



A INFLUÊNCIA DA ESTRUTURA MACROSSISTÊMICA POLÍTICO-SOCIAL NO EQUILÍBRIO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

The influence of the political-social macrosystem structure on the balance of the work environment and worker's mental health

Victor Hugo de Almeida

Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
- Campus Franca (SP), Franca, SP, Brasil

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5817138745903052> ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0669-7633>

E-mail: victorhugo.professor@gmail.com

Caio Mendes Guimarães Marcondes Machado

Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
- Campus Franca (SP), Franca, SP, Brasil

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2328633652302740>

E-mail: caiomgmm@gmail.com

Trabalho enviado em 27 de março de 2022 e aceito em 24 de maio de 2022



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Rev. Quaestio Iuris., Rio de Janeiro, Vol. 16, N.03, 2023, p. 1391 - 1430

Victor Hugo de Almeida e Caio Mendes Guimarães Marcondes Machado

DOI: 10.12957/rqi.2023. 66213

RESUMO

O atual cenário político-social brasileiro, conduzido, prevalentemente, pelo sistema econômico neoliberal, desencadeou diversos efeitos em toda a sociedade. Dentre estes efeitos, pode-se apontar sua notável interferência em uma estrutura básica de todo o seu funcionamento: o trabalho. O meio ambiente do trabalho tende a ser comandado pelas concepções econômicas e estruturas sócio-políticas vigentes. Concomitantemente, na atualidade, observa-se, também, o fenômeno do adoecimento mental, que cada vez mais assola a classe trabalhadora, ocasionado, muitas vezes, pelas condições de trabalho. Deste modo, o presente estudo busca analisar a atual concepção de meio ambiente do trabalho, a partir da Teoria da Perspectiva Labor-ambiental - como matriz teórica - e da legislação vigente, para, a partir dela, identificar aspectos do contexto laboral e sócio-político relacionados ao desencadeamento de transtornos mentais e do comportamento arrolados na CID-10 (F00-F99). Para tanto, adotou-se, como método de procedimento, o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados; e, como método de abordagem, o dedutivo. Concluiu-se que os aspectos sócio-políticos influenciam no equilíbrio do meio ambiente do trabalho e da saúde mental do trabalhador, dadas as suas particularidades e seus objetivos centrais de controle do capital e, consequentemente, das estruturas de poder e dos meios de produção.

Palavras-chave: contexto sócio-político. Direito do trabalho. doença ocupacional. meio ambiente do trabalho. transtornos mentais e do comportamento.

ABSTRACT

The current Brazilian political-social scenario, driven, predominantly, by the Neoliberal economic system, triggered several effects in the whole society. Among these effects, one can point out its remarkable interference in a basic structure of all its functioning: work. The work environment tends to be governed by current economic concepts and socio-political structures. Concomitantly, nowadays, the phenomenon of mental illness is also perceived, which increasingly plagues the working class, often caused by working conditions. In this way, the present study seeks to analyze the current conception of the work environment, from the Labor-environmental Perspective Theory - as a theoretical matrix - and the current legislation, to, from it, identify aspects of the labor and social context. policy related to the triggering of mental and behavioral disorders listed in the ICD-10 (F00-F99). For that, it was adopted, as a method of procedure, the survey through the technique of bibliographic research in published materials; and, as a method of approach, the deductive. It was concluded that the socio-political aspects influence the balance of the work environment and the mental health of the worker, given their particularities and their central objectives of capital control and, consequently, of the structures of power and the means of production.

Keywords: socio-political context. Labor law. occupational disease. work environment. mental and behavioral disorders.

1 INTRODUÇÃO

Diversos são os transtornos mentais e de comportamento (TMC) a assolarem a sociedade contemporânea, desenvolvidos em função de condições especiais em que o trabalho é executado, ou seja, em decorrência do desequilíbrio labor-ambiental.

Não bastasse, o meio ambiente do trabalho e, conseqüentemente, a saúde mental do trabalhador são regularmente influenciados por estruturas macrossistêmicas, dentre elas, o sistema político-social. Portanto, o equilíbrio do meio ambiente do trabalho não é apenas dependente de seus aspectos constitutivos, mas, também, é influenciado por aspectos externos ao *locus* laboral, mais amplos e distais, pertencentes a outros sistemas (político, social, econômico, jurídico e cultural) nos quais o meio ambiente do trabalho se encontra imerso.

Deste modo, o objetivo do presente estudo é analisar a atual concepção de meio ambiente do trabalho, a partir da Teoria da Perspectiva Labor-ambiental – como matriz teórica – e da legislação vigente, para, a partir dela, identificar aspectos do contexto laboral e sócio-político relacionados ao desencadeamento de TMC arrolados na CID-10 (F00-F99).

Parte-se da premissa de que, apesar da existência de diversas normas direcionadas à proteção do meio ambiente do trabalho equilibrado, previstas, inclusive, pela própria Constituição Federal de 1988 (artigos 225; 200, inciso VIII; 7º, incisos XXII e XIII; entre outros), a proteção da saúde mental do trabalhador constitui um desafio relevante no atual contexto. Diz-se isto principalmente em razão das drásticas mudanças nas estruturas produtivas e da flexibilização das normas trabalhistas, responsáveis pela precarização do trabalho e pelo desequilíbrio labor-ambiental, ocasionando diversos afastamentos, problemas sociais e econômicos.

Nesta abordagem, tal problema é enfrentado a partir da Teoria da Perspectiva Labor-Ambiental, cuja matriz-teórica, além de apresentar um rol de aspectos constituintes do meio ambiente do trabalho e sua inter-relação com a saúde psicofísica do trabalhador, também contempla a influência de aspectos do macrossistema, incluindo os sócio-políticos, no equilíbrio labor-ambiental, podendo, conseqüentemente, contribuir para o desencadeamento ou agravamento de TMC.

Assim sendo, quanto à estrutura do presente estudo, primeiramente apontam-se dados estatísticos referentes aos transtornos mentais e de comportamento no contexto do trabalho, destacando-se a relação existente entre os TMC e o desempenho do labor. Posteriormente, apresentam-se apontamentos históricos sobre a construção da noção de meio ambiente do trabalho até o surgimento da Teoria da Perspectiva Labor-Ambiental, bem como as normas albergadas pelo ordenamento jurídico nacional, referentes à proteção legal do *locus* laboral. Por fim, analisa-se a

influência dos aspectos macrosistêmicos político-sociais sobre o meio ambiente do trabalho e, consequentemente, sobre a saúde mental do trabalhador.

2 TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO DESENCADEADOS PELO CONTEXTO LABOR-AMBIENTAL

Preconizam-se, na presente abordagem, os transtornos mentais e do comportamento – código F00 à F99 da 10ª Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-10) – verificados com maior incidência em decorrência de precárias condições do meio ambiente do trabalho. Dentre eles, de acordo com o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho (AEAT) da Previdência Social, destacam-se os seguintes: estresse (F43); episódios depressivos (F32); ansiedade (F41); transtorno afetivo bipolar (F31); transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool (F10); transtornos fóbico-ansiosos (F40); e transtorno depressivo recorrente (F33). (ALMEIDA, 2019)

Isso porque se entende que o contexto labor-ambiental é capaz de desencadear ou agravar o adoecimento mental, uma vez que diversos TMC decorrem, simplesmente, do desempenho do trabalho em precárias condições, bem como de diversos fatores a influenciar negativamente o meio ambiente laboral.

Neste sentido, de acordo com Rosylane Rocha, presidente da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), o desenvolvimento de TMC relacionados ao desempenho do trabalho é cada vez mais frequente, apontando, como exemplos dos principais fatores desencadeadores destes transtornos, a exigência de metas abusivas e os constantes assédios ocorridos no local de trabalho. (UOL, 2021)

A fim de elucidar esta situação no cenário brasileiro, tem-se o “Acompanhamento Mensal do Benefício Auxílio-Doença Acidentário Concedido Segundo os Códigos da CID-10”, documento disponibilizado no sítio eletrônico oficial da Secretaria da Previdência. Trata-se da relação, construída pela Previdência Social, dos auxílios-doença acidentários – ou seja, deferidos em razão de doença ou acidente ocasionado pelo trabalho, conforme artigo 26, inciso II, da Lei nº 8.213/1991 – concedidos durante o ano e separados de acordo com a CID ensejadora do benefício.

De acordo com a análise do referido documento, apenas em 2019, mais de 11 mil auxílios-doença acidentários foram deferidos em decorrência de TMC, destacando-se os episódios depressivos (F32), outros transtornos ansiosos (F41) e reações ao estresse grave e transtornos de adaptação (F43). (SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA, 2020)

No entanto, apesar do número elevado de casos de TMC ocasionados pelo trabalho, tal documento alude apenas aos afastamentos de trabalhadores registrados pela Previdência Social. Em verdade, compreende-se que o número de casos é bem mais elevado, eis que, de acordo com a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (2019), por volta de 63% a 83% dos TMC que geram afastamento no trabalho – como a depressão, ansiedade e transtornos bipolares – sequer chegam ao conhecimento dos órgãos competentes. A subnotificação do empregador é um dos graves problemas na temática dos TMC relacionados ao trabalho (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO, 2019). Sobre esta questão, esclarece José Antonio Ribeiro de Oliveira Silva (2014, p. 149):

De acordo com o Anuário Estatístico de Acidentes do trabalho da Previdência Social, houve 551.023 acidentes com CAT emitido em 2008, sendo 80% (441.925) de acidentes típicos. Onde estão as doenças ocupacionais? Segundo estatísticas, elas representam pouco mais de 3% (20.0356) das CATs emitidas. Isso não corresponde à realidade, pois a maior parte dos processos trabalhistas que envolvem a questão traz à tona casos de doenças ocupacionais, não de acidentes típicos. Isso já permite concluir que há, mesmo, uma acentuada subnotificação de acidentes, mormente de adoecimentos relacionados ao trabalho.

E, ainda, conclui:

Para se ter a clareza dessa afirmação, basta constatar que o Anuário referido aponta a quantia de 204.957 acidentes sem CAT emitida, principalmente pela presunção estabelecida a partir do NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário. Assim, tivemos no Brasil, somente no ano de 2008, um total de 755.980 acidentes e adoecimentos laborais, dos quais 27% nem foram notificados. (SILVA, 2014, p. 150)

No entanto, apesar da situação crítica dos TMC relacionados ao trabalho no Brasil, com a pandemia COVID-19, a tendência é de agravamento. Conforme dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, divulgados pelo TST, entre 2019 e 2020 houve um aumento de 26% no número de auxílios-doença e aposentadorias por invalidez decorrentes de transtornos mentais e de comportamento concedidos pela Previdência Social. (TST, 2021)

De acordo com o TST, este aumento estaria diretamente relacionado à pandemia COVID-19, sendo diretamente relacionado aos seguintes aspectos: “Inadaptação ao *home office*, acúmulo de tarefas profissionais e domésticas, endividamento, incertezas sobre o futuro, ansiedade, depressão e síndrome do pânico, entre outras.” (TST, 2021)

Ademais, por meio de pesquisa realizada, conjuntamente, pela Fiocruz, pela Universidade de Valencia (Espanha), pelo Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA) e pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, constatou-se um aumento do número de casos de

TMC entre os trabalhadores que desempenhavam atividades essenciais na pandemia. Os resultados mostraram que:

Sintomas de ansiedade e depressão afetam 47,3% dos trabalhadores de serviços essenciais durante a pandemia de Covid-19, no Brasil e na Espanha. Mais da metade deles — e 27,4% do total de entrevistados — sofre de ansiedade e depressão ao mesmo tempo. Além disso, 44,3% têm abusado de bebidas alcoólicas; 42,9% sofreram mudanças nos hábitos de sono. (FIOCRUZ, 2020)

Posto isto, nos anos de 2014 a 2017, os transtornos mentais e de comportamento representaram a terceira maior causa de afastamento entre os trabalhadores brasileiros (ALMEIDA, 2019). Em 2019, 115 trabalhadores brasileiros sofreram acidentes laborais, a cada 15 segundos, em decorrência da condição mental debilitada (MELO, 2019). A própria Organização Mundial da Saúde (OMS) já estimou que, no ano de 2020, a depressão seria a maior causa de incapacidade para o trabalho, tornando-se, de acordo com a própria Organização, uma pandemia. (BROMET, 2011)

Além da depressão e da ansiedade, outro transtorno mental e de comportamento extremamente frequente no contexto laboral é a Síndrome de *Burnout*, recentemente incluída na 11ª Classificação Internacional de Doenças, adotada a partir de 2022 (ANAMT, 2019). De acordo com pesquisa realizada pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), 32% dos brasileiros inseridos no mercado de trabalho sofrem com o referido transtorno mental e de comportamento, sendo que, destes, 92% continuam trabalhando em condições de elevado estresse. (ANAMT, 2019)

A Síndrome de *Burnout* pode ser descrita como o estresse crônico desenvolvido por conta de fatores laborais que interferem, constante e negativamente, na vida do trabalhador, como, por exemplo, jornadas laborais incessantes, assédios morais, quantidade excessiva de metas e tarefas a serem cumpridas, cobranças extremas, entre outros. (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MEDICINA DO TRABALHO, 2019)

Ou seja, tal transtorno mental e de comportamento é, necessariamente, ocasionado pelo desempenho do trabalho, o que retrata, por si só, a influência negativa que o trabalho pode impor sobre a saúde mental do trabalhador. Neste sentido, com o estabelecimento da CID-11, a partir de 2022, a Síndrome de *Burnout* passou a ser considerada, pela própria Organização Mundial da Saúde, como uma doença ocupacional, eis que, em sua descrição, o referido transtorno mental e de comportamento “[...] refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida.” (WHO, 2022)

Dessa forma, uma das consequências diretas do adoecimento mental do trabalhador brasileiro é o desenfreado número de casos de afastamento do trabalho, excedendo, na maioria dos casos, 100 dias. De acordo com a ANAMT (2019), com base em pesquisas realizadas pela Previdência Social, a cada ano, mais de 200 mil trabalhadores são afastados de suas atividades habituais por conta de TMC totalmente incapacitantes, sendo que, nos últimos 10 anos, a concessão do benefício previdenciário de auxílio-doença acidentário por tais enfermidades psíquicas aumentou em quase 20 vezes. Os transtornos mentais e comportamentais, assim como nos anos de 2014 e 2017, manteve-se, em 2019, como a terceira maior causa de afastamento no Brasil (ANAMATRA, 2020); e, em 2011, foram responsáveis por 211 milhões de reais pela concessão de novos benefícios previdenciários. (USP, 2013)

Outra consequência dessas enfermidades é a quantidade de suicídios (TST, 2016). De acordo com a OMS, no ano de 2012 o Brasil alcançou a marca de oitavo país com maior quantidade de suicídios registrados no mundo, totalizando 11.821 mortes (MACEDO; MACHADO; RAMOS, 2015). No entanto, tais números se referem apenas aos casos registrados e, por conta da subnotificação, essas informações ainda podem alcançar números muito maiores do que os realmente divulgados. De acordo com a Associação Nacional de Medicina do Trabalho, os casos de depressão, ansiedade e transtornos afetivos bipolares que geraram afastamento ao trabalho e não foram notificados às autoridades são em torno de 62% a 83%. (ANAMT, 2019)

Ou seja, a partir da análise dos dados estatísticos apresentados, observa-se ser o adoecimento mental no trabalho um dos males em constante desenvolvimento no atual cenário laboral, gerando sérias consequências não apenas na esfera pessoal do sujeito – o que já seria justificavelmente preocupante – mas em todo o contexto laboral, afetando o funcionamento da empresa, do setor previdenciário e até financeiro. Assim, o meio ambiente do trabalho pode ser um dos fatores importantes no desenvolvimento ou agravamento destes transtornos, quando ostentar condições inadequadas para o trabalho digno.

De acordo com Fernanda Muller (2014, p. 41), o “[...] trabalho é infinita fonte de antagonismos: ao mesmo tempo em que gera prazer, inserção social e liberta, aprisiona, faz sofrer, adoecer e até morrer.”

Desde o século XIX, a melhoria das condições de trabalho vem sendo uma das pautas mais discutidas em toda a sociedade. Apenas a partir da organização dos trabalhadores e das lutas coletivas por direitos é que se tornou possível a tutela estatal sobre o trabalho, reduzindo, assim, disparidades evidentes nas condições econômicas e sociais entre o empregado e o empregador, condicionando o trabalho à dignidade da pessoa humana. (CASSAR, 2014)

No entanto, os transtornos mentais e comportamentais relacionadas ao contexto laboral são mais evidentes no atual cenário, bem como estudos aprofundados sobre tais moléstias são muito maiores do que nos séculos passados, contribuindo, assim, para a maior evidenciação do problema na atualidade.

Pode-se dizer que a seriedade necessária no estudo e tratamento dos TMC apenas alçou força a partir do ano de 1996, quando a Universidade de Harvard, conjuntamente com a OMS, publicou um estudo na área, demonstrando que, dentre as 10 principais causas de incapacidade, em todo o planeta, 5 eram ocasionadas por TMC: a depressão (13%), o alcoolismo (7,1%), os distúrbios de bipolaridade (3,3%), a esquizofrenia (4%) e os distúrbios obsessivos-compulsivos (2,8%). (SANTOS; SIQUEIRA, 2010)

Neste sentido, a apresentação destes dados pela OMS e pela Universidade de Harvard contribuiu para o reconhecimento dos transtornos mentais e de comportamento como um sério problema de saúde pública. (SANTOS; SIQUEIRA, 2010)

Todavia, a sociedade contemporânea, marcada pela Revolução das Tecnologias da Informação e Comunicação, manifesta novas formas de trabalho orientadas por modernizações e modos de produção que desencadeiam TMC antes desconhecidos. É evidente que a exploração laboral sempre ocorreu, no entanto, tais mudanças são elementos significativos para o surgimento de novos adoecimentos, principalmente os psicológicos e psiquiátricos, como estresse, episódios depressivos, *Burnout* e o uso exagerado de álcool. (SADY, 2008)

Os transtornos mentais e do comportamento são cada vez mais presentes no mundo do trabalho (TST, 2016). A intensificação do ritmo laboral, a cobrança incessante por produtividade e resultados, a estrutura hierárquica assimétrica, além da precarização das condições de trabalho são exemplos claros das características das novas formas de produção, todas elas extremamente prejudiciais ao trabalhador (ALMEIDA, 2019). Ademais, aspectos organizacionais da estrutura empresarial podem oferecer riscos à saúde mental do trabalhador, como, por exemplo, rotinas não sustentáveis, supressão de intervalos, desequilíbrio entre esforço e recompensa, penosidade do trabalho, dedicação ostensiva ao labor, falta de transparência nos critérios de promoção e reconhecimento e período de trabalho noturno (ALMEIDA, 2019). Não bastasse, a intensa competição e o uso significativo das novas tecnologias tornam-se fatores de risco ao adoecimento psíquico, ao conectarem o trabalhador constantemente com a sua função (TST, 2016); é o caso do empregado conectado 24 horas ao e-mail ou a outra plataforma digital de comunicação disponibilizada pelo empregador.

Conforme Bruno Ferrari Emerich, “[...] as mudanças nas relações interpessoais e na organização dos processos de trabalho fazem com que algumas pessoas fiquem mais vulneráveis ou sofram maior impacto na sua qualidade de vida e na sua saúde mental.” (COMCIENCIA, 2020). E, para Anelise Schaurich dos Santos, inclusive, o aumento dos casos de TMC no Brasil está diretamente ligado à reestruturação produtiva nacional, ocorrida a partir da década de 1970. (COMCIENCIA, 2020)

Ou seja, pode-se compreender ter sido a globalização neoliberal responsável pela imposição de inúmeros fatores causadores de TMC no contexto laboral, destacando-se:

[...] exposição a um agente tóxico até a complexa interação de fatores relativos à organização do trabalho, como a divisão das tarefas, as políticas de gerenciamento das pessoas, a hierarquia organizacional ou, a fragmentação do trabalho, a precariedade no emprego, as más condições de trabalho, a insatisfação laboral e o assédio psicológico. (MULLER, 2014)

Por isto, no Brasil, os TMC desencadeados por fatores inerentes ao meio ambiente do trabalho têm sido objeto de estudo nas três últimas décadas. Depressão, Síndrome de *Burnout*, transtornos de estresse pós-traumático (TEPT) e dependência de substâncias entorpecentes, principalmente, são transtornos mentais e de comportamento de notável destaque, eis que “[...] estão genericamente vinculados a um ambiente laboral eivado de violência psicológica”. (MULLER, 2014, p. 54)

De acordo com Norma Sueli Padilha (2011, p. 255):

Variadas são as agressões e pressões sobre o equilíbrio do meio ambiente do trabalho, acirradas pelas mudanças profundas no mundo do trabalho, geradas pelo crescente avanço tecnológico e as diferentes causas de instabilidade econômica, principalmente em tempos de crise mundial sem precedentes, com consequências nefastas para a qualidade de vida do ser humano no seu ambiente de trabalho, atingindo diretamente sua saúde física, mental e psicológica.

Em uma perspectiva mais ampla, observa-se que algumas alterações, principalmente legislativas, podem ser igualmente consideradas como contribuintes com o adoecimento mental no trabalho. Alterações contemporâneas no contexto laboral, como a desregulamentação, a flexibilização e a terceirização são expandidas na economia de mercado, valorizando o capital em detrimento ao respeito à dignidade humana, no caso do empregado submetido a tais circunstâncias (FLACH; GRISCI; SILVA; MANFREDINI, 2009). Somado a estes fatos, tem-se o progresso das tecnologias e a consequente nova organização do trabalho que, de forma contrária do que se acreditava, não ofereceram medidas menos penosas de trabalho; ao contrário, acentuaram as desigualdades e injustiças sociais, resultando em complexas formas de sofrimento psíquico (FLACH; GRISCI; SILVA; MANFREDINI, 2009). Deste modo, tais desígnios neoliberais, como

o sistema *just in time*, reestruturaram a produção e aprofundam a precarização das condições do trabalho no Brasil, resultando em diversos transtornos mentais e de comportamento, inclusive, em suicídio. (ANTUNES; PRAUN, 2015)

Diante deste cenário, entende-se que tais condições de trabalho, cada vez mais presentes na atualidade, podem ser determinantes para o desenvolvimento de um intenso sofrimento psíquico-mental do trabalhador e, conseqüentemente, transtornos mentais e de comportamento, como a depressão (DEJOURS, 1992). A busca incessante por produtividade – bastante cobrada na maioria das esferas laborais e fruto da economia de mercado – leva os trabalhadores à estafa mental, provocando também diversos casos depressivos (RÜDIGER, 2014). Desta forma, diante dos aspectos presentes, a depressão, como doença ocupacional, já representa uma realidade atual (GARCIA, 2009), sendo que, ainda, outros TMC desenvolvidos pelas novas formas de produção também são comuns no atual cenário brasileiro, como a Síndrome de *Burnout* (FRANÇA; OLIVEIRA; LIMA; MELO; SILVA, 2014), a ansiedade e o estresse. (ANAMAT, 2017)

Sobre a questão, o próprio Ministério da Saúde (2001, p. 19) já elucidou que:

A adoção de novas tecnologias e métodos gerenciais facilita a intensificação do trabalho que, aliada à instabilidade no emprego, modifica o perfil de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores, expressando-se, entre outros, pelo aumento da prevalência de doenças relacionadas ao trabalho, como as Lesões por Esforços Repetitivos (LER), também denominadas de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT); o surgimento de novas formas de adoecimento mal caracterizadas, como o estresse e a fadiga física e mental e outras manifestações de sofrimento relacionadas ao trabalho.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), tais mudanças organizacionais são determinantes para o adoecimento mental do trabalhador, gerando, inclusive, diversos outros problemas, como o uso excessivo de álcool e drogas, ou até mesmo motivação para o suicídio:

O stresse relacionado com o trabalho e as suas conseqüências para a saúde tornaram-se numa questão extremamente preocupante. As empresas estão cada vez mais a ser confrontadas com casos de assédio psicológico, intimidação, assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência. Numa tentativa de lidar com o stresse, os trabalhadores poderão recorrer a comportamentos pouco saudáveis, tais como o abuso de álcool e drogas. Foram identificadas relações entre o stresse e doenças músculo-esqueléticas, cardíacas e do sistema digestivo. Se prolongado, o stresse relacionado com o trabalho pode contribuir para o surgimento de doenças cardiovasculares graves. Além disso, a crise econômica e a recessão levaram a um aumento do stresse relacionado com o trabalho, da ansiedade, da depressão e de outros distúrbios mentais, tendo mesmo conduzido algumas pessoas ao extremo do suicídio. (OIT, 2013, p. 6)

Ademais, neste mesmo sentido, a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (2017) e a OPAS (2021) já salientaram que o labor pode ser fator decisivo no desenvolvimento e agravamento de TMC, principalmente quando presentes condições degradantes, como carga horária elevada, exigências exageradas, assédio moral e sexual, dentre outras causadoras de estresse.

No entanto, apesar do alarmante quadro de sofrimento psíquico e de desenvolvimento de sérios transtornos mentais e do comportamento no atual cenário laboral brasileiro, a erradicação dessa celeuma esbarra em diversas dificuldades. Em primeiro lugar, quanto à própria identificação do transtorno mental e de comportamento, seja por negligência do empregador na tomada de medidas preventivas, de cuidado com a saúde mental de seus empregados ou em decorrência de uma cultura que ainda trata com certa desídia o adoecimento mental (SILVA, 2004).

Além de serem distúrbios invisíveis, ou seja, que não podem ser vistos a olho nu (ALMEIDA, 2015), o preconceito com os TMC ainda é uma realidade, eis que aqueles que sofrem com tais males frequentemente são rotulados como fracos ou preguiçosos por boa parte da sociedade, muito embora sejam, em verdade, pessoas doentes e que necessitam de tratamento adequado. (ROCHA; HARA; PAPROCKI, 2015)

Ainda, em segundo lugar, pode-se destacar o fato de que a identificação da enfermidade existe, mas com posterior ocultação, resultando em uma subnotificação dos quadros reais (SILVA, 2004). De acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2021), a falta de emissão do CAT pelo empregador é um problema frequentemente observado. Com o objetivo de se eximir de possíveis pagamentos e indenizações posteriores, a não emissão do CAT caracteriza uma evidente subnotificação dos agravos à saúde do trabalho, trazendo prejuízos alarmantes ao trabalhador e ao sistema de saúde. (GARCIA, 2021)

Portanto, em qualquer destas situações, o sofrimento psicológico torna-se oculto e de difícil compreensão, inclusive para o paciente (BOUYER, 2010).

Ainda assim, por necessidade de sobrevivência, até mesmo o trabalho prejudicial à saúde é buscado pela população mais humilde (NAVARRO; PADILHA, 2007), mesmo negando-se o valor da proteção da saúde e da vida do trabalhador perante todo esse contexto. (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010)

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO, NOÇÕES E NORMAS

Apesar da alta incidência dos transtornos mentais e de comportamento relacionadas ao trabalho, conforme demonstrado anteriormente, pode-se dizer que a concepção do meio ambiente de trabalho digno como um direito fundamental sempre foi aperfeiçoada com o passar dos anos. Como será apresentado a seguir, tanto a percepção da necessidade de um meio ambiente do trabalho adequado quanto a consolidação de uma legislação específica sobre o assunto se desenvolvem desde o século XIX.

A Encíclica *Rerum Novarum*, do então Papa Leão XIII, suplicava para que as nações assimilassem a justiça social como um direito básico fundamental. No documento, são diversas as deliberações sobre a necessidade de respeito à dignidade do trabalhador. Em seu capítulo 22, por exemplo, aborda-se a necessidade de posituação de normas contra as atividades desumanas dentro do meio ambiente do trabalho, além da previsão de garantias mínimas sobre aspectos organizacionais do labor, como duração, idade e condições de higiene. Dispõe, ainda, sobre os “limites da natureza humana”, estabelecendo que seria injusto impor atividades penosas contra a saúde dos trabalhadores. (FELICIANO, 2002)

Já a segunda Encíclica, desenvolvida por João Paulo II em 1991, denominada *Centesimus Annus*, faz menção justamente ao centenário da Encíclica de Leão XIII, reafirmando a indispensabilidade do respeito à dignidade humana no meio ambiente do trabalho, principalmente em seu segundo capítulo, que reflete sobre “as coisas novas de hoje” e todo o cenário político pós Guerra Fria. (FELICIANO, 2002)

No entanto, Guilherme Guimarães Feliciano (2002, p. 1) exalta que “[...] o problema do meio ambiente humano se consolidou como preocupação contemporânea no século XX, após manifestas e clamorosas as chagas sociais abertas pelas revoluções industriais”, referindo-se, primeiramente, à ocorrida no século XVIII, diante do crescimento do setor industrial, dos meios de transporte e comunicação, da utilização do carvão e da consolidação de uma classe burguesa capitalista detentora dos meios de produção. Já a segunda, ocorrida no século XIX, foi caracterizada pela substituição do vapor e do carvão pelo petróleo, além do emprego da eletricidade e especializações dentro do mercado de trabalho. (FELICIANO, 2002)

Como consequência dessas inovações tão aceleradas e capazes de modelar a vida de diversas pessoas, principalmente na atividade laboral, outras contribuições extremamente significantes para a tentativa de manutenção do meio ambiente do trabalho digno ocorreram no século XX, dentre elas a Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente

Humano, de 1972, denominada Declaração de Estocolmo, e a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, de 1992, a Agenda 21. (ALMEIDA; COSTA, 2017)

O primeiro documento reconhecia que o ser humano, mesmo sendo parte da própria natureza, seria também seu modelador, transformando-a constantemente em detrimento dos progressos tecnológicos e sociais. No entanto, consta na Declaração que tais modificações devem ocorrer de modo a respeitar o meio ambiente, além de responsabilizar o Estado, a sociedade civil e as empresas por quaisquer consequências negativas advindas dessa utilização (FELICIANO, 2002). No item 5 da Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o meio ambiente humano é confirmado que:

De todas as coisas do mundo, os seres humanos são a mais valiosa. Eles são os que promovem o progresso social, criam riqueza social, desenvolvem a ciência e a tecnologia e, com seu árduo trabalho, transformam continuamente o meio ambiente humano. (USP, 2020)

Já a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, influenciada pela própria Declaração de Estocolmo, definiu os principais rumos para o desenvolvimento econômico e social para o século XXI, oferecendo noções importantes, como a de “desenvolvimento sustentável”, visando assegurar a qualidade de vida na sociedade atual e em seu futuro. (FELICIANO, 2002)

Em relação ao meio ambiente do trabalho, explicitamente, a Agenda 21 elegia pretensões claras para a sua manutenção, como a “[...] redução dos índices estatísticos de acidentes, ferimentos e moléstias do trabalho e o aumento de oferta de educação, treinamento e reciclagem para os trabalhadores.” (FELICIANO, 2002, p. 2)

Tais registros tratam do início da percepção humana em relação à necessidade de um meio ambiente do trabalho digno, conforme esclarece Guilherme Guimarães Feliciano (2002, p. 2):

Antes, porém, das preditas normas internacionais, ouviam-se já vozes contundentes que denunciavam o descaso capitalista com a ecologia e, nesse contexto, com a saúde do trabalhador em seu meio ambiente. Tais vozes ecoavam antes mesmo do advento da Organização Internacional do Trabalho, instituída em 1919 pelo Tratado de Versalhes.

Ao longo de todo o século XX, ainda, diversas diretrizes relacionadas à proteção do meio ambiente de trabalho despontaram. Na Europa, diante da Diretiva-Marco do Conselho da Comunidade Europeia – 89/391/CEE, de 12 de junho de 1989, diversas outras deliberações também surgiram com o mesmo objetivo de estabelecer projetos que promoveriam a melhoria da segurança dos trabalhadores em seu meio ambiente laboral, bem como a criação da Agência

Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, dada pelo Regulamento 94/2062/CE. (ALMEIDA; COSTA, 2017)

Em 1998, o MERCOSUL, diante da Declaração Sociolaboral, também orientou acerca da relevância da dignidade humana em questões de meio ambiente, garantindo, inclusive, aos trabalhadores, o direito a um meio ambiente do trabalho adequado, não prejudicial a sua saúde física e mental (ALMEIDA; COSTA, 2017). Destaca-se que, em 2015, ocorreu a revisão do documento, que passou a conter diretrizes, como, por exemplo, relacionadas ao “Trabalho Decente”, no artigo 2º, e à “Saúde e segurança no trabalho”, no artigo 25. Nos itens 2 e 4 do artigo 25, inclusive, verifica-se instrução específica sobre o meio ambiente do trabalho:

[...]

2. As instituições governamentais responsáveis pelo sistema de saúde e segurança no país deverão criar canais permanentes de consulta às representações de trabalhadores e de empregadores, que permitam a sua participação efetiva na elaboração e implementação de políticas nacionais de condições e meio ambiente de trabalho.

[...]

4. Os Estados Partes deverão instituir, manter e fortalecer os serviços de inspeção do trabalho, dotando-os de recursos materiais e legais necessários, para que possibilitem um desempenho efetivo no controle das condições e do meio ambiente de trabalho, para uma proteção adequada da saúde física e psíquica dos trabalhadores. (MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES, 2015)

No entanto, a definição de meio ambiente do trabalho sempre se concentrou nos aspectos físicos, negligenciando diversos contextos a ele relacionados, bem como a saúde mental dos trabalhadores (ALMEIDA, 2013). Entendia-se, portanto, que o meio ambiente do trabalho não seria mais do que a definição de estabelecimento prevista no artigo 1.142 do Código Civil, como sendo: “[...] todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária” (BRASIL, 2002). São diversas as noções de meio ambiente de trabalho que se limitam a aspectos organizacionais e físicos, como os instrumentos utilizados, as máquinas, as condições insalubres e perigosas, a iluminação, etc. (ALMEIDA, 2013).

Neste sentido, compreendia-se que o trabalhador apenas estava no meio ambiente do trabalho; e não que o trabalhador é parte dele. (ALMEIDA, 2013)

Todavia, conforme Arion Sayão Romita (2005), a compreensão do meio ambiente do trabalho depende de uma análise condizente com a realidade, principalmente em razão das mudanças ocorridas no processo produtivo nos últimos anos. Uma concepção de meio ambiente do trabalho que se limita apenas aos seus aspectos físicos, portanto, negligencia diversos outros aspectos relevantes para a sua plena e adequada compreensão.

Assim, de acordo com José Antonio Ribeiro de Oliveira Silva (2007), apesar de a preocupação com a defesa de um meio ambiente de trabalho propício ao trabalhador e não prejudicial à sua saúde ser antiga, a noção correta sobre seus elementos integrantes se deu apenas a partir de 1970.

A Teoria da Perspectiva Labor-Ambiental, matriz-teórica deste trabalho, tece relevantes contribuições para o entendimento do meio ambiente do trabalho. Construída por meio das investigações de Victor Hugo de Almeida – primeiro, por sua dissertação de Mestrado, em Psicologia, na Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, pela Universidade de São Paulo; e, posteriormente, em sua tese de Doutorado, em Direito, pela Universidade de São Paulo, Largo São Francisco – tal Teoria consiste em uma proposta interdisciplinar entre Direito do Trabalho e Psicologia Ambiental, a fim de propor uma releitura da noção jurídica de meio ambiente do trabalho, capaz de compreender as diversas interdependências ambientais, bem como a interação pessoa-ambiente. (ALMEIDA, 2013)

Posto isto, a Teoria da Perspectiva Labor-Ambiental, de forma pioneira, aponta que o meio ambiente do trabalho é composto tanto por fatores ambientais (aspectos geográficos, arquiteturais, tecnológicos, culturais e organizacionais) como por fatores pessoais dos trabalhadores (aspectos biogenéticos, comportamentais e psicológicos), posto não existir meio ambiente do trabalho sem trabalhadores, tampouco trabalhador sem meio ambiente do trabalho. Deste modo, em razão da notória interdependência destes fatores, a Teoria da Perspectiva Labor-Ambiental constata que esta interação é capaz de influenciar diretamente no equilíbrio do meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador. (ALMEIDA, 2013)

Ademais, como se não bastasse, compreende-se que o meio ambiente do trabalho ainda é influenciado por “[...] sistemas ambientais mais amplos e mediatos, nos quais se encontra e é inseparavelmente relacionado” (ALMEIDA, 2013, p. 83). Ou seja, para a Teoria da Perspectiva da Labor-ambiental, a análise da influência do meio ambiente do trabalho na saúde do trabalhador e do trabalhador no meio ambiente do trabalho deve considerar, além desta influência recíproca (Princípio da Bidirecionalidade) e da complexidade labor-ambiental (fatores ambientais e pessoais), a interdependência deste contexto laboral com outros contextos ambientais macrossistêmicos (Princípio da Interdependência), como, por exemplo, o jurídico, o social, o econômico e o cultural. (ALMEIDA, 2013)

À título de exemplo da influência dos fatores macrossistêmicos no meio ambiente do trabalho, pode-se apontar uma crise econômica, capaz de gerar instabilidade, ansiedade e pressão no *locus* laboral. (ALMEIDA, 2013)

Assim, posteriormente à concepção da Teoria da Perspectiva Labora-Ambiental, outros autores seguiram nesta mesma linha, como Ney Maranhão (2017), Camila Martinelli Sabongi (2018), Ana Clara Tristão (2020), Fabiano Carvalho (2018), Gabriel de Nascimento e Silva (2019), Fernanda Cristina de Moraes Fonseca (2019), Carla Reita Faria Leal e Débhora Renata Nunes Rodrigues (2020) e Guilherme Guimarães Feliciano (2021).

Conforme Guilherme Guimarães Feliciano (2021, p. 113) a atual concepção de meio ambiente do trabalho consiste em um “[...] sistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem.”

Deste modo, a Teoria da Perspectiva Labor-Ambiental mostra-se extremamente pertinente para esta abordagem, pois demonstra a relação entre o trabalhador e o meio ambiente do trabalho, bem como os diversos contextos capazes de influenciar a sua saúde mental. Ademais, compreender as interações no e entre o meio ambiente do trabalho e outras manifestações ambientais pode auxiliar na efetivação e na garantia de seu equilíbrio, eis que, ao compreendê-lo, medidas mais efetivas podem ser implementadas.

Como explica Norma Sueli Padilha (2011), o meio ambiente do trabalho pode ser caracterizado pelo principal “habitat” do ser humano, uma vez que acaba sendo o local onde o trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva, como meio de prover o seu sustento e de desenvolvimento pessoal. Assim, a segurança e a saúde de quem exerce a atividade profissional deve ser provida, visando protegê-lo da degradação do local destinado ao labor.

Relevante, portanto, a legislação acompanhar esse fenômeno. A Constituição Federal de 1988, nessa perspectiva, contribui para o entendimento acerca da interdependência entre as diversas manifestações ambientais, em seu artigo 225:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (BRASIL, 1988)

Da interpretação da própria Constituição Federal, inclusive, pode-se observar ser o meio ambiente do trabalho parte do meio ambiente humano (ou geral), impondo-se, dessa forma, a sua preservação. Em seu artigo 200, inciso VIII, prevê a Lei Maior: “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (BRASIL, 1988). Ainda, complementando a ideia, prescreve o artigo 7º, inciso XXII: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de

outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...].” (BRASIL, 1988)

Ou seja, os supracitados dispositivos constitucionais conduzem à compreensão de que o legislador constitucional, apesar de não definir expressamente o que se deveria entender por meio ambiente do trabalho, certifica a sua existência como manifestação ambiental, a necessidade de defendê-lo e a sua condição de direito fundamental. Para Norma Sueli Padilha, a afirmação deste direito deve se dar de diversas formas, principalmente no meio jurídico:

Neste contexto, buscar uma maior rede de proteção jurídica deste direito fundamental do trabalhador – o equilíbrio de seu ambiente de trabalho –, que atinge diretamente sua dignidade e qualidade de vida, é um dever que se impõe aos implementadores da proteção dos direitos do trabalhador. Nesse sentido, a elevação do nível de proteção do equilíbrio do ambiente de trabalho, enquanto um direito fundamental de ser humano trabalhador, conferida pela ampla concepção da tutela ao meio ambiente propiciada pela Constituição Federal de 1988, destaca a importância do diálogo, da interação e integração entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental para a solidificação de uma ampla rede de proteção jurídica propiciadora da defesa da qualidade de vida no ambiente de trabalho. (PADILHA, 2011, p. 25)

Já a Lei nº 6.938 de 1981, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, em seu artigo 3º, inciso I, conceitua meio ambiente como “[...] 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; [...].” (BRASIL, 1981)

Portanto, atrelada às definições dispostas, a intervenção constitucional no tema se faz extremamente relevante, uma vez que os artigos 7º, inciso XXII; 200, inciso VIII e 225 determinam ser o meio ambiente ecologicamente equilibrado, neste incluído o do trabalho, um direito fundamental, impondo-se a obrigação de preservá-lo e defendê-lo. Inclusive, Norma Sueli Padilha, citando José Afonso da Silva também, assevera que:

[...] a proteção jurídica do meio ambiente, como resultado da afirmação do Direito Internacional do Meio Ambiente, é fenômeno que só se manifesta em meados da década de setenta, tendo como marco a Conferência de Estocolmo de 1972, que segundo José Afonso da Silva, “abriu caminho para que as Constituições supervenientes reconhecessem o meio ambiente ecologicamente equilibrado como um direito fundamental entre os direitos sociais do Homem”. (SILVA, 2007 apud PADILHA, 2011, p. 5)

Todavia, a Norma Constitucional e a legislação infraconstitucional, embora pareçam silentes quanto a essa ampla e complexa noção de meio ambiente do trabalho, não desconsideram, tampouco afastam, a existência de aspectos pessoais (psicológicos e comportamentais) e ambientais (culturais, sociais, econômicos, jurídicos e políticos) constituintes do meio ambiente

do trabalho e, por isso, preditores do seu equilíbrio. O ordenamento juslaboral brasileiro apenas optou por não conceituar tal manifestação ambiental, o que é justificável, pois se entende que traçar um conceito universal de meio ambiente do trabalho seria uma árdua (ou impossível) tarefa, posto que tal manifestação ambiental é extremamente dinâmica e mutável, em razão das diversas atividades econômicas possíveis e de suas respectivas especificidades labor-ambientais, bem como da ressignificação do trabalho, de tempos em tempos. Tais aspectos dificultam o aprisionamento dessa ampla, complexa e adequada noção de meio ambiente do trabalho em um único conceito. (ALMEIDA, 2013)

Ademais, a atual concepção de meio ambiente do trabalho, mais adequada à realidade, da qual defende a Teoria da Perspectiva Labor-Ambiental, tende a não ignorar os diversos sistemas nos quais se encontra imerso o *locus* laboral, quais sejam, os sistemas econômico, político, cultural e jurídico, além do próprio trabalhador, parte indissociável do ambiente laboral. Atentar-se a essa dinâmica interação conduz à adequada e necessária compreensão dos impactos destes sistemas no meio ambiente do trabalho e, por corolário, na saúde e qualidade de vida do trabalhador. (ALMEIDA, 2013), conforme restará elucidado do próximo tópico deste artigo.

Significa dizer que o microssistema meio ambiente do trabalho influencia e, sobretudo, é influenciado por fatores constituintes do macrossistema no qual ele se encontra imerso, quais sejam, fatores políticos, econômicos, sociais e culturais. À guisa de exemplo, uma política econômica frágil, capaz de comprometer os investimentos no país, o poder de compra dos cidadãos e a lucratividade das organizações, pode frear contratações, estimular demissões ou precarizar as condições de trabalho, repercutindo no contexto labor-ambiental e, por corolário, na vida – pessoal e profissional – dos trabalhadores.

4 O CONTEXTO SÓCIO-POLÍTICO E O ADOECIMENTO MENTAL EM DECORRÊNCIA DO TRABALHO

A despeito dos progressos apontados alhures acerca da compreensão e da edificação da tutela labor-ambiental no país, incluindo a elevação do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado ao patamar de direito fundamental (artigos 225 e 200, inciso VIII, da CF), o trabalho a todos em condições adequadas seguramente não é uma realidade no Brasil.

São diversos os casos de transtornos mentais e comportamentais desenvolvidos pelos trabalhadores em decorrência do trabalho (ALMEIDA, 2019; ANAMATRA, 2020; ANAMT, 2019; FRANÇA; OLIVEIRA; LIMA; MELO; SILVA, 2014; GARCIA, 2009; MACEDO; MACHADO; RAMOS, 2015; TST, 2016).



Assim, dedica-se este tópico e elucidar como sistemas externos ao meio ambiente do trabalho podem influenciá-lo, impactando negativamente na saúde mental do trabalhador, parte indissociável do *locus* laboral.

O Princípio da Máxima Eficácia dos Direitos Fundamentais determina que as normas a tutelarem esses direitos devem exercer seus efeitos jurídicos alcançando o maior resultado possível na sociedade, a fim de serem empregadas no maior número possível de relações humanas (MACHADO, 2017), conforme prescreve o art. 5º, parágrafo 1º, da Constituição Federal: “As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.” (BRASIL, 1988)

Assim, entende-se que:

[...] embora se trate de um princípio aplicável a toda norma constitucional, tem espaço de maior realce no campo das normas constitucionais programáticas e no domínio dos direitos fundamentais. A eficácia da norma deve ser compreendida como a sua aptidão para produzir os efeitos que lhes são próprios. Esse princípio, na realidade, vem sancionado, entre nós, no § 1º do art. 5º da Constituição, que proclama a aplicação imediata das normas definidoras de direitos e garantias fundamentais. (MENDES, 2015, p. 96)

No entanto, parece haver uma assincronia entre o ordenamento jurídico brasileiro e a realidade fática no país. Embora as normas definam o meio ambiente do trabalho equilibrado como um direito fundamental, observa-se, na contramão, a frequência de ocorrência de casos de transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho. Toda a luta dos trabalhadores, desde a Revolução Industrial, capaz de definir normas extremamente relevantes em relação ao equilíbrio labor-ambiental como um direito fundamental, parece ter ocorrido em vão, desaguando em codificações, porém não no plano real, onde realmente deveria importar.

Nesse sentido, a visão materialista do Direito entende que os elementos extranormativos agem para formar a lei e devem continuar agindo para aplicá-la de acordo com a realidade e o contexto onde ele se faz presente. Ou seja, como afirma Norberto Bobbio (2004, p. 9), “[...] os direitos não nascem todos de uma vez. Nascem quando devem e podem nascer”. Por isso, muito embora as normas relacionadas ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho digno estejam positivadas na Constituição Federal Brasileira, sua materialidade não ocorre de forma plena.

Soma-se a isso uma carência explícita, principalmente no Brasil, em relação à proteção da saúde mental do trabalhador. Norma Sueli Padilha (2011), inclusive, alerta para a “[...] falta de eficácia social da legislação, bem como a sua baixa aplicabilidade” que, atreladas, resultam nos números anteriormente apresentados e, infelizmente, em um real descaso perante a situação de diversos brasileiros que sofrem com tais males.

Diante dessa situação, relevante discutir a efetividade, ou não, dos direitos fundamentais diante do Estado Liberal. Isso porque tais normas tendem a se esvaziar diante do conteúdo político vigente, contribuindo, assim, para a ineficácia da norma já codificada e tornando custosa a aplicação do Direito integralmente à população. (MACHADO, 2017)

Como exemplo, tem-se o próprio meio ambiente do trabalho, classificado como um direito fundamental de terceira geração¹, conforme esclarece Gilmar Mendes (2015, p. 137):

[...] os direitos chamados de terceira geração peculiarizam-se pela titularidade difusa ou coletiva, uma vez que são concebidos para a proteção não do homem isoladamente, mas de coletividades, de grupos. Tem-se, aqui, o direito à paz, ao desenvolvimento, à qualidade do meio ambiente, à conservação do patrimônio histórico e cultural.

Neste caso, é patente a dificuldade de implementação social de tais normas, por toda a conjuntura política e social, as quais determinam direitos que representam toda uma coletividade. Inclusive, os direitos fundamentais, quando desrespeitados, tendem a gerar a fragmentação das demandas coletivas, visando à reivindicação de direitos de forma pontual e individual, diante da resolução “caso a caso”. (MACHADO, 2017)

Ademais, o Estado Liberal patrocina a ideia de que os indivíduos têm a obrigação de prover os próprios direitos, mesmo que oriundos da Constituição Federal ou previstos a toda a coletividade, como os direitos sociais previstos no artigo 6º, quais sejam: “[...] a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” (BRASIL, 1988)

Evidente que tais fatos, portanto, não asseguram “[...] nenhuma efetividade aos direitos fundamentais, muito menos o seu potencial politicamente transformador que seria coerente com os objetivos ou finalidades de materialização da democracia - ou com a distribuição igualitária de direitos.” (MACHADO, 2017, p. 107). Ou seja, a norma relacionada à proteção do

¹ Como ensina Norma Sueli Padilha (2011, p. 9): “O Supremo Tribunal Federal reconhece o meio ambiente na qualidade de um direito fundamental de terceira dimensão, conforme o seguinte julgado: “[...] o direito à integridade do meio ambiente – típico direito de terceira geração – constitui prerrogativa jurídica de titularidade coletiva, refletindo, dentro do processo de afirmação dos direitos humanos, a expressão significativa de um poder atribuído, não ao indivíduo identificado em sua singularidade, mas, num sentido verdadeiramente mais abrangente, à própria coletividade social. Enquanto os direitos de primeira geração (direitos civis e políticos) – que compreendem as liberdades clássicas, negativas ou formais – realçam o princípio da liberdade e os direitos de segunda geração (direitos econômicos, sociais e culturais) – que se identificam com as liberdades positivas, reais ou concretas – acentuam o princípio da igualdade, os direitos de terceira geração, que materializam poderes de titularidade coletiva atribuídos genericamente a todas as formações sociais, consagram o princípio da solidariedade e constituem um momento importante no processo de desenvolvimento, expansão e reconhecimento dos direitos humanos, caracterizados, enquanto valores fundamentais indisponíveis, pela nota de uma essencial exauribilidade. (STF, DJU 30.10.95, p. 39206, MS 22.164-SP, Rel. Min. Celso de Mello)”.

meio ambiente do trabalho como um direito fundamental muitas vezes não se aplica na realidade por fatores externos ao Direito, sejam eles políticos, econômicos, culturais, sociais, etc. A simples codificação, por si só, não é capaz de gerar ou manter um *locus* laboral digno a todos os trabalhadores, tampouco condições adequadas para a saúde mental, ainda que esse seja um direito inquestionável.

Esse fenômeno de baixa eficácia e representatividade de direitos fundamentais, mesmo assegurados pela Constituição Federal, se dá por diversos fatores políticos e sociais enraizados na sociedade e que, de forma direta, influenciam em diversos componentes da coletividade, incluindo o trabalho. Antônio Alberto Machado (2017) afirma que as forças políticas do Estado e econômicas do mercado são os institutos capazes de definir o avanço ou o retrocesso dos direitos.

Ou seja, os atributos macrossistêmicos, dentre eles os políticos e sociais, podem ser responsáveis pela deterioração do meio ambiente do trabalho e, conseqüentemente, da saúde mental do trabalhador. (ALMEIDA, 2013)

Consoante ao Princípio da Interdependência, assentado na Teoria da Perspectiva Labor-Ambiental, compreende-se a existência de interações de dimensões ambientais – dentre elas, o ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho – e de fatores presentes em cada uma delas – como sociais, econômicos, políticos e jurídicos – resultando em uma influência sobre o meio ambiente do trabalho e o trabalhador. (ALMEIDA, 2013)

Deste modo, conforme Victor Hugo de Almeida (2013, p. 97):

[...] o trabalhador é influenciado tanto por aspectos de outras dimensões ou contextos ambientais, nas quais também se encontra ou não, como por fatores macrossistêmicos, mediatos e mais distais (sociais, econômicos, políticos, jurídicos, etc.), que embora não sejam atributos imediatos do meio ambiente do trabalho, influenciam no seu equilíbrio, pois refletem na organização da atividade e nas políticas públicas que afetam o campo do trabalho.

Posto isto, compreende-se, por exemplo, que o capital é um fator macrossistêmico capaz gerar fortes influências sobre o trabalho. Neste cenário, a economia, o consumo, as políticas e crises econômicas, portanto, são capazes de intervir nas relações laborais de diversas maneiras, como no controle sobre o ritmo de contratações ou de desemprego, na informalidade dos contratos celebrados entre empregados e empregadores, bem como nas condições organizacionais dentro do meio ambiente do trabalho e no estabelecimento das metas, na imposição do ritmo e duração do trabalho, dentre outros aspectos. (ALMEIDA, 2013)

Ademais, além do capital, o sistema político também é um atributo macrossistêmico capaz de influenciar o meio ambiente do trabalho, eis que, a política, remetendo à sua definição, é a ciência capaz de administrar o Estado, estruturando os processos, conceitos e instituições presentes na sociedade. (ALMEIDA, 2013)

Deste modo, é irrefutável que a política é capaz de agir sobre a organização do trabalho, pois ela remete à relação entre Estado e sociedade, nesta compreendida a função social estatal e, conseqüentemente, a garantia do trabalho digno (ALMEIDA, 2013), capaz de proporcionar a melhoria da condição social do trabalhador, conforme previsto pelo art. 7º, *caput*, da Constituição Federal.

Neste cenário, por exemplo, frisa-se a responsabilidade inerente às entidades representativas dos trabalhadores. No entanto, a situação dos sindicatos no Brasil, em que pese todo o amparo legal, inclusive constitucional (artigo 8º), é precária, tanto política como economicamente, conforme esclarece Cássio Mesquita Barros (2011, p. 1):

Dos 16 mil sindicatos que se acredita existir no Brasil, segundo o último censo sindical do IBGE (11.354 sindicatos de trabalhadores e 4.607 sindicatos de empregadores), provavelmente 90% sejam de “carimbo”, isto é, existem apenas para recolher a contribuição sindical. A contribuição, descontada compulsoriamente de cada trabalhador, sindicalizado ou não, corresponde a um dia de salário. Do arrecadado, 60% vão para os sindicatos, 20% para o FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), 15% para as federações e 5% para confederações.

[...]

mundialização da economia, a intensificação da concorrência, a integração dos mercados, a migração do capital, as multinacionais, a privatização de empresas estatais, as fusões e aquisições, as reestruturações, a economia informal são as realidades do presente, causando profunda insegurança nos trabalhadores e nos empregadores. É o caso de uma negociação coletiva, que pode tomar outro rumo pelo temor da transferência da empresa para outro país.

Ou seja, tais conjunturas revelam a forte influência negativa de fatores econômicos e políticos em entidades concebidas especificamente para a proteção ao trabalhador, resultando no enfraquecimento evidente das normas coletivas em defesa dos trabalhadores.

Outro exemplo da direta interferência política sobre o meio ambiente do trabalho refere-se à determinação prevista no artigo 896-A, da CLT, referente à obrigação do Recurso de Revista, interposto perante o Tribunal Superior do Trabalho, conter “[...] transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica” (BRASIL, 1943). Ou seja, o processamento do Recurso de Revista está diretamente condicionado à relevância política da causa.

Ademais, a influência do atributo político macrossistêmico sobre o meio ambiente do trabalho também é evidenciado quando da análise das políticas neoliberais. Neste prisma, nota-se que a informalidade laboral e a flexibilização de direitos trabalhistas são tendências neoliberais incentivadas, que servem ao interesse do capital, com a finalidade de reduzir os custos da força de trabalho e elevar os lucros. (PICOLOTTO; LAZZARETTI; HÜBNER, 2020)

Dentre os principais exemplos da interferência neoliberal sobre o meio ambiente do trabalho no cenário brasileiro, tem-se a Lei nº 13.467/2017, a reforma trabalhista brasileira, tendo como um de seus objetivos principais a flexibilização dos direitos trabalhistas, visando, de acordo com justificativas de seus defensores, tornar o país mais atrativo para investidores internacionais, gerar mais empregos e combater a informalidade. (RAFAGNIN; NOGUEIRA, 2020)

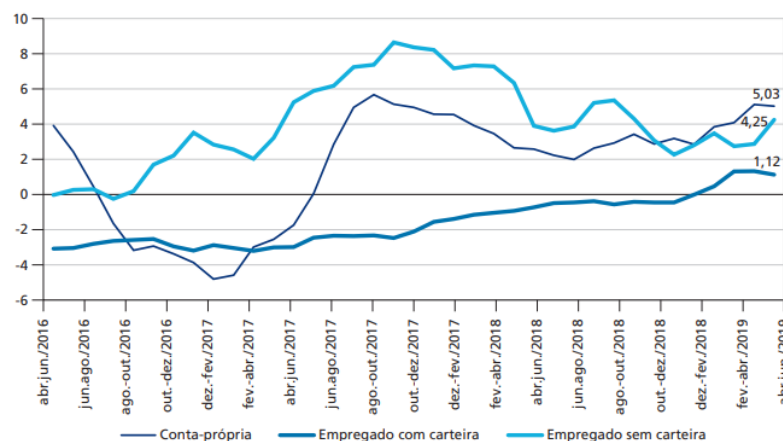
Desta forma, tal legislação consubstanciou:

[...] a desconstrução da regulamentação pública e uma tendência de flexibilização e de redução da proteção social e da negociação coletiva, nos seguintes aspectos: (1) flexibilização e redução do poder do Estado e dos sindicatos em influir na definição das relações de trabalho, em uma perspectiva de fortalecer a descentralização das negociações no âmbito do local de trabalho; (2) ampliação dos contratos atípicos (por tempo parcial, temporários, intermitentes, especiais para alguns segmentos), combinados com redução dos custos e maiores facilidades às empresas dispensarem; (3) “despadronização” da jornada de trabalho, diferenciando a por segmento econômico, empresa e setor de trabalho; (4) remuneração variável, em que o pagamento fica vinculado ao resultado obtido pela empresa, pelo coletivo e até pelo trabalhador individual; (5) redução da proteção social, especialmente com alterações no seguro desemprego e na previdência social. (PICOLOTTO; LAZZARETTI; HÜBNER, 2020, p. 110)

Tratam-se de medidas pautadas em interesses de partidários ligados aos setores de serviço e de comércio, caracterizados por serem atividades que, por vezes, desrespeitam relevantes determinações legais, principalmente por meio de contratações fora dos padrões estabelecidos pela CLT, aumento indevido da jornada de trabalho e, ainda, apresentando dificuldades na atuação sindical. Como esperado, são setores que apresentaram grande crescimento desde 2017. Ademais, como era de se esperar, houve nítida coesão das entidades patronais quando na defesa e incentivo das mudanças na legislação trabalhista. (PICOLOTTO; LAZZARETTI; HÜBNER, 2020)

Como resultado da Lei nº 13.467/2017, houve notável aumento do número de trabalhos informais – sem carteira assinada e por conta própria – em comparação com os empregos com carteira assinada, conforme se observa na Figura 1, a seguir exposta:

Figura 1 – Ocupação por tipo de vínculo, em porcentagem.



Fonte: IPEA (2019).

Ademais, após a aprovação de tal legislação, a taxa de desempregados há mais de dois anos nesta situação aumentou de 17,4%, em 2015, para 24,8%, em 2019, representando um crescimento correspondente a 3,3 milhões de brasileiros. (RAFAGNIN; NOGUEIRA, 2020)

Portanto, constatou-se, com a reforma trabalhista brasileira – sendo esta uma manifestação do macrosistema político – uma acentuada precarização do trabalho, tendo em vista a priorização do capital em detrimento de direitos dos trabalhadores e de empregos formais. As contratações, demissões, cargas de trabalho e tempo de serviço, e demissões tornaram-se mais ajustáveis às necessidades empresariais, reduzindo-se os vínculos empregatícios formais e aumentando os trabalhos precarizados. (PICOLOTTO; LAZZARETTI; HÜBNER, 2020). Neste sentido:

No caso da regulação do trabalho, as proposições são para reduzir ao mínimo as regras públicas e expor os trabalhadores às oscilações cíclicas da atividade econômica, proporcionando maior flexibilidade. Assim, o neoliberalismo se constitui em uma nova racionalidade que busca estender a lógica do mercado o mercado até mesmo sobre a vida social. (PICOLOTTO; LAZZARETTI; HÜBNER, 2020, p. 115)

Portanto, a eficácia adequada das normas fundamentais encontra limites estruturais com o atual Estado Liberal capitalista. Apesar de serem oriundas das ideias iluministas e do liberalismo clássico, importantes na sedimentação de direitos de primeira geração, tais estruturas não são capazes de efetivar direitos “atuais”, principalmente aqueles de cunho coletivo e representativos da parcela carente da sociedade.

Dentre os limites estruturais à efetivação das normas fundamentais, inerentes ao Estado Liberal capitalista, tem-se a denominada crise fiscal dos Estados Nacionais. Nesta, a falta de recursos se qualifica como um pretexto determinante para a não implementação de normas fundamentais positivadas no ordenamento jurídico nacional, além de deturpar a imagem de concretização de políticas públicas como uma sobrecarga inaceitável economicamente. É evidente que a maioria dos estados capitalistas arrecadam menos do que gastam, no entanto, este fato ocorre por diversas razões, como, por exemplo:

[...] renúncias, desonerações e anistias fiscais; sonegação; encargos financeiros da dívida pública – interna e externa; e desmonte da máquina estatal produtiva, especialmente após o triunfo do ideário neoliberal, em que o estado abriu mão de seus mecanismos de intervenção econômica e, conseqüentemente, descartou meios significativos de geração de recursos e renda pública. (MACHADO, 2017, p. 153)

Assim, a concretização da política econômica neoliberal nos Estados Nações foi uma das razões para a sua atual falta de recursos e eminente “crise fiscal”. Ademais, no caso do Brasil, por exemplo, aplica-se a contribuição fiscal regressiva, que colabora para a inerente situação financeira, em detrimento da taxação de altos capitais e de grandes fortunas.

Ou seja, trata-se de mais um exemplo de como atributos do macrossistema – neste caso, político e econômico – podem atentar contra a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, voltados à qualidade de vida e assegurados pelos artigos 1º, inciso III; 7º, inciso XXII; 225 c/c 200, inciso VIII; e 196; todos da Constituição Federal de 1988.

Nesse sentido, a implementação do Imposto sobre Grandes Fortunas (IGF) seria extremamente significativa, “[...] tendo em vista que a incidência constitucional do imposto, que são as grandes fortunas, pode viabilizar a consecução de uma almejada justiça social, ao se redistribuir riquezas, por exemplo.” (MAMEDE, 2018, p. 25). No entanto, dentre todos os outros impostos federais, é o único composto por eficácia limitada, ou seja, que necessita ainda de regulamentação por meio de Lei Complementar, o que ainda não ocorreu. (CUNHA, 2020)

O Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação (IBPT) publicou dados sobre sonegações fiscais em 2019, apontando números alarmantes. Na pesquisa, apurou-se que “[...] o faturamento não declarado pelas empresas é de R\$ 2,33 trilhões por ano. Os dados, que são referentes ao ano de 2019, mostram ainda que os tributos sonegados somaram R\$ 417 bilhões por ano.” (INSTITUTO BRASILEIRO DE PLANEJAMENTO E TRIBUTAÇÃO, 2020)

Diante de tais dados, pode-se compreender que a situação de crise fiscal é reflexo, também, de escolhas políticas, não sendo, simplesmente, resultado da falta de recursos para o estabelecimento de políticas públicas e de melhorias sociais.

Ademais, além do atributo político macrossistêmico, o social também pode influenciar no equilíbrio do meio ambiente do trabalho. De acordo com Victor Hugo de Almeida (2013), os aspectos sociais podem contribuir para a precarização do trabalho.

A precarização econômica e a regressão social, demonstradas alhures, alinham-se com a omissão estatal, principalmente sobre o âmbito laboral e a proteção social. Apesar da forte racionalidade neoliberal, pautada na acumulação do capital em detrimento de direitos trabalhistas e sociais, o Estado “[...] ausenta-se na redefinição das regulações contratuais e salariais anteriores e nem mesmo consegue desempenhar seu papel na compensação das desigualdades e fragilidades sociais, bem como na reparação das injustiças.” (GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1999)

Em verdade, estudos apontam para uma precarização multidimensional, a compreender dimensões econômicas, políticas, sociais e culturais, que se realizam diante de planos macro e microsociais. (DRUCK; FRANCO, 2011)

Atrelado a esta situação, outro problema das economias capitalistas é o estabelecimento de prioridades voltadas às necessidades do Estado capitalista neoliberal em detrimento de políticas sociais e de favorecimento das camadas mais necessitadas. Deste modo, o financiamento empresarial acaba sendo o foco de recursos do Estado. Ou seja, trata-se da implementação da dominância das parcelas mais favorecidas da sociedade, em busca de ampliação de seu capital, em detrimento de direitos fundamentais. (MACHADO, 2017)

Antônio Alberto Machado (2017, p. 153) explica que:

Há ainda o grave problema da apropriação patrimonialista do estado pelas classes dominantes, ou, simplesmente, a utilização do espaço e dos recursos estatais para a realização de negócios que geram empregos, propiciam um aumento de arrecadação, mas drenam o lucro para a iniciativa privada, ou setores da iniciativa privada, que em dado momento manipulam a burocracia estatal a seu favor, ou a favor de seus interesses patrimoniais.

[...]

O estado liberal burguês, pela sua própria natureza, e pelos objetivos que persegue, constitui, ele próprio, um obstáculo à distribuição igualitária dos direitos humanos fundamentais.

Assim, o mercado é o grande regulador. Observa-se o fenômeno do neoliberalismo não mais como um modo de condução da economia de um país, mas sim como uma racionalidade política e social, capaz de conduzir não apenas o modo de utilização do capital, mas também de decretar o *modus operandi* do Estado e de todo um sistema político e social, influenciando contextos-chave da sociedade, dentre eles, o trabalho.

Dentre os principais exemplos desta situação, aponta-se a reforma trabalhista brasileira de 2017, conforme destacado anteriormente. Aponta-se, também, a inexistência ou escassez de regulamentação de algumas ocupações, principalmente oriundas das novas formas de trabalho, regidas pelo interesse do capital em detrimento da proteção do trabalhador. Neste sentido, enquadram-se os motoristas por aplicativos, destituídos de quaisquer direitos trabalhistas (LEAL; RODRIGUES, 2020) e, assim, sujeitos a intermináveis jornadas de trabalho, a condições precárias e inseguras de trabalho e a regras unilaterais impostas pelas empresas de aplicativos.

Outro exemplo são os teletrabalhadores, cujo regime de trabalho se popularizou com a pandemia COVID-19. Para Jorge Luiz Souto Maior (2003), tal modalidade laboral favorece o desrespeito ao direito à desconexão, sobretudo nos casos em que o domicílio do teletrabalhador se confunde com o seu local de trabalho. Assim, além de permanecer conectado aos meios telemáticos a todo o momento, o teletrabalhador também não distingue o local de trabalho (onde realiza suas atividades laborais) de sua casa (onde deveria descansar). (SOUTO MAIOR, 2003)

Soma-se, ainda, a estes exemplos, o fato de a legislação nacional referente à proteção da saúde mental do trabalhador não ser robusta, dificultando, tanto mais, o desenvolvimento da higidez psíquica no trabalho. (ALMEIDA, 2015)

Portanto, evidente que o liberalismo, substancialmente individualista, pressupõe a atuação mínima do Estado, visando também a sua incapacidade em instituir direitos sociais e de resolver, de modo isonômico, conflitos coletivos, além de reprimir, drasticamente, a taxa de eficácia em relação à proteção de direitos fundamentais (MACHADO, 2017). Ademais, David Sánchez Rubio ainda revela que “Ao final as consequências se manifestam de forma a estabelecer que a ordem da economia de mercado acaba por minar os conjuntos reais, sociais e naturais dentro dos quais acontece.” (RUBIO, 2008, p. 10)

David Sánchez Rubio (2008), nesse sentido, entende que a organização do trabalho é uma das esferas que melhor reflete a atuação do capital como determinante nos ditames das sociedades. Para ele, pouco a pouco, o capitalismo, em conjunto com a criação de um modo social e técnico próprio, por ele chamado de industrialismo, amplia as relações mercantis até determinar uma ordem que lhe seja conveniente. Assim, acaba “[...] transformando os meios de produção e de vida em capital, e força de trabalho em mercadoria” (RUBIO, 2008, p. 8), sendo que, “Uns e outros poderão ser comprados e vendidos livremente no mercado e terão um preço.” (RUBIO, 2008, p. 8)

Conforme demonstrado alhures, no segundo tópico, cada vez mais os novos processos de produção interferem negativamente na saúde mental do trabalhador. Sofisticações tecnológicas advindas do final do século XX, como o emprego de meios de informação e comunicação mais sofisticados e da internet, foram essenciais para introduzir alterações significativas no trabalho e intensificá-lo (ALMEIDA, 2007). São exemplos marcantes dessa situação:

(a) o trabalho à distância, principalmente de casa ou fora do expediente do trabalho, estendendo a jornada contratual; (b) a simplificação e uniformização de procedimentos, acelerando ainda mais o trabalho diante da facilidade de produzir mais em um curto espaço de tempo; e (c) a fiscalização abrangente do trabalho e a cobrança de metas e resultados. (ALMEIDA, 2010, p. 7)

Assim, as ideias liberais, a tendência de favorecimento do capital em detrimento de questões sociais – inclusive as que são positivadas como direitos fundamentais – e a ascensão do individualismo na sociedade e na organização do trabalho trazem contundentes preocupações em relação à manutenção do meio ambiente do trabalho equilibrado. O trabalhador, e consequentemente o seu meio ambiente do trabalho, são classificados como ferramentas para a intensificação do capital, principalmente “[...] num momento em que a descoberta de novas tecnologias e a exigência de intensificação dos ritmos das tarefas tem precarizado o meio ambiente de trabalho, aumentando os acidentes e provocando o surgimento de novas doenças.” (GEMIGNANI; GEMIGNANI, 2012, p. 3)

Norma Sueli Padilha (2011) reitera que os conflitos prejudiciais aos trabalhadores permanecem os mesmos desde a Revolução Industrial até a presente Revolução Tecnológica. No entanto, a lógica de produção e o desenvolvimento do capital, em detrimento do trabalho digno, bem remunerado, em condições mínimas de higiene, horário e segurança – além de diversas outras questões labor-ambientais – apropriam-se da riqueza gerada pela sociedade, sem qualquer preocupação com a saúde do trabalhador (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010). Como consequência de todo esse *modus operandi*, observa-se a degradação da qualidade de vida e da saúde de considerável massa dos trabalhadores, resultando, principalmente, em doenças ocupacionais que surgem em meio a esta deterioração de direitos. (PADILHA, 2011)

Em razão deste contexto sócio-político vigente, o meio ambiente do trabalho é, portanto, mais um dos vários contextos marginalizados em detrimento de forças políticas e econômicas que atingem seus interesses e mantêm as estruturas de controle da sociedade intactas. Tal fato, evidentemente, exerce uma densa influência na saúde mental dos trabalhadores.

Christophe Dejours (2007, p. 125) revela que a estrutura de poder repousa em três estágios e que, se bem organizados, são capazes de neutralizar a “[...] mobilização coletiva contra a injustiça e o mal infligidos em nossa sociedade.” O primeiro seria composto por “[...] líderes da doutrina neoliberal e da organização concreta do trabalho do mal no teatro das operações [...]”; onde “[...] seu engajamento não é defensivo, mas sustentado por uma vontade que se situa no prolongamento direto de seus impulsos inconscientes.” O segundo “[...] é constituído pelos colaboradores diretos, que atuam no próprio campo das operações ou em suas proximidades”. E o terceiro “[...] é constituído pela massa dos que recorre a estratégias de defesa individuais contra o medo.” (DEJOURS, 2007, p. 125-126). Além disso, Dejours (2007) ainda afirma existir a parcela da sociedade que ignora o problema, cada um por sua razão, mas, normalmente, por medo e submissão.

Portanto, Christophe Dejours (2007), especificamente sobre a celeuma entre capital e trabalho, aponta que as inovações gerenciais e econômicas que assolaram organizações foram determinantes para uma mudança de mentalidade labor-ambiental, sedimentando a ideia de que a saúde da organização era muito mais importante do que a saúde de qualquer empregado:

Os que especulavam, que concediam inusitados benefícios fiscais aos rendimentos financeiros, que favoreciam os rendimentos patrimoniais em detrimento dos rendimentos do trabalho, que organizavam uma redistribuição desigual de riquezas (que aumentaram consideravelmente no país, ao mesmo tempo em que surgia uma nova pobreza), esses mesmos que geravam a adversidade social, o sofrimento e a injustiça eram também os únicos a se preocuparem em forjar novas utopias sociais. Essas novas utopias, inspiradas pelos Estados Unidos e pelo Japão, sustentavam que a promessa de felicidade não estava mais na cultura, no ensino ou na política, mas no futuro das empresas. (DEJOURS, 2007, p. 41)

Tal mentalidade justificava – de modo intencional, quase como um pretexto – a intensificação dos modos de produção em detrimento de normas de saúde do trabalhador, principalmente a mental, que ainda hoje representa um tabu no mercado de trabalho. E, ainda, tal contexto contribui para o controle patronal sobre o empregado, que se enxerga como submisso, sem possibilidade de questionamento diante das injustiças sofridas. (DEJOURS, 2007)

Tais violências sofridas, inclusive, geram “mecanismos de defesa” inapropriados para a situação. Dentre eles, o uso exagerado de álcool, que acaba sendo um poderoso sedativo para driblar a situação de precariedade, e a “proibição de verbalização do medo” são evidentes. Ambas, claramente, mascaram a situação vivida e contribuem profundamente para o adoecimento mental do trabalhador. (DEJOURS, 2007, p. 104)

Assim, o contexto sócio-político e econômico estruturado pelo Estado Liberal, de acordo com Christophe Dejours (2007), tende a banalizar a ideia do mal na sociedade. Ou seja, as disparidades sociais, a não efetivação do equilíbrio labor-ambiental e o desrespeito a diversos outros direitos fundamentais é, paulatinamente, normalizado. Isso mostra que, além das estruturas de poder, marcantes na flexibilização de direitos e na precarização do trabalho, as pessoas “comuns” também se inserem nessa mentalidade, mesmo que não concordem.

Nesse sentido, Dejours (2002, p. 138) adverte:

Entendemos por banalização do mal não somente a atenuação da indignação contra a injustiça e o mal, mas além disso, o processo que, por um lado, desdramatiza o mal (quando este jamais deveria ser desdramatizado) e, por outro, mobiliza progressivamente um número crescente de pessoas a serviço da execução do mal, fazendo delas “colaboradores”. Temos que compreender como e por que as pessoas de bem oscilam entre a colaboração com o mal e a resistência ao mal.

Portanto, é importante observar que não apenas os atributos diretos e imediatos do meio ambiente do trabalho são responsáveis pelo adoecimento mental do trabalhador, embora sejam indiscutivelmente relevantes nesse caso. Isso porque tanto o *locus* laboral quanto o próprio trabalhador são constantemente influenciados por atributos externos, incluindo os mais distais (como os macrosistêmicos – políticos, sociais, culturais, legais), relegando os trabalhadores à sorte das estruturas de poder, as quais definem questões relacionadas ao emprego e à qualidade de vida destes sujeitos.

Dadas essas circunstâncias e toda a celeuma acerca da inefetividade de direitos fundamentais, dentre eles o direito ao ambiente do trabalho equilibrado, entende-se que apenas a luta social e política será capaz de alterar esse cenário. De acordo com Antônio Alberto Machado (2017, p. 156), “A efetivação dos direitos humanos sempre foi o resultado de uma luta histórica, no campo social e político – e não apenas na arena jurídica.”

Para tanto, duas frentes principais dos movimentos sociais são imprescindíveis: “(1) organização das demandas por direitos humanos fundamentais; e (2) definição das estratégias (institucionais e instituintes) de atuação prática” (MACHADO, 2017, p. 170). Ademais, segundo Machado (2017), os principais objetivos dos movimentos sociais, extremamente importantes no sentido de representatividade das parcelas menos favorecidas da sociedade, dentre elas, a dos trabalhadores, são:

(a) organizar direitos e demandas coletivas passíveis de serem jurisdicionalizados; (b) estabelecer a mediação com instituições oficiais encarregadas da defesa de tais direitos; (c) procurar os canais de contato com o Poder Judiciário a fim de levar até esse poder a ideia de que as demandas populares estão inseridas numa totalidade sociopolítica e são plenamente

judicializáveis, problematizando, assim, as visões fragmentadas e não dialéticas do fenômeno jurídico que tantas distorções provocam na atuação da justiça brasileira. (MACHADO, 2017, p. 170)

É evidente que as frentes de luta são incontáveis, contudo, a mobilização coletiva, a consolidação de uma massa questionadora da situação social e a luta para a efetivação de direitos são essenciais. Por isso, a efetivação do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, como direito fundamental previsto na Constituição Federal de 1988, ainda depende de muito engenho, sobretudo nos sistemas social e político, os quais constituem o macrossistema onde se encontra imerso o *locus* laboral, razão pela qual ambos, macrossistema e microssistema, influenciam-se e se constroem dinâmica e reciprocamente.

5 CONCLUSÃO

Diante dos argumentos fáticos e jurídicos expostos no presente estudo, entende-se parecer haver uma assincronia entre o ordenamento jurídico brasileiro e a realidade fática no Brasil. Isso porque, embora a Constituição Federal de 1988 reconheça o meio ambiente do trabalho equilibrado como um direito fundamental, observou-se, na contramão, a frequência de ocorrência de casos de transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho. Desta forma, esta fundamentalidade parece ter desaguado em codificações, constitucional e infraconstitucional, porém não no plano real.

Cada vez mais os novos processos de produção interferem negativamente na saúde mental do trabalhador, como, por exemplo, as sofisticadas tecnológicas, ocorridas no final do século XX, como o emprego de meios de informação e comunicação revolucionários e da internet, visando à intensificação do trabalho, sem qualquer contrapartida para a identificação e neutralização dos respectivos riscos ao equilíbrio labor-ambiental e à saúde – mormente a mental – do trabalhador.

Tal influência no contexto labor-ambiental é inevitável, posto que, à luz da Teoria da Perspectiva da Abordagem Labor-ambiental, o microssistema meio ambiente do trabalho encontra-se imerso em um macrossistema, constituído por fatores (político, econômico, social e cultural) que influenciam e determinam as condições labor-ambientais no plano concreto microssistêmico, positiva ou negativamente, repercutindo, por corolário, na saúde daqueles que integram aquele contexto ambiental. Quando negativa, esta influência pode gerar violência no trabalho e, em resposta, mecanismos de defesa inapropriados e, por vezes, involuntários, como o adoecimento mental do trabalhador.

Por isto, não apenas os atributos diretos e imediatos do meio ambiente do trabalho podem explicar o adoecimento mental do trabalhador, embora sejam indiscutivelmente relevantes, mas também atributos externos, mediatos e mais distais, como, por exemplo, aspectos macrossistêmicos políticos, sociais, culturais e legais, capazes de relegar os trabalhadores à sorte das estruturas de poder, as quais definem questões relacionadas ao emprego e à saúde e qualidade de vida destes sujeitos.

Desta forma, o presente estudo identificou, como aspectos sócio-políticos desencadeadores de TMC: (a) globalização neoliberal; (b) instabilidade econômica; (c) crise mundial; (d) desregulamentação, flexibilização e terceirização de normas trabalhistas; (e) cultura de valorização do capital em detrimento ao respeito à dignidade humana; (f) sofisticação tecnológica e reorganização do trabalho; (g) política econômica frágil; (h) pouca efetividade dos direitos fundamentais frente ao Estado Liberal; (i) economia e consumo; (j) organização e estrutura sindical; (k) interferência neoliberal sobre o meio ambiente do trabalho, como a Lei nº 13.467/2017; e (l) redução da proteção social, especialmente com alterações no seguro desemprego e na previdência social.

Já quanto aos fatores do contexto laboral desencadeadores de TMC, fruto dos aspectos sócio-políticos supradescritos, identificaram-se os seguintes: (a) intensificação do ritmo laboral; (b) cobrança incessante por produtividade e resultados; (c) estrutura hierárquica assimétrica; (d) precarização das condições de trabalho; (e) rotinas não sustentáveis; (f) supressão de intervalos (g) desequilíbrio entre esforço e recompensa; (h) penosidade do trabalho (i) dedicação ostensiva ao labor; (j) falta de transparência nos critérios de promoção e reconhecimento; (k) período de trabalho noturno; (l) intensa competição; (m) uso significativo das novas tecnologias; (n) divisão das tarefas; (o) políticas de gerenciamento das pessoas; (p) hierarquia organizacional; (q) más condições de trabalho; (r) insatisfação laboral; (s) assédio psicológico; (t) instabilidade no emprego; (u) assédio no trabalho, como moral e sexual, entre outros; (v) ampliação dos contratos atípicos com os trabalhadores; e (w) remuneração variável.

Neste sentido, constata-se que o macrossistema político-social, em conjunto, também, com diversos outros (cultural, econômico, etc.), são estruturas externas ao contexto labor-ambiental, porém, com forte influência sobre os meios de produção, sobre os recursos humanos do trabalho e, conseqüentemente, sobre a saúde mental dos trabalhadores. Originado, principalmente, das ideias neoliberais tensionadas a busca incessante de lucro, o sistema político-social privilegia o capital, em detrimento das normas de proteção da dignidade do trabalhador.

Assim sendo, diante deste cenário, não basta apenas a positivação de um direito e sua elevação ao patamar de direito fundamental, sendo indispensáveis, para a respectiva efetivação no plano concreto, a mobilização coletiva, a consolidação de uma massa questionadora da situação social, a luta por melhores condições de trabalho e de vida e, inclusive, sensibilidade e vontade política.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Victor Hugo de. A harmonização da relação entre consumidores versus trabalhadores e a (re)significação do conceito de meio ambiente do trabalho. *In*: 3ª Semana Jurídica da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. 2010. Ribeirão Preto. **Anais [...]** Ribeirão Preto: Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, 2010. Disponível em: <http://www.direitorp.usp.br/pesquisa/publicacoes/anais/>. Acesso em: 27 jan. 2021.

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e trabalho**: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador. Orientador: Otavio Pinto e Silva. 2013. 241f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

ALMEIDA, Victor Hugo de. Interdependência entre aspectos organizacionais, comportamentais e psicológicos do meio ambiente do trabalho e sua influência na saúde mental do trabalhador: uma análise a partir da perspectiva labor-ambiental. **Revista de Estudos Jurídicos da UNESP**, Franca, v. 23, n. 37, p. 213-237, 2019. Disponível em: <https://seer.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/2998>. Acesso em: 27 jan. 2021.

ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho e saúde mental do trabalhador sob a perspectiva labor-ambiental. *In*: RAZZOUK, Denise; LIMA, Mauro Gomes Aranha de; CORDEIRO, Quirino. (Org). **Saúde mental e trabalho**. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo, 2015.

ALMEIDA, Victor Hugo de; COSTA, Aline Moreira da. Meio ambiente de trabalho: uma abordagem propedêutica. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney (org.). **Direito Ambiental do Trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2017. v. 3.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, set. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.030>. Acesso em: 15 jan. 2021.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MEDICINA DO TRABALHO. Entenda diferenças entre burnout, estresse e depressão. **Notícias ABMT**, Rio de Janeiro, 10 out. 2019. Disponível em: <https://www.abmt.org.br/noticias/entenda-diferencas-entre-burnout-estresse-e-depressao/>. Acesso em: 11 maio 2022.



ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. Ansiedade e depressão: empresas deixam de notificar doença mental. **Notícias ANAMT**, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2019/02/12/ansiedade-e-depressao-empresas-deixam-de-notificar-doenca-mental/>. Acesso em: 05 jan. 2021.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. Ansiedade e depressão: empresas deixam de notificar doença mental. **Notícias ANAMT**, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2019/02/12/ansiedade-e-depressao-empresas-deixam-de-notificar-doenca-mental/>. Acesso em: 05 jan. 2021.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. OMS inclui a síndrome de burnout na Classificação Internacional de Doenças. **Notícias ANAMT**, São Paulo, 27 maio 2019. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2019/05/27/oms-inclui-a-sindrome-de-burnout-na-lista-de-doencas/>. Acesso em: 04 jan. 2021.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. Transtorno mental é a 3ª causa de afastamentos de trabalho. **Notícias ANAMT**, São Paulo, 26 out. 2017. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2017/10/26/transtorno-mental-e-a-3a-causa-de-afastamentos-de-trabalho/>. Acesso em: 12 maio 2022.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOUYER, Gilbert Cardoso. Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o debate: “o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador”. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, v. 35, p. 249-259, 2010.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 jan. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1º maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências, **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 ago. 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16938.htm. Acesso em: 18 jan. 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 12 jan. 2021.

BROMET, Evelyn et al. Cross-national epidemiology of DSM-IV major depressive episode. **BMC Medicine**, [S.l.], 2011. Disponível em: <https://bmcmmedicine.biomedcentral.com/articles/10.1186/1741-7015-9-90>. Acesso em: 23 mar. 2022

CARNEIRO, Carla Maria Santos. Fatores Psicossociais de Risco no Meio Ambiente do Trabalho. **Revista Eletrônica TRT18**, Goiânia, v. 15, 2015.

CARVALHO, Fabiano. **O direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência como meio de efetivação da cidadania**: um enfoque labor-ambiental. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2018. 148 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

COMCIENCIA. O que está acontecendo com nossa saúde mental?. **Reportagem comciência dossiê saúde mental**, Campinas, 5 fev. 2020. Disponível em: <https://www.comciencia.br/o-que-esta-acontecendo-com-nossa-saude-mental/>. Acesso em: 12 maio 2021.

CUNHA, Jarbas Ricardo Almeida. **A efetivação constitucional do direito à saúde no Brasil**: alternativas jurídicas para a consolidação do Sistema Único de Saúde (SUS). Orientadora: Ana Cláudia Farranha Santana. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2020.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortez Oboré, 1992.

SANTOS, Élem Guimarães dos; SIQUEIRA, Marluce Miguel de. Prevalência dos transtornos mentais na população adulta brasileira: uma revisão sistemática de 1997 a 2009. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, Rio de Janeiro, v. 59, n. 3, p. 238-246, ago. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/jbpsiq/a/FNQ5qZjtSdwznsjZzH7jS/?lang=pt>. Acesso em: 12 maio 2021.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. Trabalho e precarização social. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. 1, p. 9-13, 2011.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio Ambiente do trabalho (aspectos gerais e propedêuticos). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 20, p. 160-203, 2002.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Princípios de Direito Ambiental do Trabalho. O meio ambiente do trabalho, a norma jurídica labor-ambiental e os direitos labor-ambientais. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; COSTA, Mariana Benevides da. (Coord.). **Curso de Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: Matrioska, 2021.

FLACH, Leonardo; GRISCI, Carmem Lígia I; MOLON, Franciele da Silva; MANFREDINI, Vanessa. Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: analisando uma revista de negócios. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 21, n. 2, p. 193-202, 2009.

FONSECA, Fernanda Cristina de Moraes. **Novos tempos de trabalho, flexíveis e digitais: diálogo com a desconexão**. Orientador: João Conceição Leal Amado. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2019. Disponível em: https://eg.uc.pt/bitstream/10316/90297/1/Plat_UC_disserta%c3%a7%c3%a3o_completa%20%281%29.pdf. Acesso em: 17 fev. 2022.

FRANÇA, Thaís Lorena Barbosa de; OLIVEIRA, Andressa Cristina Batista de Lacerda; LIMA, Lílian Felizardo; MELO, Jácia Kaline Ferreira de; SILVA, Richardson Augusto Rosendo da. Síndrome de burnout: características, diagnóstico, fatores de risco e prevenção. **Rev. Enferm. UFPE online**, Recife, v. 8, n. 10, p. 3539-46, out. 2014.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Acidentes do Trabalho** – Doenças Ocupacionais e Nexo Técnico Epidemiológico. 9. ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

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

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. Meio ambiente de trabalho. Precaução e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo. **Revista TST**, Brasília, v. 78, 2012.

GOMEZ, Carlos Minayo; THEDIM-COSTA, Sonia Maria da Fonseca. Precarização do trabalho e desproteção social: desafios para a saúde coletiva. **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, n. 4, v. 2, p. 411-421, 1999.

IPEA. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e análise**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Brasília, 25 out. 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/191101_bmt_67.pdf. Acesso em: 16 maio 2022.

LEAL, Carla Reita Faria; RORIGUES, Déborah Renata Nunes. A precarização do trabalho na era digital e seu impacto no equilíbrio laboral-ambiental. **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 17, n. 38, p. 137-165, maio/ago. 2020. Disponível em: <http://revista.domhelder.edu.br/index.php/veredas/article/view/1789>. Acesso em: 13 maio 2022.

MACÊDO, Kátia Barbosa; MACHADO, Lúcio de Souza; RAMOS, Lila Fátima de Carvalho. O suicídio no trabalho: a contribuição da clínica psicodinâmica do trabalho. **Revista Eletrônica TRT18**, Goiânia, 2015.

MACHADO, Antônio Alberto. **Elementos de teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. Transtornos mentais estão cada vez mais presentes no trabalho. **Conjur**, São Paulo, 08 mar. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-mar-08/reflexoes-trabalhistas-transtornos-mentais-cada-vez-presentes-trabalho>. Acesso em: 02 jan. 2020.



MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. **Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2017. v. 3. p. 27-40.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, DF, 2001. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimento_s.pdf. Acesso em: 20 jan. 2021.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015 – I Reunião Negociadora. **Ministério das Relações Exteriores**, Brasília, 2015. Disponível em: https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015#port. Acesso em: 18 jan. 2021.

MULLER, Fernanda Graudenz. **Perícia psicológica de transtornos mentais relacionados ao trabalho**. Orientador: Roberto Moraes Cruz. 2014. Tese (Doutorado em Psicologia) - Centro de Filosofia E Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

NAVARRO, Vera Lucia; PADILHA, Valquíria. Dilemas do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo. **Psicologia e Sociedade**, Ribeirão Preto, v. 19, p. 14-20, 2007.

OIT. A prevenção das doenças profissionais. Lisboa, 28 abr. 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714586.pdf. Acesso em: 23 mar. 2022.

OPAS. Transtornos Mentais. **Tópicos OPAS**, Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/transtornos-mentais>. Acesso em: 12 maio 2022.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. **Revista do TST**, Brasília, v. 77, n. 4, p. 231-258, dez. 2011.

PICOLOTTO, Everton; LAZARETTI, Mateus; HÜBNER, Mikaela Fabiana. Reformas neoliberais no mundo do trabalho no pós-impeachment de 2016: atores, argumentos e alguns resultados. **Revista Eletrônica Interações Sociais**, Rio Grande, v. 4, n. 1, p. 109-125, 2020.

RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi; NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro. Reforma trabalhista e trabalho digno: uma combinação possível? **Revista Argumentum**, Vitória, v. 13, n. 1, p. 153-166, 2021.

RIBEIRO, Aline. **A função social do imposto sobre grandes fortunas**. Curitiba: Appris, 2018.

ROCHA, Fábio Lopes; HARA, Cláudia; PAPROCKI, Jorge. Doença mental e estigma. **Revista de Medicina de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 25, n. 4, 2015. Disponível em: <http://www.rmmg.org/artigo/detalhes/1876>. Acesso em: 12 maio 2022.



RUBIO, David Sanchez. Sobre a Racionalidade Econômica Eficiente e Sacrificial, a Barbárie Mercantil e a Exclusão dos Seres Humanos Concretos e a Natureza. In: SÁ, Alcindo José de (org.). **Pelo direito à vida: a construção de uma geografia cidadã**. Pernambuco: Universitária UFPE, 2008.

RÜDIGER, Dorothee Susanne. Globalização e melancolia: a depressão como doença ocupacional. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 14, 139-150, dez. 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15600/2238-1228/cd.v14n27p139-150>. Acesso em: 10 jan. 2021.

SABONGI, Camila Martinelli. **O dano existencial e políticas públicas labor-ambientais: análise da jurisprudência trabalhista brasileira**. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2018. 101 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca, 2018.

SADY, João José. O direito à sanidade no meio ambiente de trabalho. **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 28, n. 97, p. 82–88, maio 2008. Disponível em: http://www.aasp.org.br/aasp/servicos/revista_advogado/revista97/Joao_Sady.asp. Acesso em: 20 jan. 2021.

SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA. Auxílios-doença acidentários e previdenciários concedidos segundo os códigos da Classificação Internacional de Doenças - CID-10. **Tabelas CID-10**, Brasília, 08 jun. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/tabelas-cid-10>. Acesso em: 11 maio 2022.

SILVA, Ailton Marinho da. Os “novos” adoecimentos e o papel da Medicina do Trabalho. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, Belo Horizonte, v. 2, p. 90-93, jun. 2004.

SILVA, Gabriel de Nascimento e. (Re)conhecendo o estresse no trabalho: uma visão crítica. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, Belo Horizonte, v. 12, n. 1, p. 51-61, 2019. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v12n1/05.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2022.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva. **Acidente do trabalho: responsabilidade objetiva do empregador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 31, p. 109-137, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 16 maio 2022.

TRISTÃO, Ana Clara. **Caracterização do assédio sexual ambiental contra as mulheres nas relações de trabalho sob a perspectiva dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões**. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2020. 97 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca, 2018.

TST. Saúde mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós. **Notícias do TST**, Brasília, DF, 28 abr. 2021. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_89Dk_viewMode=print&_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_89Dk_languageId=pt_BR. Acesso em: 11 maio 2021.

TST. Transtornos mentais relacionados ao trabalho são desafios a serem enfrentados na nova organização do trabalho. **Notícias do TST**, Brasília, DF, 09 set. 2016. Disponível em: www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset_publisher/0SUp/content/transtornos-mentais-relacionados-ao-trabalho-sao-desafios-a-serem-enfrentados-na-nova-organizacao-do-trabalho-2/. Acesso em: 27 dez. 2020.

UOL. Trabalho pode te deixar doente: veja o que mais causa afastamentos no país. **Viva Bem Uol Notícias**, São Paulo, 04 fev. 2021. Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2021/02/04/trabalho-pode-te-deixar-doente-veja-o-que-mais-causa-afastamentos-no-pais.htm?next=0001H955U33N>. Acesso em: 11 maio 2022.

USP. Declaração de Estocolmo sobre o ambiente humano – 1972. **Biblioteca Virtual de Direitos Humanos**, São Paulo, 1972. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Meio-Ambiente/declaracao-de-estocolmo-sobre-o-ambiente-humano.html>. Acesso em: 16 jan. 2021.

USP. Transtorno mental resulta em longos afastamentos do trabalho. **Agência USP de notícias**, São Paulo, 30 abr. 2013. Disponível em: www.usp.br/agen/?p=136538. Acesso em: 05 jan. 2021.

WHO. International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD). **WHO Classifications**, Genebra, 11 fev. 2022. Disponível em: <https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases#:~:text=ICD-11%20Adoption-,The%20latest%20version%20of%20the%20ICD%2C%20ICD-11%2C%20was,1st%20January%202022.%20....> Acesso em: 11 maio 2022.

Sobre os autores:

Victor Hugo de Almeida

Doutor pela Faculdade de Direito da USP - Largo São Francisco (FADUSP). Mestre pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP/USP). Professor de Direito do Trabalho, Chefe do Departamento de Direito Privado, de Processo Civil e do Trabalho e Coordenador do Programa de Pós-Graduação (Mestrado e Doutorado) em Direito da UNESP - Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - Campus Franca (SP). Líder e pesquisador do Grupo de Pesquisa (CNPq) – Núcleo de Pesquisa e Observatório Jurídico RETRAB: (Re)pensando o Trabalho, da FCHS/UNESP. Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - Campus Franca (SP), Franca, SP, Brasil
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5817138745903052> ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0669-7633>
E-mail: victorhugo.professor@gmail.com



Caio Mendes Guimarães Marcondes Machado

Mestrando em Direito pela Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - Campus Franca (SP). Bolsista de Mestrado pelo CNPq. Pesquisador do Grupo de Pesquisa (CNPq) – Núcleo de Pesquisa e Observatório Jurídico RETRAB: (Re)pensando o Trabalho, da FCHS/UNESP.

Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - Campus Franca (SP), Franca, SP, Brasil

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2328633652302740>

E-mail: caiomgmm@gmail.com

Os autores contribuíram igualmente para a redação do artigo.