

**X ENCONTRO INTERNACIONAL DO
CONPEDI VALÊNCIA – ESPANHA**

**DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS
DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE
DO TRABALHO**

MARIA AUREA BARONI CECATO

NORMA SUELI PADILHA

FERNANDO FITA ORTEGA

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 Naspolini - 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 - Unicuitiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

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

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch – UFSM – 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

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais

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

D598

Direito do trabalho e eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/2020

Coordenadores: Fernando Fita Ortega; Maria Aurea Baroni Cecato; Norma Sueli Padilha – Florianópolis: CONPEDI, 2020 / Valência: Tirant lo blanch, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-011-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Crise do Estado Social

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Congressos Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. X Encontro Internacional do CONPEDI Valência – Espanha (10:2019 :Valência, Espanha).

CDU: 34

X ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI VALÊNCIA – ESPANHA

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

No âmbito de uma parceria estabelecida entre Espanha e Brasil, constando de um projeto desenvolvido no X Encontro Internacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, realizado na Universidade de Valência, de 4 a 6 de setembro de 2019, os textos abaixo arrolados foram apresentados e debatidos junto ao Grupo de Trabalho (GT) intitulado “Direito do Trabalho e eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho”.

As apresentações e os debates se colocam, assim, em considerações gerais sobre direitos fundamentais laborais e sua evolução, segundo o texto de apresentação, abaixo transcrito, elaborado pelos coordenadores do GT.

Os direitos fundamentais laborais e sua evolução: considerações gerais

1. A origem e o desenvolvimento dos direitos sociais nas Constituições.

A proclamação constitucional dos direitos sociais, como direitos fundamentais, surgiu sempre vinculada a fenômenos traumáticos, em um intento de “vertebração” das sociedades que deles foram vítimas. Assim aconteceu com o reconhecimento desses direitos no âmbito do que veio a ser denominado Constitucionalismo social¹, o que significa, nas palavras de MONEREO, a pretensão político-institucional de colocar a economia a serviço da sociedade, ao incorporar os direitos sociais nas constituições, garantindo, de forma efetiva, os direitos fundamentais mediante a realização de políticas redistributivas de riqueza e a democratização e “pluralização” da ordem política e socioeconômica.²

Igualmente aconteceu com a consolidação dos direitos sociais nos textos constitucionais, cuja expressão nas Constituições européias ocorreu nos anos imediatamente após a Segunda Guerra Mundial em áreas não sujeitas a ditaduras³, ou após a queda destas.⁴ Uma característica comum dessas constituições é a exaltação dos valores sociais como espinha dorsal do novo marco jurídico que deverá reger a sociedade, como resta compreendido de seus primeiros artigos⁵, com o objetivo de estabelecer sociedades que possam conviver em paz e harmonia através da estabilidade social.

Juntamente com os direitos sociais, as constituições também reconhecem os direitos econômicos, entre os quais, como referência, destaca-se o princípio da liberdade de empresa, que faz parte do desenho econômico constitucional, integrando a chamada constituição econômica que, normalmente (e, em todo o caso é assim que ocorre na Espanha) se configura como constituição aberta e não está sujeita a modelos econômicos fixos.⁶

2. A revisão dos direitos fundamentais à luz do princípio da liberdade de empresa: o caso espanhol no contexto europeu.

Pois bem, em que pesem as dificuldades que existem para reconhecer a liberdade de empresa como um direito fundamental, o certo é que a liberdade de empresa, como as demais liberdades de mercado, compartilham mecanismos processuais e garantias institucionais de máxima proteção jurídica outorgada aos direitos fundamentais nas jurisdições nacionais⁷. E se um direito vale juridicamente o que valem suas garantias⁸, vale assinalar que aquelas que estão sendo colocadas, nos últimos tempos, em defesa do princípio da liberdade de empresa, são maiores do que as que protegem os direitos fundamentais dos trabalhadores, como resultado dos momentos atuais caracterizados pela globalização econômica e pelo triunfo das políticas neoliberais (muito mais paleoliberais, nas palavras de JAVIER DE LUCAS).⁹

Como parte da constituição econômica, a liberdade de empresa se modula em virtude de um critério de caráter econômico – economia de mercado ¹⁰ – na qual a defesa da concorrência constitui um pressuposto e um limite necessário dessa liberdade (Sentença do Tribunal Constitucional 208/1999). A defesa da competência supõe, pois, um critério de ponderação a ser considerado na hora da avaliação do ordenamento jurídico, incluídos os limites aos direitos fundamentais dos trabalhadores. ¹¹

Nessa situação se apresenta um difícil equilíbrio entre a economia de mercado e a configuração dos países como estados sociais, uma vez que a intervenção econômica das autoridades públicas para defender os valores sociais poderia configurar um prejuízo para a defesa da concorrência. É, como VIERA ÁLVAREZ¹² aponta, uma questão de limites. Limites por excesso e por padrão. Por excesso, dado que a Constituição não permite um sistema de mercado puro, com uma economia altamente liberalizada, tanto porque a Espanha se constitui como um Estado social, como também em razão do reconhecimento de uma iniciativa econômica para o Estado.¹³

Por padrão, porque o mercado não pode ser alterado, tornando-se uma economia planejada e centralizada; há uma intervenção das autoridades públicas, embora o coração do modelo esteja na iniciativa privada.

No entanto, em um contexto de emergência de espaços político-econômicos regionais, que implicam a superação do Estado-Nação em virtude de parâmetros.

essencialmente econômicos¹⁴, e a forte presença de políticas neoliberais, a defesa dos direitos sociais fundamentais foi enfraquecida em razão da preeminência que foi dada aos parâmetros próprios da economia. Assim tem ocorrido na União Europeia, onde as quatro liberdades comunitárias instrumentais para a criação do mercado único - livre circulação de pessoas, bens, serviços e capital - exigem a criação de um sistema econômico que garanta, para seu funcionamento, livre concorrência real e eficaz.

Não é de surpreender, portanto, que, na tentativa de constitucionalizar uma série de direitos e princípios no nível da comunidade, juntamente com certos direitos sociais, seja coletada a liberdade da empresa¹⁵, que foi entendida como constitucionalização da «Economia social de mercado», que implica limitações importantes ao intervencionismo político-econômico típico do estado social contemporâneo¹⁶. O direito originário da União Européia estaria, portanto, integrando uma constituição material, forte, na qual os direitos sociais são integrados de maneira frágil, passando a ser considerados barreiras não-tarifárias ao mercado livre, assim como aconteceu com os direitos de greve e negociação coletiva em sentenças do Tribunal de Justiça da União Europeia em sentenças como as proferidas em Albany, Viking, Laval ou Ruffert.

Desse modo, aparece um modelo social europeu, definido em contraposição ao Estado social, começando a falar de um modelo de solidariedade competitiva que substituiria o da solidariedade distributiva, subtraindo da esfera da solidariedade do Estado as políticas de integração em matéria social ao impor-se a subordinação dos direitos sociais ao mercado.¹⁷

Em definitivo, a lógica seguida pela União Européia vem se situando na manutenção de uma economia saneada e competitiva, respeitando o princípio da livre concorrência, como instrumento para a melhoria das condições de vida e de trabalho seguindo o entendimento de que a melhoria social derivaria naturalmente do progresso social. Assim, um Estado de competição econômica que faria a lógica econômica prevalecer sobre a social, revendendo os direitos sociais, estaria substituindo a forma política do Estado social.¹⁸ Tudo isso levaria ao surgimento de um novo conceito de cidadania, a cidadania do consumo, fundada no mercado, que resultaria do entendimento de que o avanço social é alcançado a partir dos benefícios que os cidadãos europeus podem lograr como consumidores e como resultado de produção mais eficiente e concorrência mais intensa.¹⁹

Como resultado da globalização econômica e da submissão – e, em muitos casos, da conivência – do poder político ao poder econômico, os Estados limitaram suas possibilidades de intervenção na tutela dos direitos sociais.²⁰ Portanto, a defesa dos valores sociais deve ser impulsionada no plano internacional ou pelo desenvolvimento de novos mecanismos de proteção transnacional, ou seja, estabelecendo a resposta da defesa social na mesma esfera em que sua ameaça se move. ²¹

Nesse sentido, é importante reconhecer que, apesar do forte condicionamento da economia, em um espaço supranacional, como o da União Européia, houve alguns avanços importantes na garantia dos direitos fundamentais no sistema jurídico. Isso aconteceu em questões relacionadas à segurança e saúde no trabalho, nas quais a jurisprudência trabalhista do Tribunal de Justiça em termos de tempo de trabalho estendeu as garantias dos trabalhadores além do imaginável, atendendo a tradição jurídica dos diferentes Estados membros. O mesmo aconteceu em outras matérias, como com o reconhecimento e fortalecimento dos direitos à informação e consulta; a proibição de discriminação (apesar da hierarquia que pode ser encontrada na proteção de certos motivos discriminatórios e a falta, em muitos casos, de mecanismos eficazes de proteção) ou a proteção da privacidade derivada da proteção de dados.

E ainda, dadas as terríveis conseqüências das políticas econômicas na fase de crise iniciada em 2018 (distanciamento do cidadão do projeto europeu, traduzido no auge dos nacionalismos e na contestação à própria existência da União, que está se estendendo por todo o espaço geográfico) no ano de 2017, foi apresentada a proposta de criação de um pilar europeu dos direitos sociais ²², que busca servir de guia para alcançar resultados sociais e de emprego eficientes para responder aos desafios atuais e futuros, a fim de garantir uma melhor regulamentação e aplicação dos direitos sociais, satisfazendo as necessidades essenciais da população que expressando os princípios e direitos essenciais para o bom e justo funcionamento dos mercados de trabalho e sistemas de bem-estar na Europa do século XXI. ²¹.

No entanto, resta pendente a necessidade de promover a proteção de outros direitos trabalhistas consolidados, bem como de estender essa mesma tutela ao plano internacional. Para isso, é imprescindível fortalecer a eficácia jurídica dos tratados internacionais ratificados pelos distintos Estados, que vêm sendo ignorados nos últimos tempos de crise econômica, elevando esta última ao parâmetro de interpretação constitucional²⁴ assim como exceção ao cumprimento das obrigações impostas pelas normas internacionais. ²⁵

Nesse sentido, cobram especial significação as iniciativas para a criação de um direito transnacional, como no caso da lei francesa nº 2017-399, de 27 de março de 2017, sobre o dever de fiscalizar as principais empresas em relação ao cumprimento de certos padrões laborais, por parte das empresas de terceirização – ainda que estejam localizados no exterior, sob outra codificação legal –, o que significa uma medida de responsabilidade social corporativa, voluntária para as empresas, na tentativa de garantir direitos sociais de trabalhadores que não são cidadãos do país que adota a medida.

3. Considerações acerca do contexto brasileiro no que concerne aos direitos fundamentais e à liberdade de empresa.

Embora com alguma limitação de amadurecimento político em relação à Europa (e aqui fala-se da Europa da época do estabelecimento dos direitos sociais, portanto, a Europa tradicional e juridicamente não estruturada em um ordenamento supranacional), o Brasil seguiu, em parte, o modelo europeu de construção de um Estado social. E o fez, assim como o fizeram outros países da América Latina e até mesmo de outras partes do mundo. Mas, claro, esse quadro foi também influenciado por outros fatores, econômicos, culturais e políticos, locais e regionais.

Tratou-se, sem dúvida, de um momento histórico de nova compreensão de como a sociedade deveria ser estruturada. Ao menos em termos mais ideais (e menos concretos), tratava-se de edificar o espaço de todos, o que implicava em reduzir desigualdades, no intuito da inclusão social. Esse conceito não desapareceu, mas cedeu lugar à preeminência da liberdade de empresa, restando desequilibrado o cotejo.

Vale considerar que o Brasil foi signatário do Tratado de paz da Primeira Guerra Mundial (Tratado de Versailles) e, nessa condição tornou-se, desde então, membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essa foi uma das razões pelas quais ele esteve, desde o início, no contexto da criação de normas de proteção ao trabalhador e da compreensão de princípios que semeavam, desde então, o ideal do Constitucionalismo social.

Todavia, a primeira Constituição social brasileira data de 1934, quase vinte anos depois da Constituição social Mexicana, de 1917 e da Constituição de Weimer (1919). Isso, entretanto, não é o fato mais significativo porque, em períodos de autoritarismo, que foram muitos e relativamente longos, permaneceram os direitos laborais individuais, mas os coletivos – por óbvio, de cunho mais fortemente políticos e econômicos – foram extintos ou reduzidos, o que manteve os sindicatos em uma relativa inércia.

Na sequência, destaca-se a atual Constituição (de 1988) pós queda do regime civil-militar de 1964 a 1985. Esse texto constitucional é, sem dúvida, uma construção democrática “livre, justa e solidária, fraterna, pluralista e sem preconceitos”, destinada a “assegurar o exercício dos direitos sociais...” (Preâmbulo da Constituição Federal Brasileira) e a dignidade da pessoa humana (Artigo 1 da C.F.B.) Nela, um espaço considerável foi destinado aos direitos sociais e, no âmbito destes, notadamente, aos laborais. Como suporte desse intento, a Ordem Econômica (Artigo 170 da C.F.B.) foi “fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa” com o fito de garantir “a todos existência digna”. De outro lado, é sustentada por princípios, dos quais devem ser destacados a “função social da propriedade” (e, assim, também a da empresa), a busca do pleno emprego e a livre concorrência.(Artigo 170 da C.F. B.). São todos princípios que embasam direitos fundamentais que devem garantir a tutela do trabalhador e a liberdade das empresas de se estabelecerem, pela livre iniciativa, como entenderem apropriado, exceto no que respeita a limites estabelecidos por lei.

Nos últimos tempos, todavia, o cotejo entre a liberdade de empresa e a proteção aos direitos fundamentais laborais, resulta numa clara inclinação de ganho para a primeira. Este é o contexto brasileiro que hoje se coloca na vanguarda dos países latinoamericanos: há uma nítida propensão para a valorização da liberdade da empresa em detrimento da proteção dos direitos dos trabalhadores. E, conquanto se saiba da existência de uma tendência mundial no sentido de precarizar direitos laborais e sociais em geral, resta uma diferença relevante de correlação de forças nos diversos ordenamentos jurídicos.

Em termos substantivos, a concretização maior dessa tendência é a recente Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 2017). Esse novo estatuto reduz fortemente a tutela do trabalhador, visando permitir às empresas fácil adequação ao quadro concorrencial mundial (expandida pela mundialização econômica). Assim, restam atendidas as necessidades das empresas, mas, sobretudo, seus interesses.

Apenas a título exemplificativo, destaca-se, nessa nova regulamentação, a prevalência do negociado sobre o legislado, o que reduz o espaço dos sindicatos e leva à negociação direta entre patrão e empregado, representando grande risco para a efetividade dos direitos trabalhistas. Aliás, se contratos entre patrão e empregados fossem isentos da preeminência da vontade do primeiro sobre a do segundo, jamais se teria tido necessidade de estabelecer normas tutelares para a dignidade do trabalhador. E, como não poderia deixar de ser, esse quadro é agravado pelos efeitos negativos da globalização econômica que impacta as condições de trabalho em todo o mundo.

No que concerne ao procedimento adotado para aprovação da mencionada reforma, cabe ressaltar a ausência total de diálogo com os sindicatos e com a sociedade em geral, diálogo esse necessário e devido, já que a chamada “Reforma Trabalhista” não constitui, por óbvio, alterações pontuais no Direito do Trabalho brasileiro. Ao contrário, implica em mudanças estruturais nesse ramo do Direito.

O Brasil nunca pode ser realmente considerado um Estado social, conquanto tenha estabelecido direitos sociais do início do Século XX até a atualidade. E, de fato, faltavam-lhe elementos para tal, destacando-se a persistência de forte desigualdade econômica e social durante todo esse tempo. Mas, apesar de embargada por outros ideais, a depender do momento político, havia uma intenção de sê-lo.

O país se encontra, hoje, muito mais afastado dessa condição. Contribui para essa perda, o projeto, já quase toalmente aprovado, da Reforma da Previdência Social, mais um portador de fortes perdas para os trabalhadores. Relembre-se que, dentre os pilares que constituem o chamado trabalho digno (“trabalho decente” na nomenclatura da OIT) está a proteção social, forte aliada dos direitos laborais.

Esse é o quadro atual, ainda sem qualquer perspectiva de reaproximação do status anterior. Entre a liberdade da empresa e os direitos mínimos e essenciais dos trabalhadores (o que repercute na sociedade em geral), está-se diante de um quadro em que estes últimos vêm enfrentando nítidas e consideráveis perdas, situação agravada pela persistência da grande desigualdade que marca o país.

Fora dos limites geográficos de cada país – e até pelo fato de que as relações laborais são, cada vez mais, impactadas seja direta, seja indiretamente, pela intensificação da globalização econômica, – vale reiterar o que já foi mencionado acima: a defesa dos direitos sociais fundamentais deve ultrapassar as barreiras dos ordenamentos nacionais, de forma a ser impulsionada no nível internacional ou através de mecanismos de ordenamentos transnacionais. .

1. Com a primeira manifestação da Constituição Mexicana de 1917, depois da revolução iniciada em 1910 e sua continuidade com a Constituição de Weimar, de 1919, depois da sangrenta I Guerra Mundial.

2. MONEREO PÉREZ, J.L., “El constitucionalismo social europeo. Un marco jurídico-político insuficiente para la construcción de la ciudadanía social europea”. Revista Española de Derecho del Trabajo n.160/2013, p. 6 (versión electrónica).
3. É o caso, por exemplo, da Constituição Francesa de 1946 ou da Italiana de 1947.
4. Como aconteceu no caso da Constituição portuguesa de 1976 ou da Constituição espanhola de 1978. Da mesma forma, no caso das constituições latino-americanas, como a brasileira, promulgadas após a queda dos regimes ditatoriais - apoiados e promovidos a partir dos Estados Unidos da América do Norte - que impediram o avanço do reconhecimento dos direitos civis e sociais.
5. La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale (art. 1); L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro (art. 1); España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho (art. 1)...
6. Não foi este, entretanto, o caso português, já que o texto original da Constituição de 1976 se encontrava fortemente marcado por uma ideologia socialista.
7. LLOBERA-VILA, M. “Aproximación al proceder hermenéutico del TJUE: Libertad de empresa, libre competencia y constitución del trabajo”, Lex Social, vol. 7, nº. 1 (2017) p. 219.
8. TORRES DEL MORAL, A. (1991), Estado de Derecho y democracia de partidos, Servicio de Publicaciones de la Universidad Complutense, Madrid, p. 230.
9. Conferência inaugural do CONPEDI, Valencia 4 de setembro de 2019.
10. Reconhece-se a liberdade de empresa no marco de uma economia de mercado, estabelece o artigo 38 da Constituição Espanhola.
11. Limitando-se direitos sociais fundamentais como o da negociação coletiva, ao, por exemplo, declarar-se contrárias à competência certas cláusulas das convenções coletivas limitativas do recurso à externalização produtiva. Sobre esse particular, veja-se AA.VV., “La aplicación de la Ley de defensa de la competencia a los convenios colectivos”, en AA.VV. (Dir. GOERLICH PESET, J.M., Libertades económicas, mercado de trabajo y derecho a la competencia. Consejo Económico y Social. Madrid, 2001, pp. 281-393.

12. VIERA ALVAREZ, C., “La libertad de empresa y algunos límites desde la perspectiva del Estado social” Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid, n. 21, 2010-I, p. 220.

13. O artigo 38 da Constituição Espanhola dispõe: Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.

14. Vale lembrar que a criação da União Européia surge a partir da aspiração da criação de un Mercado Único.

15. Artículo 16 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Européia: “se reconoce la libertad de empresa de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislaciones y prácticas nacionales”.

16. MONEREO PÉREZ, J.L., “El constitucionalismo social europeo...”. cit, p. 13.

17. VIERA ALVAREZ, C., “La libertad de empresa y algunos límites desde la perspectiva del Estado social” cit., p. 212.

18. MONEREO PÉREZ, J.L., “El constitucionalismo social europeo...”. cit, p. 4.

19. LLOBERA-VILA, M. “Aproximación al proceder hermenéutico del TJUE: Libertad de empresa, libre competencia y constitución del trabajo”, cit., pp. 224-225.

20. Possibilidades que no caso espanhol estão incluídas, entre outros, nos artigos 9, 33, 40, 128, 131 da Constituição, onde está estabelecido: a obrigação do poder público de remover os obstáculos para que a igualdade dos indivíduos e dos grupos em que estão integrados sejam reais e eficazes, bem como promovam condições favoráveis ao progresso social e econômico e a uma distribuição mais equitativa da renda regional e pessoal; a função social da propriedade privada; a subordinação da riqueza do país, em suas diferentes formas e qualquer que seja sua propriedade, ao interesse geral, reconhecendo a intervenção pública na economia em defesa desse interesse; a possibilidade de planejar a atividade econômica geral para atender as necessidades coletivas, equilibrar e harmonizar o desenvolvimento regional e setorial e estimular o crescimento da renda e da riqueza e sua distribuição mais justa.

21. FITA ORTEGA, F. y NAHAS, T., “La necesidad de una nueva internacionalización, o supranacionalidad, para asegurar la efectividad de la gobernanza de las relaciones de trabajo”, en El futuro del trabajo: cien años de la OIT” Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Colección informes y estudios, Serie General, n.º. 23, 2019, pp. 1653-1667.

22. Que, no momento, se materializou na aprovação da Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia e na criação pelo Regulamento 2019/1149 de um novo órgão, a Autoridade Europeia do Trabalho, que garante que as disposições europeias sobre mobilidade laboral sejam aplicadas de forma justa, simples e eficaz.

23. Apartados 12 y 13 do Pilar europeo de direitos sociais.

24. Como aconteceu no caso das sentenças constitucionais espanhóis 119/2014 e 8/2015, que analisaram a constitucionalidade das reformas trabalhistas espanholas de 2012.²⁵ Como foi o caso, por exemplo, da denúncia apresentada a certas medidas do Governo grego perante o Comitê Europeu dos Direitos Sociais por violações de certas obrigações impostas pela Carta Social Europeia (Reclamação n.º 65/2011) e sobre as quais o Governo respondeu admitindo a não conformidade, indicando que se tratava de uma não conformidade temporária e que reverteria a situação assim que a situação econômica permitisse (GR-SOC (2012) CB5, 5 de novembro de 2012).

Valência (ES); João Pessoa (BR); Florianópolis (BR), 16 de setembro de 2019

Prof. Dr. Fernando Fita Ortega – Universidade de Valência (UV)

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato – Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha – Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

A RELAÇÃO EXISTENTE ENTRE A SAÚDE MENTAL E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

THE EXISTING CAUSAL NEXT BETWEEN MENTAL HEALTH AND THE ENVIRONMENT OF WORK

Erica de Kassia Costa da Silva ¹
José Claudio Monteiro de Brito Filho ²

Resumo

O presente artigo se propõe a analisar a relação existente entre a saúde mental e o meio ambiente do trabalho. O objetivo geral é analisar a relação entre o trabalho como causa de adoecimento ou agravamento de problemas mentais do trabalhador. Buscar-se-á responder de que forma é possível estabelecer uma relação entre o meio ambiente do trabalho e seu impacto negativo na saúde mental do trabalhador? Através de uma pesquisa bibliográfica, concluiu-se que o exercício de determinados trabalhos sujeita os indivíduos a riscos nocivos à sua saúde física e mental assim acarretando o seu adoecimento.

Palavras-chave: Trabalho, Saúde física, Saúde mental, Nexo causal

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to analyze the relationship between mental health and the work environment. The general objective is to analyze the relationship between work as a cause of illness or aggravation of mental problems of the worker. How will it be possible to establish a relationship between the work environment and its negative impact on the worker's mental health? Through a bibliographical research, it was concluded that the exercise of certain works subjects subjects to risks harmful to their physical and mental health, thus causing their illness.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work, Physical health, Mental health, Causal nexus

¹ Mestranda em Direito, Políticas Públicas e Direitos Humanos pelo Centro Universitário do Pará (CESUPA). Advogada, integrante da Comissão de Combate ao Trabalho Escravo da OAB/PA (gestão: 2019-2021).

² Doutor em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1999). Professor do Programa de Pós-Graduação do Centro Universitário do Estado do Pará - CESUPA.

1 INTRODUÇÃO

É importante realizar uma reflexão sobre a relação existente entre o meio ambiente do trabalho a partir de seus impactos na saúde mental do trabalhador, pois o ambiente laboral do trabalhador é o meio em que ele está inserido, influenciado diretamente em seu bem-estar físico, mental e social. Por isso, nasce a necessidade do empregador proporcionar um ambiente laboral saudável e equilibrado para o trabalhador poder desempenhar sua atividade.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) destaca o crescente número de registros de transtornos mentais diagnosticados que estão relacionados ao trabalho, sendo possível destacar um elevado número de casos que estão relacionados ao ambiente de trabalho, os quais podem desencadear transtorno mental. São situações de grande estresse no ambiente de trabalho, carga horária elevada, exigência além da capacidade do trabalhador, assédio moral e assédio sexual, situações que comprovadamente estão relacionadas com o aumento da prevalência de transtornos mentais no meio ambiente do trabalho (OMS, 2017).

Para isso, no presente trabalho buscar-se-á responder de que forma é possível estabelecer uma relação entre o meio ambiente do trabalho e seu impacto negativo na saúde mental do trabalhador.

A proposta tem como objetivo geral analisar a relação entre o trabalho como causa de adoecimento ou agravamento de problemas mentais do trabalhador. Os objetivos específicos do trabalho são demonstrar as perspectivas atuais do trabalho, bem como refletir sobre a relação existente entre a saúde mental e o meio ambiente do trabalho, e por fim, analisar a relação existente entre o adoecimento mental e o meio ambiente do trabalho.

O trabalho justifica-se em decorrência da intensa modificação no mundo do trabalho. Com as mudanças na economia o mundo do trabalho também passou por alterações. Com a globalização, houve a divisão do trabalho, a intensa competitividade de mercado nacional e internacional, o desemprego estrutural, terceirização, dentre outros fatores. Com o novo cenário, os trabalhadores passam a ser submetidos a péssimas condições de trabalho, baixos salários, assédio moral e sexual, discriminação, carga horária excessiva. Tais fatores que contribuem negativamente para a saúde mental do trabalhador, assim, acarretando seu adoecimento.

No referencial teórico, utilizamos os autores Christophe Dejours para demonstrar que através da forma como é realizada a organização do trabalho, esta poderá exercer, sobre o trabalhador, impacto em sua saúde mental. Já Ney Maranhão, destacamos para tratar dos aspectos que estão relacionados à importância de se garantir um meio ambiente do trabalho adequado e seguro para os trabalhadores.

A construção deste trabalho ocorreu por meio de uma pesquisa bibliográfica em livros, periódicos dentro da temática proposta, além de consulta a sítios oficiais como o da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS).

O presente estudo está dividido em 4 sessões. No segundo momento 2 O trabalho, apresentamos o trabalho a partir das novas perspectivas, pois nos últimos anos, com a globalização e os novos modelos econômicos, houve uma reorganização das empresas, alterando as formas de produção e serviços, interferindo na saúde física e mental dos trabalhadores.

No terceiro momento, na sessão 3 Saúde mental e o meio ambiente do trabalho, destacamos que é preciso reconhecer que a saúde abrange a saúde física, mental e social. Em relação ao trabalho, refletimos sobre a importância de se garantir um meio ambiente do trabalho com aspectos adequados para que se possa contribuir positivamente para a saúde do trabalhador.

No quarto momento, na sessão 4 A relação existente entre o adoecimento mental e o meio ambiente do trabalho; apresentamos a dificuldade em se estabelecer um nexo causal entre o adoecimento mental do trabalhador e sua relação com o trabalho, tendo em vista que há uma dificuldade em precisar em que momento o trabalhador teve sua saúde mental comprometida.

Nas considerações finais, apresentaremos que o exercício de determinados trabalhos expõe os trabalhadores a riscos que são nocivos a sua saúde física e mental, os quais podem acarretar o seu adoecimento. Destacaremos que também há uma dificuldade em estabelecer o nexo causal existente entre o adoecimento e o trabalho, sendo indispensável à identificação destes elementos para que se possam criar medidas de prevenção no meio ambiente do trabalho.

2 O TRABALHO

O trabalho sempre esteve presente na vida do ser humano, sendo inerente à atividade humana. O homem sempre teve capacidade para o trabalho e para trabalhar, o que pode ser compreendido como o seu esforço para conquistar suas terras e para buscar melhores

condições de vida (ROESLER, 2014). O trabalho é uma atividade atrelada à sobrevivência, se perpetuando por meio da reprodução de ações e do seu resultado, é uma atividade na qual o trabalhador não domina o processo e não detém o produto, pois é servo e não senhor da matéria que trabalha (ARENDR, 2001).

O trabalho não é apenas um meio de sobrevivência, mas também uma forma de inclusão e justiça social, promoção da dignidade da pessoa humana, devendo-se garantir ao trabalhador a tutela de seus direitos fundamentais. Atualmente há no trabalho várias contradições, pois de forma clara e perigosa Marx e Dejours destacavam que o trabalho liberta e aprisiona, emancipa e aliena, causa sofrimento e prazer, dignifica e adocece, (BARUKI, 2018).

Marx já descrevia o trabalho como um meio para a satisfação das necessidades humanas, mas também como fonte de infelicidade, tendo em vista que o trabalhador desempenhava sua força acarretando seu esgotamento na realização do trabalho (1993).

Os trabalhadores eram submetidos a jornadas extensas de trabalho, condições de trabalho extremamente precárias para poder atingir a sua produção. Nesse momento, a preocupação dos trabalhadores estava ligada à sua sobrevivência no local de trabalho, pois os operários laboravam em condições inseguras, perigosas e insalubres. Homens, mulheres e crianças tinham sua força de trabalho exploradas no mesmo ambiente de trabalho.

O capitalismo experimentado por Marx é diferente do capitalismo de hoje, pois naquele momento, diante da tecnologia disponível, com jornadas extensas de trabalho e em condições de trabalho extremamente duras, os trabalhadores objetivavam conseguir a produção necessária para atender às perspectivas de lucro dos donos das fábricas. Diante de salários baixos e trabalhos irregulares e a intensa exploração da mão de obra humana, os trabalhadores estavam preocupados com sua própria sobrevivência, não possuindo preocupação com sua saúde mental (BORSOI, 2007).

No mundo do trabalho, há uma triste realidade que chama a atenção, a qual corresponde à busca desenfreada pelo enriquecimento dos donos dos meios de produção e a sistemática violação da dignidade humana dos trabalhadores, concretizada no manuseio de expedientes cruéis, como o uso do *sweating system* e da chamada meia-força, a qual era o trabalho de mulheres e crianças, com a imposição de jornadas de trabalho desumanas, em média de 16 horas, exercidas em ambientes perigosos e insalubres, provocando a exposição direta dos trabalhadores a agentes físicos, químicos e biológicos altamente maléficos à saúde física e mental (MARANHÃO, 2017).

Diante deste cenário ocorrem as pressões dos trabalhadores em relação à atuação do Estado, objetivando questionar a situação do trabalho nas fábricas, bem como a extensão das jornadas de trabalho, a presença do trabalho infantil e as condições de trabalho. Nesse momento, surge à preocupação com a questão social, semente da criação do Estado – Social.

No Estado Social o novo modelo visa à promoção de benefícios através do Estado, como por exemplo, a execução de programas de moradia, saúde, educação, previdência social e pleno emprego, por meio da redução da taxa de juros e do incentivo a investimentos públicos (CAMPANA, 2000). O Estado Social é caracterizado por uma postura intervencionista tentando conciliar o interesse da classe trabalhadora e da burguesia, bem como a implantação de políticas públicas. Essa nova engenharia do Estado é reorganizada estrutural e institucionalmente.

Nessa linha, Verbicaro (2017) descreve o Estado Social (*Welfare State*) como a mobilização do aparelho estatal em uma sociedade inserida no modo de produção capitalista, a fim de programar medidas direcionadas ao bem-estar da população – proteção oferecida pelo governo na forma de padrões de renda mínima, alimentação, saúde, habitação e educação, assegurados aos cidadãos. Na realidade, o Estado Intervencionista foi uma tentativa de contornar problemas estruturais no desenvolvimento do sistema capitalista, como o conflito entre classes e as crises cíclicas e inconstitucionais do sistema, constituindo uma tentativa de obter a cooperação das classes trabalhadoras sem, entretanto, desafiar os interesses da burguesia e o modo de produção capitalista. O Estado assume novas atribuições, tentando superar o distanciamento entre este e a sociedade.

A nova postura estatal, conforme apresentado por Verbicaro (2017), influencia diretamente na constitucionalização de direitos e também na relativização das instituições absolutas do Estado – Liberal, pois o Estado Social passou a adotar uma postura intervencionista ao garantir o direito à função social da propriedade, à função social do contrato quando passa a relativizar as cláusulas contratuais, garantindo a autonomia da vontade, bem como surgindo à proteção do Direito do Trabalho em resposta aos anseios da classe operária.

O século XIX é marcado por grandes jornadas de trabalho, condições precárias de labor e escassa regulamentação das relações trabalhistas. No entanto, o século XX tem como característica o intenso processo de industrialização, o avanço tecnológico

acompanhado de modelos de gerenciamento de processos produtivos mais exigentes no que tange a capacidade física e psíquica dos indivíduos (BORSOI, 2007).

A partir dos novos modelos econômicos, as empresas reorganizaram seus processos internos de produção e de reestruturação produtiva através do surgimento de setores mais flexíveis, mediante novos modelos de gestão e organização da produção, através da reestruturação nos postos de trabalho e exigências de versatilidade dos trabalhadores (TAKAHASHI, VILELA, MENDES, SOUSA, BRAVO, 2017).

No mundo real, há um distanciamento do trabalho entre as práticas organizacionais adotadas nas empresas e os direitos sociais conquistados, assim, sendo um paradoxo existente no trabalho contemporâneo, logo, refletindo na precarização social, adoecimento dos indivíduos e destruição ambiental (FRANCO, DRUCK, SELIGMANN-SILVA, 2010).

Para Dejours (2005), com a reorganização do trabalho em decorrência das reformas estruturais, foram criadas condições de trabalho extremamente dolorosas em relação aos valores do trabalho bem feito, o sentido de responsabilidade e a ética profissional. A obrigação de fazer mal o trabalho, de ter que dá-lo por terminado ou mentir, é importante e extremamente frequente para o sofrimento no trabalho: é presente na indústria, nos serviços, na administração.

No fim da década de 1960 e começo dos anos 1970 teve um grande processo de automação do trabalho, atrelado às novas formas de gerenciamento, desarticulando, em parte, o eixo das cobranças postas para os trabalhadores. No novo panorama não teve a diminuição da capacidade física do trabalhador, ocorrendo, no entanto, o acréscimo expressivo das exigências da sua capacidade psíquica, assim, podendo afirmar que é principalmente sobre esta dimensão do trabalhador que passa a se dar o impacto do trabalho (BORSOI, 2007).

Houve uma precarização, o qual é um processo multidimensional que passa a alterar a vida do indivíduo dentro e fora do trabalho. As empresas estão organizadas no *just in time*, na gestão pelo medo, nas práticas participativas forçadas, na imposição sutil de autoaceleração, na multifuncionalidade, dentre outros métodos. São processos de dominação que misturam insegurança, incerteza, sujeição, competição, desconfiança, individualismo, sequestro do tempo e da subjetividade. Assim, são afetadas as dimensões da vida social, laços familiares e intergeracionais. A desestabilização e a vulnerabilidade sociais conduzem à desvalorização simbólica, com a corrosão do

sistema de valores, da autoimagem e das representações da inserção de cada um na estrutura social (FRANCO, DRUCK, SELIGMANN-SILVA, 2010).

O trabalho passa a invadir todas as áreas da vida do indivíduo, pois consome muito tempo e energia dentro e fora da jornada de trabalho, na medida em que ganha o papel de dignificador e de inclusão social, se fazendo necessário garantir o bem-estar do trabalhador. Para isso, é essencial garantir saúde no trabalho e no meio ambiente do trabalho, pois garante a saúde da pessoa. Ao reverso, o mal-estar no trabalho e no meio ambiente do trabalho tem como reflexo e consequência direta o adoecimento do trabalhador (BARUKI, 2018).

Com as novas formas de trabalho há disfunções físicas, psicológicas e sociais prejudicando a saúde do trabalhador. Nos últimos anos verificou-se a necessidade de proteção à saúde mental do trabalhador, em decorrência dos riscos presentes no ambiente do trabalho, riscos que se multiplicam com a intensa força da globalização (VULCANO, 2018).

Dessa forma, conforme apresentado, as novas formas de trabalho interferem diretamente na saúde física e mental do obreiro, de modo que é necessário reconhecer que o meio ambiente laboral em que o trabalhador está inserido deve ser garantido, visando resguardar sua saúde física, e mental.

3 SAÚDE MENTAL E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Reconhecer que o meio ambiente interfere na saúde mental do trabalhador é um fato inquestionável, mas é preciso compreender como essa relação pode ocorrer, para que se possam adotar medidas de proteção ao obreiro, tendo em vista que o vínculo existente entre adoecimento mental e trabalho vem ganhando importância.

Garantir a saúde física e mental do indivíduo é indispensável para que o mesmo possa viver com qualidade em todos os aspectos da sua existência. A Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1946 estabeleceu um conceito holístico do homem, definindo que para sua concretização é necessário garantir plenamente o direito à saúde, atribuindo um “estado de bem-estar físico e mental”. É possível compreender que a partir da concepção adotada, a percepção desse direito não está ligada apenas a incolumidade física, mas também com a interação social e mental da pessoa humana (PEREIRA, 2018).

Em relação à saúde, Pereira (2018) descreve que a saúde física é um conjunto íntegro da pessoa com sua extensão biológica, fisiológica, orgânica e corpórea,

abrangendo integralmente o ser humano. É imprescindível reconhecer que a saúde deve ser analisada a partir da higidez psíquica e emocional do ser humano.

Em 1978, na Declaração de Alma – Ata, a OMS descreveu que o termo saúde é um estado de bem-estar físico, mental e social e não simplesmente a ausência de doença ou mesmo falta de enfermidades. Em especial a saúde mental, a OMS definiu por sua vez como o estado de bem-estar no qual o indivíduo realiza suas capacidades. Na mesma linha, Borges e Argolo (2002) descrevem que saúde e doenças mentais não são situações que correspondem uma como ausência da outra, assim, apresentando critérios que para a caracterização das doenças mentais existe a presença de alterações, desintegração no funcionamento psíquico e a duração dessas alterações.

Para Perone e Penido (2017), a saúde mental é um estado em que o indivíduo está sujeito a flutuações oriundas de fatores fisiológicos e sociais. É um estado em que o indivíduo pode obter níveis satisfatórios das suas potencialidades, podendo construir e manter níveis de convivência saudável, bem como participar de modificações em seu ambiente físico, social e cultural, pois é um estado em que há equilíbrio ao seu redor.

Nessa linha, é possível compreender que a saúde laboral é um processo em constante desenvolvimento, pois há inúmeros elementos e um conjunto de variáveis que norteiam o trabalhador, podendo lhe acarretar danos em relação ao seu bem-estar físico, mental e social (PERONE; PENIDO, 2017).

Borsoi (2007) destaca alguns aspectos que devem ser considerados em relação à saúde mental e trabalho, quais sejam: a) o ser humano tem o trabalho como fonte de sobrevivência do próprio espaço em que pertence ; b) os indivíduos entram no mercado de trabalho com poucas experiências, seja profissionais ou emocionais, assim, vivendo poucas transformações na vida; c) o indivíduo passa a organizar sua vida a partir do lugar em que está inserido.

Em um estudo divulgado pela Organização Mundial da Saúde, “Relatório Mundial da Saúde, Saúde mental: nova concepção, nova esperança”, de acordo com os dados estatísticos levantados em 2001, à organização tem reclamado a atenção da comunidade mundial para o crescente número de registros de transtornos mentais diagnosticados que estão relacionados ao trabalho. A partir do relatório, tentou-se conscientizar sobre a importância das empresas e gestores do mundo todo adotarem iniciativas que promovam o bem-estar físico e psicológico de seus funcionários no ambiente de trabalho, através de intervenções que visem à saúde e bem-estar de seus

colaboradores, mediante medidas que incluam prevenção, identificação precoce, apoio e reabilitação aos seus trabalhadores (OMS, 2017).

O relatório destaca que alguns dos principais fatores de risco para a saúde mental de trabalhadores são: assédio moral e sexual, *bullying*, excesso de trabalho, jornadas inflexíveis, ameaça de desemprego, ambiente organizacional inadequado, políticas inadequadas de saúde e segurança. Esses fatores de riscos psicossociais apresentados no relatório são causas relacionadas ao trabalho que podem causar danos à saúde mental do trabalhador, situações que estão associadas não só a problemas físicos, mas também psicológicos (OMS, 2017).

Como visto as causas desencadeadoras de doenças mentais relacionadas ao labor podem ser variadas, a depender da característica do trabalho realizado. Pode ocorrer a intensificação de enfermidades já existentes em decorrência do contato direto com determinados agentes químicos, físicos ou biológicos, bem como podendo acarretar também danos à sua integridade corporal e saúde mental (PEREIRA, 2018).

Nota-se que o ser humano passa a sua vida adulta trabalhando, onde boa parte do seu tempo de vida é utilizada realizando uma atividade laborativa, por isso é necessário que se garanta um local de trabalho seguro e de qualidade para poder alcançar seu bem-estar físico, mental e social.

É necessário garantir um ambiente de trabalho saudável, pois diversos elementos são capazes de manchar o ambiente laboral, acarretando variados problemas no trabalho. A busca exagerada pelo lucro, os desafios que produzem ansiedade, angústias e aflições, as constantes modificações estruturais na empresa, redução do quadro de empregados, tudo isso reflete de forma irreparável na saúde mental do trabalhador, em especial nas relações trabalhistas.

As mudanças significativas que tem ocorrido no mundo do trabalho resultaram em riscos emergentes, ou seja, em riscos novos e em crescimento, dentre eles, os psicossociais, de acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2010).

A existência de riscos psicossociais no meio ambiente do trabalho pode acarretar doenças ocupacionais e até mentais, pois estes riscos decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social, tais como estresse relacionado ao trabalho, esgotamento ou depressão (OSHA).

Não é possível afastar o trabalhador dos contornos da sua atividade laboral, pois não é possível distanciar os riscos psicossociais que estão presentes na atividade econômica, os quais são inerentes da globalização do mercado concorrencial, contribuindo para a eclosão de doenças mentais que são alinhadas às características desses referidos riscos. A intensidade desses riscos potencializa os danos à saúde do trabalhador, em especial no âmbito mental (PEREIRA, 2018).

Em relação aos riscos psicossociais, Alvarez Bricenõ, destaca que “*cabe definir riesgos psicosocial como aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos* (2009, p. 369).

Em sentido semelhante o *Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS)* define os riscos psicossociais (2006, p. 11). Veja-se:

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

A OIT em 1984 destacou diversos riscos psicossociais do trabalho em quatro grupos, quais sejam: a) sobrecarga quantitativa; b) carga qualitativa insuficiente; c) falta de controle sobre o trabalho; d) falta de apoio social em casa por parte da chefia e dos colegas de trabalho. Já o *Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS)* enumerou: a) o excesso de exigências psicológicas no trabalho; b) falta de influência e de autonomia no desenvolvimento do trabalho; c) falta de suporte social e a baixa qualidade de liderança; d) pouca compensação do trabalho.

No presente trabalho adotaremos a concepção sugerida pela Organização Internacional do Trabalho, tendo em vista que apresenta uma divisão mais didática e aceitação por um número maior de países que são signatários de suas convenções.

Em relação à sobrecarga quantitativa, é possível compreender como a somatória de diversos fatores da atividade laboral, como por exemplo, muitas tarefas para realizar, pressão do tempo para realizar as tarefas e também a necessidade de lidar com um fluxo de trabalho repetitivo (BARUKI, 2018).

Baruki (2018) descreve que a carga qualitativa insuficiente diz respeito ao conteúdo do trabalho, que é limitado e monótono, não existindo variações de estímulos, criatividade e pouca interação social. Já o conflito de papéis e funções está ligado aos

diferentes papéis exercidos no mundo do trabalho pelo indivíduo num mesmo momento, podendo gerar um conflito e acarretar algum estresse (BARUKI, 2018).

A falta de controle sobre a situação ocorre quando um terceiro decide o que fazer, quando fazer e como fazer, inexistindo influência do trabalhador na tomada de decisões. A falta de apoio social está ligada à situação de ausência de base em relação à família, o chefe e os colegas de trabalho. Nesse momento há uma deficiência na solidariedade em que o indivíduo é baseado, influenciando no equilíbrio psicossocial. Por fim, os fatores estressores físicos que podem afetar o trabalhador física e quimicamente (BARUKI, 2018).

É possível compreender que esses riscos psicossociais são como agentes nocivos associados à saúde mental do trabalhador que pode afetar o seu bem-estar psicológico. Nessa perspectiva, Ney Maranhão descreve que um desequilíbrio sistêmico na organização do trabalho, nas condições do trabalho ou nas relações interpessoais no ambiente de trabalho, com base em riscos insustentáveis à segurança e a saúde física e mental do ser humano compromete a sadia qualidade de vida (2017).

Por isso, nasce a necessidade de se garantir um meio ambiente do trabalho sadio, seguro e equilibrado, pois a partir da eliminação desses fatores é possível proporcionar um ambiente positivo em que os trabalhadores possam laborar em um espaço que permita refletir seu bom desempenho, bem como seu desenvolvimento pessoal e bem-estar mental e físico. Em atividades onde o ambiente de trabalho é negativo, é possível constatar que há um fraco desempenho geral dos colaboradores da empresa, aumento de trabalhadores doentes, incapazes, desmotivados e ineficientes para desempenhar sua atividade.

Zainaghi (2017) destaca que o ambiente organizacional de uma empresa pode ser um ambiente neutro, negativo ou positivo. Nos ambientes neutros, a indiferença é presente onde os trabalhadores cumprem as suas funções sem se importarem com a empresa, enquanto que no ambiente negativo, os trabalhadores vivem num clima de insegurança e insatisfação, e em regra, sofrem assédio moral, dentre outros. Já no ambiente positivo, os trabalhadores têm prazer em exercer suas funções, pois estão num ambiente de trabalho agradável.

A doutrina e a legislação nacional e internacional têm se debruçado para a importância de se garantir um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado para os trabalhadores, passando a atribuir um caráter de proteção de jurídica ao meio ambiente do trabalho.

Em âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que atua em matéria de trabalho visando promover a justiça social, oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, aprovou na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra em 1981, a Convenção de nº 155 em matéria relacionada á saúde e segurança dos trabalhadores, bem como sobre o meio ambiente do trabalho, entrando em vigor no plano internacional em 11 de agosto de 1983.

A Convenção em seu art. 3º, alíneas “c” e “e”, destaca que a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador, bem como o termo saúde em relação ao trabalho não abrange só a ausência de afecções ou de doenças, mas também abrange elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho (OIT).

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos, conhecida como Pacto de São José da Costa Rica, entrou em vigor em âmbito internacional em 22 de novembro de 1969. Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos em San José da Costa Rica disciplina em artigo 5º, item 1, que toda pessoa tem direito à sua integridade física, psíquica e moral. Já em seu artigo 26 descreve que os Estados Partes se comprometem a adotar providências, tanto no âmbito interno como em âmbito internacional, a fim de conseguir progressivamente a efetividade de direitos econômicos e sociais (CADH).

Compreende-se que foi atribuído ao meio ambiente um caráter jurídico, tendo em vista que há uma tentativa de se garantir um meio ambiente sadio e ecologicamente equilibrado. Nessa seara, é possível depreender que os jusambientalistas dividem o meio ambiente em meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho (MARANHÃO, 2017).

Melo (2013) descreve que o meio ambiente natural tem como elementos a flora e a fauna, enquanto que o meio ambiente cultural cuida da cultura e dos costumes do povo. Já o meio ambiente artificial cuida do espaço construído pelo homem, e por fim o meio ambiente do trabalho preocupa-se diretamente com a vida do homem que trabalha, pois o homem é o centro da relação.

Nota-se que é imprescindível para a configuração do meio ambiente do trabalho a presença do trabalhador. O homem que trabalha como elemento essencial transforma a natureza das outras espécies do ambiente, configurando-o como um ambiente de

trabalho, por conseguinte, o torna uma pessoa diretamente mais vulnerável aos fatores que desestabilizam o sistema através da exposição da sua saúde (PEREIRA, 2017).

Ademais, Ney Maranhão (2016) descreve que o meio ambiente do trabalho, para ser compreendido, deve ser analisado através de três elementos essenciais, quais sejam: o ambiente, a técnica e o homem. Primeiramente Maranhão (2016) descreve que o ambiente está relacionado ao local da prestação dos serviços por aquele que presta os serviços, mas também englobando artifícios móveis e imóveis, naturais e construídos pelo homem. O ambiente é analisado como o espaço em que se executa algum trabalho. Já a técnica “está relacionada ao fim pretendido” (MARANHÃO, 2016, p. 84). Por fim, o homem está ligado à qualidade de trabalhador que é a figura central da estrutura produtiva (MARANHÃO, 2016).

O meio ambiente do trabalho é o resultado da interação sistemática entre fatores naturais, técnicos e psicológicos que estão ligados às condições de trabalho, às organizações do trabalho e às relações interpessoais que condicionam a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico laborativo (MARANHÃO, 2017).

No plano ideal há tentativas de eliminação de todos os riscos e agentes nocivos à saúde do trabalhador, mas tal desejo é inatingível, tendo em vista que a experiência humana ainda precisa avançar mais. Logo, deve o empregador tentar reduzir a intensidade destes riscos que são prejudiciais à saúde do trabalhador, para que o meio ambiente tenha níveis toleráveis (VULCANO, 2019).

Garantir o direito à vida, à saúde física, mental e social é buscar um meio ambiente do trabalho harmonioso, tendo em vista que em diversos setores da economia empregados são vítimas de acidente de trabalho, doenças profissionais, em que a saúde mental ou social é afetada em decorrência do poder diretivo do empregador (ALVARENGA, 2015).

Proporcionar um meio ambiente adequado, equilibrado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do trabalhador, na medida em que o meio ambiente quando é desrespeitado, provoca uma agressão não só ao trabalhador, mas também a toda a sociedade, a qual arca com todos esses danos (MELO, 2013).

Dessa forma, o trabalho realizado em condições inadequadas é danoso para o trabalhador, pois na medida em que ele não labora num meio ambiente adequando, haverá dano tanto à sua saúde física quanto a saúde mental. No entanto, há uma tentativa em realizar um distanciamento entre trabalho e saúde física e mental, como se

não pudesse haver um relação, como se determinados aspectos objetivos e subjetivos do trabalho não pudessem atuar provocando adoecimento do trabalhador (BORSOI, 2007).

É imprescindível reconhecer a necessidade de empregadores e gestores adotarem medidas de promoção à saúde física e mental dos trabalhadores no local de trabalho, pois além de proporcionar ganhos na saúde dos seus colaboradores, também influenciará na sua produtividade, na medida em que se reduzirá a rotatividade do quadro de funcionários.

4 A RELAÇÃO EXISTENTE ENTRE O ADOECIMENTO MENTAL E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O reconhecimento por parte dos empregadores e dos trabalhadores da relação entre o trabalho e o adoecimento mental é o primeiro passo para a melhoria do ambiente e do processo de trabalho, pois a partir do reconhecimento, é possível a prevenção de doenças ou mesmo de seu agravamento. É necessário promover e garantir a saúde do trabalhador, mas para isso, é necessário conseguir estabelecer a relação existente entre o adoecimento mental do trabalhador, o meio ambiente e as condições do trabalho.

Para isso é necessário recorrer a diversas áreas, pois a dificuldade em estabelecer uma relação entre determinadas formas de trabalho e o adoecimento mental, nasce da dificuldade em delimitar o problema para que possa ser investigado e compreendido (PEREIRA, 2007).

A utilização da psicologia para analisar a saúde mental do trabalhador abre um leque de opções para se compreender a relação existente entre o adoecimento mental e o meio ambiente do trabalho. Esta ciência permite a utilização de diversos métodos para a identificação (JACQUES, 2007). Nessa linha Codo (2006), descreve que o trabalho é a forma de ser do homem, interferindo em todas as suas atividades, seus afetos, seus sentimentos, sua consciência, permitindo que todos os sintomas se apresentem em todos os lugares, pois é possível aferir que um chute no cachorro ou uma agressão no trânsito podem ocorrer em decorrência do trabalho.

A dificuldade em encontrar respaldo para o processo de adoecimento entre os trabalhadores que estejam relacionados ao trabalho em relação à saúde mental é a dificuldade em se estabelecer uma relação, ante a inexistência de um caráter palpável para que se possa delimitar (BORSOI, 2007). A dificuldade é presente quando existe a busca em estabelecer conceitos sobre saúde mental/doença mental em consequência do sofrimento psíquico (BORSOI, 2007).

Jacques (2007) descreve alguns fatores comuns que contribuem para o adoecimento do trabalhador, quais sejam: doenças comuns sem qualquer relação com o trabalho, doenças comuns modificadas com o aumento da frequência ou na periodicidade da manifestação em decorrência do trabalho, doenças comuns que se somam ou se multiplicam condições provocadoras ou desencadeadoras em decorrência do trabalho e os agravos específicos tipificados pelos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

É possível compreender que as doenças relacionadas ao trabalho podem se dividir em grupos a partir da classificação de *Schilling*. Richard Schilling, médico, publicou em 1984, no periódico “*The Journal of the Society of Occupational Medicine*” abordando sucintamente a casuística de doenças entre os trabalhadores na Grã-Bretanha, as causas e as estratégias para lidar com elas. O autor adotou a ideia que a doença é fruto da interação entre “fatores inerentes ao trabalhador, o ambiente externo e o comportamento individual”, denominada por ele de “causalidade múltipla” (GEN, 2017).

A partir do modelo por ele desenvolvido, é possível destacar que as doenças que estão relacionadas ao trabalho se distribuem em três grupos, quais sejam: I – Doenças nas quais o trabalho é uma causa necessária; II – Doenças nas quais o trabalho é um fator causal contributivo, mas não necessário; III – Situações nas quais o trabalho provoca uma desordem latente ou agrava uma doença estabelecida.

Nos grupos II e III, são aquelas causas não definidas como resultantes do trabalho, mas que podem ser relacionadas a ele, sendo necessário a existência de um laudo para que se possa comprovar. Já em relação às doenças do grupo I, destaca-se que são doenças em que o trabalho é a causa desencadeadora da moléstia, como por exemplo, as doenças mentais.

O trabalho pode contribuir para a alteração da saúde mental do trabalhador e poderá ocorrer em decorrência de inúmeros aspectos, desde fatores pontuais até a exposição de agentes químicos, bem como em decorrência da organização do trabalho (JACQUES, 2007).

Para Codo (2006) mesmo reconhecendo as dificuldades em se estabelecer um nexos causal existente entre o trabalho e o adoecimento mental, é possível reconhecer que o trabalho poderá atuar como um fator desencadeador a partir da teoria da causalidade que fundamenta juridicamente.

Lima (2017) descreve que o obstáculo maior para poder se estabelecer um nexo causal entre saúde mental e trabalho como uma causalidade linear decorre da impossibilidade de estabelecer a relação, pois não é possível tratar saúde mental de trabalho de forma simplificada. A situação permite surgir falsos dilemas consistentes na necessidade de se estabelecer uma medida exata das vivências pessoais e as experiências no trabalho. Inexistindo possibilidade de se delimitar o peso e influência de cada fator, o nexo causal não poderá ser delimitado.

Para isso, Le Guillant (2006) tenta tratar o nexo causal cientificamente para poder demonstrar que os transtornos mentais podem estar relacionados às experiências vividas no contexto do trabalho, ainda que o indivíduo possua experiências externas ou mesmo experiências ruins anteriores à vida profissional.

Para estabelecer uma relação entre trabalho e saúde mental é necessário estabelecer uma investigação através de uma anamnese para que se possa diagnosticar o nexo causal entre o adoecimento da saúde mental do trabalhador e o meio ambiente como causa desencadeadora.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Até o presente momento procuramos apresentar a relação existente entre saúde mental e o meio ambiente do trabalho, na medida em que buscamos descrever que um ambiente com condições inadequadas de trabalho são fatores que contribuem para o aparecimento ou agravamento de doenças mentais nos trabalhadores.

O trabalho passou por intensas modificações através da globalização e com os novos modelos de economia, com o objetivo de novos mercados, acúmulo de capital e abertura de novas fronteiras econômicas, o trabalho foi diretamente influenciado, na medida em que se passou a exigir do trabalhador maior velocidade e capacidade de adaptação às novas formas de organização.

A partir dessa nova realidade o meio ambiente e as condições de trabalho passam a ser alteradas, influenciado diretamente em aspectos físicos, mentais e sociais, pois os trabalhadores passam a ser submetidos a assédio moral e sexual, *bullying*, excesso de trabalho, exigência no cumprimento de metas, jornadas inflexíveis, ameaça de desemprego, dentre outros fatores.

Destaca-se que é necessário garantir um meio ambiente e condições de trabalho adequadas para os trabalhadores, pois um ambiente negativo, em que é presente a insegurança e o medo, acarretam danos à saúde física e mental. Além de uma exigência

internacional, é dever do detentor da atividade econômica promover um ambiente de trabalho seguro e equilibrado.

O trabalho teve como proposta responder de que forma é possível estabelecer uma relação entre o meio ambiente do trabalho e seu impacto negativo na saúde mental do trabalhador? Para o questionamento, concluímos que, em que pese existir dificuldades em se estabelecer essa relação, reconhecemos que o desempenho de determinados trabalhos expõe os trabalhadores a riscos que são nocivos a sua saúde mental, podendo acarretar o seu adoecimento ou agravamento de doença preexistente.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA EUROPEIA PARA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Riscos psicossociais e stress no trabalho.** Disponível em: <<https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>>. Acesso em 15 jan. 2019.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos humanos.** São Paulo: Ltr, 2015.

ÀLVAREZ, Briceño Pedro. **Los riesgos psicossociales y se reconocimiento como enfermedad ocupacional:** consecuencias legales y económicas. Telos – Revista de Estudios Interdisciplinarios em Ciencias Sociales, v. 11, n.3, p. 369, 2009. Disponível em: < <https://www.redalyc.org/html/993/99312516006/>>. Acesso em: 20 jan. 2019.

ARENDT, Hanna. (2001). **A condição humana.** Rio de Janeiro, RJ: Forense, Universitária.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **Transtorno mental é a 3ª causa de afastamento do trabalho.** Disponível em: < <https://www.anamt.org.br/portal/2017/10/26/transtorno-mental-e-a-3a-causa-de-afastamentos-de-trabalho/>>. Acesso em: 10 jan 2019.

BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo.** 2 ed. São Paulo. Ltr, 2018.

BORGES, Lívia de Oliveira, ARGOLO, João Carlos Tenório. **Estratégias organizacionais na promoção da saúde mental do indivíduo podem ser eficazes?** In M. da G. Jacques & W. Codo (Eds.), Saúde mental e trabalho: Leituras. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. **Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental.** Psicologia & Sociedade 19, Edição Especial 1: 103/ 111, 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400014&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 27 mar. 2019.

CAMPANA, Priscila. O impacto do neoliberalismo no direito do trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico. Brasília: Revista de Informação Legislativa,

v.37, nº 147, p. 129-144, jul./set. de 2000. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/614>> . Acesso em 25 mai. 2009.

CODO, Wanderley. **Por uma psicologia do trabalho: Ensaio** recolhidos. São Paulo. SP. Casa do Psicólogo, 2006.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção americana sobre direitos humanos.** Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em 04 jan. 2019.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Oboré Editorial, 1987.

Fernandes MA, Silva DRA, Ibiapina ARS, Silva JSe. **Adoecimento mental e as relações com o trabalho: estudo com trabalhadores portadores de transtorno mental.** Rev. Bras. Med. Trab.2018;16(3):277-286. Disponível em: <<http://www.rbmt.org.br/how-to-cite/361/pt-BR>>. Acesso em 20 jan. 2019.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado.** Rev. bras. saúde ocup., São Paulo , v. 35, n. 122, p. 229-248, Dec. 2010 Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006&lng=en&nrm=iso . Acesso em: 02 mar. 2019.

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. P. 11. Disponível em: <<http://tusaludnoestaennomina.com/wp-content/uploads/2014/06/Gu%C3%ADa-del-delegado-y-delegada-de-prevenci%C3%B3n-para-la-intervenci%C3%B3n-sindical.pdf>> Acesso em 16 jan. 2019.

JACQUES, Maria das Graças. **O nexo causal em saúde/ doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia.** Psicologia & Sociedade 19, Edição Especial 1: 112/119, 2007.

LE GUILLANT, **Escritos de Louis Le Guillant - ergoterapia à psicopatologia do trabalho.** Petrópolis: Vozes, 2006.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. *O nexo causal entre transtornos mentais e trabalho.* FELICIANO, Guilherme Guimaraes. et al (Coord.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral,** Vol. 3. São Paulo: LTR, 2018.

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.

MARANHÃO, Ney. **Questões social e ambiental:** paralelismos e desencontros na perspectiva do meio ambiente do trabalho. *Revista Magister de Direito Ambiental e Urbanístico*, Porto Alegre, v. 12, n. 72, p. 5-29, jun./jul. 2017.

MARANHÃO, Ney. *Meio ambiente do trabalho descrição jurídico-conceitual*. FELICIANO, Guilherme Guimaraes. et al (Coord.). **Direito ambiental do trabalho:** apontamentos para uma teoria geral, Vol. 3. São Paulo: LTR, 2018.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Lisboa, Portugal: Edições 70, 1993.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5. Ed. São Paulo. Ltr, 2013.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Estresse no ambiente de trabalho cobra preço alto de indivíduos, empregadores e sociedade**. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5087:estresse-no-ambiente-de-trabalho-cobra-preco-alto-de-individuos-empregadores-e-sociedade&Itemid=839>. Acesso em 10 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Plan de acción sobre salud mental 2013-2020**. Disponível em: <https://www.who.int/mental_health/publications/action_plan/en/>. Acesso em 13 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Cuidados Primários de Saúde**. Alma – Ata 1978. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/39228/9241800011_por.pdf;jsessionid=B16B794A33A2E283F0A743A1E7C85F25?sequence=5>. Acesso em: 02 fev. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **OMS: empresas devem promover saúde mental de funcionários no ambiente trabalho**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/oms-empresas-devem-promover-saude-mental-de-funcionarios-no-ambiente-trabalho/>> Acesso em 05 de janeiro de 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm>. Aceso em 07 de janeiro de 2019.

PEREIRA, André Sousa. **A gestão de psicossociais, a saúde mental do trabalhador e o meio ambiente laboral**. ROCHA, Cláudio Jannotti da et al (Coord.). **Proteção à saúde e segurança no trabalho**. São Paulo: LTR, 2018.

PEREIRA, André Sousa. **O nexó técnico epidemiológico entre os transtornos mentais e os riscos psicossociais relacionados ao trabalho**. *Revista Ltr: legislação do trabalho*, São Paulo, SP, v. 81, n. 3, p. 309-318, mar. 2017.

PERONE, Giancarlo; PENIDO, Laís de Oliveira. *A proteção da saúde mental no trabalho no ordenamento jurídico Italiano*. FELICIANO, Guilherme Guimaraes. et al (Coord.). **Direito ambiental do trabalho:** apontamentos para uma teoria geral, Vol. 3. São Paulo: LTR, 2018.

ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2014.

SCHILLING RSF. **More effective prevention in Occupational Health practice?** **Journal of Society of Occupational Medicine**. 1984;34(3):71-9. Disponível em: <<http://genmedicina.com.br/2017/12/11/classificacao-de-schilling-dr-leonardo-biscaia/>>. Acesso em 17 de janeiro de 2019.

TAKAHASHI, Mara Alice Batista Conti; VILELA, Rodolfo Andrade Gouveia; MENDES, Renata Wey Berti; SOUZA, Helder do Prado; BRAVO, Ecléa Spiridião. *Formação em ergonomia da atividade: a centralidade do trabalho para a atenção integral e vigilância em saúde do trabalhador*. FELICIANO, Guilherme Guimaraes. et al (Coord.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**, Vol. 3. São Paulo: LTR, 2018.

VERBICARO, Loiane Prado. **Judicialização da Política, Ativismo Judicial e Discrecionalidade Judicial**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

VULCANO, Ana Carolina Soria Vulcano. *A prevenção da perda auditiva no meio ambiente laboral como um direito humano e fundamental*. ROCHA, Cláudio Jannotti da et al (Coord.). **Proteção à saúde e segurança no trabalho**. São Paulo: LTR, 2018.

ZAINAGHI, Domingos Savio. *A depressão no ambiente de trabalho*. ROCHA, Cláudio Jannotti da et al (Coord.). **Proteção à saúde e segurança no trabalho**. São Paulo: LTR, 2018.