabalhador realiza um serviço dentro de uma relação jurídico-trabalhista. Entretanto, o meio ambiente do trabalho não se resume ao local onde ocorre a atividade profissional, faz parte desse ambiente as características físicas do local, a organização do processo produtivo e as relações humanas que ali se estabelecem (MARANHÃO, 2017).

Sem dúvidas, um meio ambiente é formado pelas condições naturais que exercem influência nos seres vivos. Por isso, tudo aquilo que interfere em um organismo vivo faz parte do ambiente, tanto condições físicas, como água, ar, terra ou bens tangíveis; quanto condições sociais, que relacionam-se com os costumes, os valores culturais e as crenças; e condições psíquicas, que envolvem sentimento e expectativas, como segurança, angústia, tristeza. Todas essas condições afetam o homem em sua qualidade de vida, inclusive dentro de um ambiente laboral (PADILHA, 2011).

A qualidade do meio ambiente do trabalho é muito importante para o ser humano, visto que o trabalho, além de representar um retorno financeiro, faz parte da inclusão social do homem, possuindo, então, um papel central na vida desse para que desenvolva sua personalidade e sua sociabilidade (FRANCO; ARRUDA, 2017).

Há um conjunto de normas constitucionais que garantem a proteção do meio ambiente do trabalho, além do art. 225 CF, o art. 200 CF determina que o Sistema Único de Saúde (SUS) deve proteger o meio ambiente, incluindo o do trabalho e o art. 7º XXII esclarece que os trabalhadores possuem direito à redução dos riscos que são inerentes ao trabalho.

Além disso, de acordo com o art. 1º CF, são fundamentos do Estado Democrático de Direito: a dignidade humana, os valores sociais do trabalho, a ordem econômica e o respeito ao meio ambiente. Tais fundamentos devem ser analisados em conjunto, uma vez que devem coexistir, então, a ordem econômica precisa observar a preservação do meio ambiente e a garantia de um trabalho decente, que corresponda a dignidade do homem, um fundamento funcionando como o limite do outro.

Referido expressamente pela Carta Constitucional de 1988, o meio ambiente do trabalho compreende o *habitat* laboral onde o ser humano trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva provendo o necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento por meio do exercício de uma atividade laborativa, abrange a segurança e a saúde dos trabalhadores, protegendo-o contra todas as formas de degradação e/ou poluição geradas no ambiente de trabalho (PADILHA, 2011, p.232).

Um ambiente laboral equilibrado faz partes das condições mínimas para a garantia de um trabalho decente. O termo trabalho decente representa o conjunto básico de direitos que são indispensáveis e pertencente a todos os trabalhadores. No plano individual, representa: a liberdade de escolha do trabalho, o direito a igualdade no trabalho, o direito a receber uma justa remuneração e o direito de ter justas condições de trabalho, para a preservação da saúde do trabalhador (BRITO FILHO; MAUÉS, 2018).

Desse modo, é “como aspecto integrante e indissociável do meio ambiente geral que o meio ambiente do trabalho caracteriza - se como direito fundamental, na medida em que é indispensável para o alcance do direito à vida com qualidade.” (SANTOS, 2010, p.28).

Simão de Melo (2008, pag. 27) defende que o meio ambiente laboral saudável e seguro como forma de assegurar a integridade do trabalhador.

[...] meio ambiente de trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca a agressão a toda a sociedade que, no final das contas, é quem custeia a previdência social.

Sabe-se que o ambiente de trabalho é o local em que o empregado passa a maior parte do seu dia, sendo de grande importância que seja um lugar sadio, livre de doenças, de infortúnios e bem adaptado para aqueles que nele laboram, pois é nele que desenvolvem atividades de acordo com as suas aptidões (MELO, 2008).

A atividade laboral deve ser executada em um ambiente equilibrado e adequado, para que o exercício do direito ao trabalho não seja feito com o sacrifício de outros direitos constitucionais, como a dignidade humana e a vida.

Faz-se necessário esclarecer que a dignidade humana é uma característica intrínseca e inerente a todo e qualquer ser humano. De acordo com os ensinamentos de Kant (2009, p. 306):

Todo ser humano tem um direito legítimo ao respeito de seus semelhantes e está, por sua vez, obrigado a respeitar todos os demais. A humanidade ela mesma é uma dignidade, pois um ser humano não pode ser usado meramente como um meio por qualquer ser humano (quer por outro quer, inclusive, por si mesmo), mas deve sempre ser usado ao mesmo tempo como um fim. É precisamente nisso que a sua dignidade (personalidade) consiste, pelo que ele se eleva acima de todos os outros seres do mundo que não são seres humanos e, no entanto, podem ser usados e, assim, sobre todas as coisas. Mas exatamente porque ele não pode ceder a si mesmo por preço algum (o que entraria em conflito com seu dever de autoestima), tão pouco pode agir em oposição à igualmente necessária autoestima dos outros, como seres humanos, isto é, ele se encontra na obrigação de reconhecer, de um modo prático, a dignidade da humanidade em todo outro ser humano.

Assim, a dignidade é uma qualidade intrínseca dos seres humanos que impossibilita que este seja instrumentalizado, uma vez que os indivíduos são seres racionais com capacidade de escolha, devendo ser um fim em si mesmo.

O respeito à dignidade humana funciona como uma premissa básica para a convivência dos seres humanos. Dessa forma, quando se trata dos direitos sociais previstos na Constituição Federal, a dignidade se impõe como premissa e limite para o estabelecimento de direitos, para que exista um mínimo de proteção dos trabalhadores.

Nas palavras de Piovesan (2012, p. 101) a dignidade constitui-se como o “núcleo básico e informador de todo o ordenamento jurídico, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e a compreensão do sistema constitucional”.

A dignidade da pessoa é um direito fundamental e deve ser preservada e respeitada também dentro do ambiente laboral, que deve ser um lugar que propicie ao trabalhador uma maior realização e satisfação no desenvolvimento de seu trabalho.

Para a formação de um meio ambiente do trabalho, faz-se necessário três elementos, a técnica, o ambiente e o homem. A técnica se relaciona aos instrumentos para a ação, ao ato de execução do trabalho; o ambiente trata-se do local ou estabelecimento onde ocorre essa execução da atividade, podendo ser natural ou artificial, móvel ou imóvel (MARANHÃO, 2016).

Por último, o elemento mais importante, o homem, que possui um papel central, uma vez que qualquer local ou técnica formará um meio ambiente do trabalho se ali existir um trabalhador exercendo suas atividades, basta haver a união desses elementos.

[...] Ao transportarmos tal concepção para o meio ambiente do trabalho, podemos então vislumbrá-lo, como o *ecossistema* que envolve as inter-relações da força do trabalho com os meios e formas de produção, e sua afetação no meio ambiente em que é gerada. O meio ambiente do trabalho compreenderia, assim, a inter-relação da força do trabalho humano (energia) e sua atividade no plano econômico através da produção (matéria), afetando o seu meio (ecossistema) (PADILHA, 2011, p. 243).

Assim, o meio ambiente do trabalho é fundamentado na dignidade humana, por isso, é direito de todo e qualquer homem que exerça atividade laboral. Esse conceito também pode ser chamado de teoria ampla do meio ambiente do trabalho, que deve observar os fatores físicos, químicos, biológicos e psicossociais (MARANHÃO, 2016).

Porém, deve ser destacado que o conceito do meio ambiente do trabalho relacionado com a dignidade humana não foi o único existente, existem outras teorias, chamadas de restritivas, que devem ser apresentadas para o melhor entendimento da construção desse conceito mais amplo e protetor. São três as teorias restritivas: ambiente laboral como local de trabalho, como foco de interações labor-ambientais exclusivamente naturais e como dado da realidade adstrito ao cenário laboral empregatício (MARANHÃO, 2016).

A teoria que considera o meio ambiente como local de trabalho, é a mais restrita de todas, uma vez que trata o estabelecimento como sinônimo de meio ambiente do trabalho, representando um grande reducionismo do conceito. É verdade que em uns momentos há essa coincidência, porém, o ambiente laboral não é formado somente pelos elementos móveis e imóveis, existem as atividades laborais que acontecem fora do estabelecimento empresarial, a organização do trabalho e as relações interpessoais (MARANHÃO, 2016).

A segunda teoria considera o ambiente laboral como foco de interações labor-ambientais exclusivamente naturais, ou seja, a interação de fatores físicos, químicos e

biológicos. Essa teoria exclui a influência psicossocial, possuindo uma concepção puramente ambiental ecológica (MARANHÃO, 2016).

A última teoria restrita, trata o meio ambiente como dado da realidade adstrito ao cenário laboral empregatício, dessa forma, considera tanto os elementos físicos, químicos e biológicos, quanto os sociais. Apesar de considerar todos esses elementos como influências ao trabalhador em seu ambiente laboral, restringe a existência do meio ambiente do trabalho aos trabalhadores que possuem um vínculo de emprego (MARANHÃO, 2016).

Deve ser ressaltado que a relação de emprego é apenas uma espécie da relação de trabalho, sendo regulada pelo art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, que existe quando há uma relação com pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade. Já as relações de trabalho representam todo cenário jurídico laborativo, quando há uma prestação humana que se baseia em uma obrigação de fazer.

Não há como adotar uma das teorias restritas para conceituar o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado quando este é analisado com uma relação direta à dignidade humana, uma vez que todos os seres humanos possuem dignidade, logo, todos os que realizam uma atividade laborativa devem ter direito a um ambiente laboral saudável.

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 e mental dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentam (sejam homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, empregados regidos pela CLT, servidores públicos, trabalhadores autônomos, empregados domésticos etc.) (MELO, 2016, p. 145).

A teoria ampla também é fundamentada por meio de uma interpretação constitucional do art. 225 da CF, que dá o direito ao meio ambiente equilibrado para todos os cidadãos, logo, se essa proteção se estende para o meio ambiente do trabalho, deverá proteger e garantir um ambiente adequado e seguro para todos aqueles que desempenham alguma atividade. Sendo indiferente a existência de vínculo de emprego e, até mesmo, de remuneração. Dessa forma, inclui-se autônomos, servidores públicos e os trabalhadores da agricultura familiar, por exemplo.

A proteção da qualidade de vida do ser humano trabalhador com base na dignidade humana representa uma evolução quantitativa, a preocupação com riscos físicos, químicos, biológicos, e principalmente, os ergonômicos e os riscos

psicossociais, que protege todas as dimensões laborais, consiste em uma evolução quantitativa (MARANHÃO, 2016).

Como um direito difuso, a garantia de um meio ambiente equilibrado não pode depender da existência de uma relação obrigacional, assim como não se restringe ao meio ambiente físico. A perspectiva ambiental amplia a proteção para todo ser humano trabalhador, independentemente do tipo de relação jurídica ou atividade laborativa exercida, sendo vedada qualquer forma de degradação desse meio ambiente.

Existe a preocupação de identificar no meio ambiente laboral tudo aquilo que possa afetar ou ameaçar diretamente a saúde e a segurança do trabalhador e que cause reflexos em sua existência, na medida em que viola sua dignidade.

### **3 FATORES DE RISCO QUE FAVORECEM O SURGIMENTO DO ESTRESSE E DEPRESSÃO NAS RELAÇÕES LABORIAS**

O trabalho é visto como uma necessidade do ser humano, podendo ser conduzido como um veículo de prazer e dignidade, ou de sofrimento. Dessa forma, dentro da relação de emprego, o meio ambiente de trabalho saudável constitui-se como uma obrigação do empregador, que deve zelar pela integridade de seu empregado durante o pacto laboral.

Existem três fatores de risco para o meio ambiente do trabalho: as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações interpessoais. A conceituação e a identificação desses agentes estressores são importantes para que seja estabelecida uma estratégia de prevenção.

As condições de trabalho podem ser conceituadas como as instalações físico-estruturais relacionam-se com os elementos físicos, químicos e biológicos. Dessa forma, fazem parte das condições a estrutura do espaço de trabalho, o mobiliário, as instalações elétricas, prediais, sanitárias e a qualidade dos equipamentos de proteção (MARANHÃO, 2016).

A organização do trabalho conceitua-se como a forma de gerência para a execução do trabalho, sendo assim, trata-se da organização das tarefas, a jornada estabelecida e o ritmo de trabalho cobrado do trabalhador. Por último, as relações pessoais são fatores de risco que correspondem às interações socioprofissionais que os indivíduos possuem no ambiente laboral, diz respeito ao círculo de convivência, englobando as relações com os superiores hierárquicos, colegas de trabalho e clientes (MARANHÃO, 2016).

Atualmente, a relação laboral se dá através de intensas inovações tecnológicas, em um mercado de trabalho que está cada vez mais competitivo, em busca de resultados rápidos e satisfatórios, exigindo-se do trabalhador uma maior produtividade e, na maioria das vezes, ultrapassando o seu limite psicológico. Tal situação acaba por desencadear o chamado estresse laboral.

Diante disso, a capacidade do trabalho de criar satisfação, ou sofrimento e enfermidade, é concreta, a depender dos meios em que é executado. Segundo Carvalhal (2008), estresse é uma pressão (física ou psicológica) que leva a pessoa ao desequilíbrio, para a autora uma dose baixa de estresse é normal, fisiológico e desejável.

Braga (2008) afirma que a manifestação do estresse nos indivíduos acontece em diversos contextos distintos de sua vida, inclusive no ambiente de trabalho. O estresse é intensificado por fatores cumulativos e persistentes, que devem ser avaliados conjuntamente, para que haja um diagnóstico mais preciso sobre o nível de estresse do indivíduo, e este em demasia, pode acarretar sintomas físicos e comportamentais.

O estresse manifestado no trabalho é desencadeado por sintomas que acarretam alterações nos mais variados contextos em que o trabalhador está inserido. O estresse também pode ter associação com outros problemas, como a ansiedade, a depressão e a síndrome de *burnout*. O descontentamento com ambiente de trabalho, a classe sócio econômica dos empregados, a falta de controle diante do trabalho, o indigno apoio e reconhecimento social de suas práticas figuram como fatores preponderantes para a manifestação do estresse (FREITAS et al., 2014).

Então, o estresse ocupacional caracteriza-se, como:

[...] um problema de natureza perceptiva, resultante da incapacidade em lidar com as fontes de pressão no trabalho, tendo como consequências problemas na saúde física e mental, bem como na satisfação no trabalho, afetando não só o indivíduo, mas também as organizações (BRAGA, 2008, p. 38)

O estresse laboral pode decorrer da insegurança na manutenção do emprego, da necessidade de intensificar cada vez mais a produtividade e da competitividade existente entre os colegas de trabalho. Todo esse quadro, conseqüentemente, acaba gerando tensão e esgotamento neste ambiente, repercutindo negativamente no trabalho, uma vez que enseja o aparecimento de enfermidades e, quando mais grave, podendo acarretar uma incapacidade laboral.

Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (2017), mais de 7 mil pessoas foram afastadas do trabalho, em 2016, por depressão. A pesquisa alerta que até 2020 a depressão será a doença que mais irá incapacitar a população. Segundo estudos do Ministério da Saúde (2001) o número crescente de transtornos mentais entre trabalhadores que vivenciaram processos de reestruturação produtiva nos seus locais de trabalho é alarmante, sobretudo, a depressão, tendo como consequência, em alguns casos, o suicídio desses trabalhadores.

Dessa forma, os estudos acima mostram que a maioria das doenças ocupacionais está relacionada com o estresse, pois o desgaste que as pessoas são submetidas no meio ambiente de trabalho, principalmente, nas relações laborais são fatores determinantes que ocasionam riscos psicossociais.

Esses riscos psicossociais resultam da carência na formação, na organização e na gestão do trabalho, bem como das circunstâncias sociais do meio ambiente laboral complexo, podendo gerar efeitos negativos em âmbito psicológico, físico e social, por conseguinte, o estresse relacionado ao trabalho, esgotamento ou depressão.

Para Barbosa, Sobral e Cordeiro o estresse ocupacional é definido como:

um problema de natureza perceptiva, resultante da incapacidade em lidar com as fontes de pressão no trabalho, tendo como consequência, problemas na saúde física, mental e na satisfação no trabalho, afetando não só o indivíduo como as organizações. Assim, quando temos um indivíduo sob situação de estresse, resultam-se distúrbios emocionais, mudanças de comportamento, distúrbios gastrintestinais, distúrbios de sono, sintomas psicopatológicos, com sofrimento psíquico e outros. As condições de trabalho são geradoras de fatores estressantes, quando há deterioração das relações entre funcionários, com ambiente hostil entre pessoas, perda de tempo com discussões inúteis, trabalho isolado entre os membros, com pouca cooperação, presença de uma inadequada abordagem política, com competição não saudável entre as pessoas. Levando-se também em consideração a dificuldade individual de se adaptar a um meio dinâmico, envolvendo os seus interesses pessoais, juntamente com seu contexto psicossocial. Conjuntamente aos fatores estressantes, a vulnerabilidade orgânica e a capacidade de avaliar, de enfrentar situações conflitantes do trabalho, podem levar a uma ameaça do desequilíbrio da homeostase do organismo, com resposta somática e psicossocial, sendo os efeitos mais conhecidos os cardiovasculares, do sistema nervoso central, psicológicos e comportamentais (BARBOSA; SOBRAL; CORDEIRO, p.10).

Sendo assim, o estresse ocorre quando se exige excessivamente o trabalhador, ultrapassando os limites de sua capacidade física e mental e, conseqüentemente, gerando graves problemas de saúde física, cardiovasculares ou lesões musculares.

Segundo Barbosa Júnior (2008), o terror psicológico provoca na vítima danos emocionais e doenças psicossomáticas, como alteração do sono, distúrbios alimentares,

diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, entre outros, podendo acarretar, ainda, quadros de pânico e de depressão. Em casos extremos, tais condições podem levar à morte ou ao suicídio.

De acordo com o médico do trabalho Mauro Moura, citado por Barbosa Júnior (2008):

Os primeiros sintomas são os problemas clínicos devido ao estresse. O funcionário começa a dormir mal, a ter tremores, palpitações, pressão alta, problemas de pele, aumenta ou diminui de peso abruptamente. Uma pessoa que não possui diabetes pode desenvolver a doença, e quem possui pode descompensar o sintoma. Em alguns casos, distúrbios hormonais também são verificados. Nas mulheres, alterações na menstruação. Nos homens, impotência. Depois começa a ser afetada a parte psicológica. A primeira reação é achar que o assediador tem razão [...]. A autoestima pessoal começa a entrar em declínio — e, não raras vezes, o sujeito pensa em suicídio como única maneira de se salvar. Não se morre diretamente das agressões, mas se perde parte de si (sic) a cada momento. Volta-se para casa, a cada noite, exausto humilhado, deprimido. E é difícil recuperar (MOURA, *apud*, BARBOSA JÚNIOR, 2008, p. 33).

Pode-se afirmar que as condições degradantes do meio ambiente do trabalho hostil, autoritário e extremamente competitivo acarretam um dano à saúde do trabalhador, tais como: a exaustão emocional e o estresse, atingindo, assim, o aspecto físico da personalidade.

Garcia (2017) assevera que mesmo depois que o empregado é desligado do ambiente agressivo, este acaba carregando traumas emocionais gravíssimos, que o acompanham por vários anos, em alguns casos por toda a vida, incapacitando-o para outras atividades, em especial para o exercício do labor, em razão do medo de sofrer, novamente, experiências semelhantes, acarretando fobias, transtornos e incapacidade até mesmo para as tarefas do dia a dia.

Ainda segundo o autor, é preciso destacar que uma das enfermidades que afeta a saúde do trabalhador é a Síndrome de *Burnout*, causada pela exigência desequilibrada de metas no ambiente de trabalho. Esta síndrome cria um terror psicológico capaz de gerar um esgotamento físico e mental ao empregado, influenciando o aparecimento de outras enfermidades que poderão se tornar crônicas.

A Síndrome de *Burnout* compreende uma espécie de exaustão emocional ou de estresse — que pode ser considerada como doença do trabalho — capaz de acarretar a incapacidade temporária ou definitiva para a prestação de serviços (GARCIA, 2017).

Lima Filho (2009, p. 73) esclarece que a Síndrome de *Burnout* "é caracterizada por um esgotamento emocional que acarreta sentimentos de fracasso e baixa autoestima.

Com o tempo, aparecem sintomas físicos como exaustão, alterações no sono e problemas gastrointestinais".

No entendimento de Cândido (2011, p. 233), a Síndrome de *Burnout* é uma reação química de caráter depressivo, precedida de esgotamento físico e mental crônico, resultante de dedicação excessiva e estressante ao trabalho. Suas principais características são ausência de motivação e a insatisfação profissional.

Segundo a autora, a Síndrome de *Burnout* é marcada por condutas negativas, ocasionando, muitas vezes, a perda da responsabilidade com as tarefas que o trabalhador desenvolve, em outras palavras, representa a perda de motivação para realizar suas atividades laborativas (CÂNDIDO, 2011).

Dessa forma, é necessário salientar quais as consequências que esta síndrome acarreta ao trabalhador:

A Síndrome de *Burnout* se caracteriza por: Agressividade, irritabilidade, desinteresse, desmotivação, angústia pela autodesvalorização e depressão. O trabalhador com essa síndrome perde a noção de sua rentabilidade profissional e, tal qual uma vítima de Assédio Moral, tem uma série de sensações como dores generalizadas, fibromialgias, insônia, dores de cabeça, falta de ar etc. Quando identificado o quadro de *Burnout*, é hora de reestruturar o ambiente de trabalho, (sic) remanejar as atividades, a fim de prevenir o desgaste emocional e (sic) priorizar a saúde do trabalhador. Quando uma depressão se manifesta pela Síndrome de *Burnout*, a mesma não será por motivos relacionados à vida pessoal do trabalhador, e, sim, a situações ligadas diretamente ao trabalho (CANDIDO, 2011, p. 234).

Com base nos sintomas acima relatados, afirma-se que essas enfermidades, originadas no meio ambiente do trabalho, podem vir a ser equiparadas a uma doença do trabalho ou acidente do trabalho, conforme os art. 19 e 20 da Lei 8.213/1991<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. § 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. § 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho. § 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular. § 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. [...]

Dessa forma, “o trabalho não pode ser visto como mero meio de sobrevivência do trabalhador, ele deve ser fonte de prazer e realização do ser humano” (NUNES, 2011, p.20). Uma vez que “sem dignidade não pode haver paz e sem paz jamais haverá bem-estar. Esse estado de espírito é o objetivo natural da vida humana saudável” (BARBOSA JÚNIOR, 2008, p.107).

Assim, uma empresa que protege a saúde física e mental de seu empregado, zela pelo próprio futuro como instituição e cumpre sua função social. Portanto, a responsabilidade do empregador vai além de sua obrigação com o pagamento de salário, mas também de absorver os riscos intrínsecos ao seu empreendimento e de zelar pela integridade física, psíquica e moral do trabalhador, proporcionando-lhe um ambiente seguro e saudável.

#### **4 A DEPRESSÃO E O TRABALHO: o mal do século**

A depressão é uma doença, com um componente genético, e decorre de diversos fatores, como contexto social ou como decorrência de determinada situação na vida pessoal do trabalhador. Assim, a predisposição para a doença, uma carga exaustiva e recorrente de trabalho, um ambiente muito estressante ou uma situação de estresse pós traumático, por exemplo, podem fazer com que o trabalho seja o fator responsável por desencadear o problema. É nesses casos em que os benefícios são considerados acidente de trabalho.

O impacto da depressão vai muito além do individual; a doença é uma questão até mesmo de saúde pública, com consequências sócio econômicas importantes.

Como visto anteriormente, segundo a Organização Mundial de Saúde – OMS, até 2020, a depressão será a maior causa de afastamento do trabalho, no mundo. No Brasil a situação não é diferente, e encontra-se em um patamar é gravíssimo e clama por atenção dos envolvidos.

Em 2016, o Brasil mostrou um crescimento aproximado de 16,58% de empregados afastados pelo INSS por depressão em relação a 2015. A Organização Mundial da Saúde (OMS) considerou o país como o mais deprimido das Américas.

Informações colhidas junto ao site do Senado Federal, revelam que a depressão é hoje a segunda causa de afastamento do trabalho no território brasileiro, só perdendo para as Lesões por Esforço Repetitivo (LER), também denominadas Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT).

A depressão, conhecida como o mal do século, é responsável por afastar das atividades laborativas milhares de profissionais. No ano de 2016, 75,3 mil trabalhadores foram afastados em razão da depressão, com direito a recebimento de auxílio-doença em casos episódicos ou recorrentes. Eles representaram 37,8% de todas as licenças motivadas por transtornos mentais e comportamentais, que incluem não só a depressão, mas também o estresse, a ansiedade, os transtornos bipolares, a esquizofrenia e os transtornos mentais relacionados ao consumo de álcool e de cocaína.

O episódio depressivo pode ser categorizado como leve, moderado ou grave, dependendo da intensidade dos sintomas. O trabalhador com um episódio depressivo leve terá alguma dificuldade em continuar um trabalho simples e atividades sociais, mas provavelmente sem grande prejuízo no funcionamento global. Durante um episódio depressivo grave, é improvável que a pessoa afetada possa continuar com atividades sociais, de trabalho ou domésticas.

Esse tipo de doença não abandona os portadores, ela é silenciosa e aos poucos aniquila a autoconfiança, o relacionamento no emprego e as chances de promoção. Com o tempo, os empregados começam a apresentar desinteresse pelas atividades, a incapacidade de realizar tarefas cotidianamente e perda da concentração.

A depressão atrapalha não só o desempenho do trabalhador, mas pode aumentar a possibilidade de sintomas como ansiedade, pensamentos de autolesão e suicídio. Infelizmente, nem todos sabem que possuem direitos trabalhistas ou que existe auxílio-doença que possa atendê-los.

É necessário que se tome algumas medidas, e o primeiro passo, tanto do trabalhador, quanto das empresas, está no reconhecimento da doença no ambiente de trabalho. Dessa forma, o reconhecimento da doença é essencial para que se dê suporte ao trabalhador, encaminhando-o a um especialista de saúde mental para verificar a possível relação entre as condições de trabalho e a doença.

Não há dúvidas que o trabalhador com depressão deve receber a devida atenção através de medidas de prevenção ou de reversão. Os distúrbios psíquicos são fortemente associados a uma tentativa forçada do indivíduo de adaptação ao ambiente, desenvolve-se como reações do organismo resultantes desta tentativa. Fernanda Moreira de Abreu expõe:

As decepções sucessivas em situações de trabalho frustrantes, as exigências excessivas de desempenho cada vez maior geradas pelo excesso de competição, a ameaça permanente de perda do trabalho, podem vir a

determinar depressões mais ou menos graves ou protraídas (ABREU, 2005, p.44).

O trabalhador tem receio de se afastar do trabalho e vir a ser mais tarde demitido, agravando ainda mais a situação, uma vez que não existem direitos relativos a essas doenças de forma específica. Os direitos relacionados às doenças e aos acidentes do trabalho independem do tipo de agravo. Logo, é relevante determinar se a doença foi causada ou agravada pelas condições em que o trabalho é realizado, o que é chamado de nexó ocupacional, verificado através de perícia médica do Instituto Nacional da Previdência Social – INSS.

A Organização Mundial da Saúde identificou diversas relações entre depressão e outras doenças e transtornos não transmissíveis. A depressão aumenta o risco de transtornos de uso de substâncias e de doenças como diabetes e cardíacas. O oposto também é verdadeiro, o que significa que as pessoas com essas outras condições têm um maior risco de depressão. A depressão também é um fator de risco importante para o suicídio, que acaba com centenas de milhares de vidas a cada ano.

Portanto, o trabalho deve proporcionar ao trabalhador satisfação e realização, porém depende do modo e do ambiente na qual o trabalhador está inserido. Sob o enfoque organizacional vai depender da maneira da execução da atividade laboral. Mas o mesmo trabalho que provoca satisfação e motivação pode levar a enfermidade, pois para realizar-se profissionalmente implica em padecimento mental e físico, refletindo diretamente na qualidade de vida do trabalhador (TEIXEIRA, 2008).

## **5 CONCLUSÃO**

O meio ambiente está protegido pelo art. 225 da Constituição Federal e forma-se pelos fatores naturais, artificiais, culturais e do trabalho. A proteção do meio ambiente no Brasil ocorre mediante uma perspectiva antropocêntrica, visto que um meio ambiente de qualidade é importante para proporcionar uma boa qualidade de vida para o homem, fundamentando assim, a proteção ao meio ambiente na dignidade humana.

Dessa forma, o meio ambiente do trabalho também se fundamenta na dignidade, que universaliza a proteção aos trabalhadores. Faz parte desse meio ambiente as características físicas, a organização do processo produtivo e as relações humanas, que também representam os fatores de risco. Dentro das relações de emprego, é dever do empregador identificar tudo aquilo que afeta a qualidade desse meio ambiente.

O estresse causado pelo desgaste do meio ambiente laboral, chamado de estresse ocupacional, pode ser conceituado como enfermidade perceptiva, consequência das fortes pressões impostas para o trabalhador, como o aumento da produtividade e a competitividade entre os colegas, podendo acarretar problemas de saúde físicos e mentais, que em casos mais graves pode provocar a incapacidade laboral.

As normas de proteção à saúde do trabalhador evidenciam que o estresse e a depressão são doenças que se enquadram como doenças do trabalho. O artigo demonstra que essas doenças vêm se alastrando de forma vertiginosa e que as revoluções tecnológicas, que impõe às relações capital/trabalho, contribuem para o crescimento expressivo dessas doenças.

Portanto, o estresse laboral é uma consequência direta ao adoecimento do meio ambiente do trabalho. O trabalho possui uma centralidade na vida do homem, logo, as consequências do estresse laboral não se restringem ao ambiente do trabalho, afetam vários contextos da vida do trabalhador. Conclui-se, então, que o bem-estar mental dos trabalhadores deve ser uma preocupação e medidas precisam ser adotadas para diminuir estas mazelas.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTR, 2005.

BARBOSA, Iara Luzia Vargas Barbosa; SOBRAL, Joana Ester Gonçalves; CORDEIRO, Temis Teodora Gomes Cordeiro. **Absenteísmo Por Transtornos Psíquicos no Tribunal Regional Do Trabalho - 14ª Região**. Monografia (Curso de Especialização em Saúde do Trabalhador do Núcleo de Saúde/CEPESCO). Fundação Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho, 2008.

BARBOSA JÚNIOR, Floriano. **Direito à intimidade: direito fundamental e humano na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

BRAGA, Clarissa Daguer. **As novas tecnologias de gestão e suas decorrências: as tensões no trabalho e o estresse ocupacional na função gerencial**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Belo Horizonte, 2008.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, aprovada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 08/07/2019.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 01 de Maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm#art2](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm#art2)> Acesso em: 08/07/2019.

BRASIL. Lei n.º 8.213/91, de 24 de junho de 1991. Planos de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm)>. Acesso em: 09/07/2019.

BRASIL, Ministério da Saúde, SAÚDE, Organização Pan-Americana. **Doenças Relacionadas ao Trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: MS, 2001. Disponível em: <[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas\\_relacionadas\\_trabalho\\_manual\\_procedimentos.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf)>. Acesso em: 17.08 2019.

BRASIL, Ministério da Saúde, SAÚDE, Organização Pan-Americana. **Depressão: causas, sintomas, tratamentos, diagnóstico e prevenção**. Brasília: MS, 2001. Disponível em: <<http://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/depressao>>. Acesso em: 17.08 2019.

BRASIL. Transtornos Mentais: trabalho em escala, condições insalubres e recompensa insatisfatória podem ser causas. Ministério da Previdência Social. Brasília, DF, mar. 2012. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/2012/03/transtornos-mentais-trabalho-em-escala-condicoes-insalubres-e-recompensa-insatisfatoria-podem-se-causas/> c. Acesso em: 17.08 2019.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Trabalho decente**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; MAUÉS, Elba Brito. O futuro do trabalho, o trabalho decente e a realidade das relações de trabalho no Brasil. In: PEREIRA, Emília F. S. F; MENDES, Felipe P (orgs). **Direito do trabalho brasileiro: inovações e perspectivas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

CANDIDO, Tchilla Helena. **Assédio moral: acidente laboral**. São Paulo: LTr, 2011.

CARVALHAL, Célia Regina. **Como lidar com o estresse no gerenciamento de projetos**. Rio de Janeiro: Brasporto. 2008

FRANCO, Dulcely Silva; ARRUDA, Simone Cristina de. Tutela jurídica do meio ambiente do trabalho equilibrado: contribuições da ergonomia. **Revista direitos, trabalho e política social**, v. 3, n.5, p. 171- 194, jul/ dez, 2017.

FREITAS, Anderson Rodrigues et al. Impacto de um programa de atividade física sobre a ansiedade, depressão, estresse ocupacional e síndrome de Burnout dos profissionais de enfermagem no trabalho. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 22, n. 2, p. 332-336, Apr. 2014. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692014000200332&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692014000200332&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 17.08 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho**. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Trad. de Guido Antônio de Almeida. São Paulo: Discurso Editorial: Barcarolla, 2009.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 170, p. 139-165, jul/ago. 2016.

MARANHÃO, Ney. **Poluição Labor-Ambiental: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 3º ed. São Paulo: LTR, 2008.

MELO, Raimundo Simão. Meio ambiente do trabalho e atividades de risco: prevenção e responsabilidades. In: BUSNARDO, Juliana Cristina; BACELLAR, Regina Maria Bueno. **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

NUNES, Rosana Marques. **A revista íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 77, n. 4, out/dez, 2011.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, nº 76, 2008, p.32.