

ASSÉDIO NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS CONSEQÜÊNCIAS À INTEGRIDADE FÍSICA E PSÍQUICA DA PESSOA HUMANA: uma perspectiva em torno da saúde como direito fundamental do trabalhador.

Teila Rocha Lins D'Albuquerque¹

Resumo: *O artigo examina a questão do assédio no meio ambiente do trabalho e suas conseqüências à indenidade física e psíquica do trabalhador. Parte-se de uma análise em torno de direitos fundamentais em que se acredita estar inserido o direito do trabalhador à saúde.*

Palavras-chave: Saúde. Trabalhador. Assédio

Abstract: *The article examines the issue of harassment in the work environment and its consequences for the physical and mental indemnity worker. Part is an analysis around the fundamental rights on which it is believed a worker's right to health be inserted.*

Key-words: health, worker, harassment

INTRODUÇÃO

O artigo aborda a questão da saúde do trabalhador sob a perspectiva do assédio enquanto agente causador de danos a esse direito fundamental.

Parte-se de um estudo em torno dos direitos fundamentais, em que se assevera a eficácia nas relações trabalhistas.

Aborda-se a saúde como direito fundamental, o que se observa a partir do plano internacional e constitucional, aludindo aos tratados ratificados pelo Brasil.

Investiga-se a perspectiva constitucional em torno do assédio em que se discute a proteção aos princípios fundamentais do ordenamento pátrio, tais como a dignidade humana e os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa.

Analisa-se o assédio no meio-ambiente de trabalho, em especial o assédio moral e por competência a partir de definições e casos concretos.

Por fim, é feita uma abordagem sobre os efeitos de ordem física e psíquica que algumas práticas ilícitas no ambiente de trabalho podem causar. Entre essas práticas, enfatiza-se a questão do assédio e as conseqüências à integridade física e psíquica do indivíduo.

¹ Aluna do Mestrado de Políticas Sociais e Cidadania da Universidade Católica do Salvador. Aluna especial do Mestrado em Direito da Universidade Federal da Bahia. Formação em Direito com especialização em Direito do Trabalho.

Desse modo, o estudo objetiva informar sobre os efeitos que as práticas assediadas podem causar na saúde do trabalhador, tema de grande relevância social, reforçando de logo, que caberá não somente ao Estado resguardar os direitos fundamentais em tela, mas também aos empregadores, evitando práticas abusivas capazes de lesar o trabalhador.

DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Constituição Federal de 1988 reflete um modelo de Estado Social com amplas normas de proteção ao indivíduo, possuindo como centro o princípio da dignidade da pessoa humana.

Tradicionalmente, o campo dos direitos fundamentais era considerado de responsabilidade unicamente do Estado, cabendo ao indivíduo somente requerer a proteção contra eventual agressão a esses direitos em face do Estado e não dos particulares. Todavia, tal concepção não mais se sustenta, em especial, após a já referida preferência constitucional ao princípio da dignidade da pessoa humana.

De acordo com Sarmento (2008), o princípio da dignidade da pessoa humana passa a nortear as relações privadas por ser fundamento do ordenamento brasileiro, demonstrando a predominância dos valores constitucionais nas relações privadas, devendo nortear as relações de família, contrato, empresa e demais ramos do direito privado, em que se inclui o direito do trabalho.

O mesmo autor analisa que no paradigma liberal, os Direitos Fundamentais se relacionavam com a proteção do homem frente ao Estado, enquanto que as relações privadas eram regidas apenas pelo Código Civil, destaque para a propriedade e o contrato. Nesse contexto, diz-se que a autonomia da vontade regia as relações privadas enquanto que os direitos fundamentais regiam a relação Estado-indivíduo. Já o paradigma social traduz a mudança de perspectiva a partir da observação de que o Estado liberal não conseguiu garantir a dignidade humana aos indivíduos, vez que a exploração do homem pelo homem se tornara latente. Como características dessa nova doutrina, têm-se a preocupação com o bem-estar do cidadão, o intervencionismo estatal, a proteção ao trabalhador, as normas de ordem pública no Direito privado. (Sarmento, 2008)

Como reflexo, verifica-se que a Constituição Federal assume uma postura mais ampla, com funções diretivas ao Estado e não apenas de normas básicas de garantias individuais e de estrutura básica do Estado. O conteúdo programático das constituições, com fins e objetivos a serem alcançados pelo Estado são uma característica do paradigma social. (idem, ibidem)

Todavia, tais diretrizes demonstram uma enorme dificuldade de concretização, o que acabam por disseminar uma ideia de ausência de efetividade em tais normas. Nesse contexto, ressalta-se a possibilidade de os atores privados serem não apenas sujeitos de direito em relação ao Estado, como também sujeitos em relações privadas em que se observa opressão e injustiça passíveis de resguardo frente aos direitos fundamentais. Com isso, aos particulares igualmente subsistiu a necessidade de resguardo aos direitos fundamentais como reflexo da dignidade humana, princípio que deve nortear as relações privadas. (Idem, ibidem)

Importa nesse estudo tentar trazer o conceito de dignidade humana, em sua obra sobre direitos da personalidade, Schreiber (2013) assevera que se trata de um valor essencial ao ser humano, de sua realização e desenvolvimento, que deve ser apurado em cada sociedade de acordo com sua cultura e momento histórico.

Schmitt citado por Alexy conceitua os direitos fundamentais como “apenas aqueles direitos que constituem o fundamento do próprio Estado e que por isso e como tal, são reconhecidos pela Constituição”. Contudo, o autor cita esse conceito, ressaltando que o mesmo parte de uma análise substancial e estrutural, sendo insuficiente e limitante, por acabar excluindo outras normas de direitos fundamentais que eventualmente não correspondam à base do Estado alemão. Tal visão é de suma importância para o estudo que se propõe em que os direitos fundamentais devem ser entendidos de forma ampla e garantidora na realidade constitucional brasileira. (ALEXY, 2008, p. 66)

Abrantes (2005) parte de uma análise do Estado liberal e do Estado Social, concluindo que para um Estado social os valores de solidariedade e justiça social substituem os ideais de liberdade e autonomia individual. Desse modo, os direitos fundamentais passam a ser entendidos como direitos a prestações positivas do Estado, a quem não cabe mais se abster de intervir na esfera privada, mas sim proporcionar o acesso aos direitos sociais. Reforça ainda que a dignidade da pessoa humana permanece como fim dos direitos fundamentais, mas dignidade sob o ponto de vista solidário, de homens solidários, integrantes do corpo social.

O autor ressalta que principalmente nas relações de trabalho é imperiosa uma proteção por meio de direitos fundamentais que possuem plena aplicabilidade a essa relação privada em que se observa desigualdade substancial entre as partes. O trabalhador situa-se em relação de sujeição às condições impostas no contrato de trabalho, sua sobrevivência está em jogo, o que demonstra uma clara necessidade de se proteger especialmente tal relação desigual. (Abrantes, 2005)

Constata-se, portanto, que os direitos fundamentais devem ser respeitados em relações privadas, de tal sorte que em uma relação de trabalho caberá ao Empregador resguardar a dignidade, a honra, a imagem e a integridade física e mental dos seus empregados, bens esses que se entendem como direitos fundamentais, ainda que coincidam com bens de personalidade.

A QUESTÃO SOCIAL DO TRABALHO: BREVE PANORAMA DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

O século XIX é caracterizado pelo desenvolvimento do capitalismo industrial. Nesse contexto, a classe operária estava sujeita às piores condições de trabalho, em que não se podia falar de saúde do trabalhador, mas sim em luta pela sobrevivência. Os índices de mortalidade eram altíssimos, a jornada de trabalho variava de 12 a 16 horas, os salários eram baixos, não havia higiene e a ocorrência de acidentes de trabalho era comum. (Dejours, 1992)

Dejours denomina tal período de pré-história da saúde dos trabalhadores. As lutas sociais e discussões governamentais despontam nesse século como marco inicial para regulamentação dos direitos trabalhistas. É nesse ínterim que surgem conquistas, tais como a redução da jornada, o repouso semanal, a proteção do trabalho da mulher e da criança, as quais sofrem

questionamentos sendo derogadas e reeditadas durante todo o século, vindo a consolidar-se apenas em 1890 com as leis protetivas à saúde do trabalhador. (Idem, ibidem)

O autor situa a Primeira Guerra Mundial como marco para o desenvolvimento dos movimentos operários. Isso devido ao empenho em torno da produção industrial pelas exigências da guerra. Aponta ainda o Taylorismo como organização produtiva com conseqüências à saúde do trabalhador no corpo físico e psíquico, tendo em vista o novo ritmo exigido marcado pela organização do trabalho em prol de maior produtividade. Situa a Segunda Guerra Mundial como o último marco de desenvolvimento da luta operária por direitos à saúde, em que se acirram as discussões em torno de aposentadoria, férias, salários e proteção por acidentes e doenças.

Verifica-se uma verdadeira transição entre o período de expansão do capital marcado pelo pós-guerra, com intervenção estatal, proteção dos direitos trabalhistas, fortalecimento sindical, altas taxas de crescimento econômico e a crise de 1970, marcada pela inflação, pela queda de lucros e pela necessidade de redução de gastos públicos.

A partir disso, surge um novo processo chamado de acumulação flexível. Segundo Antunes (2003), deu-se início a uma reorganização ideológica e política do capital, marcada pela expansão do neoliberalismo, flexibilidade dos direitos trabalhistas e privatização de serviços. Esse período foi marcado pela ascensão do Toyotismo, nascido em 1945 no Japão. Tal processo produtivo priorizava a demanda, um mercado de consumo heterogêneo e não o consumo de massa invariável e padronizado fordista. Aqui a horizontalidade se opõe a verticalidade fordista, o operário sai do processo de rígida divisão do trabalho para uma multivariada de funções. Além disso, verifica-se a crescente terceirização, subcontratação, precarização, servindo de fundamento para a Política Neoliberal. (Ibidem, idem)

O novo cenário ocasiona uma alteração substancial no modelo de produção, o que certamente interfere na dignidade do trabalhador. Grandes mudanças marcaram o que se denomina direito à saúde do trabalhador, evoluindo de uma época de absoluta ausência de proteção marcada pela luta em favor da sobrevivência até se alcançar uma consciência de classe com a batalha por direitos trabalhistas protetivos à saúde do trabalhador.

Ainda que a conjuntura do processo de acumulação flexível possa indicar tendências a uma verdadeira desregulamentação em matéria de direitos trabalhistas, pode-se inferir que atualmente a Constituição Federal resguarda o direito a saúde, em que se compreende a integridade física e mental do trabalhador de tal forma que consiste em direito fundamental a ser totalmente protegido em uma relação de trabalho, em especial, já é válido antecipar, resguardando o trabalhador contra práticas assediadas.

SAÚDE DO TRABALHADOR, UM DIREITO FUNDAMENTAL.

Para tratar da saúde como direito fundamental impende refletir acerca da sua proteção no campo internacional onde se observa sua ascendência como parte dos direitos humanos.

Ocorre que a saúde do trabalhador passou a receber tratamento internacional, do que se pode deferir a sua concretização no plano dos direitos humanos. Cláudio Brandão aborda a questão, asseverando a importância da OIT (Organização Internacional do Trabalho), bem como

da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, da Convenção nº 155 da OIT e da Rio - 92. (BRANDÃO, 2011)

O autor considera que a declaração de 1948 proporcionou a consagração da dignidade humana como fundamento dos direitos humanos. Igualmente, inaugurou a ideia de que no campo dos direitos humanos há uma indivisibilidade entre os direitos civis, políticos, sociais, de igualdade, liberdade e de justiça social, concluindo que “Segundo essa noção de indivisibilidade, a proteção ao trabalho passa a ser concebida como uma variável dos direitos humanos”. (Brandão, Revista do Tribunal Regional do Trabalho, 1ª região, 2011, p. 90)

No que tange a Convenção nº 155, ressalta o autor que a proteção ao meio-ambiente foi incorporada devido aos grandes acidentes ocorridos em 1980. Assim, a proteção ao meio-ambiente do trabalho também foi ressaltada. Já a Rio - 92 reforçou a ideia de meio-ambiente sustentável, estendendo a proteção ao meio-ambiente do trabalho.

Impende agora analisar a proteção constitucional do tema. Cláudio Brandão, citando Flávia Piovesan e Arnaldo Sussekind, analisa que os tratados internacionais ratificados pela Brasil assumem o caráter de normas de direitos fundamentais em face da autorização contida no artigo 5º, §2º. Assevera ainda que o rol de direitos e garantias fundamentais do artigo 5º da Constituição não é taxativo.

Assim, conclui o autor que “a partir dessas diretrizes, pode-se afirmar que, ao ratificar inúmeras convenções internacionais voltadas para a proteção da saúde do trabalhador, o Brasil elevou ao patamar de norma constitucional os dispositivos nelas inseridos por estarem abrangidos no conceito de direito ao meio ambiente de trabalho”. (BRANDÃO, p. 96, 2011)

Além dessa conclusão de elevação da saúde do trabalhador a direito fundamental a partir da perspectiva dos direitos humanos, impende salientar a previsão constitucional do artigo 7º, XXII, que faz referência a necessidade de “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Costuma-se associar a previsão constitucional com a proteção a infortúnios laborais, ou seja, acidentes e doenças ocupacionais. (SUSSEKIND, 2010)

Do exposto, é indiscutível a proteção legal de base constitucional da saúde do trabalhador. Assim, importa tecer o panorama constitucional de proteção ao assédio e em ato contínuo demonstrar como tal prática agride o trabalhador física e mentalmente, constituindo em verdadeira agressão aos direitos fundamentais, em especial, a saúde, objeto do estudo.

PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL DO ASSÉDIO

Manoel Jorge e Silva Neto, em sua obra Teoria Jurídica do Assédio, realiza grande contribuição quanto ao tema proposto, analisando os fundamentos constitucionais de proteção ao indivíduo em face do assédio.

Nesse estudo, inicia uma abordagem em torno da dignidade da pessoa humana, dos valores da livre iniciativa e do valor social do trabalho. Assevera que a própria noção de dignidade humana enquanto valor-fonte do ordenamento jurídico por si só deve nortear as

condutas, devendo o juiz decidir quais comportamentos são capazes de agredir o princípio, onde perfeitamente se enquadram as modalidades de assédio. (SILVA NETO, 2012)

Outro princípio fundamental que se contraria ao praticar o assédio é o do valor social do trabalho. Nesse ponto, esclarece: “A valorização social do trabalho impede, por seu turno, a disseminação, nos domínios das relações privadas, de qualquer modalidade de assédio, simplesmente por que o valor “trabalho”, como fonte de realização moral e espiritual jamais se dissocia da pessoa que o presta”. (SILVA NETO, 2012, p. 72)

Aborda ainda o autor a questão do valor social da livre-iniciativa como princípio que rechaça qualquer possibilidade de postura assediante no ordenamento pátrio. Destaca que a livre –iniciativa deve ser entendida nesse caso do artigo 1º, IV da CF no sentido de livre arbítrio e não como o princípio geral da atividade econômica contido no artigo 170. Nesse contexto, destaca o livre arbítrio do trabalhador em escolher a sua profissão, que lhe proporcione a sua subsistência e, portanto, não cabendo se cogitar em práticas assediantes. (Idem, ibidem)

Outro ponto abordado pelo autor que muito se aproxima ao estudo proposto é o artigo 5º, III da Constituição Federal. A previsão que proíbe a tortura ou tratamento desumano ou degradante autoriza com exatidão a necessidade de se coibir toda e qualquer prática de assédio. (Idem, ibidem)

Conforme aludido no tópico anterior, a Constituição Federal protege o trabalhador através da previsão do artigo 7º, XXII, em que a saúde e a segurança no trabalho sevem ser priorizadas, minimizando os riscos de doenças e acidentes. Ora, já se antecipou que a prática de assédio em Empresas é capaz de agredir a indenidade física e mental do indivíduo, servindo essa norma também como fundamento para rechaçar as práticas assediantes no meio ambiente do trabalho.

ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Entende-se por assédio moral “toda conduta ilícita consumada no âmbito das relações intersubjetivas com o propósito de, por meio de palavras ou comportamentos reiterados, diminuir a autoestima, ridicularizando e/ou atingindo a honorabilidade dos indivíduos” (SILVA NETO, 2012, p. 114)

Ressalta o autor que para a configuração do assédio moral é irrelevante a questão da superioridade do assediante, podendo ocorrer dentro da Empresa por parte de qualquer um dos funcionários, independente de grau de hierarquia. Destaca duas espécies de assédio moral, por discriminação e organizacional. O primeiro envolve situações em que o indivíduo é humilhado devido a caracteres pessoais, tais como a opção sexual, ideologia, aparência, entre outros. Já o assédio organizacional decorre de ato ilícito do Empregador com intuito de obter aumento de produtividade, de forma desproporcional, é válido ressaltar. (Idem, ibidem)

Pamplona define assédio moral como “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”.(PAMPLONA, 2006, p.1)

A revista Exame em reportagem sobre o tema noticiou casos de motivação que viraram assédio. O primeiro caso é o do Wall Mart que foi condenado a pagar R\$ 140.000,00 (cento e quarenta mil reais) por fazer um diretor rebolar, prática que era realizada sempre ao início ou fins de reuniões.

A reportagem retrata o caso da Ambev que possui um certo histórico de assédio, pois em 2006 foi condenada a pagar dano moral coletivo no valor de um milhão de reais por obrigar funcionários que não batiam as metas a dançarem em reuniões e usar camisas com apelidos. Em 2011, foi condenada por obrigar funcionários a deitarem em caixões quando igualmente não conseguiam atingir metas, representando a face de um profissional derrotado.

O Unibanco também foi condenado por afixar cartazes com escalas de cores e nomes pejorativos para identificar os funcionários que conseguiam cumprir as metas e aqueles que não conseguiam. (Revista Exame, 2011)

Pode-se verificar que o assédio moral pode ser configurado a partir de condutas em que aparentemente se busca a produtividade com incentivos de ordem cômica, mas que na verdade traduzem verdadeira ofensa a dignidade do trabalhador. Silva Neto (2012) entende que no ambiente de trabalho há uma espécie de assédio que denomina de “assédio por competência”, que constitui a forma mais grave por ter a potencialidade de causar danos a saúde física e mental do indivíduo.

Define o assédio por competência como aquele que “reside na desproporcional equação entre o volume de trabalho maior exigido de determinado trabalhador em razão de sua competência, responsabilidade, etc., e o volume de trabalho menor de outros trabalhadores em idêntica situação funcional”. (SILVA NETO, 2012, p. 125)

Observa-se nessa modalidade de assédio que o trabalhador mais competente, responsável, produtor, é pressionado a sempre produzir mais, já que é competente, sem qualquer contrapartida financeira, levando o trabalhador ao esgotamento físico e psíquico. Trata-se de um suposto reconhecimento que acaba por sobrecarregar o trabalhador mais competente. (Idem, ibidem)

Essa última modalidade claramente poderá causar transtornos à saúde do indivíduo, mas não é a única. O ato ilícito capaz de humilhar o empregado seja através de discriminação, de exigências de produtividade ou de competência pode igualmente desencadear transtornos físicos e mentais.

TRANSTORNOS MENTAIS DE ORIGEM LABORAL. ASSÉDIO COMO AGENTE CAUSADOR DE DANOS FÍSICOS E PSÍQUICOS.

A ingerência do trabalho na saúde do indivíduo pode ser verificada através da análise dos processos produtivos e suas características muitas vezes assediadas capazes de interferir na integridade física e psíquica do trabalhador.

O Fordismo mediante o uso das técnicas tayloristas de divisão do trabalho é comumente apontado como sistema carente de criatividade, o que é determinante para a perda do

conhecimento do processo produtivo integral pelo trabalhador, que apenas tinha noção daquela pequena parte do processo que executava. Leia-se abordagem de Dejours:

Com efeito, para o operário-artesão pré-tayloriano, tudo se passava como se o trabalho físico, isto é, a atividade motora, fosse regulada, modulada, repartida e equilibrada em função das aptidões e do cansaço do trabalhador por intermédio da programação intelectual espontânea do trabalho. Neste edifício hierarquizado, o corpo obedece ao pensamento, que por sua vez era controlado pelo aparelho psíquico, lugar do desejo e do prazer, da imaginação e dos afetos. O sistema Taylor age, de alguma maneira, por subtração do estágio intermediário, lugar da atividade cognitiva e intelectual. (DEJOURS, 1992, p. 43)

No novo modelo, acumulação flexível, uma das alterações apontadas foi a mudança de percepção em relação à produção em massa para a produção por demanda. Além disso, a horizontalização da cadeia de profissionais e a saída de uma atividade específica típica da divisão taylorista para um processo de polivalência, em que se exige a atuação do trabalhador em várias funções. Todavia, as novas exigências do período de acumulação flexível, também exercem impacto na saúde humana como consequência de toda a precarização imposta. Pode-se dizer que a tendência a novos valores em que o trabalhador precisa se adaptar, em especial, o medo de ser dispensado, o medo da informalidade, o sentimento de ser descartável, facilmente substituível, é de agredir a saúde de qualquer indivíduo.

Lages (2008) destaca a exigência de um novo perfil de trabalhador, em que atributos como a criatividade, disponibilidade, polivalência, participação e liderança assumem importância, “estes dispositivos pedem ao indivíduo não somente que idealize a Empresa e se identifique com ela, mas que também lhe dê a sua devoção incondicional. Essa idealização tem como objetivo fazer com que os trabalhadores idealizem as ambições do capital como se fossem suas”. (Lages, 2008, p. 3)

Silvia Jardim cita Dejours quanto às pesquisas recentes do autor (2010) em relação aos suicídios ocorridos na França no ambiente de trabalho, em que se observa uma verdadeira mensagem deixada aos colegas e chefes, em resposta às práticas assediadas sofridas. Aduz que o lema da “qualidade total” com os métodos de avaliação individual provoca a saúde mental do trabalhador, causando o adoecimento. Reforça também a ausência de solidariedade entre os sujeitos e o enfraquecimento da consciência de classes. (JARDIM, 2011)

Interessante estudo faz Neli (2006) em sua tese de mestrado em Saúde na Comunidade pela USP, através de uma pesquisa qualitativa com trabalhadores em jornada de turno em uma indústria avícola do Paraná. O estudo assinala a interferência do trabalho na saúde do trabalhador. Os entrevistados apontam que possuem problemas de qualidade de sono, dificuldade de se relacionar, dores de coluna e musculares, de modo que as condições do trabalho determinam a vida pessoal desses profissionais. Há relatos de trabalhadores que acordam várias vezes por noite devido à angústia de estar na hora de acordar, além do frio e odor que predominam no local de trabalho altamente insalubres.

Destaca o estudioso que a Empresa vê os problemas de saúde apresentados pelos trabalhadores como problemas pessoais e não decorrentes do ambiente de trabalho. Ressalta ainda que os lucros da Empresa aumentaram entre os anos 2000 a 2005 sem qualquer incremento

no especo físico e contratação de pessoal, o que só corrobora a tese de intensificação da atividade do trabalhador em prol da produtividade. Como conclusões, apontam-se a utilização do modelo taylorista/fordista de divisão do trabalho, mas com exigências típicas de reestruturação produtiva, na qual se observa a precarização do trabalho.

Dejours (1994) destaca que o trabalho exercido pelo individuo pode representar sofrimento, fadiga e desenvolver patologias em especial quando não há qualidade, criação, liberdade na execução da tarefa.

Na abordagem psicoeconômica da relação homem-trabalho, convém sublinhar que a organização do trabalho é, de certa forma, a vontade de outro. Ela é primeiramente, a divisão do trabalho e sua repartição entre os trabalhadores, isto é, a divisão dos homens: a organização do trabalho recorta assim, de uma só vez, o conteúdo da tarefa e as relações humanas de trabalho. Não acharemos abusivo observar nisso o exercício de uma vontade: a de dominar, de controlar, de explorar ao máximo a força de trabalho, isto é, de substituir o livre arbítrio do trabalhador pela injunção do empregador, mediatizado, eventualmente, por técnicos especializados, como por exemplo, o engenheiro de métodos. O trabalhador é de certa forma despossuído de seu corpo físico e nervoso, domesticado e forçado a agir conforme a vontade de outro (...) Para concluir esse capítulo, diremos que a carga psíquica do trabalho resulta da confrontação do desejo do trabalhador à injunção do empregador, contida na organização do trabalho. (DEJOURS, 1994, p. 27 e 28)

Jardim (2011) no mesmo sentido de Dejours elucida a necessidade de criatividade no ambiente de trabalho.

Toda organização do trabalho exclui o sujeito. Então, cabe a cada sujeito inventar um lugar na rede de relações sociais. O que é insuportável é não haver nenhuma possibilidade de lugar para sujeito do trabalho, para ação, para ato, criação, trabalho vivo, portanto, para o desejo. É inadmissível, pois aponta para o totalitarismo nas relações sociais, que o único lugar deixado para o sujeito seja o da passagem ao ato, no suicídio, a falácia da cooperação ou a exclusão pelo desemprego ou doença. (JARDIM, 2011, disponível em; <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v36n123/a08v36n123.pdf>)

A pesquisadora avalia a ocorrência da depressão associada ao trabalho, demonstrando os crescentes aumentos de concessão de auxílios-doença acidentários nos anos de 2006, 2007 e 2008, em virtude de transtornos mentais, entre esses a depressão. Cumpre referenciar que tais dados apontam não só para o crescimento de transtornos mentais na população como também para a possibilidade de concessão de auxílio doença em que se observa mediante perícia médica o nexo de causalidade com a atividade laborativa exercida pelo indivíduo. A autora noticia a depressão como o mal do século, destacando que a organização atual da sociedade ocorre em torno do trabalho de modo que a dispensabilidade dos seus sujeitos (trabalhadores) e a supervalorização do capital corroboram o adoecimento.

Interessante estudo faz Amaury José da Cruz Junior, psiquiatra, vice-presidente da Sociedade Brasileira de Perícias Médicas sobre o tema. O autor indica que há estudos demonstrando uma maior incidência da depressão entre as mulheres, duas vezes mais que em

relação aos homens. Quanto à faixa etária, a maior incidência se dá entre os 20 e 40 anos. A partir de dados da OMS, Cruz ressalta que há uma projeção de que em 2020 a depressão seja a principal causa de incapacidade para trabalho, já ocupando o segundo lugar no ano de 2011.

Nesse estudo, aduz que há diversos fatores que desenvolvem a depressão, a perda de uma pessoa querida, o fim de um relacionamento, problemas financeiros e profissionais. Destaca, contudo, que os ambientes de trabalho estão crescentemente mais atrelados ao desenvolvimento da doença devido às jornadas exaustivas, as pressões por produtividade, a competitividade e o estresse. (CRUZ, 2011)

Flávia Pietá Paulo da Silva, doutora em Psicologia e especialista em Psicologia Organizacional e do trabalho, assevera que muitos trabalhadores vivenciam sentimentos de indignidade, inutilidade e desqualificação. Isso devido ao próprio modo em que o trabalho é desenvolvido, sem que o trabalhador tenha conhecimento sobre a importância da sua função para a organização, além da percepção de robotização marcada pela falta de produção criativa, de imaginação. (SILVA, 2000)

Outro transtorno mental associado ao trabalho é a síndrome de Burnout que é conceituada pelos estudiosos como um transtorno associado à exaustão pelo estresse laboral. Tal conceito surgiu nos Estados Unidos em 1970 pelo psiquiatra Hebert Freuderbergh, o qual observava sintomas relativos à queda na produção, transtornos do humor e desgaste físico e mental em seus pacientes dependentes químicos. Nesse contexto, iniciou-se uma análise comparada entre o ambiente de trabalho e o desenvolvimento de transtornos mentais. (CRUZ, 2011)

Estudos confirmam ainda que os indivíduos com essa síndrome tendem a se avaliar negativamente, sofrendo de baixa-estima, bem como possuindo necessidades divergentes em relação às expectativas da Empresa, conceito esse utilizado para definir o próprio estresse laboral, que, quando grave, pode ocasionar o burnout. (SILVA, 2000)

Como estresse ocupacional entende-se que o indivíduo considera o ambiente do trabalho ameaçador. As necessidades de realização pessoal/profissional prejudicam a interação entre a saúde e o trabalho. O trabalho possui demandas excessivas à saúde e esta não possui recursos adequados para enfrentar o trabalho. (SILVA, 2000)

Outro ponto a se considerar é a banalização das manifestações de doenças relacionadas ao trabalho. Conforme pondera Lages (2008), é interessante para o processo produtivo capitalista que as doenças sejam simplesmente consideradas “estresse”, isso é sinônimo de ocupação, de ausência de ócio, o que é socialmente aceitável. Além disso, a própria política neoliberal de escassez de garantias, desemprego e trabalho informal, fomenta uma saúde debilitada do trabalhador.

Observa-se disso que as práticas assediadas no trabalho possuem influencia direta na saúde do indivíduo e que os processos de produção são feitos em prol do lucro sem atingir o conceito de qualidade no trabalho, corroborando no sentido de demonstrar que o trabalho pode ser considerado como grave fator de risco à saúde.

CONCLUSÃO

O artigo analisou o tema de extrema importância social, em especial, quando muito se ouviu falar em doenças mentais de origem laboral, bem como de indenizações concedidas pela justiça do trabalho em face de práticas assediadas.

Iniciou-se uma abordagem em torno dos direitos fundamentais, onde se concluiu não haver um rol constitucional taxativo, bem como é possível asseverar a plena eficácia destes nas relações privadas, inclusive, relações de trabalho. Foi visto que é dever do Empregador resguardar tais direitos, em que se enquadra o direito do trabalhador à saúde, a um meio ambiente equilibrado, onde sua integridade física e psíquica possam estar resguardadas.

Dessa forma, demonstrou-se que a Constituição Federal identifica as normas de proteção à saúde do trabalhador como normas de direitos fundamentais em especial porque no plano internacional existe uma consagração dessas normas protetivas, as quais se incorporam ao ordenamento pátrio mediante a ratificação dos tratados internacionais, sendo adequado concluir que a saúde do trabalhador é um direito fundamental. Traçou-se o panorama constitucional de proteção ao indivíduo contra as práticas assediadas em que se observam pontos de proteção à dignidade humana, ao valor social do trabalho e da livre iniciativa.

Foi abordado o tema do assédio no trabalho como prática causadora de efeitos nocivos na saúde do indivíduo pelo fato de mexerem com auto-estima, com a noção de competência dentro de uma Empresa, podendo causar sérios danos ao trabalhador.

Observou-se também que os modelos de produção adotados pelo capital são igualmente capazes de causar danos ao trabalhador de modo que quanto menos criatividade este exercer na sua rotina de trabalho maiores chances possui de adoecer. Como doenças comuns vinculadas às práticas de assédio, verificou-se uma tendência a transtornos mentais como a depressão e a síndrome de burnout, além de problemas físicos como distúrbios alimentares e de sono, entre tantos outros trazidos ao debate.

Desse modo, o estudo asseverou que o assédio moral não somente fere a dignidade humana e a honra do indivíduo como ainda é capaz de causar danos à saúde, todos esses, direitos fundamentais, que devem ser resguardados pelo Estado e pelas próprias Empresas.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Trad. Virgílio A. Da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ABRANTES, José João. *Contrato de trabalho e direitos fundamentais*. Coimbra: Coimbra, 2005.

BRANDÃO, Cláudio. *Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região, 2011. Disponível em http://www.trt1.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=684b1b5f-ef71-433f-951f-4724be726c7e&groupId=10157

DEJOURS, Christopher; ABDOUCHELI, Elisabeth e JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho*, São Paulo, Atlas, 1994.

DEJOURS, Christopher. *A loucura do trabalho*, São Paulo, Cortez, 1992.

JARDIM, Silvia. Acessado em 05 de maio de 2013, disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v36n123/a08v36n123.pdf>

JUNIOR, Amaury José Crus. Acessado em 02 de junho de 2013. Disponível em: http://revista.hupe.uerj.br/detalhe_artigo.asp?id=116

LAGES, Sonia Regina C. A saúde do trabalhador frente aos processos de reestruturação produtiva, Estação Científica on line, 2008. Acessado em 08 de junho de 2013. Disponível em: <http://portal.estacio.br/media/3304433/8-a-saude-trabalhador-frente-processos-reestruturacao-produtiva.pdf>

NARDI, Henrique Caetano e Ramminger, Tatiana. *Políticas Públicas em saúde mental e trabalho: desafios políticos e epistemológicos*. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932012000200008&script=sci_arttext. Acessado em 25 de novembro de 2013.

NELI, Marcos Acácio. *Reestruturação produtiva e saúde do trabalhador: um estudo com trabalhadores de uma indústria avícola*. Acessado em 15 de junho de 2013, Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/17/17139/tde-18092006-154325/pt-br.php>

PAMPLONA, FILHO, Rodolfo. *Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego*. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/8838/nocoes-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego>

PITTA, Ana Maria Fernandes. Um balanço da reforma psiquiátrica brasileira: instituições, atores e políticas. *Ciênc. saúde coletiva* [online]. 2011, vol.16, n.12. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext_pr&pid=S1413-81232011010600001. Acessado em 10 de outubro de 2013.

Revista Exame. *Seis casos de motivação que viraram assédio*, 2011. Disponível em <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/6-casos-de-motivacao-que-viraram-assedio-moral?page=1>

SILVA, Flávia Pietá de Paulo. Acessado em 1º de junho de 2013. Disponível em: <http://www.uel.br/ccb/psicologia/revista/textov2n15.htm>

SILVA NETO, Manoel Jorge. *Teoria Jurídica do assédio*. Editora LTR, 2012.

SARMENTO, Daniel. *Direitos Fundamentais e relações privadas*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008.

XVII SEMOC
Semana de
Mobilização
Científica
13 a 15 de outubro de 2014

UniverSidade
diálogos contemporâneos

SARMENTO, Daniel (organizador) e outros. *Interesses públicos versus interesses privados: desconstruindo o Princípio da Supremacia do Interesse Público*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2005.

SCHREIBER, Anderson. *Direitos da personalidade*. São Paulo: Editora Atlas, 2013.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.