

ASSÉDIO MORAL EM PERSPECTIVA: PENSAR A SÍNDROME DE BURNOUT À LUZ DA DESREGULAMENTAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL

MORAL HARASSMENT IN PERSPECTIVE: THINKING ABOUT THE BURNOUT SYNDROME IN THE LIGHT OF THE DEREGULATION OF THE WORK ENVIRONMENT

Rayane Dias da Silva

Graduanda do 10º período do curso de Direito da Faculdade Metropolitana São Carlos de Bom Jesus do Itabapoana/RJ, rayanediaz@hotmail.com

Aline Souza Tinoco Gomes de Melo

Professora do Curso de Direito da Faculdade Metropolitana São Carlos de Bom Jesus do Itabapoana/RJ, tinocoalinemelo@gmail.com

RESUMO

O presente trabalho tem como cerne tratar sobre o ASSÉDIO MORAL EM PERSPECTIVA: PENSAR A SÍNDROME DE BURNOUT À LUZ DA DESREGULAMENTAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL. Pontua em seu corpo pensamentos doutrinários acerca da evolução deste tema, bem como a definição e tutela constitucional e infraconstitucional do direito ambiental do trabalho, no intuito de trazer enfrentamentos a tal instituto, que alija os empregados de um ambiente laboral sadio, adequado e de boa qualidade. Em seguida, será exposta a evolução ambiente de trabalho, demonstrando a suscetibilidade dos obreiros ao assédio moral, em razão do trabalho estressante que se desempenham diariamente e a cobrança constante e excessiva por resultados. A metodologia adotada foi a historiográfica e a dedutiva. Sendo o método historiográfico será utilizado na construção da análise da forma como se configura a relação entre o assédio Moral e síndrome de Burnout, no meio ambiente de trabalho. Já o método dedutivo será aplicado no debate, à luz da teoria e da contribuição normativas, acerca do princípio da proteção ao trabalhador. Por conseguinte, concluiu-se que seria um equívoco ignorar os efeitos danosos do assédio moral na saúde mental dos trabalhadores, pois os efeitos da referida psicopatologia são generalizados, especialmente no meio ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Meio Ambiente do Trabalho. Assédio Moral. Prevenção. Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

The core of this work is to deal with MORAL HARASSMENT IN PERSPECTIVE: THINKING ABOUT BURNOUT SYNDROME IN THE LIGHT OF DEREGULATION IN THE WORK ENVIRONMENT. It punctuates in its body doctrinal thoughts about the evolution of this theme, as well as the definition and constitutional and infraconstitutional protection of the environmental work law, to bring confrontations to such an institute, which removes employees from a healthy, adequate, and good work environment. quality. Then, the evolution of the work environment will be exposed, demonstrating the susceptibility of workers to moral harassment, due to the stressful work they perform daily and the constant and excessive demand for results. The methodology adopted was historiographical and deductive. Being the historiographic method, it will be used in the construction of the analysis of how the relationship between moral harassment and Burnout syndrome is configured in the work environment. The deductive method will be applied in the debate, in the light of theory and normative contribution, about the principle of worker protection. Therefore, it was concluded that it would be a mistake to ignore the harmful effects of moral harassment on workers' mental health, as the effects of said psychopathology are widespread, especially in the work environment.

Keywords: Work Environment. Moral Harassment. Prevention. Worker's health

INTRODUÇÃO

O direito do trabalho, conjugado com os preceitos da Constituição Federal, demonstra que o princípio da proteção se tornou fundamental ao meio ambiente de trabalho por seu papel no ordenamento jurídico de proteção ao trabalhador. Isso é muito importante nas relações trabalhistas, principalmente seus efeitos no ambiente de trabalho. Além disso, o assédio moral é bem conhecido como uma forma de violência que pode ter consequências na saúde física e mental das pessoas afetadas.

Assim, é possível analisar e descrever como se configura a relação entre assédio ético e Síndrome de Burnout, sugerindo ferramentas eficazes para melhor gerenciar os aspectos identificados diante da desregulamentação do ambiente de trabalho. É sabido que o desenvolvimento da sociedade está cada vez mais ligado ao trabalho e à sua execução, o que tem implicações importantes para o crescimento dos operadores.

No entanto, no ambiente de trabalho, algumas pessoas, em virtude de cargo ou função, causarão danos psicológicos e físicos aos trabalhadores por meio de intimidação, humilhação e ameaças. Ou seja, nesse meio é propício o desenvolvimento do tema principal abordado neste conteúdo, “Burnout”, que se desenvolve por meio de situações de assédio no ambiente de trabalho. Nesse caso, em síntese, o texto busca justificar o impacto negativo que o assédio moral tem na vida dos trabalhadores, bem como conciliar os prejuízos causados por trabalhadores improdutivos, absenteísmo e consequente afastamento prolongado do trabalho. - A terminologia afugenta. Assim, tem-se buscado um fator preponderante para limitar e frear essa situação que atinge muitos trabalhadores.

Sabe-se que esses abusos são comuns no trabalho e são conhecidos como assédio moral, uma manifestação complexa do trabalho e de fatores psicossociais que levam à rejeição suicida, sofrimento. Portanto, esses profissionais devem buscar formas de identificar o assédio ético tal como ocorre no ambiente de trabalho e utilizar estratégias para eliminar a prática em seu cotidiano.

Ademais, é possível observar que dentro do tema das relações de trabalho pós-modernas refletindo a saúde do trabalhador, a questão central da pesquisa é investigar se o reconhecimento legal da Síndrome de Burnout ou síndrome do esgotamento profissional, conforme definido no Decreto-Lei 3.048/1999, pode ser reconhecido.

Nesta era pós-moderna, as relações de trabalho têm consequências imediatas e mediatas. Diante disso, desenvolveu-se este artigo com o objetivo de explanar de forma clara e concisa que nas relações de trabalho pós-modernas, que foram marcadas pela plasticidade e deficiência dentro do local de trabalho, a saúde do trabalhador ficou sujeita a efeitos negativos a seus operadores, e com isso desenvolveu-se o tema deste trabalho a “Síndrome do Burnout”, conforme será explanado a seguir.

Além do mais, o trabalho, que deveria ser incluído como um dos métodos de edificação de identificação do obreiro, transformou-se num dos ensejos de adoecimento físico e mental do obreiro.

1. O PROCESSO HISTÓRICO DE RECONHECIMENTO DO MEIO AMBIENTE LABORAL COMO PAUTA JURÍDICA

A inferência da exposição do direito do trabalho, em consonância com a CLT –

Consolidação das Leis Trabalhistas do direito do trabalho e a Constituição Federal, demonstra que o princípio da proteção se tornou fundamental ao meio ambiente de trabalho por seu papel de proteção ao trabalhador no ordenamento jurídico (DUTRA, 2020, s.p). Isto tem sido muito importante nas relações trabalhistas, principalmente diante de seu impacto no ambiente de trabalho. Além disso, o assédio moral é bem conhecido como uma forma de violência que pode ter consequências na saúde física e mental das pessoas afetadas (LIMA, 2016, p. 06).

Como todas as áreas do direito passam por diversas transformações, com o Direito do Trabalho não a exceção, pois, é cediço salientar que determinados episódios históricos referentes aos direitos trabalhistas podem ser vivenciados diariamente, porém, todo sucesso do judiciário adveio em um certo momento da história do mundo, qual seja, após a Primeira Guerra Mundial (LIMA, 2016, p. 06).

O final do século XX foi marcado por grandes mudanças na ordem econômica mundial (MARTINS, 2010, p. 8). Destarte salienta que, após a Primeira Guerra Mundial, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a revisão da Constituição Alemã, é que o trabalho foi institucionalizado e formalizado (MARTINS, 2010, p.8). Além disso, deve-se notar que após o Tratado de Versalhes, surgiu a invenção da OIT, cujo papel fundamental era proteger a relação entre o empregado e o empregador (MARTINS, 2010, p. 8).

Além disso, sua oficialização tem levado a investimentos em novas tecnologias que se aplicam a todas as situações, contribuem para o desenvolvimento dos trabalhadores e, posteriormente, para a regulamentação da lei (MARTINS, 2010, p. 8). Pois, muitas barreiras ao diálogo foram derrubadas pela tecnologia, melhorando o cenário econômico e juntando-se à competição capitalista em várias partes do mundo (DELGADO, 2013, p.95).

Outro sinal desse pano de fundo é o desenvolvimento do processo de globalização, fruto da generalização do sistema capitalista, com o aprofundamento dos vínculos econômicos e regionais, e novas revoluções tecnológicas (DUTRA, 2020, s.p). A descentralização da atividade econômica comercial, marcada pela fragmentação dos processos produtivos buscando a redução de custos, tem levado corporações multinacionais a instalar múltiplas divisões em suas cadeias produtivas, lideradas por pequenas e médias empresas interligadas em países vizinhos, reduzindo o número de operações nas empresas matrizes (DUTRA, 2020, s.p).

Nesse contexto, ao mesmo tempo, o espectro do desemprego estrutural levou o

pensamento econômico hegemônico a questionar a centralidade do trabalho na nova ordem mundial globalizada, e mesmo sua persistência como fator básico de produção (DUTRA, 2020, s.p).

Essa exigência ideológica teve um efeito desastroso na regulamentação dos contratos de trabalho, afetando as premissas centrais do direito do trabalho, inclusive sua amplitude. Propostas para remover proteções trabalhistas "excessivas" em favor da expansão de outras formas de emprego desprotegido ecoam a situação econômica mundial (SOUZA, 2019, s.p). As questões sociais tornaram-se cada vez mais importantes desde a crise da sociedade fordista na década de 1970 e a chamada "saída" preconizada pelas políticas neoliberais (SOUZA, 2019, s.p).

A expansão do desemprego, o surgimento da pobreza e o enfraquecimento do emprego nos países centrais (SOUZA, 2019, s.p). O ambiente de trabalho possui diversos espaços que podem ou não ser disponibilizados aos trabalhadores. Portanto, vários contextos serão expostos para demonstrar como os ambientes de trabalho se configuram hoje (SOUZA, 2019, s.p).

Em primeiro lugar, deve-se salientar que existe uma diferença entre a proteção do direito do trabalho e a proteção do ambiente de trabalho. Enquanto as leis trabalhistas dizem respeito apenas à relação de emprego, com filiação, a proteção do meio ambiente de trabalho tem como objetivo legal a saúde e a segurança dos trabalhadores (LUSTER; NETO, 2016, p. 228). Nesse sentido, qualquer forma de degradação da presença humana no ambiente de trabalho é evitada por meio de processos adequados.

Nascimento (2017), expõe que o meio ambiente de trabalho tornou-se uma preocupação mundial após a Segunda Guerra Mundial, acompanhado da busca por uma melhor qualidade de vida, a partir da evolução histórica dos direitos fundamentais, ainda defendem os autores, atualmente denominados como a terceira geração de direitos, seus sujeitos não são únicos, mas coletivos, ou seja, o reflexo dos próprios seres humanos (LUSTER; NETO, 2016, p. 228).

Hirata e Pretéceille (2002), afirma que a flexibilização das relações laborais diluiu as linhas claras entre inclusão e exclusão. Portanto, apagar o contorno nítido entre inclusão e exclusão (HIRATA E PRETÉCEILLE 2002, p. 48):

[...] processo está enraizado no enfraquecimento daqueles grupos ou indivíduos que, antes daquele momento, tinham condições satisfatórias de trabalho e vida. Isso leva a uma análise centrada na instabilidade, na instabilidade social e na instabilidade do trabalho (HIRATA E PRETÉCEILLE 2002, p. 48).

Castel (1998) constitui um marco na superação da perspectiva dicotômica entre inclusão e exclusão nas abordagens da instabilidade social. Na verdade, a instabilidade é um processo multifacetado que altera vidas dentro e fora do trabalho (CASTEL, 1998, s.p apud FRANCO, et all, 2010, p.03).

2. O MEIO AMBIENTE ENQUANTO DIREITO FUNDAMENTAL

De acordo com o artigo 225 da Constituição da República Federativa do Brasil “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, sendo este bem ambiental, de uso comum, titularidade coletiva, natureza difusa, essencial à sadia qualidade de vida das presentes e futuras gerações” (NASCIMENTO, 2017, p.11). Onde, se danificado, mesmo que de menor impacto, afetará e fará com que a comunidade fique desequilibrada em todos os aspectos, exigindo proteção, reparo e restauração (NASCIMENTO, 2017, p.11).

Resta assim analisar a quem ou a que pertence o meio ambiente e sua tutela, se é um fim em si mesmo, por seus elementos naturais e limitado a estes (perspectiva egocêntrica), ou as pessoas como objeto de proteção e o objetivo final de proteger o meio ambiente (perspectiva antropocêntrica) (NASCIMENTO, 2017, p.11).

Além das técnicas e técnicas de produção, instalações físicas e estruturas organizacionais, o ambiente de trabalho inclui manifestações da cultura organizacional, definida como um conjunto de crenças axiológicas, entendimentos e regras compartilhadas pelos membros da empresa (VASQUES; ALVES; PETINARI), 2012, pp. 276). Nesse sentido, é impossível determinar os valores culturais de um grupo social e de todos os trabalhadores que exercem diferentes atividades dentro de um período comum de pesquisa (CAMARGO, 2013, p.93).

Segundo Camargo (2013), eles fazem algumas análises sobre o ambiente de trabalho: primeiro, ele se baseia em toda relação jurídica de trabalho que possui uma “dinâmica produtiva”, portanto independe do tipo de trabalhador, autônomo, terceirizado, empregado espera. Portanto, a existência do ambiente de trabalho está alicerçada na existência de toda relação legal de trabalho (CAMARGO, 2013, p.93).

Ao tratar sobre meio ambiente do trabalho é preciso deixar claro que este é o local onde as pessoas exercem atividades laborais, remuneradas ou não, cujo equilíbrio se baseia na salubridade do meio ambiente e na ausência de fatores que prejudiquem a

segurança física e mental dos trabalhadores (NASCIMENTO, 2017, p.17).

A evolução dos métodos de produção marcada pela Revolução Industrial provocou um aumento das doenças relacionadas ao trabalho. Nesse período, as condições de trabalho e de vida eram piores nas cidades onde se concentravam as fábricas: epidemias generalizadas, casas fétidas, trabalho infantil e feminino. As mortes e os acidentes atingiram proporções alarmantes (NASCIMENTO, 2017, p.17).

Como mencionado anteriormente, o meio ambiente de trabalho, como aspecto indissociável do meio ambiente, passou a ser considerado um direito fundamental de terceira geração, relacionado à coletividade, inerente ao trabalhador em todas as variáveis que envolvem o trabalho (NASCIMENTO, 2017, p.17). Sendo assim este posicionamento foi elevado a uma categoria internacional de direitos, após um longo período de indignação com as condições dignas de trabalho e meio ambiente de trabalho, agora por meio da Organização Internacional do Trabalho - OIT em 1919 (NASCIMENTO, 2017, p.17).

Logo, é notório que o meio ambiente do trabalho, como conhecimento independente interdisciplinar, busca o amparo da saúde do empregado, contudo este fato ocorreu, de forma paulatina no grau que o homem foi reconhecendo seus direitos essenciais, e contraindo viés fundamental (NASCIMENTO, 2017, p.17).

Ademais, é formidável salientar que, o conceito de meio ambiente do trabalho é bastante vasto, podendo este ser dividido em meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho (FIORILLO, 2013).

O ambiente natural inclui animais, plantas, atmosfera, solo, etc. Esta dimensão está diretamente relacionada aos recursos naturais. Este ambiente construído é relevante para todos os espaços construídos, como instalações urbanas e edifícios comunitários, como museus e bibliotecas (RANGEL; PESSANHA, 2017, s.p). Portanto, uma vez compreendidas essas considerações iniciais sobre a dimensão ambiental, cada aspecto é analisado separadamente, a partir da conceituação de meio ambiente, a fim de melhor compreender os aspectos supracitados (RANGEL; PESSANHA, 2017, s.p).

Nesse segmento, pode-se pensar que o meio ambiente natural é aquele anterior à existência da humanidade (RANGEL; PESSANHA, 2017, s.p). Já o ambiente artificial é o status quo delimitado pelo ser humano no espaço territorial urbano, e todas as manifestações humanas refletem na transformação do ambiente. Isto é, o ambiente construído ou transformado pelo ser humano, que consiste em espaços públicos fechados e

espaços públicos abertos, como ruas e praças (RANGEL; PESSANHA, 2017, s.p).

A arte proporciona um ambiente cultural conforme preleciona o artigo 216 da Constituição Federal 1988, incluindo patrimônios históricos, artísticos, arqueológicos, paisagísticos, turísticos e outros de origem humana criados pelo homem (MELO; ALBUQUERQUE, 2016, p.483). Todavia, o ambiente cultural é aquele constituído pelo patrimônio histórico, estético, arqueológico, paisagístico, construído pelo homem (MELO; ALBUQUERQUE, 2016, p.483).

Já o ambiente de trabalho é tido como, o conjunto de classes, leis, extensões e intercâmbios de ordem física, química, biológica e psicológica que advêm sobre o homem em seu desenvolvimento no local de trabalho, esteja ou não contido ao poder superior de outrem (FELICIANO, 2013, p. 13).

Para Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2013), o ambiente de trabalho possui o seguinte significado:

Estabelece como meio ambiente do trabalho o lugar onde as pessoas exercem suas atividades laborais pertinentes à sua saúde, sejam pagas ou não, cuja estabilização esteja fundamentada na sanidade do meio e na carência de administradores que afetem a saúde físico-psíquica dos trabalhadores, independente da classe que assumam (FIORILLO, 2013, p.315).

Em síntese, o meio ambiente do trabalho está ligado a toda relação jurídico-laboral que apresenta uma “dinâmica bem-sucedida”, logo independe do modo do trabalhador, autônomo, terceirizado, empregado (FIORILLO, 2013, p.315). Pois, é possível entender que o meio ambiente se trata, de ser além de uma dinâmica difícil de diversos fatores, não se reduzindo, apenas, a um ambiente delimitado e estático (FIORILLO, 2013, p.315).

No campo do trabalho, as habilidades básicas necessárias para manter um emprego estão aumentando, sendo necessário suportar o estresse e a sobrecarga e aumentar a produtividade (VARGAS, 2021, p. 30). Vale destacar que o ser humano está ficando exausto, afastado do trabalho e incapaz de equilibrar os papéis na vida pessoal, social e profissional, às vezes por competição e desequilíbrio nas relações interpessoais, mesmo entre indivíduos ou grupos (VARGAS, 2021, p. 30).

Conseqüentemente, as condições de trabalho e sua organização (hierarquia, poder, liderança) mudaram ao longo dos anos, com impacto no ambiente de trabalho (VARGAS, 2021, p. 30). Além dos aspectos intrínsecos e subjetivos, a orientação do comportamento humano deve ser prioritária, pois as necessidades e intensidades atuais podem ameaçar os

trabalhadores assistidos (VARGAS, 2021, p. 30).

Em relação à Síndrome de Burnout, esta advém do estresse crônico, que atinge muitos profissionais de forma estressante, sobrecarregada, principalmente aqueles que têm contato direto com a vida das pessoas, também devido às altas demandas do cotidiano de trabalho (VARGAS, 2021, p. 30). Existem alguns profissionais que sofrem diariamente com essa sobrecarga: médicos, vendedores, bancários, professores etc. (VARGAS, 2021, p. 30).

No entanto, o assédio moral caracterizado por violência verbal ou não verbal pode ferir a dignidade humana. Ocorre por meio de uma série de repetidas práticas agressivas, mentais ou físicas, no mesmo nível hierárquico; superior ou inferior (VARGAS, 2021, p. 30).

Dito isso, o comportamento abusivo ocorre de diferentes formas, onde o agressor se comporta de forma desumana, e esses comportamentos afetam a vida pessoal e profissional do indivíduo, levando-o, por vezes, a desenvolver um estressor crônico denominada Síndrome de Burnout (VARGAS, 2021, p. 30).

O assédio moral dentro do ambiente de trabalho pode levar ao desenvolvimento de Burnout, sendo esta uma das principais causas de acidentes e absenteísmo, portanto, tornam-se cruciais aspectos relacionados ao bem-estar, saúde ocupacional e qualidade de vida no trabalho (VARGAS, 2021, p. 30). Sabe-se que a saúde física e mental do empregado poderá trazer diversas sequelas dentro do ambiente laboral para ambas as partes (VARGAS, 2021, p. 30).

Ocorre por meio de uma série de práticas agressivas mental ou fisicamente repetidas no mesmo nível, superior ou inferior (VARGAS, 2021, p. 30). Ou seja, o comportamento abusivo ocorre de diversas formas e o agressor age de forma desumana, sendo que essas condutas afetam a vida pessoal e profissional do indivíduo, por vezes fazendo com que ele desenvolva um estressor crônico conhecido como síndrome de Burnout (VARGAS, 2021, p. 30).

O assédio ético no ambiente de trabalho leva ao desenvolvimento do burnout, que é uma das principais causas de acidentes e absenteísmo, assim, aspectos relacionados ao bem-estar, saúde ocupacional e qualidade de vida no trabalho tornam-se cruciais (VARGAS, 2021, pp. 30 páginas). É sabido que a saúde física e mental dos empregados traz múltiplas consequências para ambas as partes no ambiente de trabalho (VARGAS, 2021, p. 30).

3. ASSÉDIO MORAL EM PERSPECTIVA: PENSAR A SÍNDROME DE BURNOUT À LUZ DA DESREGULAMENTAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL

Inicialmente, é necessário conceituar brevemente o assédio moral como uma forma de um horror psicológico que pode causar estragos na saúde física e mental dos indivíduos que assumem o papel de vítimas nessa dinâmica social (OLIVEIRA, s.d, p.18).

O Assédio moral/Bullying é um jeito um ataque psicológico que não pode ocorrer apenas em um ambiente de trabalho, pode ocorrer em qualquer ambiente social onde haja um grupo ou combinação de indivíduos, uma vez que o requisito básico é a existência de uma pluralidade de sujeitos dentro dos limites do tempo e do espaço, sem tal pluralidade de pessoas e sem seu encontro, é impossível que o assédio ético se desenvolva (OLIVEIRA, s.d, p.18).

Logo, como resultado, as vítimas podem sofrer distúrbios emocionais em decorrência do bullying, o que afeta sua qualidade de vida e reduz seu desempenho no trabalho. A saúde geral do alvo é afetada por essa violência e pressagia o aumento dos sintomas de ansiedade e fadiga (OLIVEIRA, s.d, p.18).

O desenvolvimento da sociedade está diretamente relacionado ao trabalho que você realiza, que é fundamental para o crescimento humano (ROLIM, 2019, p.15). No entanto, no ambiente de trabalho, a ocorrência de comportamento abusivo pode causar danos psicológicos e físicos aos trabalhadores devido à intimidação, humilhação e ameaças, ocorre que muitas vezes ocorrendo no trabalho, esses abusos, conhecidos como assédio moral, são uma manifestação complexa de fatores psicossociais e relacionados ao trabalho que podem levar à exclusão da vítima, sofrimento, dissonância e até suicídio (ROLIM, 2019, p.15).

O assédio moral caracteriza-se por comportamentos, gestos, expressões e episódios humilhantes que invadem a vida das vítimas, afetam sua integridade física e psíquica, prejudicam o convívio social familiar e afetam a autoestima (ROLIM, 2019, p.15).

O assédio moral pode ser categorizado como horizontal, quando um profissional agride outra pessoa do mesmo nível; verticalmente, quando um subordinado agride um superior; e mais comumente, verticalmente descendente, quando a agressão vem de um superior para um subordinado. O assédio misto inclui todos os itens acima (ROLIM, 2019, p.15).

Os ataques vêm de fontes internas (supervisores e colegas) e fontes externas ou

externas (pacientes ou familiares). Esse tipo de violência no trabalho é um problema crescente de saúde pública em todo o mundo, e os profissionais de saúde correm alto risco de serem vítimas de assédio moral ao realizarem suas atividades no ambiente de trabalho (ROLIM, 2019, p.15).

Com isso em mente, é possível analisar a relação causal entre a síndrome de burnout (que pode ser definida como esgotamento do trabalho) e os efeitos do bullying organizacional vivenciado em ambientes que assediam a governança organizacional (SOUZA; OLIVEIRA, s.d., p.03). No entanto, a organização do trabalho mudou ao longo do tempo e reflete a globalização e os avanços tecnológicos. No Brasil, na década de 1990, surgiram ritmos, movimentos e até novos conceitos de produção (SOUZA; OLIVEIRA, s.d., p.03).

Nesse sentido, Oliveira (2017), ao se referir ao meio ambiente na era pós- moderna, aponta algumas características marcantes ambiente do direito do trabalho sob o capitalismo:

O ambiente do direito do trabalho é caracterizado pela instabilidade, instabilidade e vulnerabilidade, danos aos trabalhadores, humanos que precisam de trabalho, seja como expressão de sua carne, ou como manifestação de sua dignidade. Todas essas instabilidades são causadas pela mobilidade do mercado de trabalho afeta diretamente o corpo principal do trabalho, causando graves injustiças a eles, seja doença mental, acidentes de trabalho ou o necessário (re) posicionamento da vida, vivendo na constante desvalorização da vida humana e de todo vezes as pessoas em um ambiente foi demolido, reduzido e reestruturado para reduzir custos (OLIVEIRA, 2017, p. 93).

É notável, portanto, que o assédio ético nas organizações inclui interações entre indivíduos e empresas que são muitas vezes mediadas por comportamentos abusivos por parte de gerentes, diretores ou outros representantes (GOSDAL, 2009, p. 33). Como tal, eles incluem um conjunto sistemático de práticas repetitivas que decorrem de métodos de gestão empresarial, bem como comportamentos caracterizados por pressão, humilhação e contenção dos trabalhadores (GOSDAL, 2009, p 33).

Assim, no contexto do trabalho contemporâneo e globalizado, expõem-se fenômenos socioculturais presentes nas sociedades capitalistas, nas quais empresas, fábricas e indústrias exigem cada vez mais o trabalho cotidiano para fins lucrativos (GOSDAL, 2009, p. 33). Portanto, cabe ressaltar que esses fatores, pela prática reiterada, sempre afetaram a dignidade dos empregados no ambiente organizacional (GOSDAL, 2009, p. 33).

Nessa perspectiva, Ramos Filho (2012) afirma:

O assédio ético organizacional, pautado em práticas de gestão voltadas para o

aumento da produtividade e lucratividade da empresa, pode ser prejudicial à saúde física e mental dos empregados devido às suas características e reincidência (RAMOS FILHO, 2012, p. 22).

Conseqüentemente, as medidas coercitivas impostas pelos empregadores, aliadas a um ambiente de trabalho desequilibrado associado a organizações de assédio, têm impacto na saúde mental, emocional e física dos trabalhadores (ALVES; PEDROSA, s.d., p.07). Logo pode se observar que, esta conduta é capaz de trazer situações desagradáveis e perigosas para a saúde física e mental do empregado, ocasionando um sentimento de amargura, e sucessivamente doenças como a Síndrome de Burnout (ALVES; PEDROSA, s.d., p.07).

4. DOENÇAS LABORAIS COMO EXPRESSÃO DO COMPROMETIMENTO DA HIGIEZ DO MEIO DO TRABALHO: EM PAUTA, A SÍNDROME DE BURNOUT

Conforme exposto, sabe-se que o assédio moral é a situação em que a pessoa é exposta a ocasiões humilhantes e constrangedora no ambiente de trabalho, de maneira repetitiva e duradoura, no desempenho de suas atividades, sendo esta uma conduta que em grande maioria dos casos traz sérias sequelas a integridade e a dignidade do empregado, onde acaba colocando a saúde desta pessoa em risco, pois através do assédio esta pessoa pode vim se suicidar (PIMENTA, 2021, p.12).

O trabalho é uma profissão que o ser humano exerce por muito tempo em suas vidas, grande parte das profissões costumam produzir uma sensação de competência e conquista, proporcionando assim uma sensação de bem-estar ocupacional (PIMENTA, 2021, p.12). Logo, a pessoa se identifica com a sua profissão porque passou anos se preparando através do estudo, leitura, exploração constante, para atingir um nível profissional, então tem estatuto profissional (PIMENTA, 2021, p.12).

Contudo, para muitas pessoas, a vida profissional pode ser uma forma de frustração, frustração e perda de motivação. Momento em que o trabalhador se sente sobrecarregado e cansado porque recebe muitas responsabilidades e cobranças excessivas, com isso acaba que a validação tão necessária como a valorização pessoal, financeira e social acaba não fazendo parte do seu ambiente, levando a emoções negativas, até o desenvolvimento da Síndrome de Burnout (PIMENTA, 2021, p.12).

Pereira et al. (2015), explana que o trabalho para alguns é fonte de reconhecimento e realização, para outros é dor, uma espécie de redenção até que a aposentadoria chegue e traga a libertação, o que nem sempre é para todos, pois enquanto muitas pessoas ficam aliviadas pela aposentadoria, outras ficam felizes por terem vivido o melhor momento de suas vidas (PEREIRA; et al. 2015, p.17).

Contudo, isso é exceção, pois para muitos trabalhadores quando a realização não ocorre, a tristeza vem e o sentimento de impotência toma conta, é preciso ter cuidado, pois podem ser sintomas de uma doença muito conhecida, mas que causa muitos problemas psicológicos e físicos, a chamada Síndrome de Burnout (PEREIRA; et al. 2015, p.17).

A Síndrome de Burnout traz consigo um esgotamento físico, mental e emocional aos trabalhadores que começam a ter um sentimento de desumanização e redução da sensação de realização pessoal. Segundo Pereira (2015), no Brasil a síndrome começou a ser estudada em meados da década de 1990, mas só foi definida como doença ocupacional após esses estudos iniciais (PEREIRA; et al. 2015, p.17).

Para Sobrinho (2018), a síndrome de Burnout pode ser diagnosticada em diversas profissões: da enfermagem, médicos, profissionais da educação, psicólogos, bombeiros, assistentes sociais, policiais, advogados, educadores ou lidando diretamente com outras pessoas (SOBRINHO, 2018, s.p).

Além disso, pode-se observar uma forte presença dessa síndrome entre os professores, pois eles enfrentam muitas dificuldades no decorrer de seu trabalho, o que leva ao desenvolvimento de sintomas como o estresse ocupacional, que por sua vez desencadeia a síndrome de Burnout (SOBRINHO, 2018, s.p).

Notavelmente, várias rodadas de trabalho muitas vezes forçam os trabalhadores a assumirem tarefas em várias organizações, realizando atividades sem interrupções. Isso requer mais tempo de deslocamento, maior esforço de adaptação a diferentes ambientes, sobrecarga física e cognitiva. Todavia, esses sintomas são prejudiciais ao estado físico e psicológico da pessoa, causando prejuízos à sua vida profissional e pessoal (SOBRINHO, 2018, s.p).

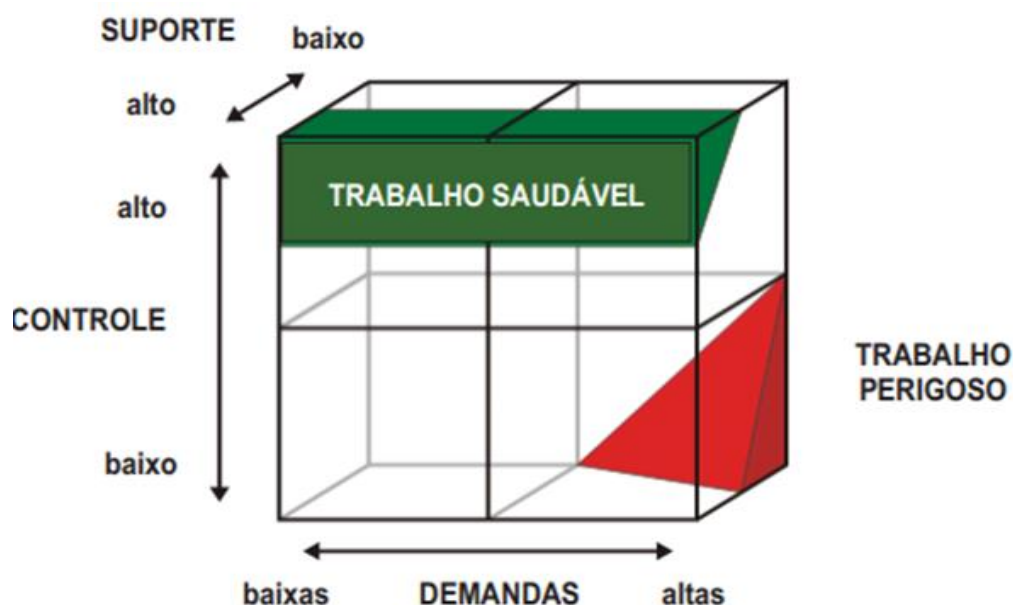


FIGURA 1: ESQUEMA DEMANDA-CONTROLE-SUPORTE SEGUNDO KARASEK (2005) E JOHNSON (1988) FONTE: PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL, PORTAIL D'INFORMATIONS SUR LA PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL (BRAGA, 2012, p.32).

Entretanto, é possível fazer uma caracterização da Síndrome de Burnout enquanto patologia. Pereira (2015) explana de forma clara que, devido às intensas pesquisas sobre doenças ocupacionais, bem como estudos sobre a síndrome de burnout e sua gravidade, tornou-se uma doença relacionada ao trabalho no Brasil. No entanto, ainda não tem o reconhecimento que merece (PEREIRA, 2015, p. 23.)

Por apresentar sintomas invisíveis, muitas vezes psicológicos, as leis de identificação da síndrome de burnout não estão sendo utilizadas corretamente (PEREIRA, 2015, p. 23.) E por englobar múltiplos fatores que contribuem para o desfecho dessa síndrome, é difícil comprovar que sua presença seja no local de trabalho, prejudicando os direitos dos trabalhadores. A fim de proteger os direitos do trabalhador, o seu despedimento deve ser qualificado como subsídio de doença acidental (PEREIRA, 2015, p. 23.)

Ressalta-se, ainda, que, de acordo com a Lei 9.732/1998, o financiamento da previdência especial é de responsabilidade das empresas, não cabendo à Previdência Social o financiamento desse benefício (PEREIRA, 2015, p. 23.) A empresa será responsável pela emissão de um relatório de acidente de trabalho (CAT) à Administração da Previdência Social (PEREIRA, 2015, p. 23).

O estresse psicológico pode ocorrer esporadicamente ou em momentos críticos,

durante conflitos interpessoais, ou quando situações geradoras de grande ansiedade levam a explosões emocionais, acompanhadas de explosões de raiva. Desconforto, frustração, ressentimento e até mesmo doenças podem surgir em tais situações, mas isso não é assédio (FRANCO, et al., s.p).

O assédio moral ocorre quando a dignidade de alguém é atacada de forma sistemática e deliberada, podendo ser individual ou coletivo. Soboll (2008) et al distinguem o assédio organizacional do assédio moral propriamente dito, onde os responsáveis podem ser individualizados. Nem sempre é fácil distinguir esses dois modos (FRANCO, et al., s.p). O uso intencional da violência psicológica serve a dois propósitos: obter rendimento imposto sobre a produtividade ou resultar em demissão, às vezes, esses dois propósitos de confirmar ou excluir estão interligados (FRANCO, et al., s.p).

O desenvolvimento da Síndrome de Burnout pode levar o empregado a diversas situações atualmente, sendo uma delas ao alcoolismo, ao uso de drogas ou até mesmo ao suicídio (FRANCO, et al., s.p). Profissionais da saúde capacitados nesta área têm se posicionado demonstrando que grande influência no desenvolvimento desta doença tem sido a rotina desgastante e não valorizada, e quando isso ocorre o trabalhador se isola e como a diminuir sua produtividade (FRANCO, et al., s.p).

Esta síndrome tem sido uma doença laboral marcante na sociedade pós-moderna, onde as pessoas se cobram muito para serem “perfeitas”, e com isso acabam desencadeando diversos traumas (FRANCO, et al., s.p). Sendo esses sintomas, a agressividade, dificuldade para relaxar e aceitação da mudança, perda de iniciativa uso de substâncias ilícita, comportamento de alto risco para suicídio (FRANCO, et al., s.p).

Logo, é perceptível que o cansaço profissional e a cobrança pela perfeição é um elemento muito limitador, e com isso traz sequelas como o impedimentos para desenvolver tarefas normais e sucessivamente ter uma vida de qualidade (FRANCO, et al., s.p).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo busca pontuar brevemente o trabalho ao longo de sua história, assim como as diversas mudanças e novas configurações e formas de sua execução, diante de novas reorganizações produtivas, globalização e outros fatores que conferem novos significados e novas concepções ao trabalho.

No que diz respeito às condições de trabalho, tornou-se uma preocupação mundial após a Segunda Guerra Mundial e ao mesmo tempo em que as pessoas buscavam uma melhor qualidade de vida para os trabalhadores, pois observou-se que algumas condições de trabalho adoecem os trabalhadores e os afastam de suas funções.

Esse sistema pode proporcionar um ambiente organizado, prevenir diversos tipos de doenças e prevenir acidentes de trabalho. No entanto, ele precisa ser monitorado e avaliado para ser bem-sucedido. Portanto, através deste estudo, propõe-se que os profissionais de saúde ocupacional possam realizar diagnósticos e medidas preventivas ou soluções no ambiente de trabalho, ou seja, psicólogos do trabalho participem de perícias, com o objetivo de verificar a existência ou não denexo causal entre a depressão e o trabalho.

Importa, ainda, evidenciar que a experiência laboral como um todo, deve transpor bem-estar aos colaboradores, através da busca da promoção de um ambiente laboral que atenda às necessidades psíquicas e emocionais de seu quadro funcional, de forma a empenhar-se na resolução de tais empecilhos.

REFERÊNCIAS

ALVES, Késia Ferreira. PEDROSA, Jussara Melo. **O assédio moral decorrente das relações de trabalho como fator desencadeador da síndrome de Burnout.** Disponível em: <file:///C:/Users/Windows/Downloads/O%20ASSE%CC%81DIO%20MORAL%20DECORRENTE%20DAS%20RELAC%CC%A7O%CC%83ES%20DE%20TRABALHO%20COMO%20FATOR%20DESENCADEADOR%20DA%20SI%CC%81NDROME%20DE%20BURNOUT.pdf>. Acesso em 22 de maio de 2023.

BRAGA, Ludmila Candida. **SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL ENTRE TRABALHADORES DA REDE BÁSICA DE SAÚDE DE MUNICÍPIO DO INTERIOR PAULISTA.** Disponível em: https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/106078/braga_lc_dr_botfm.pdf?sequence=1. Acesso em 22 de maio de 2023.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de Camargo; MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de Direito Ambiental do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2013.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **30 anos de direito ambiental constitucional: a consolidação do Direito Ambiental Brasileiro em proveito da dignidade da pessoa humana.** In: Revista Eletrônica da OAB-RJ, Rio de Janeiro, n. esp. 2017. Disponível em: <https://revistaeletronica.oabrj.org.br/wp-content/uploads/2017/11/FIORILLO-Celso.-30-anos-de-direito-ambiental-constitucional-Celso-Fiorillo.pdf>. Acesso em 15 de maio de 2023

FRANCO, Tânia. DRUCK, Graça. SILVA, Edith Seligmann. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado.**

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQsX3zBC8wDt99FryT9nnj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 15 de maio de 2023.

FRANCO, Tânia. DRUCK, Graça. SILVA, Edith Seligmann. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado.** Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>. Acesso em 22 de maio de 2023.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional.** São Paulo: Ltr, 2009. Disponível em: <https://docplayer.com.br/3475766-Assedio-moral-interpessoal-e-organizacional.html>. Acesso em 22 de maio de 2023.

HIRATA, Helena. Edmond, PRÉTECILLE. **TRABALHO, EXCLUSÃO E PRECARIZAÇÃO SOCIOECONÔMICA: o debate das ciências sociais na França.** Caderno CRH, [S. l.], v. 15, n. 37, 2006. DOI: 10.9771/ccrh.v15i37.18602. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18602>. Acesso em 15 maio. 2023.

LIMA, Thatiana Dal Fabbro Costa. **Evolução histórica do direito do trabalho e sua positivação na legislação brasileira.** Disponível em: <file:///C:/Users/Windows/Downloads/5535-14816-1-PB.pdf>. Acesso em 15 de maio de 2023.

LUSTRE, Paola Stolagli; NETO, Silvio Beltramelli. **O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E O ACIDENTE DE TRABALHO: por uma investigação mais precisa do nexos causal.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 48, 2016. Disponível em: https://www.academia.edu/37013710/O_direito_fundamental_%C3%A0_sa%C3%BAde_e_o_acidente_de_trabalho_por_uma_investiga%C3%A7%C3%A3o_mais_precisa_do_nexo_causal. Acesso em 15 de maio de 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho. 26. ed.** São Paulo: Atlas, 2010.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição.** 5. Ed. São Paulo: LTr, 2013. P. 28. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/4738.pdf>. Acesso em 15 de maio de 2023.

MELO, Sandro Nahmias; ALBUQUERQUE Iza Amélia de Castro. **O Direito Ambiental do Trabalho: Princípios e Afirmação de uma Disciplina Jurídica.** XXV Encontro Nacional do CONPEDI. Direito Ambiental e socioambientalismo II. Florianópolis: CONPEDI, 2016. p. 483.

OLIVEIRA, Ariete Pontes de. **Responsabilidade objetiva do empregador por acidente de trabalho.** 2017. 318f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_OliveiraAPo_1.pdf. Acesso em 22 de maio de 2023.

PEREIRA, Ana Maria Teresa Benevides. **Burnout: O processo de adoecer pelo trabalho.** In: BENEVIDES – PEREIRA, Ana Maria Teresa Benevides (org). Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.

PIMENTA, Raphaella Rodrigues. **A SÍNDROME DE BURNOUT DESENVOLVIDA EM DECORRÊNCIA DA ATIVIDADE LABORAL PELO OBREIRO E SEUS REFLEXOS.**

Disponível em:

<https://www.unirv.edu.br/conteudos/fckfiles/files/A%20S%C3%8DNDROME%20DE%20BURNOUT%20DESENVOLVIDA%20EM%20DECORR%C3%8ANCIA%20DA%20ATIVIDADE%20LABORAL%20PELO%20OBREIRO%20E%20SEUS%20REFLEXOS.pdf>. Acesso em 22 de maio de 2023.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012.

RANGEL, Tauã Lima Verdan. PESSANHA, Anysia Carla Lamão. **Meio ambiente em perspectiva: do reconhecimento das múltiplas dimensões interdependentes do meio ambiente**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/62561/meio-ambiente-em-perspectiva-do-reconhecimento-das-multiplas-dimensoes-interdependentes-do-meio-ambiente>. Acesso em 22 de maio de 2023.

ROLIM, Renata Maria Guedes Chaves. **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ESTUDO COM ENFERMEIROS DE UNIDADES DE PRONTO ATENDIMENTO**. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/18991/1/RenataMariaGuedesChavesRolim_Dissert.pdf. Acesso em 22 de maio de 2023.

SOBRINHO, F. C. Nunes. **O stress do professor do ensino fundamental: o enfoque da ergonomia**. In: LIPP, Marilda Novaes (org.) O stress do Professor. Campinas. SP: Papyrus, 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172018000200001. Acesso em 22 de maio de 2023.

SOUZA, Adilson Oliveira de. **Meio ambiente do trabalho: a caracterização da depressão como doença ocupacional**. Disponível em: https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/53550/meio-ambiente-do-trabalho-a-caracterizacao-da-depresso-como-doena-ocupacional#:~:text=O%20meio%20ambiente%20de%20trabalho%20%C3%A9%20E2%80%9Co%20local%20onde%20as,28)). Acesso em 15 de maio de 2023.

VASQUES, Alexandre Copiano; ALVES, Milton Ferandes; PETINARI, Sílvia Cristina Bontempi. **Anuário da Produção de Iniciação Científica Discente**. Vol. 13, N. 18, Ano 2012 p. 259-27

SOBRE OS AUTORES:

Autor 1: Graduanda do 10º período do curso de Direito da Faculdade Metropolitana São Carlos de Bom Jesus do Itabapoana/RJ, rayanediaz@hotmail.com

Autor 2: Professora do Curso de Direito da Faculdade Metropolitana São Carlos de Bom Jesus do Itabapoana/RJ, tinocoalinemelo@gmail.com