

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM
HELDER CÂMARA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

FREDERICO DA COSTA CARVALHO NETO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

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

Conselho Fiscal

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias

Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

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

CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;

coordenadores: Everaldo Gaspar Lopes De Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto, Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-083-1

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

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXIV Congresso do CONPEDI, realizado sob o tema Direito e Política: da Vulnerabilidade à Sustentabilidade, que tem por escopo problematizar a questão da sustentabilidade sob o viés das soluções para as vulnerabilidades pensadas em termos de capacidade de equilíbrio entre condicionantes políticas, econômicas, sociais, ambientais e jurídicas - relacionando, assim, em última instância, a conexão entre vulnerabilidade e sustentabilidade à capacidade do Direito de produzir Justiça e de fazê-lo por meio da Política -, (re)pensando as relações entre Direito e Política, seja nos seus aspectos analítico-conceituais e filosóficos, seja no aspecto das políticas públicas e do funcionamento das instituições político-jurídicas, oferece ao leitor, através dos 29 (vinte e nove) artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I" durante o XXIV Congresso do CONPEDI, a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico das quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho, revelando, assim, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de Justiça social, em termos axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Adélia Procópio Camilo, Alana Borsatto, Alessandro Severino Valler Zenni, Amanda Netto Brum, Ana Maria Viola de Sousa, Ana Sylvia da Fonseca Pinto Coelho, Camila Leite Vasconcelos, Carla Cirino Valadão, Carla Cristine Ferreira, Cleber Sanfelici Otero, Cristiano Lourenço Rodrigues, Diogo Basilio Vailatti, Elen Carla Mazzo Trindade, Eliete Doretto Dominiquini, Ellara Valentini Wittckind, Erica Fabiola Brito Tuma, Evandro Trindade do Amaral, Fábio Gabriel Breitenbach, Guilherme Domingos de Luca, Henrique Augusto Figueiredo Fulgêncio, Jane de Sousa Melo, José Soares Filho, Lafayette Pozzoli, Larissa Menine Alfaro, Leandro Cioffi, Leonardo Nascimento Rodrigues, Leonardo Raphael Carvalho de Matos, Lorena Machado Rogedo Bastianetto, Lucas Rodrigues Vieira, Luiz Filipe Santos Lima, Magno Federici Gomes, Manuela Corradi Carneiro Dantas, Mara Darcanchy, Maria Aurea Baroni Cecato, Maria Cristina Alves Delgado de Avila, Nayara

Toscano de Brito Pereira, Paulo Ricardo Vijande Pedrozo, Pedro Dias de Araújo Júnior, Prudêncio Hilário Serra Neto, Rafael Veríssimo Siquerolo, Rita Daniela Leite da Silva, Rogeria Gladys Sales Guerra, Sergio Torres Teixeira, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Taiane da Cruz Rolim, Tiago Augusto de Resende Melo, Vanessa Rocha Ferreira, Veruska Santana Sousa de Sá e Yann Dieggo Souza Timotheo de Almeida, e a destes coordenadores, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto e Rodrigo Garcia Schwarz, em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de Justiça social.

Nesses artigos, são tratadas, assim, distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho, com a abordagem das questões pertinentes à ação sindical e à negociação coletiva, à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de flexibilização do Direito do Trabalho, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, portanto, e sobretudo, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos criativos de proteção do trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de artigos, que, da vulnerabilidade à sustentabilidade, fornece ao leitor uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno e da promoção da Justiça social.

Os Coordenadores,

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Frederico da Costa carvalho Neto

Rodrigo Garcia Schwarz

**A SÍNDROME DE BURNOUT COMO DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO E A POSIÇÃO DO TST NA UTILIZAÇÃO DOS PRINCÍPIOS E
CONCEITOS AMBIENTAIS**

**THE SYNDROME BURNOUT AS DETERIORATION OF WORK ENVIRONMENT
AND THE TST POSITION OF THE USE OF THE PRINCIPLES AND CONCEPTS
ENVIRONMENTAL**

**Erica Fabiola Brito Tuma
Lucas Rodrigues Vieira**

Resumo

O presente trabalho abordará a possibilidade de aplicação de princípios ambientais nos casos de Síndrome de burnout. Para isso, será analisada as conceituações de meio ambiente geral e suas categorias, destacando-se a do meio ambiente do trabalho, na qual serão apontados os elementos que caracterizam a sua higidez. Serão tratados, também, os conceitos de degradação da qualidade ambiental e de poluição, e como elas ocorrem no meio ambiente laboral, ressaltando-se a proteção da qualidade de vida e da saúde dos trabalhadores. Assim, relacionar a síndrome de burnout como fator de degradação do meio ambiente laboral, sendo discutidas as consequências desse enquadramento. Por último, serão apresentadas decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST) acerca dessa patologia psicológica.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho, Síndrome de burnout, Degradação ambiental, Princípios ambientais

Abstract/Resumen/Résumé

This paper will address the applicability of environmental principles in cases of syndrome of "burnout". For this, it will analyze the concepts of general environment and its categories, highlighting the working environment in which the characteristics of its healthiness will be appointed. They will be treated also the concepts of degradation of environmental quality and pollution, and how they occur in the middle working environment, emphasizing the protection of quality of life and health of workers. So relate the "burnout" syndrome as the middle work environment degradation factor, and discussed the consequences of this framework. Finally, recent decisions will be presented the Superior Labor Court (TST) about this psychological pathology.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Environmental work, Syndrome of "burnout", Environmental degradation, Environmental principles

INTRODUÇÃO

O século XXI é marcado pelas “doenças da alma” (psicológicas). O cenário cada vez mais competitivo no meio ambiente de trabalho, ocasionadas pelas práticas excessivamente predadoras dos empregadores, visando a maior produtividade e o lucro, propiciou o desenvolvimento de patologias psicológicas.

Dentre as doenças psicológicas relacionadas ao trabalho, será abordado, especificamente, a síndrome do esgotamento profissional ou “*burnout*”, aqui escolhida, por ser, ainda, pouco estudada pela doutrina e pela jurisprudência.

Primeiramente, será feita breve digressão do surgimento do direito ambiental, para que passe a ser conceituado: meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho, fazendo uma relação com os direitos fundamentais inerentes ao direito a um meio ambiente equilibrado.

Depois, será analisada a degradação e poluição ambiental, seu conceito e espécies, sua relação com o ambiente do trabalho, além das consequências de inserção de fatores psicológicos para a qualidade do ambiente laboral.

Em sequência, analisar-se-á a síndrome de “*burnout*” como patologia psíquica, trazendo conceitos e tornando capaz de alterar o ambiente do trabalho como fator de degradação ambiental. Serão trazidos os princípios da prevenção, precaução e poluidor-pagador do Direito Ambiental, com o intuito de relacioná-los com a síndrome e o meio ambiente laboral. Ademais, trará a responsabilidade civil objetiva como consequência prática de tornar a patologia como fator de degradação (não mais somente uma doença do trabalho).

Também será trazido ao trabalho, uma seleção de três decisões do Tribunal Superior do Trabalho, com o escopo de analisar e verificar como a síndrome vêm sendo tratada por este Tribunal.

Iniciemos com o histórico e evolução do movimento e proteção ambiental, estes não tiveram um início determinado. Com os indícios de interesses nessa área, como as descobertas científicas na Grã-Bretanha, durante os séculos XVI, XVII e XVIII, dentre elas a botânica e a zoologia, surgiu a necessidade de avançar em pesquisas relacionadas ao meio ambiente (MCCORMICK 1992, p. 26).

Após desastres naturais como o *New Deal* e *Dust Bowl* (MCCORMICK, 1992, p. 37), posteriores à Primeira Guerra Mundial, o mundo passou a olhar com mais cautela para a questão ambiental, principalmente, quanto ao ambiente natural.

Começou-se, então, a ser desenvolvida a concepção de meio ambiente internacional, fazendo com que ocorressem os principais encontros e diretrizes, dos quais decorreram

princípios que constaram e orientaram a maioria das Constituições mundiais que versaram expressamente a proteção do meio ambiente.

Esse “direito internacional”, impulsionado pelos países do Norte, ganhou dimensão mundial nos anos 70 e 80 (VARELLA, 2004, p. 21-22) por diversos motivos, como: aumento populacional, maior degradação do meio ambiente, utilização em larga escala dos recursos ambientais, escassez de alguns deles, dentre outros.

A Conferência de Estocolmo, é, sem dúvida, um marco conhecido e já exaustivamente debatido como início da internacionalização da questão ambiental. A destruição ambiental, causada pelos países periféricos, fizeram os países ricos, repensarem em uma nova “dinâmica” de proteção, baseada na divisão: pobreza ligada à destruição ambiental e riqueza à preservação.

Essa lógica, amplamente debatida nesta Conferência, não foi tão bem aceita pelos países periféricos, sob o argumento central de que “chegara sua vez de poluir”, já que os países ricos já tiveram sua oportunidade.

Mas somente com a consciência da sociedade civil, que os Estados do Sul começaram a se preocupar com a proteção ambiental. A partir do fim dos anos 70, e sobretudo nos anos 80, os Estados do Sul, como o Brasil, o México e a Índia, começam a sofrer forte pressão interna em favor da operação de normas mais rigorosamente sobre a proteção da natureza (VARELLA, 2004, p.30-31).

A Conferência realizada no Rio de Janeiro (Eco-92) reafirmou os princípios trazidos com a Conferência de Estocolmo, e teve como base o relatório Brudtland, que colocava como necessária a ligação entre desenvolvimento e meio ambiente.

Esta pequena digressão serve para demonstrar que a questão ambiental surgiu como a preocupação com a degradação do meio ambiente natural. Emergiu como uma reação e um “freio” à destruição de ecossistemas e recursos naturais.

As diretrizes firmadas nas duas Conferências, influenciaram na redação dada ao art. 225 da Constituição brasileira de 1998.

Embora toda a dimensão ecológica e natural dada ao direito ambiental, não há como desvinculá-la dos direitos humanos.

A Conferência de Estocolmo, trouxe consciência a respeito da relação entre meio ambiente e direitos humanos, ao estabelecer como princípio 1º, o direito fundamental a um meio ambiente de qualidade e que proporcione bem-estar (CARVALHO, 2005, p. 142).

Essa conexão é clara, pois, sem um meio ambiente ecologicamente equilibrado, o ser humano não “pode gozar dos direitos básicos reconhecidos pela Declaração Universal dos

Direitos Humanos” (CARVALHO, 2005, p. 143). Além disso, tal relação foi expressamente reconhecida por documentos internacionais, como o Protocolo de San Salvador, em seu art. 4º. (Ibid., p. 147)

Após as Conferências, a ideia de que os seres humanos necessitam, para ter uma vida digna, que haja proteção do ambiente em que vivem, difundiu-se ainda mais. O desenvolvimento saudável de qualquer indivíduo é incompatível com um ambiente degradado (CARVALHO, 2005, p. 150), seja natural, artificial, laboral ou cultural.

Nesse diapasão, cabe salientar que a Constituição Federal de 1988 (CF/88) protege o meio ambiente em todas as suas formas, mesmo que não traga um conceito. Isso porque, incumbiu ao Poder Público e a todos, o direito e dever de manter o meio ambiente ecologicamente equilibrado e preservado para atuais e futuras gerações.

A Lei nº 6.938/1981 (Política Nacional do Meio Ambiente), por sua vez, institui que o meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas. Esta definição, porém, não se confunde com o conceito de recursos naturais (LEITE, 2000, p. 82).

1 MEIO AMBIENTE: CONCEITO, DEFINIÇÕES E “SUBDIVISÕES”

Define o art. 3º, I da Lei nº 6.938/81 (Lei de Política Nacional do Meio Ambiente) que o meio ambiente consiste no conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

A Carta Magna estatui, no *caput* do art. 225, que o meio ambiente “é bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, sendo obrigação do Poder Público e da coletividade preservá-lo e defendê-lo para as presentes e futuras gerações”.

O conceito jurídico de meio ambiente envolve uma perspectiva estrita e outra ampla. A primeira visão se restringe ao estudo dos recursos naturais, à análise dos ecossistemas naturais e sua relação com e entre os seres vivos. A concepção mais ampla propõe que, além da natureza originária, o meio ambiente também é composto pelos espaços criados e modificados pelo ser humano, constituído por edificações e equipamentos, bem como os fatores que interferem, de qualquer forma, no equilíbrio entre seres humanos e o que o circunda.

Apesar de único, o meio ambiente sofre divisão em categorias, com intuito de identificar de maneira mais simples qual a atividade degradante e do bem imediatamente agredido, até para que sua tutela seja facilitada e efetiva.

Conforme nos ensina José Afonso da Silva (2011, p. 20) o meio ambiente é dividido sob três aspectos: natural, artificial e cultural.

Celso Fiorillo (2013, versão digital), conceitua meio ambiente natural como aquele que é constituído pela atmosfera, pelos elementos da biosfera, pelas águas (inclusive pelo mar territorial), pelo solo, pelo subsolo (inclusive recursos minerais), pela fauna e flora. Ou seja, os elementos físicos em que o ser vivo é inserido, além de consistir no equilíbrio entre os seres vivos e o meio que os circunda.

O meio ambiente artificial é toda manifestação (construção) humana refletida na modificação do ambiente *a quo* delimitada no espaço territorial urbano. Ou seja, é o meio construído ou alterado pelo ser humano, é constituído pelos espaços públicos fechados (edifícios urbanos), e pelos os espaços públicos abertos, como as ruas, as praças etc.

O meio ambiente cultural está previsto no art. 216 da CF/88, compreendendo o patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico, turístico e outros artificiais criados pelo homem.

Inegavelmente, dentro do gênero meio ambiente, está incluída a espécie meio ambiente do trabalho, é o que se extrai do art. 200, VIII da CF/88, ao prever que compete ao Sistema Único de Saúde (SUS) colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

1.1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SUA PROTEÇÃO – DA VISÃO MAIS CLÁSSICA À MAIS VANGUARDISTA

Alice Monteiro de Barros (2010. p. 1068) assevera a importância do meio ambiente saudável para que os trabalhadores desempenhem suas funções de maneira digna. Ressalta que a utilização de procedimentos, substâncias ou materiais que coloquem os trabalhadores em risco, deve ser precedida, sempre, de comunicação prévia à autoridade competente. Assim, poderá autorizar ou proibir as atividades, além de fixar limites para exposição do empregado.

A saúde do trabalhador em locais como o acima citado, deve ter uma permanente e constante vigilância a fim de evitar acidentes e prejuízos a um direito fundamental tão caro aos trabalhadores.

No entanto, o termo meio ambiente do trabalho é um conceito jurídico indeterminado, não havendo qualquer definição legal, com intuito de lhe oferecer uma proteção mais alargada. Assim, cabe à doutrina e à jurisprudência a árdua tarefa de defini-lo melhor, porém essa nem

sempre é realizada da forma mais adequada à defesa da qualidade de vida e da saúde do trabalhador.

Isso porque as maiores discussões e preocupações com o meio ambiente do trabalho se voltam quase que exclusivamente às condições físicas do estabelecimento, à análise da salubridade e da segurança do espaço laboral. Enquanto que questões de ordem psíquica e moral são observadas sob outro prisma, não sendo afetadas aos mecanismos de proteção ambiental.

Um reflexo disso são as Normas Regulamentadoras (NRs) expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que versam, majoritariamente, acerca das condições estruturais do habitat laboral, com vistas a resguardar, somente, a saúde corporal dos obreiros, esquecendo-se da mental.

De acordo com a NR-1, essas normas se referem à segurança e medicina do trabalho, sendo de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Desse modo, são instrumentos que objetivam a efetivação de um meio ambiente do trabalho equilibrado capaz de oferecer bem-estar aos empregados.

Ocorre que a maioria delas tratam de elementos que protegem, primordialmente, a integridade física dos empregados, como utilização de equipamentos de proteção, ambientes salubres e seguros, condições mínimas de infraestrutura, dentre outros. É o que verificamos nas seguintes NRs: NR 02 – Inspeção Prévia; NR 03 – Embargo ou Interdição; NR 06 – Equipamentos de Proteção Individual (EPI); NR 09 – Programas de Prevenção de Riscos Ambientais.

A NR 32 relativa à segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde apenas abordam adoção de medidas que protegem contra riscos biológicos, químicos e radiações ionizantes, esquecendo-se do bem estar psíquico e moral destes profissionais.

Um avanço no enfoque em questões psicológicas do trabalhador é a vedação de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento previstos no Anexo II da NR 17 (Trabalho em Teletendimento/Telemarketing), sendo eles: estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho; exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.

Em uma visão mais clássica, Amauri Mascaro de Nascimento (2007, p. 33) defende que o meio ambiente do trabalho seria composto pelo “complexo máquina-trabalho”, formado por: edificações do estabelecimento; equipamentos de proteção individual; iluminação; conforto técnico; instalações elétricas; condições de salubridade e de periculosidade; meios de prevenção à fadiga; jornadas de trabalho; horas extras; intervalos; descansos; férias; movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho; qualquer outra medida de proteção ao empregado.

Nesse rol elencado pelo autor acima, não encontramos questões que são específicas à saúde psicológica dos empregados. Porém, renomados juristas já alertam a necessidade de inserção desses aspectos na conceituação de meio ambiente do trabalho.

Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2013, versão digital) trata do meio ambiente do trabalho como o local onde os indivíduos desempenham suas funções laborais, neste, o equilíbrio deve estar baseado na salubridade do ambiente e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico – psíquica dos trabalhadores.

Oferecendo um conceito em sentido semelhante, e já assinalando para uma visão ampla, Raimundo Simão de Melo (2010, p. 31), afirmou que esse meio ambiente não deve ser restrito ao local de trabalho estrito do empregado, abrange o local, os instrumentos, o modo de execução das tarefas e como o trabalhador é tratado pelo empregador e pelos outros indivíduos no trabalho.

Dessa forma, é necessário fazer uma relação entre meio ambiente do trabalho e saúde, segurança e vida do trabalhador. O meio ambiente laboral não é apenas um local, e sim um âmbito vital, fundamental para o desenvolvimento pleno das relações sociais do trabalhador, conforme Adelson Santos. Para esse autor, a pessoa humana enquanto sujeito da relação do trabalho é que define a tutela ambiental trabalhista (SANTOS, 2010, p. 37).

Assim, as condições psicológicas do trabalhador devem integrar o conceito de meio ambiente do trabalho, pois são fundamentais para a proteção da qualidade de vida do empregado. Ou seja, o meio ambiente do trabalho para ser considerado equilibrado, deve também garantir a incolumidade psíquica dos obreiros.

Embora esses conceitos existam, a proteção ambiental não é relacionada às questões psicológicas, restringindo-se a elementos físicos do espaço laboral. Isso ocasiona a inutilização de instrumentos de defesa ambiental nesses casos, portanto, não resguarda, de maneira adequada, a saúde e o bem-estar do trabalhador.

2 A DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Incluídos os elementos que interferem na integridade psíquica dos trabalhadores no conceito de meio ambiente do trabalho, cabe analisar as consequências jurídicas dessa inserção, como a caracterização de degradação ambiental e de poluição nesses casos.

A Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938/1991) estipula, em seu art. 3º, II e III, respectivamente, que a degradação da qualidade ambiental é a alteração adversa das características do meio ambiente, e que poluição é toda degradação da qualidade ambiental decorrente de atividades que, direta ou indiretamente; prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população; criem condições adversas às atividades sociais e econômicas; afetem desfavoravelmente a biota; afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente; e lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos.

Acerca da diferença entre esses dois conceitos, Celso Antônio Pacheco Fiorillo nos ensina que:

Podemos notar que o conceito de poluição diz menos que o de degradação ambiental, pois, para que ocorra o primeiro, é mister que exista uma atividade que, direta ou indiretamente, degrade a qualidade ambiental. Parece-nos que se condiciona a poluição à atividade de uma pessoa, física ou jurídica, o que não ocorre com a degradação ambiental (FIORILLO, 2013, versão digital).

Conclui-se que toda mudança prejudicial ao meio ambiente será considerada degradação da qualidade ambiental, e quando esta resultar da atividade de uma pessoa, seja física ou jurídica, ocorrerá a poluição. Como no conceito geral de meio ambiente está incluso o meio ambiente laboral, conforme já exposto, esses conceitos são aplicáveis à defesa do habitat laboral.

Dessa forma, toda alteração negativa nas condições de trabalho deve ser considerada como degradação da qualidade ambiental. Assim como, toda atividade do empregador que, direta ou indiretamente, prejudique o equilíbrio do meio ambiente laboral será hipótese de poluição.

O meio ambiente do trabalho será considerado equilibrado quando oferecer condições dignas e seguras aos trabalhadores, resguardando a incolumidade física e psíquica deste. Também, quando for garantido o bem-estar, a saúde e qualidade de vida dos obreiros.

O autor Júlio de Sá Rocha (2002. p. 127) assevera que o meio ambiente do trabalho representa todos os elementos e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental. Seria a união desses fatores que afetam o ser humano no trabalho. O meio ambiente do

trabalho é como o “pano de fundo das complexas relações biológicas, psicológicas e sociais em que o trabalhador está submetido”.

Não basta oferecer condições físicas adequadas e salubres, somente se preocupar com o estabelecimento, os equipamentos utilizados, etc. É imprescindível a adoção de medidas que também protejam a saúde mental do trabalhador para que haja um meio ambiente do trabalho equilibrado. As questões psicológicas dos trabalhadores, portanto, são elementos formadores do meio ambiente laboral.

Ou seja, um espaço laboral que ocasiona danos à integridade psíquica aos obreiros, não mantém a devida qualidade ambiental, na medida em que não garante o bem-estar e a saúde da população (art. 3º, III, “a” da Lei nº6.938/1991).

O acometimento de doenças psicológicas dentro do ambiente laboral, como estresse e depressão, deve ser enquadrado como degradação da qualidade ambiental, eis que o meio ambiente sofre perturbação e desequilíbrio, não mais garantindo condições adequadas de trabalho e uma qualidade de vida.

A importância desse enquadramento reside na possibilidade de se aplicar princípios do Direito Ambiental nos casos de doenças psicológicas adquiridas no meio ambiente do trabalho, tanto para prevenção, como repressão de danos ao trabalhador.

3 A SÍNDROME DE “*BURNOUT*” E OS PRINCÍPIOS AMBIENTAIS

Conforme visto anteriormente, as patologias psíquicas adquiridas pela atividade laboral, não devem ser vistas apenas como doenças do trabalho, mas sim consideradas perturbações do meio ambiente do trabalho, ou seja, degradação da qualidade ambiental.

A síndrome do esgotamento profissional ou síndrome de “*burnout*” é relacionada diretamente ao stress ocupacional, de caráter crônico. Decorre da conjugação de fatores como trabalho continuamente estressante e a presença de eventos negativos, excessivos e reiterados no ambiente de trabalho. Identifica-se, principalmente, pelo estado prolongado de exaustão, que é caracterizado pela falta de energia; diminuição de interesse e sentimento de ineficácia profissional (BRASIL, 2015).

Ou seja, é o esgotamento ocasionado por constante tensão emocional e pressão psicológica no trabalho. É decorrente de um meio ambiente extremamente competitivo impulsionado pelo empregador, que sujeita os trabalhadores à exaustivas jornadas de trabalho associadas a exigências excessivas. Além de estabelecimento de metas impossíveis de serem alcançadas.

Essa moléstia é analisada pelos profissionais da saúde sob três aspectos: a exaustão emocional, a despersonalização e a baixa realização no trabalho (CARLOTTO; CÂMARA, 2008, p. 152-158). A exaustão emocional se configura quando o trabalhador não encontra mais energia e entusiasmo para cumprir suas atividades.

A despersonalização se refere à perda da sensibilidade emocional, na qual o enfermo passa a tratar clientes e colegas de forma inadequada. Por fim, a baixa realização no trabalho é autoavaliação negativa do obreiro, que está sempre insatisfeito com seu desempenho.

Percebe-se, portanto, os graves danos psicológicos que esta síndrome causa aos trabalhadores, que ficam totalmente desmotivados e angustiados com a sua atividade laborativa, não conseguindo desempenhá-la de maneira adequada e saudável.

Como essa síndrome afeta diretamente a saúde do trabalhador, ela representa uma espécie de degradação do meio ambiente laboral, na medida em que é uma alteração adversa das características deste meio ambiente.

E, quando, o empregador permite, impulsiona ou promove a deflagração da síndrome de “*burnout*” no meio ambiente do trabalho, estará poluindo esse meio. Eis que, sua atividade estará prejudicando a saúde, segurança e bem-estar de seus trabalhadores.

A implicação prática dessa associação teórica (patologia psíquica, síndrome de “*burnout*”, como degradação ambiental) repousa na utilização de instrumentos de proteção do Direito Ambiental.

Dentre eles, os princípios ambientais, como o da prevenção que é a adoção de medidas tendentes a evitar riscos ao meio ambiente e ao ser humano (MELO, 2013, p. 54), também consagrado no art. 7º, XXII da CF/88. Este princípio se volta a informações concretas e precisas acerca do perigo e do risco da atividade (LEITE; AYALA, 2004, p. 71).

A utilização deste princípio, obriga o empregador a adotar medidas preventivas que efetivem o meio ambiente do trabalho adequado, por meio de normas de segurança e saúde do trabalho, evitando, portanto, a possibilidade de acometimento dessa síndrome.

O princípio da precaução (ou cautela) se diferencia do da prevenção, na medida em que o último “se dá em relação ao perigo concreto, enquanto, em se tratando do princípio da precaução, a prevenção é dirigida ao perigo abstrato” (LEITE; AYALA, 2004, p. 71). Assim, o princípio da cautela exige a implementação de medidas, ainda que os riscos potenciais não possam ser identificados, milita pela proteção do meio ambiente mesmo diante da incerteza científica (MELO, 2013, p. 57).

Em virtude da dificuldade de determinação dos riscos que podem levar a esta síndrome ou sua caracterização, o princípio da precaução é importante, já que obriga o empregador a atuar, mesmo diante de meras possibilidades de ocorrência de danos. Nessa medida, no meio ambiente laboral, “evitar a ocorrência de riscos é mais adequado que adotar certas medidas como remédio” (OLIVEIRA, 2009, p. 144).

O princípio do poluidor pagador é aquele que objetiva, primordialmente, a prevenção do dano ambiental, não conseguindo, busca-se a reparação integral e como *ultima ratio*, a repreensão (LEITE; AYALA, 2004, p. 99). Assim, o poluidor tem o dever de evitar a ocorrência de danos ao meio ambiente, não o fazendo, será responsabilizado objetivamente pelos prejuízos causados.

Uma das consequências desse princípio é a aplicação da responsabilidade objetiva aos causadores de danos ambientais, que responderão, independentemente de culpa ou dolo, como também prevê a art. 14 §1º da Lei nº6.938/81 e o art. 225, §3º da CF/88, em razão da singularidade e valor do bem lesado: a vida com dignidade.

De maneira geral, caso o empregador não tenha respeitado os princípios ambientais, não prevenindo a ocorrência de danos ao meio ambiente laboral, como a omissão ou o incentivo à práticas prejudiciais ao trabalhador, não há outra medida, se não sua responsabilização objetiva.

As doenças psicológicas, como a síndrome de “*burnout*”, adquiridas no meio ambiente do trabalho devem caracterizadas como poluição e degradação ao habitat laboral, eis que afeta a sadia qualidade de vida dos trabalhadores. Portanto, devem ser aplicados os princípios ambientais para a proteção mais adequada e efetiva dos trabalhadores.

4 O PAPEL DO PODER JUDICIÁRIO NA DEFESA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A Constituição Federal, com o objetivo de evitar o desrespeito aos direitos fundamentais do homem, consagrou, em seu art. 2º, a Teoria Clássica da Separação dos Poderes, (John Locke). Dessa forma, prevê que são Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

O Poder Judiciário cumpre a função típica de Administração da Justiça, atuando como guardião da Constituição, em busca da concretização dos preceitos legais vigentes. Exerce, portanto, predominantemente a função jurisdicional de aplicação do direito aos casos concretos,

de forma imparcial e por processo regular, substituindo a vontade das partes na solução das controvérsias.

Na realização dessa tarefa, impõe-se ao magistrado o atendimento aos fins sociais a que a lei se dirige e às exigências do bem comum, na forma do art. 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro.

Esse Poder tem a característica de criar da jurisprudência, por meio do qual a decisão judicial contém uma norma jurídica individualizada, diferente das demais, que regulamentará o caso concreto em análise. Ao julgar, o magistrado cria algo novo, quando interpreta e aplica a lei conforme à Constituição gera uma norma jurídica para fundamentar o seu posicionamento.

Assim, o Juiz não é um mero aplicador do texto legal, como defendido pelo positivismo jurídico. Realiza-se a interpretação, adequação e adaptação da lei geral às particularidades do problema jurídico envolvido, ocorrendo uma verdadeira produção de norma singular para basear o seu julgamento.

A função jurisdicional é vista como uma técnica de tutela de direitos subjetivos, na forma do art. 5º, XXXV da CF/88. As decisões judiciais são capazes de produzir os seguintes efeitos: reconhecimento de uma situação jurídica (tutela de conhecimento); efetivação de direitos (tutela executiva); e proteção destes (tutela de segurança, cautelar ou inibitória), desde que haja um processo prévio, em respeito ao princípio do devido processo legal e seus desdobramentos.

Quando o caput do art. 225 da CF/88 impõe que incumbe ao Poder Público o dever de defender e preservar o meio ambiente ecologicamente equilibrado, nele incluído o habitat laboral, para as presentes e futuras gerações, está se referindo também ao Poder Judiciário. Então, cabe-lhe a tarefa estatal de proteger e manter o meio ambiente sadio à coletividade, evitando a degradação ambiental e a ocorrência de danos à saúde e à vida da população.

Nas demandas ambientais do trabalho, o Juiz deve pautar sua atuação na busca de efetivar um habitat laboral seguro e saudável aos trabalhadores, com vistas a proteger a incolumidade física e psíquica destes. Deve este, impor, medidas que eliminem os riscos da atividade empresarial e previnam as ocorrências de danos à coletividade e aos trabalhadores. Ao interpretar e aplicar as normas jurídicas materiais e processuais ao caso concreto, incumbe-lhe promover os princípios ambientais da prevenção e da precaução, evitando acidentes de trabalho e doenças profissionais e do trabalho.

Exige-se, que a prestação jurisdicional seja destinada à promoção de medidas protetivas e preventivas do ambiente laboral, capazes de afastar os perigos e os agentes nocivos

à saúde do empregado, até porque constitui direito constitucional dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, nos termos do art. 7º, XXIII da CF/88.

Cabe ao Poder Judiciário punir e evitar a inobservância das normas protetivas do meio ambiente do trabalho, bem como efetivar condições laborativas seguras e dignas.

O Poder Judiciário assume papel fundamental na garantia de um meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, em acordo com as normas de segurança, higiene e medicina do trabalho. Deve utilizar dos instrumentos materiais e processuais de que dispõe para manter incólume a integridade física e psíquica do trabalhador.

5 DECISÕES DO TST: COMO ESSE TRIBUNAL TRATA DA “BURNOUT”

Foram selecionadas três recentes decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) referentes ao acometimento da síndrome de “*burnout*”.

Na primeira decisão (BRASIL, 2013), a Terceira Turma do referido Tribunal condenou o Banco Bradesco S/A ao pagamento de indenização por danos morais e materiais ao empregado que adquiriu a referida patologia psicológica em função do trabalho.

O obreiro sofria exigências desmedidas de aumento de produtividade em uma localidade não produtiva, na qual era gerente de uma agência que contava com apenas dois funcionários, sendo obrigado a exercer funções múltiplas e exaustivas. Além disso, transportava elevadas quantias de dinheiro sem proteção e não possuía condições dignas para alimentação.

Fatores esses que desencadearam o isolamento social, péssima convivência familiar, redução acentuada da autoestima e total da capacidade laborativa ao trabalhador, conforme laudo pericial que comprovou essas situação.

Merece destaque o reconhecimento de que a higidez física, mental e emocional são direitos fundamentais do trabalhador, a fim de que tenha qualidade de vida, autoestima e afirmação social.

No entanto, o acórdão sustentou que, para emergir a obrigação de indenizar, deveriam estar presentes os requisitos da culpa patronal, do nexo causal e do dano, adotando-se, assim, a teoria da responsabilidade subjetiva.

Nesse caso, observa-se a degradação do meio ambiente do trabalho, ocasionada pela atividade empresarial. O empregado laborava em condições adversas à sadia qualidade de vida e ao seu bem estar. Não foi efetivado seu direito fundamental a um meio ambiente do trabalho equilibrado, conforme o art. 225, caput da CF/88.

Desse modo, o referido Tribunal não utilizou os princípios ambientais, tão caros à proteção do trabalhador, como a prevenção, precaução e poluidor-pagador, bem como dispositivos legais, dentre eles, o da responsabilidade objetiva pela poluição (art. 14, §1º da Lei 6.938/81).

O TST perdeu a oportunidade de inovar na proteção ao meio ambiente do trabalho, deixando de construir o entendimento de que doenças psicológicas são consideradas perturbações do meio do ambiente do trabalho.

Além disso, o acórdão se limitou a condenar a empresa a indenizar o empregado, não atentando para obrigações de correção das condições de trabalho, com vistas a prevenir que seus empregados não sofressem mais danos como o observado.

No outro caso, A Segunda Turma do TST (BRASIL, 2015) também impôs aos empregadores (Itaú Unibanco S.A. e Banco Banestado S.A) a obrigação de indenizar a trabalhadora que adquiriu essa síndrome no *habitat* laboral.

Nesse caso, a empregada era submetida a mudanças dos métodos de trabalho, a imposição progressiva crescente de metas e de prazos exíguos para cumpri-las, bem como redução do número de empregados, que levou a uma extenuante jornada laboral para ela.

Como visto na primeira decisão, também foi exigida a configuração do elemento culpa, não utilizando a teoria da responsabilidade objetiva. Todavia, a conduta culposa foi vista de forma presumida, eis que os programas de saúde e medicina do trabalho adotados pela empresa não foram suficientes para evitar essa patologia.

Nessa decisão, há referência ao direito fundamental a um meio ambiente do trabalho seguro e saudável, bem como a necessidade de adaptação das condições de trabalho à capacidade, necessidade e expectativas do empregado.

Porém, em termos práticos, foi apenas assumida a proteção ineficiente do meio ambiente laboral, sem apontar medidas e obrigações capazes de evitar a ocorrência de novos danos a outros trabalhadores.

Em outra situação, a Segunda Turma (BRASIL, 2014) também manteve a condenação do empregador (AURUS INDUSTRIAL S.A.) ao pagamento de indenização por dano moral em decorrência da doença ocupacional em estudo.

De acordo com o laudo pericial, a atividade laborativa serviu, como concausa, para que a trabalhadora agravasse os seus distúrbios psíquicos, na medida em que o ambiente de trabalho era pesado, insuportável e exigente.

O acórdão afirmou que a empresa não comprovou a adoção de medidas necessárias à redução dos riscos ocupacionais, o que caracterizou sua conduta culposa.

Embora o Tribunal tenha decidido em favor da empregada, conforme dito nos outros casos analisados, poderia ter responsabilizado objetivamente a empresa, por se tratar de dano ao meio ambiente do trabalho.

Da análise desses casos, percebe-se que o TST não vem utilizando os instrumentos de proteção ambiental já expostos para embasar suas decisões nos casos de síndrome de “*burnout*”.

Não se vislumbra, na prática, a inclusão de questões psicológicas com um dos fatores à garantia de um meio ambiente laboral equilibrado. Não se observou a aplicação do princípio do poluidor-pagador e da responsabilização objetiva do empregador pelos danos causados ao meio ambiente laboral, em qualquer uma delas.

Desse modo, esses acórdãos ilustram que é tímida a relação do acometimento de doenças psicológicas, especificamente a síndrome de “*burnout*”, como forma de degradação da qualidade ambiental do meio ambiente do trabalho, eis que aflige a saúde e o bem-estar do obreiro.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho fez breve digressão histórica, necessária para que se entendesse qual a origem do ambientalismo mundial e como se inseriu na realidade brasileira. Após as duas Conferências, a questão ambiental é impossível de ser ignorada.

Do surgimento do pensamento ambientalista (natural) até os dias atuais, diversas “subdivisões” ambientais surgiram com o objetivo de proteger maior quantidade de bens lesados e sua importância na sociedade. Com o meio ambiente do trabalho não foi diferente, essa espécie foi abarcada pela Constituição, legislação e doutrina jurídica.

Durante o trabalho foram abordados conceitos fundamentais para a proteção dos direitos ambientais dos indivíduos que necessitam do ambiente laboral para sua sadia qualidade de vida diariamente.

A degradação do meio ambiente laboral, ou seja, o desrespeito aos princípios ambientais, tornam o meio ambiente do trabalho prejudicial à saúde, vida e dignidade humana, valores tão caros.

Por essa razão, analisou-se a questão da saúde psicológica dos trabalhadores, como um fator essencial ao meio ambiente laboral sadio. A síndrome de “*burnout*”, enquanto patologia decorrente da degradação desse meio ambiente, não deve apenas ser considerada uma simples doença do trabalho, a qual apenas cabe ao trabalhador se prejudicar.

É necessário que o empregador tenha responsabilidade objetiva, segundo os princípios ambientais, pelo incentivo à degradação ambiental, essa medida (responsabilizar), tem um objetivo punitivo-pedagógico, qual seja o de evitar que essa patologia ocorra no ambiente laboral.

Conforme demonstrado nas decisões do TST, esse Tribunal ainda não tem utilizado os princípios ambientais como ferramentas necessárias de proteção do meio ambiente do trabalho saudável.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - 34200-58.2008.5.05.0464, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 25/09/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/09/2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 23 jul. 2015.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista - 959-33.2011.5.09.0026, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 29/04/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 23 jul. 2015.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 181800-53.2008.5.02.0501, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 06/08/2014, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/08/2014. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 23 jul. 2015.

CARLOTTO, M.S.; CÂMARA. *Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil*. PSICO, Porto Alegre, PUCRS, v. 39, n. 2, pp. 152-158, abr./jun. 2008

CARVALHO, Edson Ferreira de. Meio ambiente e Direitos humanos. Curitiba: Juruá, 2005.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Curso de Direito Ambiental Brasileiro. 14. ed. rev., ampl. E atual. em face da Rio+20 e do novo —Código Florestal. São Paulo: Saraiva, 2013, versão e-book.

LEITE, J.R.M; AYALA, P.A. Direito Ambiental na Sociedade de Risco. 2ª ed. São Paulo: Forense Universitária, 2004.

LEITE, José Rubens Morato. Dano Ambiental. Do individual ao coletivo extrapatrimonial. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

MCCORMICK, John. Rumo ao Paraíso: a história do movimento ambientalista. Rio de Janeiro: Relume- Durnarã, 1992.

MELO, Raimundo Simão de, Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 22ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

OLIVEIRA, Maria Cristina Cesar de. Princípios jurídicos e jurisprudência socioambiental. Belo Horizonte: Fórum, 2009.

ROCHA, Júlio César de Sá. Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2002.

SANTOS, Adelson Silva dos. Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho. São Paulo: LTR, 2010.

SILVA, José Afonso da. Direito Ambiental Constitucional. 9ª ed. São Paulo: Malheiros, 201.

VARELLA, Marcelo Dias. Direito Internacional Econômico Ambiental. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.