



A SAÚDE DO TRABALHADOR NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Me. José de Anchieta Gomes¹

1 INTRODUÇÃO

As notícias a respeito das condições gerais de trabalho em nosso país são alarmantes. Muitos trabalhadores ainda sofrem desgastes físicos e sofrimentos ao prestar seu labor. Até mesmo mortes e mutilações de trabalhadores ainda ocorrem nos dias atuais.

A respeito do assunto, Torres (2007, p. 53) profere as seguintes palavras:

“O retrato quanto às condições de trabalho em nosso País não reflete a condição plena de cidadania à vista de que os dados disponíveis revelam fonte de morte, mutilações, doenças, desgastes e sofrimentos”.

Dentre os riscos mais comuns aos quais os trabalhadores ficam expostos podem ser mencionados os seguintes: agentes químicos e biológicos, excesso de trabalho, trabalho noturno e até mesmo medo de perder o emprego.

Como consequência de tal exposição, os trabalhadores podem sofrer as mais variadas consequências, tais como: Doenças ocupacionais, acidentes de trabalho, fadiga, estresse, desconforto, insatisfação e morte prematura.

Um dos maiores causadores de problemas de saúde ao trabalhador, no meio ambiente laboral, é o excesso de trabalho. Por excesso de trabalho, devem ser consideradas as atividades desenvolvidas pelo trabalhador após a jornada normal.

O excesso de trabalho, quando se torna uma rotina para o trabalhador, acarreta-lhe a chamada “fadiga crônica”. Quando a fadiga crônica se instala no trabalhador, nem mesmo com repouso diário subsequente ela desaparece.

A fadiga crônica afeta o sistema imunológico do trabalhador deixando-o exposto a doenças, diminuindo a produtividade e elevando o número de acidentes do trabalho.

¹ Mestre em Direito pela Universidade Metropolitana de Santos-SP. Pós-Graduado em Direito Tributário pela Escola Paulista de Direito - SP. Graduado em Direito pelo Centro Universitário FIEO/Osasco-SP. Didática para o Ensino Superior, pela Escola Paulista de Direito. Docente no Curso de Direito na Faculdade de Ensino Superior Santa Bárbara – FAESB. E-mail: prof.anchieta@faesb.edu.br

Não é somente o trabalho manual que provoca a fadiga crônica, mas também aqueles que são desenvolvidos pelo trabalhador com esforço mental. Aliás, o trabalho desenvolvido pelo trabalhador com a utilização de sua mente e quando submetido a tensão agrava muito a sua saúde.

Outro fator de risco que pode causar sérios danos à saúde do trabalhador é a “insalubridade”. O trabalho insalubre pode ser definido como aquele que é capaz de provocar doenças ao trabalhador.

O Ministério do Trabalho considera como agentes insalubres os seguintes: agentes físicos (calor, ruído, frio e umidades), agentes biológicos (poeira, gases, vapores e fumos) e agentes químicos (vírus e bactérias).

Porém, a preocupação do legislador, ao disciplinar a matéria, se resumiu a introduzir o chamado “adicional de insalubridade”. A Organização Mundial de Saúde preconiza que a saúde deve ser entendida como o bem-estar físico, mental e social do trabalhador. Ao se preocupar apenas com o pagamento da insalubridade, o legislador não se preocupou com a saúde do trabalhador. Em outras palavras, o que se percebe é que ao efetuar o pagamento da insalubridade (de acordo com o grau medido) o empregador cumpre com o estabelecido na Lei. E a saúde do trabalhador, como fica?

O alto nível de ruídos nas empresas tem causado graves problemas aos trabalhadores, como por exemplo: perda auditiva, aumento da pressão arterial, aumento da fadiga e dos níveis de estresse.

Já o trabalho exercido em ambiente de alta periculosidade (armas de fogo, inflamáveis, explosivos, energia elétrica e radiações ionizantes) causa danos instantâneos à saúde do trabalhador, levando-o à incapacidade física ou até a morte.

No caso de trabalho em ambiente perigoso, o legislador resolve o problema com a ordem para que o empregador pague ao trabalhador um “adicional de periculosidade”.

Existe também o chamado trabalho “penoso”, assim considerado aquele em que o agente agressivo é o próprio trabalho. Como exemplos de trabalho em condições penosas tem-se: os trabalhos permanentes em subsolos, trabalho dos professores, motoristas etc.

O que caracteriza a penosidade no meio ambiente laboral é a exigência para a sua execução, de alguns fatores, tais como: esforço físico intenso e repetitivo, excessiva atenção ou concentração, confinamento ou isolamento etc.

O trabalho penoso acarreta ao trabalhador diversas doenças, tais como: problemas no estômago, coluna, coração e fadiga mental.

Para “resolver” o problema da penosidade, o legislador criou as chamadas aposentadorias especiais. Nas aposentadorias especiais, o trabalhador tem direito de se aposentar com menos tempo de serviço que os demais trabalhadores.

Outro fator importante que afeta a saúde do trabalhador é a competitividade da atividade econômica. O empresário ao buscar melhores resultados para o seu negócio acaba envolvendo diretamente o trabalhador. Com enorme pressão mental, o trabalhador torna-se presa fácil de doenças psicossomáticas, como: frustração, angústia, ansiedade e depressão.

A verdade é que na atualidade, em função da informatização, a força de trabalho do trabalhador está sendo carreada dos braços para o cérebro. Essa mudança faz com que haja um aumento da fadiga psíquica.

Outro fator que tem contribuído de forma contundente para a diminuição da saúde do trabalhador é o estresse. O estresse nada mais é que um profundo desgaste emocional do ser humano.

Vários são os motivos que podem desencadear o estresse, podendo ser elencados os seguintes: sobrecarga de trabalho, ausência de perspectivas profissionais, frustração com salário, assédio sexual, falta de apoio e medo de perder o emprego.

O trabalhador estressado apresenta fadiga, dor no estômago, palpitações, nervosismo etc. Ao continuar neste estado de coisas, o trabalhador tende a um enfraquecimento do sistema imunológico, ficando, desta forma, cada vez mais exposto às mais diversas enfermidades.

1.1 Agressões psíquicas ao trabalhador, no meio ambiente laboral

Em última análise, o objetivo final do direito ambiental é a proteção à sadia qualidade de vida do homem. Deduz-se então que o destinatário do direito ambiental do trabalho, só pode ser o homem trabalhador. Assim, temos que o direito ambiental do trabalho é meio de proteção ao trabalhador em função da busca pela sadia qualidade de vida.

Como já visto e abordado anteriormente, o conceito de saúde abarca não somente a saúde física do trabalhador, mas também a psíquica. Portanto deve-se

compreender saúde como uma interação plena entre o bem-estar físico, mental e social e não apenas a simples ausência de doença.

A inclusão dos fatores psicológicos e sociais no conceito de saúde da Organização Mundial de Saúde deve-se, em grande parte, ao avanço tecnológico, que exige do trabalhador um grande esforço para se adaptar aos novos mecanismos de trabalho. Tal esforço acarreta profunda alteração no estilo de vida do trabalhador.

Com o avanço da tecnologia, a competitividade se estabeleceu no ambiente laboral tendo como consequência uma grande pressão por parte dos superiores hierárquicos sobre seus subordinados com a finalidade de aumentar a produção.

Torres (2007, p. 58-59) aborda o assunto da seguinte forma:

A competitividade da atividade econômica levou o empresário a buscar melhores resultados nos empreendimentos e, conseqüentemente, esse quadro de mudanças refletiu na saúde mental do trabalhador, acarretando problemas de: ansiedade, angústia, frustração, depressão e outras doenças psicossomáticas.

O ritmo acentuado da informatização e a força do trabalho exigidos do operário estão sendo deslocados dos braços para o cérebro, acentuando o problema da fadiga psíquica, cuja recuperação é muito mais lenta e complexa.

Essas cobranças atingem patamares elevados e afetam profundamente a saúde mental dos trabalhadores, causando-lhes ansiedade, irritação, angústia, estresse e depressão.

Por outro lado, paralelo ao progresso da tecnologia surge a violência psicológica no meio ambiente do trabalho. Nos dias atuais essa violência psicológica vem sendo denominada como “assédio moral”, que será tratado detalhadamente no subitem seguinte.

Como resultado da imensa sobrecarga de trabalho a que o trabalhador contemporâneo é submetido diariamente, apresenta-se o estresse. O estresse é resultado das sobrecargas e más condições do ambiente laboral e das exigências para que o trabalho seja executado com a maior rapidez e eficiência possíveis.

As normas de proteção ao meio ambiente do trabalho visam a garantia do bem-estar físico e mental dos trabalhadores, como forma de protegê-los das agressões que dão origem às patologias que minam a alegria de executar o trabalho com qualidade e tiram-lhes o ânimo e a esperança de uma saudável evolução profissional.

Quando o trabalhador se depara com a falta de desejo em ver-se realizado profissionalmente instala-se, rapidamente, a depressão. A saúde só pode ser

conseguida quando existe a esperança de se alcançar objetivos pré-estabelecidos. Frustrada a esperança, a chance de instalação da depressão no trabalhador torna-se mais fácil e a possibilidade de o mesmo adoecer é muito grande, vez que o corpo, em função das agressões psíquicas, tende a responder de forma mais vagarosa.

É obvio que o ócio também provoca danos irreparáveis ao corpo, com a pessoa sendo conduzida ao chamado “estresse da monotonia”. Isso demonstra o quanto é importante o trabalho para o trabalhador. Entretanto é imprescindível que o meio ambiente do trabalho seja saudável, sob o ponto de vista psicológico.

1.2 O Assédio Moral

Assédio moral é espécie do gênero assédio. De acordo com dicionário Aurélio, assédio é insistência e teimosia junto a alguém. Caracteriza-se, por toda conduta considerada abusiva que ocorre com frequência, através de palavras, escritos, gesto, comportamentos, atitudes etc.

Para caracterizar a conduta abusiva, esta deve ocorrer de forma intencional ferindo a dignidade e a integridade psíquica do trabalhador que deve se sentir ameaçado de perder o emprego.

É bem verdade que o assédio moral sempre existiu nos locais de trabalho, por ser inerente à própria natureza do ser humano. Não é, efetivamente, um fenômeno que se possa chamar de novo. Entretanto, os estudos científicos que envolvem o assédio moral são recentes, devendo ser remetido às últimas décadas.

A proliferação da prática do assédio moral fez com que o uso da violência física caísse, praticamente, em desuso. Essa insidiosa prática é caracterizada por condutas difíceis de serem observadas, ocorrendo o isolamento social da vítima com consequência devastadora para a saúde mental dela.

Para se obter uma dimensão exata da extensão do assédio moral é necessário observar-se, os parâmetros fixados pela psicologia e pela sociologia.

Para a psicologia e para a sociologia, o assédio moral no meio ambiente do trabalho ocorre através da comunicação feita de forma hostil e totalmente desprovida de ética e que é direcionada a um trabalhador ou a um grupo de trabalhadores.

O trabalhador, vítima do assédio moral, tende a reprimir-se como forma de defesa. Esse comportamento adotado pelo trabalhador facilita sobremaneira, as

ações do agressor. Os trabalhadores que são submetidos ao assédio moral adquirem um sofrimento psicológico muito intenso.

Visto pela óptica jurídica, para que haja a caracterização do assédio moral no meio ambiente do trabalho, é necessário que a conduta lesiva ocorra dentro do contexto profissional. Por contexto profissional entende-se o clima psicológico que se forma em torno do trabalhador enquanto desempenha o seu labor. Desta forma é necessária uma abstração. Para a compreensão do assédio moral é necessário a observação do clima psicológico que envolve a atividade laboral, e não somente o espaço físico onde a atividade profissional é desempenhada.

Por outro lado, é importante observar que a simples discussão de problemas particulares no âmbito do meio ambiente do trabalho, não enseja o assédio moral. Para a caracterização do assédio moral, no ambiente de trabalho, é necessário que este seja praticado durante o expediente do exercício laboral.

É importante salientar mais uma vez que o assédio moral é fortemente caracterizado, pela intenção do agressor em praticar a hostilidade contra o trabalhador. Deve ser observada, também, a duração das condutas abusivas praticadas pelo agressor ao trabalhador no meio ambiente do trabalho.

Outra característica importante a ser observada no assédio moral é o fato do agressor apresentar uma fria racionalidade e uma total incapacidade de considerar as pessoas como serem humanos. No entanto, essas características não podem chegar a uma ordem de desajuste psiquiátrico.

De forma geral, o assédio moral no ambiente do trabalho parte com mais frequência do superior hierárquico em direção do subordinado. Invariavelmente o superior hierárquico se utiliza do assédio moral contra o seu subordinado por razões políticas, ameaças à sua imagem, diferença de idade, inveja, antipatia etc.

Muitos são os motivos que levam um superior hierárquico a assediar moralmente um subordinado, mas é possível observar em todas elas o temor de perder seu poder diante da ameaça potencial ou real que o subordinado representa.

Embora ocorra com menor frequência, o assédio moral no meio ambiente laboral pode partir dos próprios colegas de trabalho. Normalmente, neste caso, o assédio moral é praticado quando existe uma disputa de um cargo ou promoção. Porém existem outros motivos que ensejam este tipo de assédio moral: inveja do salário maior, ciúme, competência do ofendido e existência de relacionamento privilegiado entre a vítima e o superior hierárquico.

Existe também a possibilidade de o assédio moral no meio ambiente do trabalho partir tanto do superior hierárquico como dos colegas de trabalho, de forma conjunta.

Outra possibilidade existente é a do assédio moral partir de vários trabalhadores em direção ao superior hierárquico. Geralmente essa forma ocorre, quando o superior hierárquico não possui conhecimentos técnicos suficientes e depende dos subordinados para que o trabalho possa fluir. Esta hipótese pode ocorrer também, em virtude do superior hierárquico ser menos tolerante que o anterior ao qual sucedeu.

Geralmente o agressor ou agressores usam de elementos perversos para empregar o assédio moral, como o abuso de poder e a manipulação consistente.

Quando emprega o abuso de poder como forma de assédio moral, o superior hierárquico faz exigências descabidas ao trabalhador como trabalhos urgentes e prolongamento desnecessário dos horários de trabalho. Com relação à manipulação, o superior hierárquico emprega meios sutis como forma de hostilizar o trabalhador de forma a colocá-lo em situação constrangedora durante o período que compreende a jornada de trabalho. Porém essa hostilização deve ser repetitiva e consistente para que fique caracterizado o assédio moral, devendo o trabalhador se sentir humilhado e constrangido

O agressor também conta com o medo que acompanha o trabalhador. Na verdade, o medo é o grande aliado do agressor para impor sua sórdida prática de assédio moral. O trabalhador sente medo de não corresponder às expectativas da empresa, de desagradar o superior hierárquico, de não ser apreciado pelos seus pares, da crítica e até mesmo de cometer um erro profissional.

Ciente de que o trabalhador tem essa fragilidade, o agressor aproveita-se da situação para instigar o trabalhador para que ele reaja de forma negativa a determinadas situações, de forma que possa lhe imputar culpa e forçá-lo inclusive a pedir demissão do emprego.

É importante ressaltar que o assédio moral fere profundamente a dignidade humana do trabalhador, atingido principalmente a saúde mental deste e colocando-o em total desencontro aos preceitos constitucionais advindos dos artigos 1º, inciso III, artigo 5º, inciso X e artigo 6º, caput.

O grande problema gerado pelo assédio moral, para o trabalhador, são as consequências que este ato nefasto imputa à sua saúde.

Muitas vezes o assédio moral é tão ostensivo, que leva o trabalhador a cometer suicídio. Entretanto, as consequências do assédio moral no meio ambiente do trabalho não se limitam ao campo da saúde.

O assédio moral atinge, também, a vida social do trabalhador, pois como consequência visível, o deixa deprimido, irritado, sem sono e com a concentração baixa. Muitas vezes, o assédio moral no trabalho é tão intenso que o trabalhador perde a vontade de se relacionar com outras pessoas e fazer novas amizades.

Pode ocorrer também do trabalhador, que sofre assédio moral, ter alterações na pressão arterial, problemas digestivos, tremores, palpitações e até mesmo diminuição da libido.

O assédio moral no trabalho faz com que o trabalhador perca a vontade e o prazer de trabalhar, ficando completamente descompensado emocionalmente e com tendências ao agravamento de doenças que eventualmente seja portador.

Mas as consequências principais do assédio moral estão diretamente relacionadas ao estresse, à ansiedade, à depressão e os distúrbios de ordem psicossomáticos. No estresse provocado por outros fatores, não existe a provocação maldosa de um agressor a instigá-lo.

É importante separar o estresse decorrente do assédio moral do estresse normal, adquirido em função das dificuldades impostas pelo cotidiano. O estresse provocado pelo assédio moral é extremamente destruidor, vez que carrega forte dose de maldade, imputando toda sorte de humilhação e falta de respeito ao trabalhador.

É possível afirmar que um dos objetivos do assediador no meio ambiente laboral é querer se livrar do trabalhador que lhe incomoda. Invariavelmente, o agressor consegue o intento perseguido, pois o trabalhador que vem sofrendo o assédio moral termina pedindo demissão do emprego por não suportar a grande pressão que lhe é imputada no meio ambiente laboral.

Tudo leva a crer que o real motivo que leva um superior hierárquico a praticar o assédio moral é o temor de perder seu poder, diante de ameaça real ou potencial que o subordinado possa representar.

O assédio moral traz consigo, outras graves consequências. Para o trabalhador acarreta, além dos problemas físicos e mentais já elencados, agravamento da sua situação econômica, inclusive por imensas dificuldades de se recolocar novamente no mercado de trabalho.

Para os trabalhadores que continuam naquele ambiente de trabalho, donde a vítima se demitiu, significa enorme motivo para desmotivação, sendo que quem mais perde, nessas circunstâncias, é o próprio empregador.

Em muitos casos, o assédio moral acarreta danos irreparáveis à vida do trabalhador, não só à saúde como também ao ambiente familiar. Um trabalhador acometido pó assédio moral pode se sentir tão denegrado em sua dignidade, que ele próprio passa a acreditar em todas as inverdades ditas contra ele. Pode ser até que esse trabalhador jamais recupere a sua integridade, ficando totalmente refém da situação em que foi colocado. Essa falta de perspectivas agrava os problemas de saúde do trabalhador, num verdadeiro círculo vicioso.

Por outro lado, perde também a própria sociedade, pois o trabalhador vítima de assédio moral, invariavelmente, vê-se obrigado a socorrer-se da Previdência Social, em virtude de incapacidade para o trabalho provocado pela saúde debilitada.

Como já visto anteriormente, o assédio moral mais comum parte do superior para o subordinado. Existe, também, a possibilidade do assédio moral no meio ambiente do trabalho partir de colegas do mesmo nível hierárquico. É possível também que esta forma de agressão parta do subordinado em direção ao superior hierárquico.

Entretanto, o que importa para caracterizar o assédio moral não é o nível hierárquico ou de onde ele parta, mas sim as características da conduta, ou seja, a prática reiterada caracterizada por situações vexatórias empregadas contra determinado sujeito em seu meio ambiente do trabalho.

Pelo exposto neste subitem, pode-se notar que as principais características do assédio moral são: dano, duração no tempo, repetição, intencionalidade, premeditação e existência de danos psíquicos. A intensidade empregada pelo agressor ao empreender a nefasta prática do dano moral também se apresenta como uma das características do dano moral, vez que é usada para desestabilizar o trabalhador.

1.3 A Síndrome de *Burnout*

A Síndrome de Burnout refere-se ao estresse ocupacional, que ataca principalmente aqueles profissionais que mantêm uma proximidade com outras pessoas no dia a dia. Normalmente ocorre quando a atividade é de ajuda, como nos

casos dos professores, médicos, enfermeiros e psicólogos, dentre outros profissionais.

A palavra “Burnout” é composta pela expressão “*burn*” que significa queima e “*out*” que significa exterior. A expressão sugere que a pessoa com esse tipo de estresse consome-se física e emocionalmente, apresentando um comportamento agressivo e irritadiço.

A Síndrome de Burnout pode ser definida como uma forma do organismo da pessoa a ela exposta reagir à intensa carga emocional que é gerada pelo contato direto, excessivo e estressante com o trabalho.

Minardi (2010, p. 144) refere-se à Síndrome de *Burnout*, da seguinte maneira:

Na área médica, desde a década de 70, do século passado, existem estudos relacionando o estresse profissional com mudanças biológicas e comportamentais do ser humano. Para a literatura médica, o Burnout é um estado de estresse crônico, ou seja, o organismo humano reage aos primeiros sintomas prejudiciais e busca meios de combate ou compensação, mas, quando, em certos casos, não oferece a resistência necessária, cronifica-se o estresse, tornando-o uma síndrome que poderá desembocar em doenças físicas, psicossomáticas, psíquicas (depressão) ou sociais (psicopatias).

O trabalhador acometido pela síndrome sente-se totalmente desmotivado a desempenhar o seu labor, demonstrando claramente um grande desinteresse pelo desempenho de suas tarefas profissionais.

Uma das formas visíveis da manifestação da síndrome no trabalhador é a queda de rendimento no desempenho da atividade profissional, incluindo a perda da responsabilidade.

A Síndrome de *Burnout* pode acarretar consequências graves não só para o trabalhador, mas também para a organização onde trabalha, através das condutas de risco adotadas. Pode ocorrer o chamado “absenteísmo” que é a ausência do trabalhador no processo produtivo, ocasionado por faltas e atrasos deste ao emprego.

A Síndrome de *Burnout* é uma das mais marcantes consequências do estresse profissional, caracterizada pela exaustão emocional do trabalhador. O trabalhador acometido por este mal tem profunda tendência de avaliar-se a si mesmo de forma negativa, apresentando um alto grau de insensibilidade em relação aos acontecimentos e pessoas que o cercam como forma de defender-se emocionalmente.

Num primeiro momento a Síndrome foi observada em profissionais que mantinham um contato interpessoal mais exigente. Dessa forma foi detectada, de forma mais efetiva, em médicos, carcereiros, professores, enfermeiros, bombeiros, atendentes de telemarketing e funcionários públicos, dentre outros.

Contemporaneamente a Síndrome de Burnout já atinge todas os trabalhadores que interagem diretamente com pessoas, ou que cuidam ou solucionam problemas de outras pessoas.

Outras questões detectadas que contribuem sobremaneira para o aparecimento da Síndrome de Burnout são: a pouca autonomia do profissional para o desempenho de sua função, relacionamento difícil com clientes, colegas de trabalho e superior hierárquico e falta de reconhecimento profissional.

1.4 A depressão no meio ambiente do trabalho

A depressão é uma doença que se caracteriza por um estado de humor deprimido, onde a pessoa sente-se angustiada, desanimada e acometida de uma profunda tristeza. Muitas vezes, a pessoa que está em estado de depressão, apresenta-se completamente indiferente e apática em relação aos acontecimentos que a rodeiam, dando a nítida impressão de que não possui sentimentos.

A depressão é uma doença capaz de acometer a todas as pessoas de forma indiscriminada, quer sejam crianças, jovens e adultos, não importando a classe social a que pertençam ou a situação econômica em que se encontrem.

A depressão também é caracterizada por uma profunda e duradoura tristeza e pela perda de interesse e prazer nas atividades diárias. A pessoa neste estado perde o interesse por quase tudo, inclusive em se relacionar com outras pessoas, preferindo o isolamento. Há alterações na qualidade do sono e até mesmo no apetite. Desta forma a doença acaba por interferir negativamente no trabalho e na vida da pessoa, de tal forma que pode até modificar a forma desta pensar ou agir.

Como já observado anteriormente, o assédio moral, gera estresse crônico e este, conseqüentemente, leva à depressão. O assédio moral prolongado pode acarretar um estado depressivo muito forte, com a instalação de apatia, tristeza, obsessão e total desinteresse pelos valores da vida.

Outras conseqüências desencadeadas pela depressão podem ser representadas por sintomas físicos como: dores de estômago, dores de cabeça, dores pelo corpo e pressão arterial alterada, dentre outros sintomas. Importante

ressaltar que as pessoas acometidas de depressão apresentam uma pré-disposição ao suicídio.

A depressão acomete com certa frequência o trabalhador no seu meio ambiente laboral. Geralmente o local de trabalho com condições inadequadas é o causador da depressão no trabalhador.

É importante esclarecer que por meio ambiente do trabalho inadequado deve ser entendido aquele que apresenta condições desfavoráveis para o labor, tais como: exigências para um desempenho maior, excesso de competição, ameaça permanente de perder o emprego, assédio moral e também as condições físicas, químicas e biológicas desfavoráveis.

O estresse no meio ambiente de trabalho, ao atingir níveis elevados, leva o trabalhador a apresentar os sintomas de depressão. De acordo com dados divulgados pela Organização Mundial da Saúde, a depressão é a quinta maior questão de saúde pública no mundo.

Torres (2007) ao abordar o tema do estresse, o faz pelas seguintes palavras:

A competitividade da atividade econômica levou o empresário a buscar melhores resultados nos empreendimentos e, conseqüentemente, esse quadro de mudanças refletiu na saúde mental do trabalhador, acarretando problemas de: ansiedade, angústia, frustração, depressão e outras doenças psicossomáticas.

O ritmo acentuado da informatização e a força do trabalho exigidos do operário estão sendo deslocados dos braços para o cérebro, acentuando o problema da fadiga psíquica, cuja recuperação é muito mais lenta e complexa.

Segundo a avaliação da OIT, o estresse é um dos mais graves problemas de saúde do século XX, uma vez que o trabalhador carrega para a empresa a carga de apreensões da sociedade moderna, quais sejam: problemas de moradia, segurança, aspectos familiares, todos são elementos aos quais irão adicionar as agressões psicossociais.

Inobstante a depressão estar relacionada como doença do trabalho pelo Regulamento da Previdência do Trabalho (Decreto 3.048/1999) não pode ser considerada como uma doença adquirida em função do trabalho, mas, desencadeada e agravada através dele. Isso porque, geralmente, o indivíduo que é acometido pela depressão já possui uma pré-disposição para o desencadeamento da doença.

Entretanto, para que a depressão possa ser considerada como doença do trabalho é necessário que exista um nexo causal entre esta e o trabalho em si. Este nexo causal deverá ser estabelecido através de diagnóstico médico, que poderá estabelecer se existe uma efetiva ligação da doença com o trabalho desempenhado

pelo trabalhador ou se as condições do meio ambiente laboral estão interferindo em sua vida.

De toda forma a depressão desencadeada ou agravada em função do trabalho é um fator extremamente preocupante, pois envolve a vida do trabalhador causando-lhes sofrimentos e transtornos das mais diversas espécies. Os responsáveis em gerir o meio ambiente do trabalho devem se desdobrar na tentativa de detectar fatores negativos que estejam contribuindo para que a depressão se instale nos trabalhadores.

Além das danosas consequências trazidas pela depressão ao trabalhador e seus familiares, há que ser considerado também os custos que serão agregados, tanto para o empregador, como para a própria sociedade, vez que conseqüentemente a Previdência Social será onerada com eventual afastamento do empregado de seu emprego.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006.

CATALDI, Maria José Gianella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.

FERNANDES, Fábio. **Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores: controle da poluição, proteção do meio ambiente, da vida e da saúde dos trabalhadores no direito internacional, na União Europeia e no MERCOSUL**. São Paulo: LTR, 2007.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente de trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. São Paulo: Método, 2006.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2004.

MELO, Demis Roberto Correia de. Manual de meio ambiente do trabalho. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2010.



MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental.** São Paulo. LTR, 2001.

MINARDI, Fabio Freitas. **Meio ambiente do trabalho.** Curitiba: Juruá, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2006.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa.** São Paulo: LTR, 2006.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho.** São Paulo: LTR, 2010.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no meio ambiente do trabalho.** Rio de Janeiro: Editora do Rio de Janeiro, 2005.

TORRES, Anita Maria Meinberg Perecin. **A Saúde da mulher e o meio ambiente do trabalho.** São Paulo: LTR, 2007.