

FELIPE TEMPONI AGUIAR

PROBLEMAS PSICOLÓGICOS PROVENIENTES DO AMBIENTE DE TRABALHO

Ji-Paraná
2021

FELIPE TEMPONI AGUIAR

PROBLEMAS PSICOLÓGICOS PROVENIENTES DO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário São Lucas, como requisito de aprovação para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a. Marlete Maria da Cruz Correa da Silva.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – CIP

A283p Aguiar, Felipe Temponi.

Problemas psicológicos provenientes do ambiente de trabalho. /
Felipe Temponi – Ji-Paraná, 2021.
22 p.

Artigo Científico (Curso de Direito) Centro Universitário São Lucas, 2021.
Orientação: Prof. Esp. Marlete Maria da Cruz Correa da Silva.

1. CLT. 2. Psique. 3. Relação de trabalho. Transtorno mental.
I. Silva, Marlete Maria da Cruz Correa da. II. Título.

CDU 340.6

FELIPE TEMPONI AGUIAR

PROBLEMAS PSICOLÓGICOS PROVENIENTES DO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário São Lucas, como requisito de aprovação para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a. Marlete Maria da Cruz Correa da Silva.

Ji-Paraná, 15 de Junho de 2021

Avaliação/Nota: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Marlete Maria da Correa da Silva

SÃO LUCAS

Prof. Esp. Jefferson Freitas Vaz

SÃO LUCAS

Prof. Ma. Renata Miranda de Lima

SÃO LUCAS

PROBLEMAS PSICOLÓGICOS PROVENIENTES DO AMBIENTE DE TRABALHO¹

Felipe Temponi Aguiar²

RESUMO: Deve ser dada importância e notoriedade aos problemas psicológicos provenientes do ambiente de trabalho em razão das consequências que deles podem advir, tais como o desencadeamento de doenças mentais, muitas vezes, incuráveis e irreversíveis, que tendem a surtir efeitos não só ao indivíduo, mas a toda a sociedade, já que afeta a saúde pública e a previdência social. Desta forma, busca-se demonstrar as prováveis causas do crescimento dos problemas psicológicos oriundos no ambiente de trabalho e as principais doenças que podem atingir os trabalhadores. Para embasar a temática será utilizado de pesquisas bibliográficas e abordagem qualitativa. Verificou-se que os transtornos psíquicos no trabalho podem ser desencadeados pelo relacionamento abusivo entre empregador e empregado, superior e subordinado e entre os próprios colegas de trabalho e, ainda, por situações excepcionais, como no caso da pandemia do coronavírus que gerou sentimento de impotência, incapacidade, medo e exaustão nos profissionais da saúde. Ademais, identificou-se que a depressão, a síndrome de Burnout e do pânico são algumas das inúmeras doenças que podem ser desenvolvidas desta problemática.

Palavras-chave: CLT. Psique. Relação de trabalho. Transtorno mental.

PSYCHOLOGICAL DISORDERS DERIVED FROM WORKPLACE

ABSTRACT: Mental disorders acquired in the workplace must be given importance and publicity due to their possible outcomes, such as to trigger mental illnesses, often cureless and irreversible, which tend to affect to have effects not only on the individual, but on the whole society, since it affects public health and social security. In this way, this paper seeks to demonstrate the probable causes for the increase of psychological disorders arising from workplace and for the major disorders that may affect workers. To support this work, both bibliographical and qualitative research will be used. It was found that psychological disorders at work may be triggered by the abusive relationship between employer and employee, superiors and subordinates, and among co-workers themselves. There are also exceptional situations, as it is the case with the pandemic caused by the coronavirus, which lead health professionals to experience the sense of helplessness, inability, fear, and exhaustion. Furthermore, it is noticeable how this atmosphere increased the development of depression, burnout syndrome, and panic attacks.

Keywords: CLT. Psyche. Work Relationship. Mental Disorder.

1 INTRODUÇÃO

Os problemas psicológicos decorrentes do ambiente de trabalho vêm se destacando como um dos principais causadores dos afastamentos de trabalhadores do ambiente laboral, desta forma, se vê a necessidade de refletir acerca da temática tão comum na sociedade brasileira.

¹ Artigo apresentado no curso bacharelado em Direito do Ensino Superior do Centro Universitário São Lucas como Pré-requisito para conclusão do curso, sob orientação da professora Esp. Marlete Maria da Cruz Correa da Silva. E-mail: marlete.silva@saolucasjiparana.edu.br.

² Felipe Temponi Aguiar, acadêmico de Direito do Ensino Superior do Centro Universitário São Lucas, 2021. E-mail: felipe22_97@hotmail.com

Tais problemas afetam a saúde mental dos trabalhadores de formas variadas, conforme o caso e a pessoa, sendo que em alguns indivíduos os distúrbios se apresentam de forma leve ou moderado, enquanto que em outros se revelam com mais intensidade, podendo levar à morte.

Isso porque cada indivíduo tem um metabolismo e forma de reação ao problema diferente, isto é, algumas pessoas conseguem lidar mais facilmente com os problemas e, assim, dificilmente serão acometidas por problemas psíquicos, mas, outras pessoas reagem de forma negativa e acabam desenvolvendo doenças mentais.

Com o advento e avanço tecnológico, o trabalho tornou-se mais competitivo e exigente, encontrando-se o empregado de um lado, em sua maioria, assalariado e de baixa renda, e do outro, o empregador, buscando sempre auferir mais e mais lucros com o menor custo de produção possível. Assim, os funcionários passaram a cumprir jornadas de trabalho maiores e a sofrer mais abusos por parte de seus superiores, acarretando em traumas e problemas de saúde.

Ainda, em 2020, com o surgimento da pandemia do Covid-19, alguns profissionais, especialmente da saúde, tiveram que lidar com o desconhecido diariamente. Tais profissionais, apesar de altamente capacitados, passaram a se ver impotentes diante da nova situação.

Diante do exposto, percebe-se a necessidade de se estudar as possíveis causas que tem contribuído para o surgimento de problemas psicológicos nos ambientes de trabalho, especialmente após o advento tecnológico e do coronavírus.

Assim, o presente artigo tem como finalidade abordar acerca dos problemas psicológicos provenientes no ambiente de trabalho, demonstrando como essa problemática tem atingido a vida de milhares de trabalhadores no Brasil. Ademais, será mencionado as principais doenças psíquicas adquiridas no ambiente de trabalho.

Para a elaboração do artigo foi utilizado do método bibliográfico e abordagem qualitativa, em que se buscou conhecer mais da temática através de outros artigos, bem como de livros e normativas sobre o assunto.

2 ASPECTOS GERAIS

As discussões acerca dos problemas psicológicos oriundos no ambiente de trabalho começaram a se destacar nas últimas décadas e vêm

ganhando cada vez mais espaço entre as principais doenças que atingem os trabalhadores nos mais variados empregos e funções, no entanto, esse problema está presente na vida dos indivíduos há muito tempo.

Sabe-se que o trabalho é um fator primordial para a sobrevivência do ser humano, pois, é através das atividades laborativas que os indivíduos adquirem os meios necessários para garantir a sua subsistência e da sua família, tais como a alimentação, a saúde, a moradia, a educação, a proteção familiar e, ainda, cultura, lazer e outras conquistas pessoais e materiais.

A busca por emprego se tornou cada vez mais intensa com a migração das pessoas do campo para as cidades, no começo do século XX, fator que favoreceu oferta de mão de obra maior do que a demanda do mercado, isto é, havia certa desproporcionalidade entre o número de candidatos e a oferta de vagas de emprego.

Isso fez com que a grande demanda por emprego despertasse nos empregadores sentimentos e atitudes exploratórias, ensejando na imposição de jornadas de trabalhos cada vez mais exaustivas aos seus empregados, sem muitos cuidados com a saúde, higiene no ambiente de trabalho e, muito menos, com a concessão de garantias salariais.

A excessiva mão de obra disponível no mercado de trabalho favorecia o empregador sob o seguinte aspecto: a grande quantidade de oferta de mão de obra, que se tornava cada vez mais barata, permitia a substituição com facilidade dos indivíduos a qualquer tempo, fazendo com que os trabalhadores suportassem as mais diversas situações degradantes e de pressão no ambiente de trabalho, sem que houvessem reclamações, retaliações ou reivindicações.

Observa-se que o trabalhador, diante da falta de oportunidades de emprego, se via sem alternativas e, por isso, suportasse as situações precárias e desumanas que lhe eram impostas, ainda mais quando esse trabalhador possuía família e era o principal provedor do lar, pois, a perda do emprego dificultaria ainda mais sua vida e de sua família, já que ele não teria condições de suprir as necessidades de subsistência diárias.

Nesse contexto de constante exploração da mão de obra, a saúde do trabalhador era o que menos importava, já que o que se visava era a alta produtividade e lucratividade a qualquer custo. Inclusive, os próprios empregados aceitavam se submeter a circunstâncias de trabalhos degradantes, uma vez que a perda do emprego o colocaria em uma situação ainda mais difícil da que se encontrava.

Tal situação, porém, tendia não só a acarretar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, refletidos em lesões e danos à saúde física ou, até mesmo, na morte do trabalhador, mas também gerava uma série de traumas psicológicos e emocionais, invisíveis a olho nu, ignoradas pelos empregadores.

Com o aumento da quantidade de pessoas com problemas psicológicos, profissionais da saúde e pesquisadores começaram a dar mais atenção ao assunto, especialmente aos motivos ensejadores desses problemas, pois suas consequências são, muitas das vezes, fatais e, em outros casos, acarretam sequelas drásticas aos indivíduos. Percebeu-se, assim, grande relação desses problemas com os ambientes de trabalho.

Pode-se dizer que, dentre outros, uns dos principais desencadeadores dos problemas psicológicos, ainda hoje, são as grandes pressões por produtividade e o tratamento exploratório e abusivo dos empregadores perante seus empregados.

Geralmente, tais ações, a priori, não são percebidas pelos trabalhadores, os quais acabam sofrendo, inicialmente, pequenos traumas que tendem a desenvolver no tempo doenças psicológicas, cuja gravidade varia caso a caso e conforme a personalidade da pessoa em conseguir suportar determinadas humilhações.

Atualmente, concebe-se que os abusos cometidos pelos empregadores nos ambientes de trabalho é uma clara violação às normas do ordenamento jurídico brasileiro. A Constituição Federal, por exemplo, trouxe em seu artigo 7º, inciso XXII, que são direitos dos trabalhadores, dentre outros, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988).

Sendo assim, entende-se que a forte pressão exercida sob o empregado no trabalho perturba-o tanto fisicamente como psicologicamente, acarretando transtornos de personalidade, diminuindo sua autoestima e autoconfiança, favorecendo o florescimento de novas doenças e, violando as normas de direito, pois, como visto anteriormente, é obrigação do empregador fornecer os meios adequados para diminuir os riscos inerentes ao trabalho, proporcionando qualidade de vida ao seu funcionário.

Apesar do artigo 156 da CLT determinar que o dever de fiscalizar o ambiente trabalhista incumbe a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, para que os empregadores respeitem as normas constitucionais e outras normas previstas nas legislações trabalhistas, a fim de garantir a saúde dos trabalhadores, tal órgão não possui aparato humanístico e financeiro suficiente para vistoriar todas as empresas

com frequência, dando assim uma grande “margem de folga” ao empregador, já que este tende a conduzir seu empreendimento sempre da forma que conseguirá ter mais lucro e menos gastos.

Enfim, em síntese, os problemas psicológicos oriundos no ambiente de trabalho sempre estiveram presentes entre os trabalhadores, mas durante muito tempo foram negligenciados, isto é, não foram observados ou encarados como um problema relacionado com o trabalho.

Hoje, apesar de se ter noção da problemática e de se ter normas que obrigam os empregadores a proporcionarem qualidade de vida aos seus empregados, há trabalhadores que sofrem com pressões e traumas psicológicos provocadas por seus patrões que continuam buscando produtividade e lucratividade a qualquer custo.

3 CRESCIMENTO CONTÍNUO DE PROBLEMAS PSICOLÓGICOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

O constante crescimento dos problemas psicológicos dentro do ambiente de trabalho, está sendo causado por vários motivos, tais como os principais, as formas de relacionamento entre os funcionários que compõem o ambiente trabalhista, incluindo o empregador, sendo um dos principais responsáveis pelo florescimento desse problema psíquico.

Sendo também, o próprio ambiente de trabalho, corresponsável, para o florescimento desses problemas psicológicos, no que se relaciona ao aspecto higiênico do sistema laboral, a forma de organização e os perigos encontrados no trabalho, de forma que estes, tenham seu papel somatório para o agravamento e crescimento desses problemas na vida do trabalhador.

3.1 DESENVOLVIMENTO DA PRODUÇÃO DO EMPREGADO

O trabalho é o meio de sobrevivência dos indivíduos em uma sociedade capitalista, pois é através da prestação de um serviço ou da venda de um produto que uma pessoa consegue auferir recursos financeiros para obter os suprimentos necessários à sua subsistência.

Nessa linha, a permanência de uma pessoa em determinado emprego mede-se pela qualidade da sua prestação de serviço e da sua produtividade, já que é através

desses fatores que o empregador terá lucro em sua empresa, garantindo seu crescimento de destaque dentro do mercado.

Diante disso, o legislador brasileiro criou a CLT, a fim de proteger os trabalhadores das crueldades, humilhações e condições degradantes de seus empregadores e superiores. Isso porque, percebeu-se que os trabalhadores, cotidianamente, suportavam diversas situações abusivas em seus ambientes de trabalhos devido a necessidade de permanecer no emprego, porque eventual perda do emprego ocasionaria desequilíbrio financeiro em sua vida e de sua família. Porém, antes, não havia nenhuma legislação que os amparassem.

As normas de direito material contidas na CLT são ainda extremamente atuais, especialmente em tempos de globalização, pois preveem a irredutibilidade dos direitos sociais frente à economia, em nome dos princípios de valorização do trabalho e de respeito à dignidade humana. Assim, estabelecem-se patamares mínimos de direitos que devem ser assegurados ao trabalhador e que, automaticamente, se integram a todos os contratos de trabalho e que são irrenunciáveis pelo trabalhador e, em essência, inalteráveis quando tal alteração for prejudicial ao obreiro. Tal “dirigismo contratual” foi forjado no Direito do Trabalho, mas, hoje, estende-se plenamente para o Direito Comum, aplicando-se integralmente em praticamente todos os chamados “contratos de adesão” (direito do consumidor, contratos de locação, contratos de seguros, etc.). O mesmo se pode dizer do princípio da norma mais favorável, da condição mais benéfica, do contrato-realidade, do *in dubio pro operario* e tantos outros institutos e princípios que, oriundos do Direito do Trabalho, foram aplicados a outros ramos do Direito, podendo-se vislumbrar em muitas recentes alterações do Direito Civil sua origem trabalhista (VARGAS et al., 2013, p. 235).

Apesar da criação da CLT e de outras normas de proteção ao trabalhador, ainda hoje há casos em que indivíduos tem trabalhado além do seu limite e suportado diversas situações, seja porque ainda necessita se manter no emprego ou, ainda, porque não possui conhecimento de todos os seus direitos.

Por outro lado, há o trabalhador que luta e reivindica todos os seus direitos, o qual, contudo, não é bem visto por seus empregadores, pois estes sabem que através daquele, os demais funcionários, já implantados no sistema exploratório, podem se revoltar com a forma em que são tratados e explorados e, assim, promoverem manifestações para que seus direitos sejam restabelecidos e respeitados.

Ocorre que esse tipo de funcionário que luta por seus direitos, no linguajar popular, não se “cria” dentro da empresa, ou seja, geralmente são demitidos. Tal situação tende a gerar nos demais funcionários sentimentos de alerta e medo, porque

sabem que se reivindicarem direitos, muito provavelmente, seu fim será o mesmo daquele que tentou modificar a realidade na empresa.

Essa forte pressão exercida por parte do empregador, desperta grande tensão psicológica sob o trabalhador, já que este, na maioria dos casos, necessita do emprego para sobreviver, pois não se sabe se tão logo conseguirá outro emprego, caso seja demitido.

Isso faz com que ele se sujeite a exercer duas ou mais funções dentro da mesma empresa e, ainda, cumpra cargas horárias excessivas, ultrapassando os limites estabelecidos nos artigos 58 e 59 da CLT que estabelece, ao trabalhador da iniciativa privada, jornada máxima diária de 8 (oito) horas diárias e que não exceda duas horas extras por dia (BRASIL, 1943).

Se já não bastasse as duras jornadas de trabalhos enfrentadas, há também a competitividade entre os próprios trabalhadores, geradas por eles mesmos ou pelo empregador, o que pode acarretar uma modéstia participação na composição das tensões psíquicas. O fato de cada indivíduo ter um mecanismo psicológico diferente, faz com que as disputas por produção que possam ser normais para um indivíduo, para outro, pode ser a causa de abalos em seu sistema nervoso, gerando transtornos psíquicos.

Isso tende a acarretar sentimentos de inferioridade, de desânimo e de exaustão no trabalhador, por não bater todas as metas, algumas vezes inalcançáveis, ou por simplesmente não ter conseguido ultrapassar a produtividade do companheiro de trabalho. Essa disputa entre funcionários, de maneira não saudável, aliada com a pressão exercida pelo empregador, só piora a situação do trabalhador porque, na grande maioria dos casos, afetam profundamente o sistema psíquico e faz o funcionário perder ainda mais sua produtividade, muitas vezes, levando a sua demissão por falta de produção.

Além disso, cumpre dizer que há também a violência psíquica sofrida pelo companheiro de trabalho, seja de forma espontânea ou proposital pelos próprios colegas ou por influência do empregador. Tal forma de violência é bastante notada quando funcionários mais antigos se impõe sobre os mais novos pelo fato de terem mais experiência profissional ou por assumirem um posto hierárquico maior.

Por isso, o artigo 482, alínea J, da CLT, veda qualquer “ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa” (BRASIL, 1943).

Desta forma, caso um funcionário ofenda a honra ou a boa fama de seu companheiro de trabalho ou o ofenda verbalmente e fisicamente, poderá vir sofrer rescisão por justa causa, já que tais atitudes atrapalham o crescimento profissional e pessoal do ofendido e tende a abalar sua psique.

3.2 AGRAVAMENTOS DOS PROBLEMAS PSICOLÓGICOS DEVIDO AO NÃO DESLIGAMENTO DO TRABALHO

O trabalhador, de modo geral, busca sempre se empenhar ao máximo em seu ambiente de trabalho para que seja reconhecido pelo seu serviço e para que a sua permanência no emprego seja garantida. Para isso, porém, é preciso grande esforço do funcionário, pois, apenas fazer o básico e rotineiro, raramente é o suficiente para ser valorizado.

Aliado a isso, a maioria dos empregadores, frequentemente, pressionam seus funcionários para serem mais e mais produtivos e eficientes nas atividades incumbidas a cada um deles. Com isso, alguns funcionários se veem em constante esforço para suprir as expectativas do seu patrão, muitas vezes, cumprindo horas extras excessivas ou, ainda que cumpra o expediente em horário normal, continue conectado ao trabalho, sempre pensando em alternativas de ser cada vez melhor em suas funções.

O esforço extremo e excesso de informações na mente do trabalhador sem o descanso mental necessário, sobrecarrega completamente o sistema psíquico do indivíduo, fazendo com que seu nível de estresse fique cada vez mais elevado. Essa sobrecarga e falta de descanso mental mínimo pode acarretar inúmeros distúrbios na saúde psicológica do trabalhador, tais como aumento da pressão, taquicardia, mau humor constante, ansiedade e até depressão.

Sabe-se que a saúde psicológica da pessoa está diretamente relacionada com seu grau de crescimento profissional e pessoal, sendo assim, uma mente cansada abre espaço para o desenvolvimento de anomalias, afetando o relacionamento no ambiente do trabalho e familiar.

Com o avanço da tecnologia, as jornadas de trabalho se tornaram maiores e o desligamento das atividades laborativas se tornou ainda mais difícil. Isso porque, a comunicação uns com os outros através da internet mediante, principalmente, os aparelhos celular e aplicativos de mensagens e conversas como o WhatsApp, facilitou

a divulgação das informações de forma instantânea e a aproximação das pessoas, tornando as pessoas “escravas” de seu próprio serviço, já que a conexão agora é de 24 horas por dia em qualquer lugar.

Em certos tipos de trabalhos, como de vendas, por exemplo, pelo fato de o empregador não disponibilizar uma conta empresarial na internet desvinculada da conta pessoal do funcionário, este acaba tendo que atender e responder eventuais clientes independente da data, hora ou local que esteja. Isso, no entanto, favorece o esgotamento psíquico do trabalhador.

Nesses casos, o empregado, preocupado em cumprir metas, demonstrar um bom serviço na empresa onde trabalha e garantir seu emprego, ultrapassa as barreiras de seus direitos. Tais barreiras vão de encontro a própria CLT, por exemplo, ao constante no artigo 66 que dispõe “entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso” (BRASIL, 1943).

Verifica-se, assim, que o funcionário que se sujeitou a atender clientes fora do horário de expediente, ainda que de maneira espontânea, nem sempre percebe que seu direito ao descanso está sendo violado.

Além dos abusos ocorridos nos intervalos interjornadas, tem-se também aqueles praticados nos intervalos intrajornadas. De acordo com o artigo 71 da CLT é direito do trabalhador o descanso ocorrido durante a jornada de trabalho.:

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas (BRASIL, 1943).

Muitas vezes, essa pausa é ignorada por motivos diversos, tais como pelo fato de o funcionário possuir grande quantidade de funções simultâneas na empresa ou mesmo porque o descanso se daria em “horário de pique”, ou seja, em horário de maior movimento, fazendo com que o trabalhador tenha que se abster do seu descanso, permanecendo no local de trabalho, ainda que contra a sua vontade.

Ocorre que a perda do horário de descanso faz com que o funcionário exausto, diminuindo a sua produtividade e atenção, cuja prática reiterada tende, com o passar dos tempos, a afetar o sistema psíquico e a trazendo sérios risco à saúde física e mental do trabalhador.

3.3 PRINCIPAIS DOENÇAS ADQUIRIDAS NO AMBIENTE DE TRABALHO ORIUNDO DE PROBLEMAS PSICOLÓGICOS

A busca pela sobrevivência fez com que o ser humano buscasse, através do trabalho, a garantia para comprar tudo aquilo que fosse necessário para sua subsistência, desenvolvimento, crescimento e satisfação.

Nos primórdios, para que o homem pudesse sobreviver, era necessário que ele cultivasse seu próprio alimento. Mas, com o decorrer do tempo e com a evolução e aprimoramento dos meios de consumo, os indivíduos passaram a adotar novos meios de viver.

Assim, através da divisão do trabalho, alguns indivíduos continuaram com a tarefa de cultivar os alimentos, enquanto outros passaram a comercializá-los, outros a produzir alguns produtos essenciais e, assim por diante, criando-se uma cadeia de produção e consumo, de troca e venda de produtos. Desta forma, viu-se a necessidade de se contratar a classe trabalhadora para o desenvolvimento dessa cadeia comercial.

Com o aumento da população e, conseqüentemente, com o avanço da tecnologia e desenvolvimento dos meios de produção, passou-se a produzir mais em um intervalo curto de tempo. Para tanto, os empregadores começaram a exigir mais produtividade e eficiência dos seus funcionários, a fim de auferirem cada vez mais lucro.

Assim, tornou-se prática comum a intensa pressão aplicada sobre o trabalhador para aumentar a produção, a constante exigência para o cumprimento de metas, bem como situações humilhantes, excesso de trabalho, discriminações raciais e/ou sexuais, assédio moral e/ou sexual, perseguições de colegas e superiores nos ambientes de trabalho, o qual é entendido como qualquer local onde se exerça atividades laborais.

Fiorillo (2013, p. 53), traz em sua obra um breve comentário sobre o ambiente de trabalho:

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

Sendo assim, quaisquer ações que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, viola o princípio da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e tem alta probabilidade de gerar o desenvolvimento de doenças mentais no trabalhador, sendo, pois, um problema não só do indivíduo e de seu empregador, mas de toda a sociedade, já que afeta a saúde pública e a previdência social. É o que relata Barbosa e Bender (2019, p. 430):

Além da violação ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, as práticas de violências psicológicas no ambiente de trabalho também ofendem o princípio dos valores sociais do trabalho. Em uma concepção jurídica contemporânea, a dignidade da pessoa humana exige, entre outras coisas, a proteção do trabalho decente como trabalho digno. A esse respeito, trabalho decente é entendido como aquele que é convenientemente remunerado, que se faz em condições de salubridade aceitável e que origina relações humanas que respeitem a dignidade do trabalhador.

Um dos problemas de saúde desencadeados a partir dessas ações é a depressão, a qual tem sido uma das principais causadoras do afastamento pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), com fulcro no artigo 20, §2º da Lei 8.213/1991, desde que seja devidamente comprovado que a doença foi desencadeada em razão dos abusos que o indivíduo sofreu durante o exercício de suas atividades laborativas (BRASIL, 1991).

A depressão, proveniente das constantes tensões sofridas pelo trabalhador dentro do seu ambiente de trabalho, traz como consequência a redução da produtividade, interferências negativas nos relacionamentos afetivos, familiares e com os próprios colegas de trabalho, baixa motivação pessoal, perda de interesses sociais e culturais, elevada tristeza e melancolia e, em casos mais graves, pode haver constante intenção de tirar a própria vida, já que é a forma que a pessoa acredita que tem de se livrar das cobranças e demais problemas vivenciados por ela naquele momento.

Outro grande problema que afeta o trabalhador com esgotamento profissional é a Síndrome de Burnout. Devido ao grande esforço, tensão, estresse frequente, elevado ritmo acelerado de trabalho, sem as devidas pausas de descanso, o funcionário começa a se sobrecarregar, se tornando extremamente estressado, com baixa produtividade, com dificuldades de relacionamentos tanto dentro e como fora

do ambiente de trabalho, além de ter perdas de apetite, irritabilidade e agressividade, baixa autoestima, lapsos de memórias, dentre outros sintomas.

A partir da segunda metade do referido século, iniciam-se debates sobre as pressões psicológicas sofridas pelos trabalhadores no ambiente de trabalho, até então entendidas como inerentes às relações laborais. Termos como estresse ocupacional, síndrome de burnout, assédio moral, straining, gestão por estresse, entre outros, passaram a ser apontados por psicólogos como decorrentes do aumento de pressão psicológica dentro das empresas, podendo levar, em casos mais extremos, até ao suicídio dos trabalhadores (BARBOSA e BENDER, 2019, p. 419).

Ainda, deve-se mencionar que a Síndrome do Pânico é outra doença que assola diariamente trabalhadores das mais diversas classes sociais. Indivíduos que trabalham em situações de perigo constante estão mais vulneráveis a adquirir este problema psicológico devido a grande exposição ao perigo diariamente. Esses trabalhadores, tem um grande acúmulo de tensões em razão das funções exercidas, da pressão por eficiência no trabalho e do iminente perigo à sua vida.

As doenças mencionadas são apenas algumas das inúmeras doenças psíquicas que atingem os diversos trabalhadores diariamente, impactando na vida profissional, social e familiar.

4 ASSÉDIO MORAL E OS PROBLEMAS PSICOLÓGICOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Além das intensas cobranças exercidas pelos empregadores a seus funcionários e das jornadas excessivas de trabalho, o assédio moral entre colegas de trabalho ou entre superiores e subordinados tem que ser tratado com atenção, haja vista que é algo corriqueiro na sociedade brasileira e fator causador de doenças psíquicas, atingindo, de modo geral, todas as classes dentro do ambiente de trabalho.

Assim, considerado um dos principais responsáveis por problemas psicológicos oriundos no ambiente de trabalho, o assédio moral trata-se de uma forma de expor alguém a situações humilhantes e constrangedoras de forma repetida e prolongada, sendo que, na grande maioria dos casos, encontra-se disfarçado de brincadeiras totalmente ofensivas ou, ainda, de reprimendas pelo superior hierárquico completamente fora dos parâmetros éticos e sociais.

O assédio moral pode se manifestar através de falas vexatórias e humilhantes do patrão para com o seu empregado ou, ainda, do superior hierárquico ao seu subordinado, na frente dos demais funcionários da empresa ou de clientes e familiares.

Além disso, o assédio moral pode ser vislumbrado através de comentários maldosos por motivos estéticos ou metas não batidas, pela condição social vivenciada pela pessoa, pelo cometimento de algum erro na execução das atividades laborais, assim como nas redes sociais, especialmente, em grupos de WhatsApp em que se concentra grande parte dos colegas de trabalho da vítima ou trabalhadores de outras filiais da empresa.

Desta forma, o assédio moral pode ocorrer de diversas maneiras dentro do ambiente de trabalho, desde que perturbe o empregado e cause constrangimento reiterado, o prejudicando e gerando problemas psicológicos.

Um ambiente de trabalho em que haja a presença de assédio moral é um local carregado de tensões, conflitos e pressões, de forma que os que ingressam nesse ambiente acabam se tornando vítimas dos que já estão no local a mais tempo, repetindo o ciclo vicioso. Tal situação tende a causar ao trabalhador “novato” inúmeros traumas e perturbações, conflitos internos, desânimo e tristeza, que atingem diretamente seu sistema psicológico.

A Constituição Federal é clara em seu artigo 5º, incisos V e X, ao dispor que todo indivíduo que tiver algum direito material, moral ou à imagem violado, é garantido a indenização:

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988).

Logo, todos aqueles que assediam outrem no ambiente de trabalho, podem ser partes rés de um processo cível indenizatório. Também, cumpre dizer que a prática do assédio moral infringe o art. 1º, inciso III da Constituição Federal que dispõe sobre

a garantia constitucional que todos possuem do direito à dignidade da pessoa humana.

Assim, o empregador que assedia seu funcionário ou deixa que outrem o assedie, não está se mostrando preocupado com a saúde do trabalhador dentro do ambiente trabalhista, visando, mais uma vez, apenas seu próprio interesse, qual seja, os ganhos financeiros.

Nesse contexto, o empregador está sujeito a reparação de danos de natureza extrapatrimonial, conforme o artigo 223 da CLT, “aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho”, sendo a natureza extrapatrimonial definida no art. 223-A da CLT como “a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação” (BRASIL, 1943).

Isso porque trabalhadores, vítimas de assédio moral, são constantemente diagnosticados por estarem sofrendo abalos psíquicos em decorrência de repressões absurdas no ambiente de trabalho, fator que afeta seu desenvolvimento profissional, fazendo-o, não raras vezes, perder o emprego por falta de rendimento no trabalho, sem que a verdadeira causa pela perda dessa produtividade sequer seja considerada no momento da demissão.

Diante de tantas infrações e abusos cometidos pelos empregadores e pelos superiores hierárquicos, a CLT, a fim de tentar eliminar e/ou diminuir estes problemas exploratórios e abusivos, determinou em seu artigo 483 circunstâncias em que o funcionário poderá rescindir o contrato de trabalho e ainda requerer a indenização contra o abuso sofrido, assim o determinando.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a)** forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b)** for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c)** correr perigo manifesto de mal considerável;
- d)** não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e)** praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f)** o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g)** o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965) (BRASIL, 1943).

O referido artigo foi criado na tentativa de abrandar o poder autoritário dos empregadores, no entanto, uma das dificuldades enfrentadas pelos empregados é provar a condicionante abusiva ou autoritária de seu patrão ou superior.

5 PROBLEMAS PSICOLÓGICOS E OS PROFISSIONAIS DA SAÚDE DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19

Em 2020, os problemas psicológicos se destacaram na relação trabalhista dos profissionais da saúde em virtude da pandemia do Covid-19. Isso porque, a pandemia surgiu de forma inesperada, atingindo níveis de mortes assustadores, em todas as partes do mundo, especialmente, em relação às pessoas de idades mais avançadas, os idosos, e em seguida aos profissionais de saúde.

Os trabalhadores nas unidades hospitalares se viram diante de uma doença desconhecida, sem medicamentos para combatê-la e com altas taxas de mortalidade. Tal situação, intensificou a pressão sobre esses profissionais, os quais tiveram que assumir as linhas de frente e atender os doentes que procuravam as unidades de saúde, agora superlotadas, mesmo sem ter noção de como combater a doença e, mais, com receio de contraírem a enfermidade.

Essa pressão associada a exaustão das longas jornadas de trabalho, sem dúvida afetou a psique de muitos profissionais, não somente pela intensa cobrança social, mas também pela realidade catastrófica que começaram a vivenciar, haja vista que se deparavam diariamente com pessoas morrendo, muitos sem sequer ter tido condições de ser atendido pela equipe médica. Além disso, muitos profissionais passaram a exercer cobrança interior, que também ajudou no desencadeamento dos problemas psicológicos.

Sendo assim, pode-se dizer que a pressão sobre os profissionais da saúde se firmou sob dois aspectos: aspecto profissional, diretamente relacionado a busca intensa por salvar vidas, inclusive a própria, já que diante da situação pandêmica desconhecida, os profissionais tiveram que utilizar todos os conhecimentos adquiridos

ao longo da carreira para amenizar o sofrimento dos doentes; e o aspecto psíquico, relacionado com o esgotamento físico e psicológico que se tornou frequente na rotina de trabalho dos profissionais de saúde.

Dantas (2021, p. 2) retrata em seu trabalho alguns sentimentos vivenciados diariamente pelos profissionais de saúde:

Em relação às repercussões mentais nos períodos supracitados, podem-se destacar: desesperança, desespero, medo exacerbado de repetição dos fenômenos, medo da morte de si e de pessoas próximas, medo de ser infectado e de infectar os outros, enfrentamento de medidas de isolamento social, que podem facilitar o surgimento de estresse pós-traumático, sintomas depressivos e ansiosos e de comportamento suicida

Sem dúvida, a pressão psicológica é a mais prejudicial na saúde desses profissionais, pois tendem a desencadear problemas, muitas vezes, insuperáveis. Isso porque, o sentimento de impotência e de não poder fazer nada para salvar vidas, apesar de ter se preparado para a situação, é completamente devastador e extremamente traumatizante, principalmente, quando se vê que a doença acometeu seus amigos e familiares.

Portanto, a tensão sobre os profissionais de saúde tem sido refletida de diversas maneiras nesse período pandêmico, demonstrando de forma clara e intensa o que muitos trabalhadores vivenciaram e vivenciam em seus ambientes de trabalho, sem dúvida, sob outras circunstâncias, mas com resultados semelhantes à psique.

6 CONCLUSÃO

Diante do exposto foi possível perceber que, mesmo com os constantes avanços e mudanças na CLT, relacionados às normas de segurança e proteção ao trabalhador, os problemas psicológicos não deixaram de ocorrer, ao contrário, vem ganhando cada vez mais notoriedade, visto que tendem a desenvolver doenças mentais graves, prejudicando o sistema da saúde pública e previdenciário.

As principais razões para o desencadeamento dos problemas psicológicos são as quantidades excessivas de funções ao trabalhador que acaba cumprindo longas jornadas de trabalho, muitas vezes, sem descanso, bem como a pressão que empregadores exercer sobre seus funcionários para que sejam mais produtivos e

eficientes. Ainda contribuem, a forma de relacionamento entre patrão e empregado, entre os superiores e subordinados e entre os próprios colegas de trabalho.

No entanto, observou-se que o crescente número de caso de pessoas com problemas psicológicos provenientes do ambiente de trabalho ganhou mais visibilidade, já que hoje se fala com mais frequência sobre o assunto, além de que se tem aceitado com mais naturalidade que o desenvolvimento de sintomas como desânimo, tristeza e exaustão possam ser desencadeados no ambiente de trabalho por fatores alheios a vontade do trabalhador.

Um dos principais responsáveis por isso é o assédio moral, pois, atos cometidos pelos próprios colegas de trabalho ou superiores contra a honra, a ética, a imagem profissional e a dignidade do trabalhador, tende a acarretar abalos psíquicos, muitas vezes irreversíveis ao indivíduo.

Foi visto, também, que os profissionais da saúde têm sofrido bastante com problemas psicológicos, visto as constantes tensões e perturbações psíquicas que surgiram a partir da pandemia do Covid-19. Isso porque, é inegável que a falta de meios eficazes para o combate desta doença tão letal e a vivência diária do caos nos hospitais públicos e particulares, tem gerado sentimento de impotência, incapacidade, medo e exaustão nesses profissionais.

Portanto, entendeu-se que os problemas psicológicos decorrem tanto da exploração e pressão dos empregadores perante seus empregados que, muitas vezes, acabam suportando as exigências por receio de perder o emprego e não ter condições de sustentar a si e sua família, bem como pode ser desencadeado por situações excepcionais como no caso da pandemia do novo coronavírus.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Attila Magno e Silva; BENDER, Mateus. O reconhecimento jurídico das violências psicológicas nas relações de trabalho no Brasil. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 419, mai./ago. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ccrh/v32n86/0103-4979-ccrh-32-86-0419.pdf>. Acesso em 18 mai. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 abr. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Casa Civil, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 abr. 2021.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 23 abr. 2021.

DANTAS, Eder Samuel Oliveira. Saúde mental dos profissionais de saúde no Brasil no contexto da pandemia por Covid-19. **Interface**, Botucatu, v. 25, p. 1-9, jan. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/icse/v25s1/1807-5762-icse-25-e200203.pdf>. Acesso em: 18 mai. 2021.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha; NERY, Rosa Maria Andrade. **Direito Processual Ambiental Brasileiro.** 2. ed., Belo Horizonte: Del Rey, 2013.

VARGAS, Luiz Alberto de; SALOMÃO, Marcos Fagundes; TELESCA, Maria Madalena; FRAGA, Ricardo Carvalho. Setenta anos da CLT: a atualidade do direito socia no século XXI. **Rev. TST**, Brasília, v. 79, n. 2, p. 232-239, abr./jun. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39827/010_vargas.pdf?sequence=1. Acesso em: 18 mai. 2021.