XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

JACKSON PASSOS SANTOS

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

MARIA AUREA BARONI CECATO

Copyright © 2017 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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

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

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

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

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

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Marco Antônio César Villatore; Maria Aurea Baroni Cecato – Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia
ISBN:978-85-5505-516-4
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, Democracia e Instituições do Sistema de Justiça

1.Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Meio Ambiente. 3. Trabalho. 4. Desigualdades. XXVI Congresso Nacional do CONPEDI (27. : 2017 : Maranhão, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade Federal do Maranhão - UFMA
São Luís – Maranhão - Brasil
www.portais.ufma.br/PortalUfma/index.jsf

XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Cumpre-nos apresentar os vinte e dois trabalhos selecionados para publicação que foram discutidos no Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I", apresentados no XXVI Congresso Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito realizado em São Luís/MA, entre os dias 15 a 17 de novembro de 2017.

Os artigos apresentados propiciaram uma excelente discussão acerca de quatro eixos centrais: "Trabalho na Contemporaneidade"; "Meio Ambiente de Trabalho"; "Novas Modalidades de Contratos de Trabalho" e "Aspectos da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei 13.467 /2017", que são apresentados, de forma resumida, com a indicação de seus respectivos autores.

A obra se inicia com o trabalho "PEJOTIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS FÍSICAS COMO JURÍDICAS EM FRAUDE AO DIREITO DO TRABALHO" de Francine Adilia Rodante Ferrari Nabhan, na qual a autora faz uma análise da possível fraude na contratação de pessoas físicas, sob a máscara da pessoa jurídica.

Na sequência, Jackson Passos Santos e Raquel Helena Valesi, no artigo "A EFICÁCIA TEMPORAL DAS NORMAS DE TERCEIRIZAÇÃO E SUA APLICABILIDADE NOS PROCESSOS TRABALHISTAS", discutem as regras processuais de aplicação da lei no tempo em relação aos processos trabalhistas em curso e que versam sobre o trabalho terceirizado.

A questão dos direitos fundamentais do trabalhador é a discussão travada no artigo "A INVISIBILIDADE DO TRABALHADOR E A LUTA PELO RECONHECIMENTO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO", por Sabrina Moschini.

Em seguida trata-se de Direito Coletivo do Trabalho e as aplicações da novel legislação trabalhista, no artigo "A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: MOVIMENTO JURÍDICO-POLÍTICO. POSSÍVEIS BENEFÍCIOS E MALEFÍCIOS PARA O TRABALHADOR", apresentado por Fernanda Donata de Souza.

As autoras Marie Joan Nascimento Ferreira e Aline Maria Alves Damasceno, discutem a relação das psicopatologias e o meio ambiente de trabalho, no artigo “A RELAÇÃO DE CAUSALIDADE ENTRE AS PSICOPATOLOGIAS E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO”.

As questões relativas à responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho são tratadas por Pedro Franco de Lima e Luiz Eduardo Gunther, no artigo “RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DO TRABALHO”.

A controvertida aplicação da arbitragem nas relações de trabalho é abordada no artigo “ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E OS REFLEXOS DO VETO À LEI 13.1292015”, por Márcia Cruz Feitosa e Ana Carolina Nogueira Santos Cruz Cardoso.

Os autores Rogério Coutinho Beltrão e Flavia de Paiva Medeiros de Oliveira, trazem a discussão quanto a aplicabilidade das cláusulas de flexissegurança nos contratos de trabalho, no artigo “A FLEXISECURITY E A GARANTIA DO TRABALHO EM TEMPOS DE CRISE ECONÔMICA: UMA POSSIBILIDADE JURÍDICA OU UMA REALIDADE ATUAL”.

A temática da flexissegurança também é objeto do artigo de Samuel José Cassimiro Vieira denominado “AUTONOMIA DA VONTADE, FLEXISSEGURANÇA E DIREITOS FUNDAMENTAIS”.

De outra parte, Maria Aurea Baroni Cecato e Regina Coelli Batista de Moura Carvalho, assentam comentários quanto a erradicação do trabalho infantil, no artigo “CATAVENTO A GIRAR: ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL EM SUAS PIORES FORMAS”.

Em sequência, trata-se a questão do mínimo existencial para o trabalhador no artigo “DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E IGUAL LIBERDADE DE TRABALHO: DO MÍNIMO EXISTENCIAL PARA O TRABALHADOR AO CAPITALISMO INCLUSIVO”, por Emília Paranhos Santos Marcelino e Cecilia Paranhos S. Marcelino.

A seguir, Astolfo Sacramento Cunha Júnior e Carla Maria Peixoto Pereira, abordam a figura da pejotização e as suas implicações na área médica, no artigo “A PEJOTIZAÇÃO COMO MEIO DE DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO NA ÁREA MÉDICA”.

As condições de trabalho no ensino superior privado são abordadas por Ivna Maria Mello Soares e Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, no artigo “DO MAGISTÉRIO ÀS DOENÇAS OCUPACIONAIS: CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DO DOCENTE DE ENSINO SUPERIOR PRIVADO”.

No artigo “JUSTIÇA E DIREITO: AÇÕES EM RESPOSTA À DEGRADAÇÃO HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CENÁRIO CONTEMPORÂNEO”, os autores Danieli Aparecida Cristina Leite Faquim e José Eduardo Ribeiro Balera, abordam questões relativas às ações judiciais que podem ser promovidas para promoção da dignidade humana nas relações de trabalho.

Mais adiante, Marco Antônio César Villatore e Gustavo Barby Pavani, discutem a precarização das relações de emprego advindas da reforma trabalhista, no artigo “NOVAS FORMAS DE TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA (LEI 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017): PRECARIZAÇÃO E DESVALORIZAÇÃO DO EMPREGO LIGADO DIRETAMENTE À GLOBALIZAÇÃO”.

“O ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EM FACE DA DIGNIDADE HUMANA”, é o tema tratado no artigo apresentado por Jeferson Luiz Cattelan e Ana Paula L. Baptista Marques.

Em outra frente, é o trabalho escravo a temática do artigo defendido por Leandra Cauneto Alvão e Leda Maria Messias da Silva, sob o título “O TRABALHO ESCRAVO DOS MADEIREIROS FRENTE ÀS NOVAS LEGISLAÇÕES”.

Sob a perspectiva dos direitos humanos, os autores Otavio Augusto Reis de Sousa e Maria Luiza Magalhães de Melo e Ferreira, apresentam o artigo “OIT: GARANTIA DOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR E FONTE MATERIAL DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO”, assentando o órgão internacional como fonte material do direito ambiental do trabalho.

A seguir, os autores Samir Vaz Vieira Rocha, Ana Iris Galvão Amaral, analisam as alterações nas relações trabalhistas e o império do trabalho digno, no artigo “OS DESAFIOS PARA GARANTIA DO TRABALHO DIGNO: UMA ANÁLISE DAS MUTAÇÕES DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA SOCIEDADE GLOBALIZADA”.

A possível degradação de direitos advinda da reforma trabalhista é novamente debatida, sob a análise de SYLVANA RODRIGUES DE FARIAS no artigo “REFORMA TRABALHISTA DO GOVERNO TEMER: NECESSIDADE OU SUPRESSÃO DE DIREITOS?”.

A discriminação estética e a responsabilidade civil do contratante é o tema abordado no artigo “RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DE DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA: ANÁLISE DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA N. 0001131- 19.2015.5.12.0036”, lavra de Samuel Levy Pontes Braga Muniz E Fernanda Maria Afonso Carneiro.

Com o artigo “TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO E A EXPROPRIAÇÃO DE TERRAS À LUZ DA FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE COMO MEIO DE COMBATE”, Raquel Iracema Olinski e Ana Paula Motta Costa, trazem luz à discussão quanto à expropriação de terras como meio de combate ao trabalho escravo contemporâneo.

Nesse compasso, os coordenadores do Grupo de Trabalho “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I”, do XXVI Congresso do CONPEDI, agradecem e parabenizam aos autores dos artigos que compõem esta obra, na certeza da valiosa contribuição científica proporcionada por cada um dos trabalhos apresentados, os quais merecem a leitura e quiçá a aplicação pela comunidade acadêmica e jurídica.

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato – UNIPÊ

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore – PUCPR

Prof. Dr. Jackson Passos Santos – UMC

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A RELAÇÃO DE CAUSALIDADE ENTRE AS PSICOPATOLOGIAS E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

THE RELATIONSHIP OF CAUSALITY BETWEEN THE PSYCHOPATHOLOGIES AND THE WORK ENVIRONMENT

Marie Joan Nascimento Ferreira [1]
Aline Maria Alves Damasceno [2]

Resumo

O presente estudo procura entender a relação de causalidade entre as psicopatologias e o meio ambiente do trabalho. Relata um breve histórico do desenvolvimento da psicopatologia do trabalho. Retratando as definições de cada um, a sua interligação e se existe causalidade entre eles. A psicopatologia e o meio ambiente do trabalho refletem a relação entre o homem e o trabalho. A metodologia é o método dedutivo, utilizando pesquisa bibliográfica. Por fim, aponta a importância das políticas públicas para prevenção no meio ambiente do trabalho.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Meio ambiente do trabalho, Dignidade humana, Psicopatologia, Saúde mental, Prevenção

Abstract/Resumen/Résumé

The present study seeks to understand the relationship of causality between the psychopathologies and the work environment. Reports a brief history of the development of psychopathology of work. Depicting the definitions of each, your interconnection and whether there is a causal link between them. Psychopathology and the environment of the work reflect the relationship between the man and his work. The methodology is the deductive method, using bibliographical research. Finally, it points out the importance of public policies for prevention in the work environment.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labour law, Work environment, Human dignity, Psychopathology, Mental health, Prevention

[1] Mestranda em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas (UEA). Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 11a. Região.

[2] Mestranda em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas (UEA). Advogada.

INTRODUÇÃO

A causalidade das doenças no meio ambiente do trabalho são os questionamentos diários tanto do empregador como do trabalhador, especialmente as psicopatologias.

O meio ambiente do trabalho, primeiramente, já agrega a limitação para os que não concebem a sua necessidade na vida cotidiana do empregado. As psicopatologias também são incógnitas, visto que a cada dia novas doenças são descobertas e, ao mesmo tempo, não são reconhecidas de primeira mão, diante das dificuldades para comprovar, tanto por parte do trabalhador, que não quer se expor; como, também, pelo empregador, que considera muitas vezes que é uma farsa, a doença inexiste ou é motivo para não trabalhar.

A relação de causalidade, mais ainda, pois tem que passar por todas essas premissas, desde reconhecer que o meio ambiente de trabalho está doente até a descoberta e identificação da doença que o empregado está acometido.

Diante do transcurso, deve-se analisar cada passo dos dois lados, do empregado e do empregador, para tentar, ou melhor, demonstrar a existência de causalidade. O que conduz a inúmeras perguntas que traduz se os dois estão doentes ou não, e se o meio ambiente do trabalho contribuiu para que o trabalhador ficasse doente.

Seria impossível, em poucas linhas, desvendar todo o meio ambiente do trabalho e as possíveis doenças que acometem o trabalhador e se existe ou não causalidade, até porque, cada caso guia-se de maneira diferente.

Todavia, a intenção é demonstrar se a relação de causalidade existe ou não. Se é possível o meio ambiente de trabalho está doente e adoecer o trabalhador. E também, se o trabalhador está doente e não sabe, adoeceu pela influência do meio ambiente de trabalho, ou ainda, se adoecerá. Contudo, de forma generalizada, pois, como dito, as linhas são poucas para tanta informação.

Considerando, ainda, como marco temporal, a transição do feudalismo para o capitalismo, até os dias de hoje.

Não se esquecendo que o empregador também fica doente, porém não visualiza, como também não visualiza o meio ambiente do trabalho doente e que contamina todos ao seu redor, tanto interno como externo.

O objetivo principal será certificar que a psicopatologia existe no meio ambiente de trabalho, que este pode estar doente e contaminar a todos, os que estão dentro, bem como os que estão fora, influenciando outros meios como o familiar, o social, o emocional, apenas para exemplificar.

Por derradeiro, acreditar no meio ambiente do trabalho, tanto o empregado como o empregador, pois as benesses são para ambos. Para tanto, intensificar as políticas públicas, tanto de forma preventiva como repressiva. Todavia, a prevenção deve ser exaltada para o meio ambiente do trabalho não se tornar nocivo para o trabalhador e a empresa, principalmente quanto à saúde mental, e muito menos chegarmos a repressão, que se torna mais uma mazela a ser erradicada.

1 BREVE RELATO HISTÓRICO

A crise do feudalismo consagrou a transição entre o pré-capitalismo e o capitalismo, passando de um sistema de produção agrário e artesanal para um sistema industrial. Surgindo, assim, a Revolução Industrial, caracterizada por sucessivas inovações tecnológicas.

Passam-se os anos e a força de trabalho continua sendo o homem, mesmo diante do mundo capitalista que somente visualiza a propriedade e o meio de produção de larga escala.

Até então não conheciam o meio ambiente do trabalho, muito menos a psicopatologia ligada ao trabalho, visto que a psicologia era ligada à filosofia.

A psicologia do trabalho surge entrelaçada aos interesses da indústria. As empresas não consideravam a relação do trabalho com a saúde, porém os impactos sociais demonstram, até hoje, como as condições de trabalho penoso, longo e perigoso, consubstanciam num ambiente de trabalho agressivo.

Frederick Winslow Taylor[1]cria o capitalismo monopolista e a psicologia industrial que intensificava o trabalho para elevar a reprodução do capital. O que desencadeou aumento no desemprego, na diminuição de salários e nas manifestações sindicais. Pregavam a economia do tempo na produção, o que gerava a relação trabalho-capital e a individualização dos executantes que tinham aptidões e habilidades com mecanismos de avaliação e controle, tanto da produção como dos trabalhadores.

[1] Taylorismo que visava o aumento da produtividade e da eficiência. VIZZACCARO-AMARAL (2013, p. 601)

Com a psicologia industrial os trabalhadores eram selecionados conforme os critérios da empresa para a sua colocação profissional. Surge, também, as Teorias do Estresse e os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVTs), como bem elucidou VIZZACCARO-AMARAL (2013).

Na Primeira Guerra Mundial, houve escassez de mão-de-obra, o que culminou na necessidade de utilização das mulheres, mesmo sendo mão-de-obra desqualificada ou apenas treinadas para aquela operação.

Em 1924, a Escola Clássica da Administração, especializada em Relações Humanas, como relatou VIZZACCARO-AMARAL (2013), estabeleceu o Princípio da Motivação, em que se baseava em fazer com que os subordinados trabalhassem mais; o Princípio da Liderança, para que os chefes tornem seus subordinados mais produtivos; e o Princípio da Comunicação, que determinava a divulgação das decisões e informações. Na Segunda Guerra Mundial, consolidou-se o Taylorismo e surgiu o Fordismo[2]. A Psicologia desenvolveu técnicas de colocação de pessoal, treinamento, classificação de pessoal e avaliação de desempenho. No Taylorismo, a tarefa é minuciosamente controlada pelo boletim de trabalho, enquanto no Fordismo, a tarefa é medida pelo cronômetro.

O Fordismo, após a segunda guerra mundial, caracterizou-se pela produção e pelo consumo em massa. Já a Psicologia Industrial, cria a orientação vocacional e o estudo sobre as condições de trabalho, sempre visando aumentar a produtividade.

Cabe salientar que também surge o "Estado de Bem Estar Social" que agregava a estabilidade no emprego, políticas de renda com ganhos de produtividades e de previdência social, esta incluía seguro-desemprego, direito à educação e subsídios no transporte.

O pós-guerra traz para a Psicologia a técnica do psicodrama[3], o sonômetro de Moreno[4] e a dinâmica de grupos[5].

Diante da crise do Fordismo e a progressiva saturação dos mercados internos de bens de consumo duráveis, concorrência intercapitalista e a crise fiscal e inflacionária que provocou a retenção de investimentos, bem como a introdução das tecnologias microeletrônicas,

---

[2] Henry Ford criava a linha de montagem. VIZZACARO-AMARAL (2013, p. 601)
[3] Inversão de papéis entre o empregado e um diretor da empresa, por exemplo.
[4] Medidor do nível de ruídos.
[5] É uma ferramenta de estudo de grupos.

informatização, microbiologia, engenharia genética, o conhecimento de novas matérias e fontes de energias, tornando, assim, a tecnologia rígida para flexível.

A Psicologia Industrial, por sua vez, atuava sempre a serviço da indústria, enquanto a Psicologia Organizacional, amplia o mercado de trabalho: desenvolvimento organizacional e planejamento de recursos humanos.

Com o problema da produtividade das empresas e o desenvolvimento dos sindicatos de trabalhadores, juntamente com a psicologia organizacional, surgem programas como Stress Laboral e de qualidade de vida.

Durante o pós-fordismo, surge a desindexação dos salários, a produção internacionalizada e o estado-providência, bem como o Toyotismo (Japão) e o Volvismo (Suécia), que passam da gestão do trabalho individual para grupos de trabalho, como novas formas de linha de produção, alteração dos padrões urgentes de relações hierárquicas, inserção de novas tecnologias no contexto de produção, e outros.

A Psicologia do Trabalho, surge em 1993, em que o homem, como sujeito desejante, volta seus esforços para a saúde e o bem-estar humano, independente ou não da lucratividade e produtividade das organizações produtivas.

Daí a preocupação com as condições de trabalho, com a saúde do trabalhador criando maior divulgação dos programas de estresse ocupacional e a qualidade de vida do trabalho e a restauração da saúde mental junto ao trabalho.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Idealizar o meio ambiente em si já traz dúvidas naquele que procura entender o seu significado em si. Vislumbrar meio ambiente do trabalho se torna uma tarefa mais árdua ainda, pois os próprios ambientalistas não concebem esta especialidade, muito menos o idealizador jurídico no primeiro momento. PINTO (2013) conceitua ambiente:

> Ambiente é o que cerca ou envolve os seres vivos e as coisas, dizem--nos os dicionários. Como o homem é um ser vivo que não vagueia sozinho num espaço etéreo, logo se viu cercado ou envolvido pela natureza na própria origem de sua espécie. A natureza foi, portanto, o primeiro ambiente que ele conheceu. A necessidade de sobreviver, por sua vez, lhe deu as primeiras lições de como se esquivar da hostilidade desse ambiente e aproveitar-se das bondades por ele oferecidas.
> (...)

> Por último – para não cansar com a infinitude de desdobramentos possíveis – tendo sido compelido a trabalhar para subsistir, terminou cercado, ou envolvido, pelo ambiente de trabalho e seu amálgama de elementos humano e material.
> Em suma, exatamente no outro extremo da ideação e do desejo de gozar da liberdade pura, que o primórdio de seu pequeno mundo individual lhe sugeria, o homem é um ser cercado ou envolvido, por todos os lados, pela pressão de múltiplos ambientes que, goste ou deteste, adstringem cada passo do seu livre-arbítrio. Curvado a esse determinismo, só lhe resta uma alternativa: ou tenta ser feliz, tornando saudáveis os ambientes de que depende, ou mergulha no desvario sob a coação de suas forças descontroladas. (PINTO, 2013, p. 128)

O meio ambiente do trabalho é recente no meio jurídico, pode-se assim dizer, é ignorado por não conhecerem mesmo ou por entenderem como exacerbação na qualidade de vida do trabalhador. Como bem assevera MELO (2001):

> A proteção do meio ambiente de trabalho, em nossos dias, alcança desenvolvimento além do que, há apenas algumas décadas, seria previsível. Sucessivamente adotadas, fórmulas de proteção foram acolhidas em textos legais, ampliando o alcance e abrangência dos cuidados com a saúde do trabalhador. Tal desenvolvimento que, no passado, seria, como destacamos, imprevisível e insuspeito, encontra, contudo, suas raízes desde épocas muito remotas. Tem ocorrido de forma gradual, conforme a necessidade de o homem ver reconhecidos seus direitos básicos (fundamentais).
> Durante os períodos históricos nos quais o trabalho escravo predominava, não havia a preocupação com a saúde do trabalhador, tomando-se esta no seu significado moderno. Os cuidados com a saúde dos escravos limitavam-se à ideia de manutenção de um patrimônio. Até mesmo os alimentos eram dados sem a noção de contraprestação, visando-se exclusivamente à nutrição, tal como se fazia com os animais. Enquanto tivessem forças, dos escravos era exigido o trabalho. (MELO, 2001, p.21).

BOJART (2013) descreve bem a influência do meio ambiente na vida do trabalhador:

> Começando pela primeira questão, que é relacionar a saúde mental com a saúde no trabalho, vamos procurar justificar dois fatores interrelacionados à ideia de saúde física e mental. O afastamento do conceito de que saúde é a ausência de doença ou, que saúde é a ausência de um agente patológico. Não é isso. Hoje é um conceito mais amplo do que a não-doença. É por isso que saúde mental é um conceito dentro do conceito de saúde. Os transtornos psíquicos não são infecciosos, não são patológicos, no sentido de haver um agente patogênico: um vírus, uma bactéria ou um parasita e o equilíbrio do meio ambiente, pois os transtornos são o produto de um desequilíbrio entre o homem e o ambiente onde ele vive e trabalha.
> O desequilíbrio do homem e do ambiente onde ele vive e trabalha talvez seja o maior fator de desencadeamento de doenças ou de males psicológicos. (BOJART, 2013, p. 20).

MARANHÃO (2017) apresenta, de forma mais técnica, pode-se assim dizer, a proposta conceitual de meio ambiente do trabalho como local de trabalho:

> Assim, se temos o *meio ambiente de trabalho* como uma realidade que resulta da interação de inúmeros fatores, a englobar, dinamicamente, componente naturais, técnicos e psicológicos, o que disso resulta é que qualquer tentativa de identificação do meio ambiente do trabalho com o *espaço físico* ou mesmo com o *estabelecimento empresarial* onde o trabalho é exercitado decerto importará cometimento de incômodo deslize técnico, porque o campo de referência descrito expressará senão que apenas uma pequena parcela da intricada realidade que se pretende compreender.

> Esse viés de pensamento se revela igualmente inapropriado porque arrosta com a própria *essência* da conceituação legal de meio ambiente reconhecida na Lei n. 6.938/1981, retratada como "conjunto de condições, leis, influências e interações", construção textual que, por si só, ao remeter naturalmente para as noções de *interação* e *dinamicidade*, desestimula a fixação de qualquer cerne compreensivo de meio ambiente que se pretenda enclausurar em dimensões físico-geográficas. (MARANHÃO, 2017, p. 32)

Acrescenta, ainda, MARANHÃO (2017), o meio ambiente do trabalho como foco de interações labor-ambientais exclusivamente ambientais:

> De início, cumpre destacar que não só a *biosfera,* mas também a *sociosfera,* na qualidade de espectro humanamente construído, representa domínio fenomênico verdadeiramente integrado à dimensão ambiental, haja vista o seu enorme poder de influência e impacto, diretamente e por diversas maneiras, perante a qualidade da vida humana e o esperado equilíbrio ecológico. Por isso, a tendência hodierna tem seguido pelo reconhecimento de que o bem ambiental, juridicamente, é figura complexa, integrada por componentes *naturais e culturais/humanos,* com múltiplos fatores em intensa e mútua interação. Logo, não se tem com negar que tal dimensão venha a ser também reconhecida, em perspectiva *jurídica,* como um legítimo componente do plexo jusambiental.
>
> Desse modo, a menção tão só a fatores *físicos, químicos* e *biológicos* traduz indesejado contingenciamento do objeto de estudo, porque parte de uma concepção ambiental exclusivamente *ecológica.* Não se tem espaço, em formulação desse jaez, para interações outras, como as *psicossociais,* fortemente presentes na seara labor-ambiental. (MARANHÃO, 2017, p. 33)

Por fim, MARANHÃO (2017) indica o meio ambiente do trabalho como dado da realidade adstrito ao cenário laboral empregatício:

> Não temos a menor dúvida em afirmar que toda essa estruturação jurídica do meio ambiente do trabalho, em especial no que tange à sua tríplice composição de fatores de risco (*condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais*), aplica-se, sem ressalvas, a qualquer cenário jurídico laborativo. Noutras palavras: qualquer relação jurídica cuja prestação essencial esteja centrada em obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano* será sempre praticada frente a um específico meio ambiente do trabalho. É dizer: **não existe prestação laboral sem correspondente meio ambiente laboral.** (MARANHÃO, 2017, p. 34)

Considerando que os conceitos indicados para meio ambiente de trabalho pulverizam o entendimento, que é construído com um pouco de cada meio ambiente, o que os torna interligados.

Demonstrando, assim, que o conceito de meio ambiente de trabalho é alterado todos os dias, pois cada vez mais interfere nos outros meios, da mesma forma que eles interferem, abrangendo mais ainda o meio ambiente em si.

3 PSICOPATOLOGIA

Inicialmente na França, a Psicopatologia do Trabalho Dejouriana propõe uma metodologia de estudo do sofrimento humano baseado no pensamento psicanalítico e na intervenção aos modelos de pesquisa. Dejours entende que saúde é liberdade, autonomia e apropriação de meios para se alcançar o bem-estar. (LIMA, 2013)

LIMA (2013) assim descreve:

> A expressão "Psicopatologia do Trabalho" foi cunhada por Paul Sivadon, em um artigo, com esse título, publicado, em 1952. Esse teórico fez parte do movimento da Psiquiatria Social, que emergiu, na França, no período imediatamente posterior à Segunda Guerra Mundial, exercendo uma enorme influência nos rumos que iria tomar o campo da SM&T, naquele país.
> (...)
> No seu mais famoso artigo, discorreu longamente sobre os usos terapêuticos do trabalho, isto é, sobre as possibilidades de se utilizar o trabalho como um recurso no tratamento de portadores de transtornos mentais graves, mas finalizou suas reflexões, afirmando que, sob certas circunstâncias, a atividade laboral pode favorecer a emergência de doenças mentais. Portanto, à medida que Sivadon pesquisava o potencial terapêutico do trabalho, deparava-se com fortes evidências de que, dependendo de sua forma de organização, ele poderia tornar-se potencialmente patogênico. (LIMA, 2013, p. 653)

BOJART (2013, p.25 e 26) indica os ônus[6] das 'vítimas' (partes) do meio ambiente do trabalho, assim como os ‘fatores de riscos da saúde mental no trabalho e das consequências que isso pode trazer. Podemos apontar que o tempo ou o ritmo de trabalho em si é um fator propensor aos transtornos mentais.’[7]

O autor PINTO (2013) considera o Stress como o portal das enfermidades e do acidente de trabalho, citando, assim, as causas prováveis para tanto:

---

[6]Indica para as vítimas o tratamento médico, licença do trabalho e as aposentadorias por invalidez precoce; para o empregador: desmotivação do trabalhador, queda na produtividade e na qualidade dos produtos; e para a sociedade: perda da mão de obra, licenças de trabalho, aposentadorias prematuras.

[7]Tempo ou ritmo de trabalho: Longas jornadas; Poucas/curtas pausas para descanso; Refeições de curta duração; Ritmo de trabalho intenso/monótono; Esforço físico intenso; Posições forçadas/inadequadas, lugares desconfortáveis; Nível de pressão exercido pela organização do trabalho; Turnos noturnos; Turnos alterados ou iniciando muito cedo pela manhã; Responsabilidade inadequada à capacidade do empregado; Trabalhos perigosos/emergências; Nível de atenção/concentração exigidos; Presença de conflitos no trabalho; Exigências de não cometer erros; Má relação com os supervisores; Dificuldades de atualização inovações tecnológicas. Sinais/Sintomas de Distúrbios Psíquicos; Depressão, angústia, estresse, crises de incompetência, crises de choro, mal-estar físico e mental; Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante; Insônia, alterações no sono, pesadelos; Diminuição da capacidade de concentração e memorização; Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades; Sensação negativa em relação ao futuro; Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de assédio moral; Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações; Redução da libido; Sentimento de culpa e pensamentos suicidas; Uso de álcool e drogas, e Tentativa de suicídio. Acompanhados ou Não de Sintomas Físicos: Dores (de cabeça ou no corpo todo), Perda do apetite, Mal estar geral, Tonturas, Náuseas, Sudorese, Taquicardia, Somatizações, Conversões (queixas de sintomas físicos que não são encontrados em nível de intervenções médicas) e Sintomas neurovegetativos diversos.

> Tão fundamental quanto saber que o *stress* é a *causa primária* das enfermidades no trabalho é catalogar suas *causas prováveis.* Nesse propósito é preciso ter em grande conta que as causas *não atuam por igual sobre todos os trabalhadores,* em face da inegável diferença de elementos endógenos, como os componentes psicológicos da formação da *individualidade* que dotam alguns de resistência maior do que a outros, de níveis culturais que diversificam a capacidade de discernimento dos fatos circundantes do indivíduo e da atuação diferenciada de elementos exteriores, como o equilíbrio da vida profissional, a boa qualidade do ambiente do trabalho, o círculo de amigos e colegas de função etc.
> (...)
> Pesquisas médicas acreditadas, embora ainda não absolutamente conclusivas, sinalizam um provável elo de causa e efeito entre condições estressantes de trabalho não combatidas e o desdobramento de problemas de saúde, inicialmente controláveis, em disfunções letais, tendo no *stress* uma espécie de *background.* Entre elas se arrolam as úlceras, o câncer, a demência e o suicídio.
> (...)
> Trata-se aqui de uma perversa conjugação de fatores negativos, pois, embora a epígrafe sugira a existência de causas *não relacionadas com o trabalho*, deve ter em conta a larga medida de origem na *Revolução Tecnológica*, a qual está solidamente presa a um novo sistema de vida social criado e de relação capital/trabalho por suas maravilhas materiais. (PINTO, 2013, p. 54)

Além do 'stress' ser o fundamento para todas as enfermidades do trabalho quando não se consegue visualizar que o meio ambiente está contaminado, as principais psicopatologias do trabalho estudadas são: demência[8], delirium[9], transtorno cognitivo leve[10], transtorno orgânico de personalidade[11], transtorno mental orgânico ou sintomático[12], alcoolismo crônico[13], episódios depressivos[14], transtorno de estresse pós-traumático[15], síndrome de fadiga[16], neurose

---

[8] Patologia encefálica, de caráter adquirido, como memória, pensamento, orientação, compreensão, cálculo, capacidade de aprender, linguagem e julgamento.

[9]Rebaixamento do nível de consciência, com distúrbio da orientação (no tempo e no espaço) e da atenção (hipovigilância e hipotenacidade), associados ao comportamento global das funções cognitivas. Podem ocorrer alterações do humor (irritabilidade), da percepção (ilusões e/ou alucinações especialmente visuais), do pensamento (ideação delirante), do comportamento (reações de medo e agitação psicomotora).

[10] Caracteriza-se por alterações da memória, da orientação e da capacidade de aprendizado, bem como por reduzida capacidade de concentração em tarefas além de períodos curtos.

[11] Alteração da personalidade e de comportamento que aparece como um transtorno residual ou concomitante de uma doença, lesão ou disfunção cerebral.

[12] Série de transtornos mentais agrupados por terem em comum uma doença cerebral de etiologia demonstrável, uma lesão cerebral ou outro dano que leva a uma disfunção que pode ser primária, como nas doenças, lesões ou danos que afetam direta e seletivamente o cérebro, ou secundária, como nas doenças sistêmicas nas quais o cérebro é dos múltiplos órgãos envolvidos, como demência na doença de Alzeimer, a demência vascular, a síndrome amnésica orgânica (não induzida por álcool ou psicotrópicos) e vários outros transtornos orgânicos (alucinose, estado catatônico, delirante, do humor, da ansiedade), a síndrome pós-encefalite e pós-traumática, incluindo, também, a psicose orgânica e a psicose sintomática.

[13] Modo crônico e continuado de usar bebidas alcoólicas, caracterizado pelo descontrole periódico da ingestão ou por um padrão de consumo de álcool com episódios frequentes de intoxicação.

[14] Caracterizam-se por humor triste, perda do interesse e prazer nas atividades cotidianas, sendo comum uma sensação de fadiga aumentada. Os episódios devem ser classificados nas modalidades: leve, moderada, grave sem sintomas psicóticos, grave com sintomas psicóticos.

[15] Caracteriza-se como uma resposta tardia e/ou protraída a um evento ou situação estressante (de curta ou longa duração) de natureza excepcionalmente ameaçadora ou catastrófica, a qual reconhecidamente causaria extrema angústia em qualquer pessoa.

[16]Sua característica mais marcante incluindo a "Sindrome de fadiga crônica", a chamada "Síndrome de fadiga industrial" considerada como decorrente da monotonia do trabalho repetitivo dos trabalhadores industriais.

profissional[17], transtorno do ciclo sono-vigília[18] e a síndrome de esgotamento profissional (burn out)[19].

4 A RELAÇÃO DE CAUSALIDADE

Vários fatores internos e externos influenciaram para o surgimento de patologias no meio ambiente do trabalho, como: desigualdade de condições sócio econômica, gerada pelo capitalismo, associados à exploração e à sensação de impotência para mudanças; condições de trabalho; exposição do trabalhador a agentes físicos, químicos, ambientais; e outros.

O homem vive o risco ao equilíbrio da saúde mental juntamente com a satisfação das suas necessidades humanas, posto que a ação repressora e controladora, inibe a criatividade e impõe altos ritmos de trabalho.

Os principais geradores de sintomas psicossomáticos são: o aumento da desigualdade das forças produtivas, da evolução das ciências, das tecnologias e das máquinas; o meio ambiente físico (luminosidade, temperatura, barulho, etc.); meio ambiente químico (poeira, vapores, gases, etc.); meio ambiente biológico (vírus, bactérias, fungos, etc.); condições de higiene e segurança. O que repercutem, até hoje, na vida psíquica do trabalhador.

DEJOURS (1987 apud LIMA, 2013, p. 655) entende que "a exploração do sofrimento pela organização do trabalho não cria doenças mentais específicas. Não existem psicoses do trabalho, nem neuroses do trabalho." LIMA (2013), outrossim, ressalta:

> No entanto, existe um aspecto curioso na obra de Dejours e que é também o mais importante para a problemática aqui analisada: ele admite a existência de uma única descompensação mental que teria nexo causal com o trabalho. Trata-se de um problema grave e que ocorre com bastante frequência nos contextos de trabalho de alto risco, chamado por ele Síndrome Subjetiva Pós-Traumática e que, entre nós, costumamos chamar de Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT).
> (...)
> Diante de tal contradição, algumas questões me parecem inevitáveis: é cientificamente aceitável, ao nos depararmos com uma exceção a um modelo explicativo que adotamos para um dado fenômeno, colocá-la de lado e mantermos intacto nosso modelo? Ao admitir essa exceção, Dejours estaria, ao mesmo tempo, admitindo uma falha na sua teoria de base e, portanto, a necessidade de revê-la e adequá-la a essa

[17]Afecção psicógena persistente na qual os sintomas são expressão simbólica de um conflito psíquico cujo desenvolvimento se encontra vinculado a uma determinada situação organizacional ou profissional.
[18]Perda de sincronia entre o ciclo sono-vigília do indivíduo e o ciclo sono-vigília socialmente estabelecido como normal, resultando em queixas de insônia, interrupção precoce do sono ou de sonolência excessiva.
[19]Na tradução literal, significa 'queimado até o final', ou seja, estar acabado. Indivíduos particularmente dinâmicos e propensos a assumir papéis de liderança ou de grande responsabilidade ou que colocam grande empenho em alcançar metas frequentemente impossíveis de serem atingidas.

> nova evidência? Não é assim que deve ser uma *démarche* verdadeiramente científica e não foi assim que sempre procederam os teóricos que mais contribuíram para a consolidação dos saberes que têm sido mais úteis à humanidade? No meu entender, a partir do momento em que Dejours admitiu a relação entre o Transtorno de Estresse Pós-Traumático e a organização do trabalho, toda a sua argumentação sobre a inexistência de patologias mentais decorrentes do trabalho tornou-se cientificamente insustentável e necessitaria ser revista.
> Fica evidente que essa polêmica decorre, acima de tudo, das concepções que os teóricos citados até agora têm a respeito da gênese da doença mental: temos aqueles que acham que ela advém, sobretudo, de fatores orgânicos, adotando uma perspectiva organicista (Paul Sivadon); outros defendem a tese de uma origem exclusivamente psicogênica (C. Dejours); e, finalmente, existem aqueles que concebem o transtorno mental como um fenômeno multidimensional, resultante de um conjunto de fatores biopsicossociais (Louis Le Guillant). Estes últimos conseguem, evidentemente, compreender melhor o lugar do trabalho no adoecimento mental, na medida em que evitam cair em reducionismos, percebendo o problema, na sua real complexidade. (LIMA, 2013, p. 654)

O simples dia-a-dia do trabalhador que se substancia em fracasso, jornada longas de trabalho, curto prazo para descansar e para refeições, ritmo intenso ou monótono, trabalho noturno e pressão, por exemplo, podem resultar em fadiga, distúrbios do sono, tensão, esgotamento profissional, etc. Consequentemente, o sofrimento do trabalhador não fica restrito ao meio ambiente do trabalho, se espalha por todas as suas relações sociais.

A psicopatologia vem sendo estudada cada vez mais, diante da multiplicidade de transformações de contexto internacional que afetam a estrutura e a dinâmica social em suas várias esferas e instituições, desde a família até o Estado, diante dos reflexos na vida cotidiana, na sociabilidade e na vida mental em pessoas de todas as idades.

A autora e pesquisadora LIMA (2013) fundou um Núcleo de Estudos sobre Saúde Mental e Trabalho, no Departamento de Psicologia da UFMG, realizando pesquisas e diagnósticos sobre condições de saúde no trabalho, bem como prestando consultoria a diversas empresas, concluindo:

> É evidente também que o caminho que proponho para o estabelecimento do nexo, exige a participação de diversos profissionais da saúde ocupacional: o médico do trabalho; o psicólogo do trabalho; o ergonomista; dentre outros. No entanto, não é isto que se observa na realidade. Eis, portanto, o que me parece um ponto central: a necessidade de se criar equipes interdisciplinares para realizar diagnósticos; propor medidas preventivas ou soluções nos ambientes de trabalho; verificar os nexos causais entre os problemas de saúde e o exercício das atividades laborais, inclusive, com a inclusão de psicólogos do trabalho nas perícias realizadas pelos trabalhadores que apresentam queixas de transtornos mentais.
> Não tenho dúvida de que o destino de centenas de trabalhadores vai depender de nossa capacidade de somar esforços. Tenho verificado que, na maioria dos casos, eles não têm sido sequer acolhidos e respeitados nas suas queixas, sendo, muitas vezes, acusados de simuladores, farsantes. Ou, então, quando se reconhece que estão doentes, o máximo que tem sido feito é classificar seu quadro como "doença comum", ou seja, como um problema de saúde que decorre do trabalho. (LIMA, 2013, p. 657)

O meio ambiente do trabalho influencia, até mesmo as crianças e os adolescentes, diante da cobrança dos pais e da sociedade para que tenham destaque profissional, preparando-os desde a sua concepção, quando planejam o colégio que vão estudar para enfrentar o vestibular e cursar a graduação na melhor faculdade. Consequentemente, sofrem com patologias como depressão, tentativa de suicídio, diante do significativo aumento da prevalência de bulimia e anorexia nervosa. Dominando, assim, os valores de competir, maximizar a capacitação para essa competição, ser rápido, esbelto e esperto para tornar-se um vencedor.

Ressalte-se que a depressão, principalmente, se expandiu para todas as faixas etárias, surgindo como um fenômeno complexo que impera em primeiro lugar no cenário mundial dos transtornos mentais, como cita a Organização Mundial de Saúde (OMS).

Outros motivos, também, contribuem, como o estreitamento das perspectivas do mercado de trabalho e o aumento da precarização nas relações de trabalho. Contribuem, ainda, as mudanças socioambientais, demográficas (migrações, aumento da população idosa), urbanização desordenada, hipertrofia das metrópoles, intensificação da velocidade dos meios de transporte e de comunicação, aumento da violência em muitos contextos, poder das mídias, expansão tecnológica em geral, além de tantas outras que afetaram a cultura (os modos de perceber o mundo e andar na vida).

A globalização econômica e o desenvolvimento tecnológico reestruturaram a produção em nível internacional nas organizações empresariais transnacionais e nacionais. Ocorrendo, assim, a exclusão social, os chamados 'excedentes' ou ‘descartáveis’, com a ideia de inexorabilidade, que é a ideologia da globalização.

A economia atual se afastou da ética de Aristóteles, centrada apenas na logística, enaltecendo os meios de alcançar a riqueza, deixando de lado as finalidades humanas na economia.

No sofrimento mental, a subjetividade se constrói ao longo das experiências sociais da existência de cada ser humano. No entanto, ocorre através de políticas internas de organização que transformam o processo de trabalho, com a adoção de novos equipamentos poupadores de mão de obra e a política de pessoal. Além disso, as novas práticas gerenciais e de organização do trabalho também irão impactar nas subjetividades.

As políticas de pessoal assumem grande peso na caracterização da sociabilidade e dos mecanismos psicológicos de defesa dos trabalhadores. Haja vista que a ética empresarial é subordinada a um valor maior, a competitividade.

Recentemente, o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, que engloba os Estados do Amazonas e Roraima, julgou uma Ação Civil Pública intentada pelo Ministério Público do Trabalho da 11ª Região por prática de assédio moral:

> AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ASSÉDIO MORAL. (...). Restou comprovado que o (...) permitiu que ocorresse prática de assédio moral contra seus empregados, fatos estes ocorridos na agência (...), em Boa Vista-RR. Havia metas abusivas, com exposição, ao público interno, do desempenho dos empregados, bem como tratamento vexatório e humilhante, tendo em vista que o empregado que não alcançasse suas metas era 'premiado' com um prêmio denominado 'troféu tartaruga'. Houve flagrante mácula à dignidade humana dos trabalhadores e aos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, CRFB), caracterizando o assédio moral praticado contra os empregados. (...). (RO-0011402-40.2013.5.11.0051, Relatora: Desembargadora Solange Maria Santiago Morais. Data de Julgamento: 03/10/2016, 2ª Turma, divulgado em 19/10/2016 e publicado em 25/10/2016 no DEJT n. 2088/2016).

O que se pode entender por 'troféu tartaruga'? Muitas ilações, desde a tartaruga que ganhou a corrida da lebre ou, ainda, os passos lentos da tartaruga? Mas o que influenciou para caracterizar a intenção da empresa era o meio ambiente do trabalho que foi construído, como bem salienta o referido voto:

> Ora, é evidente que distribuir tartarugas de porcelana aos funcionários que têm menor produtividade, independente do sentimento individual de violação, configura conduta ofensiva à dignidade humana do trabalhador. Além disso, dá indicações evidentes de como era o ambiente de trabalho oferecido pelo (...), com claras evidências de que havia 'pressão' e 'humilhação', meios estes utilizados como instrumentos para que se atingissem as metas abusivas impostas pelo empregador.
> Tem-se, portanto, que o reclamado, além de incorrer em práticas de metas abusivas, 'agraciava' seus empregados de menor produtividade com 'premiações' irônicas e humilhantes, com único escopo de humilhar e forçar uma produtividade muitas vezes além da capacidade individual de cada trabalhador.
> Está presente, nesse caso, o denominado assédio moral organizacional ou estrutural, onde a prática de cobranças ostensivas de metas abusivas toma uma proporção tal que tende a minar a relação amistosa e humana necessária no convívio entre empregados e empregadores. (...).

O citado julgamento, profundamente analisado, exemplifica e demonstra todo o desenvolvimento da relação empregatícia, a criação do meio ambiente do trabalho juntamente com a psicopatologia do trabalho, pois já nasce doente, e consequentemente, a relação de causalidade com a enfermidade do trabalhador. Evidente, que cada trabalhador refletirá um diagnóstico, pois o ser humano é único, cada um reage de uma forma. No entanto, esse 'simples' acontecimento, podemos assim dizer, se desdobra em inúmeras mazelas.

Outro problema, que pode ser analisado no mesmo contexto do julgamento já apontado, trata-se do meio ambiente do trabalho doente daquele empregador que não entende, visto que, como já dito anteriormente, não existe. Como toda doença, traz prejuízos. A condenação da Ação Civil Pública trouxe prejuízos financeiros ao empregador. Porém, a empresa não vislumbra outros prejuízos indiretos, como: perda de clientes, de parceiros, de funcionários, etc.

As pressões sóciopsicológicas, além de valores e verdades impostas, traduzem sentimentos, nos processos de subjetivação, que vão criar novas culturas e novas condutas, como o medo, a insegurança e a incerteza, a falta de justiça e o individualismo.

Outra forma de subjetivação nos contextos organizacionais contemporâneos, surge com a ideologia da excelência e da cultura que se fundamenta na neurose da excelência, uma nova cultura, como a ideologia da globalização.

Os principais elementos da globalização são: competitividade, flexibilidade, velocidade, agilidade, evitar transparecer sentimentos, inexistência de ética, polivalência.

A fim de confirmar a relação causalidade, juridicamente, PENIDO e PERONE (2013) retratam:

> Para os juristas, o significado de subjetivo abarca o que é próprio de um ou mais sujeitos, mas não é válido para todos, podendo ser aparente ou ilusório ou, mesmo, sendo passível de interpretação pessoal.
> (...)
> Além do mais, os ordenamentos jurídicos não oferecem o mesmo tratamento - e as mesmas garantias - para a proteção dos efeitos adversos provocados pelos transtornos mentais e de comportamento àqueles oferecidos as doenças profissionais e aos acidentes produzidos por causas físicas, por natureza mecânica ou por agentes químicos, biológicos ou cancerígenos. A norma aborda a temática da saúde mental em textos e normas esparsas, regulando cada agente etiológico ou fator de risco psicossocial separadamente. A falta de assimilação de disposições relativas à saúde mental dentro de um corpo normativo coeso de disposições sistematizadas pode responder a vários motivos, senão vejamos.
> (...)
> Outra possível resposta, para a pouca relevância jurídica dada à saúde mental no trabalho, pode estar na estigmatização dos transtornos mentais pela população geral.
> (...)
> A estigmatização ligada à doença mental está presente na maior parte das sociedades. Esta estigmatização tem componentes cognitivos e comportamentais, isto é, pode abranger questões relativas ao conhecimento - a ignorância ou a desinformação; questões referentes à postura dos indivíduos - preconceito; bem como questões pertinentes ao comportamento das pessoas - por meio da discriminação. Todos esses componentes estão fortemente entrelaçados ao sofrimento humano, as inaptidões totais ou parciais e às perdas econômicas em todos os âmbitos, representando um importante fardo para a sociedade como um todo. Assim, a desestigmatização das pessoas com transtornos mentais é prioritária para toda a sociedade. (PENIDO e PERONE, 2013, p. 33)

A sociedade atual, tornou-se uma sociedade depressiva, ampliando, cada vez mais, os riscos da definição clínica de depressão como o uso indiscriminado de psicotrópicos, na tentativa de amenizar um mal-estar que é de natureza, sobretudo, social. Consequentemente, surge uma sociedade medicalizada.

As formas pelas quais o trabalho atua na gênese e evolução de episódios depressivos aumenta o desafio diagnóstico, desafio que exige, sempre, um estudo acurado do histórico de vida e trabalho para que as correlações sejam identificadas. Pode-se citar como exemplo: os trabalhadores que viram suas especialidades serem superadas pelo avanço tecnológico e sofreram deslocamento para setores ou cargos onde não podiam mais exercê-las, vivenciando a desqualificação, a autodesvalorização, mesmo quando os remanejamentos eram feitos sob o disfarce de uma "modernização" em que eram incentivados a se tornarem 'trabalhadores polivalentes' (multifuncionais).

Pode-se citar, ainda, aqueles que se sentiram alvo de injustiça, desconsideração ou humilhação, especialmente de forma reiterada e quando não há possibilidade de reagir; ou mesmo ser preterido sistematicamente ou em ocasiões sucessivas, por ocasião das promoções que ocorrem na empresa ou em eventos nos quais se efetiva reconhecimento público dos funcionários (premiação ou outras), percebendo isto como injustiça; ou excluído de eventos significativos promovidos pela empresa ou pelo grupo de trabalho do qual faz parte; ser prejudicado frequentemente por não receber informações importantes para seu desempenho ou progressão funcional; também, sofrer outras formas de discriminação, humilhação ou isolamento no ambiente de trabalho.

Os exemplos citados correspondem a uma forma de promover intencionalmente o desprestígio, o aniquilamento moral e a desestabilização emocional do empregado, dentro dos aspectos que atualmente identificam a correlação entre a reestruturação produtiva e a expansão do assédio moral, bem como da repercussão destes no surgimento de quadros depressivos.

Os conflitos gerados na competição pelos cargos, que restaram nas empresas que foram reestruturadas, roperam laços de confiança que uniam antigos companheiros de trabalho, provocando prejuízos e decepções dolorosas aos preteridos, ou seja, "os perdedores", na guerra pela sobrevivência.

Os sintomas, indicados por SELIGMANN-SILVA (2013), são caracterizados por um quadro agudo ou crônico, com manifestações como humor triste, desânimo, vivências de perda, fracasso, dificuldade de visualizar perspectivas positivas, autoculpabilizar, pensamentos

sombrios, lentificação do pensamento e dos desempenhos, dificuldade para concentrar atenção, perturbações do sono (sonolência diurna e insônia noturna), dificuldades de tomar iniciativa, pensamentos negativos (morte), fadiga mental diante do prolongamento da atividade, o indivíduo se sente frágil e incapacitado, mesmo diante da sua formação e experiência profissional, pressões organizacionais, pressão individual (pressão pessoal exercida pelo chefe ou colega de equipe), e outros.

No contexto brasileiro pode ser acrescentado que os conhecimentos de psicopatologia do trabalho, de modo geral, ainda passam longe da formação daqueles que atuam em serviços psiquiátricos e de atendimento emergencial.

Não dispomos de informações se os profissionais do Sistema Único de Saúde – SUS, possuem formação profissional em Psicologia do Trabalho, nem as conexões interinstitucionais destes serviços com aqueles que se dedicam à Vigilância Sanitária e ao atendimento em Saúde do Trabalhador.

A prevenção é a melhor forma de combater as psicopatologias ocorridas no meio ambiente do trabalho, mas merece mais atenção no procedimentos de vigilância sanitária e ambiental, bem como conhecimento interdisciplinar de médicos clínicos, epidemiológicos, de higiene ocupacional, toxicologia, ergonomia, psicólogos, entre outros. Ressaltando, ainda, a valorização da percepção dos trabalhadores sobre o seu trabalho e a saúde, bem como sobre as normas técnicas e regulamentos vigentes de cada área.

Por fim, o nexo de causalidade sempre existirá ao analisar o meio ambiente do trabalho, pois se há problemas, com certeza haverá doenças, desde a mais simples, passando por psicopatologias, até lesões mais sérias que diagnosticarão, gerando, assim, acidente de trabalho.

O que não se pode deixar acontecer é o descaso, políticas públicas devem ser criadas e fiscalizadas a sua aplicação, pois a prevenção é o melhor remédio, e assim, não haverá nexo de causalidade, bem como psicopatologias do trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Comprovar a relação de causalidade entre o meio ambiente do trabalho e as psicopatologias, pode ser uma tarefa fácil, num primeiro momento, no caso prático. Mas, afirmar, que há relação de causalidade é mais difícil.

Como já visto o meio ambiente de trabalho pode ficar doente e as psicopatologias existem sim, muitas estão ligadas ao meio ambiente de trabalho, se devolvem nele, ou afloram mais rápido diante das características do homem contratado para aquele trabalho, porque cada um pode reagir de forma diferente.

Todavia, o subjetivismo permanece, o que pode ser doentio para um não é para outro, visto que cada um recebe de forma diferente, pois o trabalhador é contratado para fazer determinada tarefa, e não, se ele pode suportar determinada pressão.

O que nos torna ainda mais, reféns das psicopatologias supramencionadas, pois o meio ambiente do trabalho será aquele que a empresa determinar e utilizar. Por isso, antes de verificar se o trabalhador está apto para o trabalho, deve-se, também, se preocupar se o meio ambiente de trabalho está apto para receber aquele ser humano.

Deve-se colocar em primeiro lugar o homem e não, a máquina, que deve se adaptar ao ser humano e não ao contrário. Cada vez mais, a adaptação será difícil e os homens se tornarão descartáveis; uma, porque não sabe manipular a máquina; duas, porque não é capacitado para tanto; três, são os problemas que o empregado traz consigo.

Afirmar a existência de relação de causalidade entre o meio ambiente do trabalho e as psicopatologias do trabalho seria dar uma fórmula de matemática e todos os problemas seriam resolvidos. No entanto, o nexo de causalidade deve ser analisado caso a caso, observando todos os pontos crucias entre o homem e o que está ao seu redor.

Provar a existência da relação de causalidade entre a psicopatologia e o meio ambiente de trabalho seria o de menos, mas procurar melhorar sempre o meio ambiente de trabalho não existiria psicopatologias, nem mesmo relação de causalidade.

Ademais, antes de provar que o meio ambiente do trabalho está doente, deve-se priorizar a prevenção, ou seja, que os empregadores procurem criar o local de trabalho já buscando sempre o melhor ambiente de trabalho possível, independente de leis, normas, resoluções ou qualquer forma legal que imponha.

Caso contrário, as formas preventivas ou repressivas devem ser atuantes. As fiscalizações devem ser intensificadas com políticas públicas de prevenção, da mesma forma que o Poder Judiciário ao repreender faça de forma preventiva, como exemplo para outros empregadores, mas também de forma repressiva para que não sejam reincidentes.

Diante do exposto, a prevenção é o melhor remédio.

REFERÊNCIAS

BOJART, Luiz Eduardo Guimarães. Justificativas para iniciar o debate jurídico no Brasil sobre a saúde mental no trabalho. IN: FERREIRA, Januário Justino (coordenação geral); PENIDO, Laís de Oliveira (coordenação científica). **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás.** Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p. 19-32.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 11ª Região. Judiciário. Recurso Ordinário. Processo n. RO-0011402-40.2013.5.11.0051.Relatora: Desembargadora Solange Maria Santiago Morais. Manaus: 03/10/2016. Publicado em: DEJT n. 2088/2016, Manaus, AM, 25/10/2016.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A polêmica em torno do nexo causal entre transtorno mental e trabalho. IN: FERREIRA, Januário Justino (coordenação geral); PENIDO, Laís de Oliveira (coordenação científica). **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás.** Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p. 653-660.

MACÊDO, Kátia Barbosa et al**. Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar.** Goiânia, Editora da PUC Goiás, 2016.

MARANHÃO, Ney. Meio Ambiente do Trabalho: descrição jurídico-conceitual. IN: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney (orgs.). Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral. Volume 3. São Paulo: LTr, 2017, p. 27-40.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental.** São Paulo: LTr, 2001.

PENIDO, Laís de Oliveira; PERONE, Giancarlo. Saúde mental no trabalho: esclarecimentos metodológicos para juristas. In: FERREIRA, Januário Justino (coordenação geral); PENIDO, Laís de Oliveira (coordenação científica). **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás.** Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p. 33-44.

PEREIRA, André Marcelo Lima Pereira. **Ambiente, Relações de Trabalho e Psicopatologias: estudo da saúde do trabalhador.** Dissertação de Mestrado em Ciências Ambientais. Universidade Camilo Castelo Branco. Fernandopólis, São Paulo, 2014.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Ambientes saudáveis de trabalho. IN: FERREIRA, Januário Justino (coordenação geral); PENIDO, Laís de Oliveira (coordenação científica). **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás.** Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p. 127-134.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Viagem em torno da segurança e da saúde no trabalho. IN: FERREIRA, Januário Justino (coordenação geral); PENIDO, Laís de Oliveira (coordenação científica). **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás.** Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p. 53-68.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Psicopatologias no trabalho: aspectos contemporâneos. IN: FERREIRA, Januário Justino (coordenação geral); PENIDO, Laís de Oliveira (coordenação científica). **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás.** Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p. 209-230.

VIZZACCARO-AMARAL, André Luís. Os novos paradigmas em gestão de recursos humanos e a saúde mental do trabalhador. IN: FERREIRA, Januário Justino (coordenação geral);

PENIDO, Laís de Oliveira (coordenação científica). **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás.** Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p. 601-640.