

Saúde mental e qualidade de vida no trabalho

Rúbia Zanotelli de Alvarenga

Flávia Moreira Marchiori

INTRODUÇÃO

O presente artigo objetiva expor uma análise das situações que provocam sofrimento e adoecimento, afetando a saúde física e mental dos trabalhadores e, por consequência, a sua produtividade relacionada ao trabalho. À luz de estudos jurídicos e psicológicos, abordam-se aqui a saúde mental no trabalho e as consequências do adoecimento psíquico para os trabalhadores, listando-se algumas das principais manifestações contemporâneas de sofrimentos provocados por violência, estresse e assédio nas relações de trabalho.

1. Os sentidos do trabalho

*Um homem se humilha
Se castram seu sonho
Seu sonho é sua vida
E vida é trabalho...
E sem o seu trabalho
O homem não tem honra
E sem a sua honra
Se morre, se mata...
Não dá prá ser feliz
Não dá prá ser feliz..
(Gonzaguinha).*

Sonho, vida, honra, morte, felicidade... Na música de Gonzaguinha, os múltiplos sentidos do trabalho para o ser humano são apresentados. A noção de sofrimento está presente na origem da palavra “trabalho”, que se associa aos termos latinos *tripalium* e *trabacula*, cujos significados estão ligados à tortura, a algo penoso e, até mesmo, indesejado. Por outro lado, como pensar a vida sem o trabalho, atividade que constroi o homem e a sociedade e que tem um papel fundamental para a saúde e para a qualidade de vida das pessoas. Esta atividade que caracteriza a vida humana, identificando o homem e fazendo o elo com a vida social, é sempre uma mistura entre prazer e sofrimento.

O sofrimento do trabalho e suas consequências para a saúde mental dos trabalhadores foi narrado pelo clássico filme “*Tempos Modernos*”, de Charlie Chaplin (1936). Na obra, a brilhante interpretação e a sensibilidade do artista traduziram uma crítica à modernidade e ao capitalismo, denunciando a violência produzida



RÚBIA ZANOTELLI DE ALVARENGA

Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora de Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Casa do Estudante em Aracruz, ES. Professora de Direito do Trabalho e Previdenciário de cursos de Pós-Graduação em Vitória, ES. Membro Pesquisadora do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. Advogada.



FLÁVIA MOREIRA MARCHIORI

Mestre em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (CESTEH) pela Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca (ENSP/Fiocruz). Professora da Faculdade Casa do Estudante em Aracruz, ES e da Faculdade Pitágoras - Campus Linhares, ES. Psicóloga.

pelas transformações impostas pelo taylorismo e pelo *fordismo* sobre a organização do trabalho na linha de montagem.

O estudo das relações entre o trabalho, a saúde e a doença mental foi bastante desenvolvido pelo psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours, fundador da psicodinâmica do trabalho. Estudando os impactos do trabalho para a saúde mental, Dejours distinguiu dois tipos de sofrimento: o sofrimento criador e o sofrimento patológico.

Para Dejours (1994, p. 137), o sofrimento patológico aparece, quando

[...] todas as margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho já foram utilizadas. Isto é, quando não há nada além das pressões fixas, rígidas, incontornáveis, inaugurando a repetição e a frustração, o aborrecimento, o medo ou o sentimento de impotência.

Ressalte-se que a saúde mental dos trabalhadores está diretamente relacionada a um trabalho que propicie ações criativas transformadoras do sofrimento presente nas ações laborativas que contribuam para uma estruturação positiva da identidade do homem no trabalho. Neste sentido, Dejours aponta a outra noção de sofrimento, o criador, ligado à superação da paralisia e da destruição das relações de trabalho. É criador,

[...] quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade, ele traz uma contribuição que beneficia a identidade. Ele aumenta a resistência do sujeito ao risco de desestabilização

psíquica e somática. O trabalho funciona então como um mediador para a saúde. (DEJOURS, 1994, p. 137).

A dinâmica entre o prazer e o sofrimento no trabalho tem origem nas situações vivenciadas entre os indivíduos e as organizações.

2. Saúde mental no trabalho

O Direito do Trabalho, desde o seu nascedouro, tem a função de promover a dignidade humana do trabalhador por meio de instrumentos normativos de tutela à saúde do trabalhador.

Para Oliveira, S. G. (2011, p. 73): “o homem não busca apenas a saúde no sentido estrito, anseia por qualidade de vida; como profissional não deseja só condições higiênicas para desempenhar sua atividade, pretende qualidade de vida no trabalho”.

Neste aspecto, assinala Silva, J. A. (1997, p. 54) que o objeto de tutela jurídica do direito ambiental “não é tanto o meio ambiente considerado nos seus elementos constitutivos. O que o direito visa proteger (sic) é a qualidade do meio ambiente em função da qualidade de vida [...]”.

A proteção à saúde é um direito fundamental do trabalhador e foi incorporada à Constituição Federal de 1988 em diversos dispositivos constitucionais, a saber: a) art. 1º; b) art. 6º; c) art. 7º, XXII; d) art. 194; e) art. 196; f) art. 200, II e VIII; g) art. 154; h) art. 225. É cediço ainda que esta mesma Constituição dedicou um capítulo exclusivo, dentro do Título

VIII – Da ordem social, sobre o meio ambiente do trabalho. Aprofundando-se, a assertiva, Capítulo VI – Do Meio Ambiente, expressa, por meio do caput do art. 225, que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Trata, assim, a CR/88 do meio ambiente como um todo, e, por sua extensão, também abrange o meio ambiente laboral hígido e saudável.

De acordo com Minardi (2010, p. 2), a saúde mental é o bem-estar da saúde psíquica, que corresponde à saúde da mente, assim considerada a parte do cérebro ligada aos processos psicológicos superiores, chamados de cognição, como o intelecto, o pensamento, o entendimento, a concepção e a imaginação.

Conforme assegura Navarro González (apud MINARDI, 2010, p. 2): “o que é a saúde mental senão a saúde da mente, a saúde psíquica, a saúde da alma?”. Para o jurista espanhol, a proteção à saúde se refere, assim, não só à saúde física, que é a saúde do corpo, mas também à saúde mental, à saúde psíquica, à saúde anímica, à saúde da alma.

Registre-se que a Convenção 155 da OIT, em seu art. 3º, estabelece: a expressão “local de trabalho” abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou aonde têm que comparecer e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador; e o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e que estão diretamente relacionados com a segurança e com a higiene no trabalho.

Oliveira, S. G. (2011, p. 531), ao discorrer sobre a Convenção 155 da OIT, assinala que o conceito

de saúde, adotado oficialmente pela OMS, “abre vasto campo de progresso, pois visualiza o ser humano numa dimensão abrangente (biopsicossocial)”.

Em razão disso, “a tutela jurídica do hodierno meio ambiente do trabalho vai desde a qualidade do ambiente físico interno e externo do local de trabalho até as manutenções da boa saúde física e mental do trabalhador”. (MINARDI, 2010, p. 39).

O direito fundamental à saúde mental está, assim, diretamente relacionado à qualidade de vida dos trabalhadores no ambiente de trabalho e visa a promover a incolumidade psicológica e física destes durante o desenvolvimento da sua atividade profissional, de modo que o trabalho possa ser desenvolvido de forma saudável e equilibrado, já que “sem saúde não há vida digna e sem meio ambiente equilibrado não há saúde”. (SILVA, J. A. R. O., 2008, p. 8).

Neste aspecto,

Não há falar em dignidade da pessoa humana sem que haja trabalho e que este apresente (sic) em condições dignas ao cidadão, sob pena de jamais se alcançarem a paz e a justiça sociais (art. 193 da Constituição Federal de 1988), além da redução das desigualdades sociais e da busca do pleno emprego (art. 170, VII e VIII, da Constituição Federal de 1988). (MINARDI, 2010, p. 13).

Em todo este contexto insofismável de defesa ao direito fundamental à saúde, em especial, à saúde mental, o trabalhador encontra guarida para a tutela de sua vida e dos direitos da personalidade, nestes incluído o

direito à integridade psicofísica.

Para melhor qualidade de vida, o trabalhador, assim, necessita conviver em um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, a fim de que o exercício do trabalho não prejudique a sua saúde mental e, por consequência, à sua integridade física. Os danos de ordem psíquica e física são distintos entre si e podem atuar tanto de forma isolada como cumulativamente.

A esse respeito, destaca Simm (2008, p. 135) que devem ser protegidos tanto o físico, quanto o anímico, tendo em vista que, quando se fala em proteção à saúde, quer-se referir tanto à saúde física quanto à mental, assegurando-se ao indivíduo a sua integridade física ou mental. Além disso, há agressões que são dirigidas contra a mente da pessoa e outras que atingem diretamente seu corpo físico, mas atacando-se a parte estar-se-á igualmente atacando o todo, uma vez que os danos físicos sofridos acarretam transtornos mentais e que os danos mentais acabam produzindo também lesões físicas. Neste aspecto, há de ser respeitada e tutelada a integridade psicofísica do indivíduo.

Por conseguinte, há uma profunda relação entre o ambiente de trabalho e a saúde mental, tendo-se em vista que, pelo fenômeno da somatização, muitas perturbações de ordem psíquica acabam se refletindo ou se transferindo para a saúde física do indivíduo. A medicina psicossomática tem demonstrado a influência dos transtornos emocionais sobre o corpo, sendo frequentes os casos de pacientes que reclamam de algum mal físico para o qual, todavia, não há uma causa orgânica. (SIMM, 2008, p. 54).

Sob tal aspecto, “para a preservação da saúde (tanto psíquica quanto física) do empregado, é preciso que as condições e o ambiente de trabalho sejam psicologicamente saudáveis.” (SIMM, 2008, p. 54).

O acoso psíquico não só arruína a vida mental ou psíquica do ser humano como destrói a sua própria existência física, seja em decorrência das enfermidades corporais que causa, seja pela indução à atitude desesperada do suicídio. Portanto, com a repressão ao acoso psíquico visa-se, primeiramente, a preservar a vida do trabalhador. (SIMM, 2008, p. 135).

Resta claro, assim, que “a eliminação de qualquer modalidade de acoso psíquico significa, da mesma forma, assegurar ao trabalhador uma existência digna além de física e mentalmente saudável, cumprindo-se a proteção que a ordem jurídica dedica à dignidade da pessoa e à sua saúde.” (SIMM, 2008, p. 136).

O local de trabalho é o lugar onde o trabalhador passa a maior parte do seu tempo. Por este aspecto, dependendo da política administrativa e gestacional adotada pelo empregador, a sua conduta abusiva e ilícita poderá afetar a integridade psíquica do trabalhador. No local de trabalho, então, determinado pelo empregador, o empregado pode ser vítima de violências psíquicas enquanto desenvolve a sua atividade laboral, sendo que esta pode ocasionar prejuízo à saúde mental do empregado de modo a tornar o trabalho “adoecedor”, contribuindo para a formação de transtornos mentais relacionados ao trabalho, tais como o estresse e a Síndrome de Burnout.

De acordo com Simm (2008, p. 58), a realidade do Brasil demonstra que há muitas ocasiões em que o ambiente de trabalho, ao contrário de promover a dignificação da pessoa pelo exercício de uma atividade e de ser um local de bem-estar e de crescimento, transforma-se em espaço favorável à aquisição de enfermidades de toda ordem, inclusive, e especialmente, as que afetam a saúde mental do indivíduo. Desse modo, a subordinação do empregado ao empregador não pode levar à situação na qual os poderes que este exerce sobre aquele culminem por afetar a higidez física e psíquica do trabalhador.

Nesta linha de raciocínio, assinala Silva, E. S. (2011, p. 35) que o trabalho “tanto poderá fortalecer a saúde mental quanto vulnerabilizá-la e mesmo gerar distúrbios que se expressarão coletivamente e no plano individual”.

2.1 Consequências do adoecimento mental no trabalho

Nesta oportunidade, podem ser citados alguns exemplos de consequências do adoecimento mental relacionado ao trabalho, tais como: redução da produtividade com o aumento da taxa de erros em procedimentos e a quebra do ritmo de produção – e, conseqüentemente, da rentabilidade; conflitos interpessoais, entre pessoas da organização (empresa) ou com clientes, originando um número incalculável de ações trabalhistas e também de naturezas outras – como as ligadas aos direitos do consumidor; acidentes de trabalho, com envolvimento do profissional, da empresa e de terceiros – muitas vezes com reflexos de longo prazo; aumento do custo de vida por diversos motivos, como aquisição

de medicamentos e consultas médicas – com sensibilização para outros tipos de transtornos, etc. (SILVA, E. S., 2011, p. 267).

Percebe-se, ainda, que o surgimento de transtornos mentais oriundos do ambiente de trabalho pode ser capaz de afetar o relacionamento interpessoal dos trabalhadores, conduzindo-os aos mais diversos tipos de conflitos, tais como: transtornos relacionados ao estresse; transtorno de estresse pós-traumático; transtornos depressivos; transtornos não orgânicos de sono; transtornos mentais e de comportamento decorrentes do uso de álcool; transtorno obsessivo-compulsivo e alterações e transtornos de personalidade. (SILVA, E. S., 2011, p. 269).

Sob este aspecto, assinala Silva, E. S. (2011, p. 47) que o estudo sobre os desdobramentos psíquicos da fadiga, da servidão e da humilhação são precursores notáveis das atuais constatações sobre esgotamento profissional – *burnout*, depressões e suicídios decorrentes de pressões organizacionais e de assédio moral.

De acordo ainda com a autora em comento, têm sido “vastas e variadas, no Brasil, as situações de exploração da vida mental dos trabalhadores e dos sentimentos e valores que habitam suas mentalidades”. (SILVA, E. S. 2011, p. 198).

Para Simm (2008, p. 185-194), o acoso psíquico no trabalho atinge, em um primeiro momento, a mente do empregado, causando-lhe danos de ordem moral e psíquica de variada intensidade e sob diversas modalidades; já em um segundo momento, as agressões morais se refletem no corpo do trabalhador, causando-lhe

danos físicos. Além disso, podem provocar-lhe também danos materiais ou patrimoniais, seja sob a forma de prejuízos financeiros, seja por outras lesões como o lucro cessante e a perda de oportunidades. E, finalmente, essas lesões ainda podem refletir nos relacionamentos sociais do trabalhador, afetando diretamente sua convivência familiar e, não raras vezes, produzindo danos reflexos nos membros da família, seja em razão das alterações de seu comportamento, seja em função dos danos físicos sofridos – em face da situação de desemprego – ou mesmo pelo efeito extremo do suicídio. Assinala o autor que resulta clara, assim, a possibilidade de o acoso psíquico causar, simultânea ou sucessivamente, as duas modalidades de dano (o moral e o material), propiciando a cumulação das duas indenizações, desde que provenientes do mesmo ato ilícito. Simm (2008, p. 138), ao citar João Oreste Dalazen, assevera que não se pode baralhar o dano moral propriamente dito, ou puro, do reflexo patrimonial do dano moral, hipótese em que o dano moral simultaneamente pode acarretar também dano material (diminuição do patrimônio do ofendido). Dessa maneira, a afronta aos direitos da personalidade nem sempre terá conteúdo exclusivamente moral, ou extrapatrimonial, podendo ou não o dano moral, propriamente dito, cumular com o dano material.

Silva, E. S. (2011, p. 140) também destaca os distúrbios mentais vinculados aos efeitos de vários produtos químicos. Para a autora, agentes biológicos e físicos poderão afetar o sistema nervoso do empregado. A ação de produtos tóxicos pode exercer ação destrutiva ou prejudicar os processos bioquímicos do sistema nervoso, ocasionando, assim, déficits intelectuais ou transtornos de

ordem psicoafetiva. Têm-se, como exemplos, as atividades em que os trabalhadores ficam expostos ao chumbo, ao mercúrio ou a outros metais pesados; ao estireno, ao tolueno e a outros solventes; e ao metanol ou a outros produtos, cujas ações neurotóxicas são, há muito tempo, conhecidas.

A autora ainda adverte que os ruídos no ambiente de trabalho e o calor podem ser responsáveis pelo desencadeamento de surtos psicóticos, quando é constatado o aumento das jornadas de trabalho do empregado. (SILVA, E. S., 2011, p. 289).

3. Organização do trabalho e violência psíquica

Os impactos da globalização nos modos de produção e de organização das empresas, a transformação tecnológica e a busca de maior produtividade com menor custo de mão-de-obra interferem na saúde dos trabalhadores, acarretando a estes o desgaste físico e mental, além de interferir na qualidade do meio ambiente de trabalho.

Como bem esclarece Silva, E. S. (2011, p. 76-304), a crise econômica surge sempre ligada a uma crise social. Por isso, ambas determinam, conjuntamente, profundas repercussões sobre a saúde geral e mental do trabalhador. Assim, sofrimento social, sofrimento físico e sofrimento mental são geralmente indissociáveis, embora frequentemente sejam estudados de maneira reducionista. Alerta a autora que mediante as pressões da ideologia de excelência, o cansaço se torna um verdadeiro tabu, pois, muitas vezes, mencionar a fadiga pode ser perigoso para a carreira e até para a manutenção do emprego.

O silenciamento de quaisquer queixas de mal-estar é assim imposto, contribuindo para a escalada do presenteísmo que tanto incomoda os gestores. Presenteísmo significa que pessoas adoecidas estão trabalhando sem manifestar queixas e, em geral, sem procurar tratamento, ao mesmo tempo em que seus quadros clínicos se agravam e se cronificam, enquanto, inevitavelmente, o desgaste atinge também seu desempenho. À medida que ficam prejudicadas funções como a atenção e o raciocínio, entre outros, o presenteísmo pode se constituir um importante fator de risco no que diz respeito a acidentes de trabalho.

A competitividade do atual sistema capitalista globalizado – renovado por uma nova ideologia que resgata o liberalismo econômico – tem exigido dos trabalhadores um esforço para o aumento de produtividade aliado à cobrança de aperfeiçoamento e de resultados, mediante o poder empregatício do empregador. Tudo isso acarreta ao trabalhador euforia, ansiedade, irritação, angústia e, nos casos mais graves, problemas de saúde, como a Síndrome de *Burnout*, que é responsável pela incapacidade ao trabalho. (MINARDI, 2010, p. 76).

Como bem assinala Minardi (2010, p. 196), o empregado de hoje trabalha muito e descansa pouco. Sendo que o descanso a que o autor se refere não é o mero descanso para dormir e relaxar, mas, sim, o tempo livre para viajar, ler, brincar, assistir a filmes e a peças de teatro, praticar esportes, etc.

O tempo livre passa a ser entendido como tempo não produtivo, não capital; e, neste sentido, outros aspectos da vida humana como os encontros sociais, os cuidados com a família e os momentos de lazer tão importantes para a

saúde mental deixam de ser vividos, o que gera ainda mais a ocorrência de sofrimento.

No mesmo sentido é também o magistério de Leiter e Maslach (2012, p. 56):

Isso decorre da competitividade da atividade econômica que levou o empresário a buscar resultados mais eficientes nos empreendimentos, mesmo que esse quadro reflita negativamente na saúde mental dos trabalhadores, acarretando conseqüentemente problemas de ansiedade, angústia, crises de choro, nervosismo, irritabilidade, depressão, medo, frustração, autoestima baixa, entre outras doenças psicossomáticas. Por isso, são as pressões no ambiente de trabalho o fator capaz de desorganizar o equilíbrio psicofisiológico e/ou mental do empregado.

A nova ordem mundial vem impondo profundas mudanças na organização dos processos de trabalho, visando ao aumento da produtividade e à redução dos custos em um contexto responsável por acarretar uma nova dimensão à relação entre trabalho e as condições de vida dos trabalhadores. Tais fatores têm implicado a degradação do ambiente em que se desenvolvem as atividades laborativas, ainda que paradoxalmente, ressalte-se a mundial preocupação generalizada com a preservação e com a recuperação do meio ambiente. (GROTT, 2012, p. 181).

No mesmo viés, assinala Silva, E. S. (2011) que a precarização trabalhista impõe intensificação do trabalho, polivalência, grande rotatividade interna, insuficiência de pausas

e intervalos interjornadas. De acordo com a autora, o estímulo à competição excessiva tem levado à quebra dos laços de companheirismo e tem prejudicado a cooperação e a comunicação entre escalões hierárquicos e entre companheiros. O que aumenta os riscos, muitas vezes em momentos críticos, nos quais cooperação e comunicação são essenciais para impedir acidentes e catástrofes. Sendo assim,

Entre as investidas de maximizar o desempenho e o temor ao desemprego tem sido gerada a submissão a condições de trabalho que levam ao acúmulo da fadiga geral e mental sob injunções de velocidade no “trabalho que não pode parar”. O medo do desamparo preside aos esforços e sustenta a escalada da desestabilização psicológica que pode facilitar o acidente de trabalho. (SILVA, E. S., 2011, p. 305).

As técnicas de gerenciamento atuais predominantes, dentro dos paradigmas voltados à acumulação flexível e à maximização de lucros, ao estimularem a exacerbação da competição entre os empregados, concorrem, simultaneamente, para reforçar o individualismo e promover o aumento do cansaço. (SILVA, E. S., 2011, p. 468).

Em razão disso,

Onde reina a ideologia da excelência e uma cultura norteada por seus paradigmas, estes se tornam determinantes de peso no direcionamento dos processos que conduzem ao adoecimento mental e ao desequilíbrio psicossomático, entre outras formas de patologias relacionadas ao trabalho contemporâneo. (SILVA, E. S., 2011, p. 499).

Desse modo, o aumento da produtividade decorrente da exigência excessiva de metas no cotidiano das relações de trabalho tem ocasionado mudanças comportamentais nos trabalhadores, provocando a formação de novos transtornos mentais no ambiente de trabalho. Tem-se, como consequência dessa política estratégica organizacional de lucros no trabalho, uma série de modos de violência organizacional responsáveis pelo adoecimento mental no trabalho. Dentre eles se destacam o estresse, a Síndrome de *Burnout* e o assédio moral.

3.1 Estresse e Síndrome de Burnout

De acordo com Eric Albert e Gilbert Ururahr (apud FIORELLI & MALHADAS JUNIOR, 2003, p. 269), estresse “são perturbações que causem distúrbios agudos ou crônicos no bem-estar das pessoas e podem surgir em função de estímulos físicos e/ou emocionais”.

Fiorelli e Malhadas Junior (2003, p. 269) assinalam que “a palavra-chave para a identificação da presença do estresse é ‘distúrbio’, agudo ou crônico. A perturbação torna-se indesejada quando a maneira de o indivíduo responder a ela não contribui para o seu bem-estar”.

Dessa maneira,

[...] em lugar de promover desenvolvimento e melhor qualidade de vida, ela desencadeia reações (comportamentais, físicas e emocionais) percebidas como indesejáveis, crônicas ou agudas, acompanhadas de efeitos negativos no organismo (na esfera física ou psíquica). Tem-se, então, a instalação

do quadro conhecido como “estresse”. (FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2003, p. 269).

Oliveira, S. G. (2011, p. 219) lista, de forma exemplificativa, os agentes responsáveis pela caracterização do estresse. De acordo com o autor, os agentes são identificados conforme o ambiente de trabalho, como as condições de segurança e de higiene em que o serviço é prestado, a política administrativa implementada, o ramo de atividade, o maior ou o menor grau de flexibilização das relações trabalhistas, a estrutura organizacional, a rotatividade de pessoal e, até mesmo, o momento histórico da empresa – que pode estar em fase de crescimento, criando oportunidade, ou de retração, reduzindo custos e promovendo dispensas. Ao discorrer sobre o estresse de sobrecarga, o autor em tela assinala que “ocorrerá quando o grau de exigência estiver acima das possibilidades físicas ou mentais do trabalhador”. Afirma também que, atualmente, os trabalhadores, sobretudo os que ocupam postos de comando, tomam várias decisões em curto espaço de tempo, aumentando o desgaste pela densidade da carga laborativa. Muitas vezes, ainda, o

ambiente de trabalho se torna tenso, em decorrência da competição acelerada e pela busca da excelência e da qualidade total a qualquer custo.

A médica Margarida Barreto (apud SIMM, 2008, p. 103), ao discorrer sobre a diferenciação entre o estresse e o *burn out*, assinala que, no estresse, a pessoa tem sintomas como suor em excesso e taquicardia, mas pode superar sozinho, com o afastamento temporário e algo relaxante, como terapia, ginástica e dança;

na fase do *burn out*, é frequente a pessoa ter problemas de memória, mal-estar generalizado, problemas de pele como psoríase, perda do senso de humor, podendo ocorrer ainda distúrbios gastrointestinais, úlcera, sono irregular, sensibilidade emotiva, falta de apetite sexual, sendo imprescindível o afastamento do trabalho e a busca de ajuda médica.

ao passo que, na fase do *burn out*, é frequente a pessoa ter problemas de memória, mal-estar generalizado, problemas de pele como psoríase, perda do senso de humor, podendo ocorrer ainda distúrbios gastrointestinais, úlcera, sono irregular, sensibilidade emotiva, falta de apetite sexual, sendo imprescindível

o afastamento do trabalho e a busca de ajuda médica. Ensina a médica que, no caso da Síndrome de Burnout, é comum o trabalhador ter pensamentos repetitivos, culpa que o desestrutura emocionalmente, transformando-

se em um fóbico, ansioso, depressivo, além de perder o rendimento, a responsabilidade, passando a ter atitudes que não tinha e se despersonalizando, além do que, se não toma alguma providência, entra na fase de exaustão, tornando-se insuportável.

Para Abreu, K. L. et al (apud FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2003, p. 275), a Síndrome de Burnout apresenta três dimensões. A primeira acarreta ao trabalhador exaustão emocional. Nela, o profissional se sente incapacitado para enfrentar as demandas ocupacionais, sociais e afetivas; ocorre sensação de esgotamento, de falta de energia e de recursos emocionais próprios para lidar com as rotinas da prática profissional. A segunda dimensão ocasiona despersonalização. Nesta, a pessoa tende a se afastar das ocupações profissionais (manifestando absenteísmo, diminuição do ritmo, desleixo), dos colegas de trabalho e das pessoas em geral (mostrando-se fria – impessoal e adotando comportamentos que estimulam o afastamento); pode representar um risco de desumanização e constitui a dimensão interpessoal. Por último, na terceira dimensão, há a falta de realização pessoal no trabalho; o profissional passa a ter percepção de ineficácia; o trabalhador perde o sentido da sua relação com o trabalho; as coisas não mais lhe importam; qualquer esforço lhe parece inútil.

Nassif (2005, p. 108) ao discorrer sobre a Síndrome de Burnout, esclarece:

Trata-se de um processo no qual um profissional, anteriormente

empenhado, se desinteressa do trabalho em resposta ao stress (sic) e à alta tensão experimentada no trabalho. É caracterizada pelo exaurimento emotivo, pela despersonalização, pela reduzida realização pessoal. É uma síndrome em que há uma progressiva perda de idealismo, de energia, de objetivos; uma perda de motivação e de expectativas para ser eficiente no fazer o bem; um estado de cansaço ou frustração originário da devoção a uma causa. Nesse sentido o Burnout é considerado como o último passo de uma progressão de tentativas sem sucesso para enfrentar uma série de condições negativas e estressantes. Esse processo dinâmico de acomodação, entretanto, é um sinal de alarme que solicita maior atenção da organização, podendo revelar-se uma ocasião para melhorar a performance laborativa.

Imperioso observar que o assédio moral organizacional consiste, exatamente, na sobrecarga de trabalho imposta pelo empregador, resultante de estratégia organizacional para que o empregado se submeta às imposições de sobrecarga de trabalho voltada à maximização da produtividade.

Percebe-se, assim, que o esgotamento profissional (*burn-out*) incide amplamente em empresas nas quais o assédio organizacional tem sido caracterizado. A trajetória de alguém submetido a assédio organizacional pode, entretanto, derivar para um assédio pessoal, se o desgaste afetar de forma visível o desempenho individual ou mesmo os resultados alcançados pelo grupo de trabalho. Uma vez percebido como *estorvo*, pode surgir o interesse do chefe em

forçar um pedido de demissão do trabalhador improdutivo por meio de constrangimentos especificamente a ele direcionados. A autora destaca ser possível também que os colegas se sintam ainda mais sobrecarregados por terem de compensar o baixo desempenho do empregado desgastado. Este talvez se torne alvo, então, de um assédio horizontal. (NASSIF, 2011, p. 510)

Segundo Minardi (2010, p. 144), o Burnout é um estado de estresse crônico, no qual o organismo humano reage aos primeiros sintomas prejudiciais e busca meios de combate ou de compensação. Entretanto, quando, em certos casos, não se oferece a resistência necessária, o estresse se torna crônico, transformando-se, assim, em uma síndrome que poderá desembocar em doenças físicas, psicossomáticas, psíquicas (depressão) ou sociais (psicopatias).

O vocábulo “burnout” é de origem inglesa e significa “perder o fogo” ou “queimar para fora” (*burn-out*), representando um estado físico de esgotamento no qual o sujeito perde o sentido da sua relação com o trabalho de forma que as coisas já não importam mais. (MINARDI, 2010, p. 145).

Destaca Minardi (2010, p. 147) que o Burnout se apresenta como uma síndrome complexa que acarreta consequências muito variáveis, atingindo a integridade físico-psicológica e comportamental. Sendo assim, entre os sintomas mais comuns relatados pela literatura médica, em nível individual, estão: problemas psicossomáticos, diminuição do rendimento, atitudes negativas frente à vida em geral, exaustão física e emocional, baixa autoestima, alterações no sono e no apetite,

dores musculares constantes, problemas gastrointestinais, ansiedade e falta de concentração.

Assinala ainda Minardi (2010, p. 146) que a lista de profissionais propensos a desenvolver o Burnout é extensa e inclui médicos, fisioterapeutas, assistentes sociais, professores, controladores de tráfego aéreo e agentes penitenciários. Essa síndrome, não obstante, pode atingir qualquer pessoa, de qualquer profissão – principalmente aqueles trabalhadores muito dedicados, exigentes e com mania de perfeição – e é considerada uma reação ao estresse ocupacional crônico.

A iniciativa privada não pode se desenvolver de modos que lesem a saúde mental do trabalhador. Assim sendo, é necessário prevenir doenças de maneira que a proteção dos trabalhadores no meio ambiente do trabalho não seja substituída pelo pagamento de indenização aos trabalhadores, “[...] haja vista que o direito à saúde é condição de uma vida digna e para tanto (sic) carece de uma proteção eficaz ao meio ambiente”. Então, “a proteção à saúde abrange sua promoção e prevenção e, caso haja doença, seu diagnóstico, tratamento e recuperação”. (SILVA, J. A. R. O., 2008, p. 47).

Como bem ensina Minardi (2010, p. 156), o limite de atuação do poder empregatício do empregador deve atender aos preceitos constitucionais da dignidade da pessoa humana, do solidarismo, da função social da propriedade, com o intuito de se evitarem atitudes patronais que possam causar prejuízos ao trabalhador, tal qual a Síndrome de Burnout.

Imperioso observar que a Síndrome de Burnout é hipótese de acidente do trabalho,

conforme assegura o Anexo II do Decreto 3.048/9 no quadro transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10):

- XII – Sensação de Estar Acabado (“Síndrome de Burn-Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) (Z73.0)
1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3)
 2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6).

O Ministério da Saúde também tem aprovada a lista de doenças relacionadas com o trabalho, editada pela Portaria 1.339/GM, de 18.11.1999, na qual consta a Síndrome de Burnout como umas das hipóteses equiparáveis a acidentes de trabalho.

Neste aspecto, a Síndrome de Burnout ocasiona a incapacidade para o trabalho, fazendo jus o trabalhador ao benefício previdenciário auxílio-doença acidentário, bem como à estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei 8.213/91. Assim já decidiu o Tribunal Superior do Trabalho. Veja-se:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. DOENÇA PROFISSIONAL. REINTEGRAÇÃO. ESTABILIDADE. Embargos acolhidos, com efeito modificativo, para sanar omissão constatada no julgamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. DOENÇA PROFISSIONAL. REINTEGRAÇÃO. ESTABILIDADE. A Súmula nº 378, II, do Tribunal Superior do Trabalho permite o deferimento do direito à estabilidade provisória, também na hipótese de haver relação de causalidade da enfermidade, com as condições laborais; exatamente essa é a situação do reclamante. Mesmo sem a percepção do auxílio-doença

acidentário, mantém-se a decisão regional, em face do contido em referido verbete e da moldura fática descrita pelo TRT, quanto à existência de prova pericial e testemunhal demonstrando o liame entre a enfermidade (quadro depressivo severo - Síndrome de Burnout-) e o assédio moral ocorrido no curso da contratualidade. Recurso de revista do reclamado de que não se conhece. (TST – RR – ED-RR 7731004720065090652 773100-47.2006.5.09.0652 – 7ª Turma – Rel. Ministro Pedro Paulo Teixeira Manus – DEJT – 17/08/2012).

Insta destacar, contudo, a existência de determinadas categorias que já apresentam grau de estresse elevado em virtude da função exercida. São exemplos: telefonistas, bancários, médicos, professores, enfermeiros que atuam em Pronto Socorro e UTI, entre outros.

3.2 Assédio moral individual

Consoante ensina Hirigoyen (2002, p. 65), o assédio moral pode ser compreendido

[...] como toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo (sic) por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

O assédio moral afronta diversos princípios constitucionais, a saber: a) dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88); b) valorização social do trabalho (art. 1º, IV, CF/88); c) objetivo fundamental da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, CF/88);

d) direito de ninguém ser submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III, CF/88); e) direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (art. 5º, X, CF/88). (GARCIA, 2011, p. 95).

Assinala Minardi (2010, p. 165) que, nas relações trabalhistas, em especial no meio ambiente de trabalho, é evidente a necessidade da estrita observância dos deveres anexos, como a obrigação de o empregador adotar medidas de segurança e medicina do trabalho, de modo que o meio ambiente de trabalho se torne sadio e agradável. Entretanto, o assédio moral já se tornou um fenômeno comum nos dias atuais e decorre da violação do dever de cuidado, proteção e lealdade com o empregado, tendo-se em vista que, de tal descumprimento, podem-se ocasionar doenças ocupacionais como a Síndrome de Burnout.

Logo, “a pressão psicológica, o assédio moral, o *mobbing* são formas de violência psíquica cada vez mais presentes nas relações de emprego, tornando o meio ambiente de trabalho nocivo à saúde mental do trabalhador”. (SIMM, 2008, p. 10).

3.3 Assédio sexual

O assédio sexual pode ser definido como a conduta reiterada de caráter lascivo que tenha como objetivo cercear, direta ou indiretamente, a liberdade sexual da pessoa que está sendo constrangida. Tal cerceamento pode ocorrer tanto a partir de um superior hierárquico quanto entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico.

O assédio sexual compreende, assim,

uma violência psíquica praticada na relação de trabalho que denigre a personalidade e a dignidade da pessoa humana, atingindo “em cheio” os direitos fundamentais do trabalhador e vários direitos da personalidade da vítima, como à liberdade sexual, à intimidade e à privacidade, à honra e à integridade psíquica da vítima. (ALKIMIN, 2009, p. 86).

Destarte, o assédio sexual viola a preservação da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho e, por conseguinte, os direitos da personalidade do empregado, por gerar danos à integridade física e psíquica do empregado.

CONCLUSÃO

Na presente oportunidade, destacaram-se, em linhas gerais, ou por assim dizer “linhas mestras”, alguns aspectos fundamentais não do adoecimento, mas, antes, para a garantia da saúde do trabalhador em seu ambiente laboral. Objetiva-se, ora, prestar-se um serviço de esclarecimento básico e suscitar-se a urgência, ou a emergência, pela busca do conhecimento de alguns problemas acarretados a serem evitados na esteira da necessidade de se reconhecerem e de se reafirmarem os direitos do trabalhador em respeito à plenitude da sua dignidade humana no exercício diário do seu labor. Por assim ser, pretende-se a saúde mental deste com vistas a assegurar-lhe, efetivamente, a tão almejada (e propalada) qualidade de vida.

Referências bibliográficas

ALKIMIN, Maria Aparecida. Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador. Curitiba: Juruá, 2009.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do Trabalho. São Paulo, Atlas, 1994.

FIGLIOLI, José Osir; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé Malhadas. Psicologia nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

GARCIA, Gustavo Filipe. Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho. São Paulo: Método, 2011.

GROTT, João Manoel. Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica à saúde mental. Curitiba: Juruá, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-Françoise. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.

LEITER, Michael P; MASLACH, Christina. Trabalho: fonte de prazer ou desgaste? São Paulo: Papiros, 1999.

MINARDI, Fabio Freitas. Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica à saúde mental. Curitiba: Juruá, 2010.

NASSIF, Elaine Noronha. Boletim Científico. ESMPTU, Brasília, a. 4 - n.15, abril/junho, 2005.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 6 ed. São Paulo: LTr, 2011.

SILVA, Edith Seligmann. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, José Afonso da. Direito ambiental constitucional. 2 ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. São Paulo: LTr, 2008.

SIMM, Zeno. Acoso psíquico no ambiente de

trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

TOLEDO, Tallita Massucci. A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia. São Paulo: LTr, 2011.

Publicado originalmente em “Novidades em direito e processo do trabalho”, editora LTr, em novembro de 2013 – organizado por Rúbia Zanotelli de Alvarenga e Érica Fernandes Teixeira