

---

## MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, SAÚDE, FATORES E RISCOS PSICOSSOCIAIS

Patrick Maia Merísio<sup>1</sup>

João Pedro Sano<sup>2</sup>

Bruno Gomes Borges da Fonseca<sup>3</sup>

**Resumo:** Este estudo analisou a saúde do trabalhador e o meio ambiente do trabalho na perspectiva dos fatores e riscos psicossociais. A abordagem foi predominantemente jurídica e buscou compreender como a prevenção pode ser aplicada em um cenário de recuperação de uma crise sanitária global, aglutinado à uma crise econômica e uma tendência de precarização do trabalho. Para tanto, analisou o panorama histórico da psicopatologia do trabalho, os riscos psicossociais depois da Lei da Reforma Trabalhista ocorrida em 2017 e os fatores psicossociais associados à saúde do trabalhador. A título de resultados, concluiu que a prevenção à saúde do trabalhador e o meio ambiente laboral adequado requerem a observância de um sistema normativo dinâmico e integrador, capaz de incorporar a dimensão dos fatores e riscos psicossociais, mormente diante do movimento de precarização das condições de trabalho.

**Palavras-chave:** psicopatologia do trabalho; precarização das condições de trabalho; reforma trabalhista; saúde do trabalhador.

---

1 Atua como Procurador do Trabalho na Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região (PRT-2) e é mestre em Direito e Sociologia pela Universidade Federal Fluminense.

2 Bacharel em Direito pela Universidade de São Paulo (USP).

3 Pós-doutorado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas); Pós-doutorado em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES); Doutor e Mestre em Direito pela Faculdade de Direito de Vitória (FDV); Procurador do Trabalho na Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região (PRT-17); Professor da FDV; ex-Procurador do Estado do Espírito Santo; e-mail: bgbfonseca@yahoo.com.br.

---

## INTRODUÇÃO

Paradoxalmente, é estimável e sintomático nos nossos tempos que a sociedade tenha de incluir, cada vez mais, a pauta da saúde mental no debate público. Se, por um lado, uma temática fundamental para o pleno exercício do direito à dignidade humana é gradativamente mais discutida, por outro, são crescentes os casos de doenças psiquiátricas em um mundo que se recupera de uma pandemia e se vê imerso em crise.

Conforme dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), apenas no primeiro ano da pandemia de coronavírus, foram registradas altas taxas de depressão, ansiedade e insônia na China. Não obstante, 47% dos profissionais da área da saúde canadenses relataram a necessidade de apoio psicológico e 32% dos residentes do Reino Unido concordaram que a pandemia havia piorado sua saúde mental (Organização das Nações Unidas, 2020). A Organização Internacional do Trabalho - OIT ([2022a], p. 3), por sua vez, estima que 15% dos adultos em idade de trabalho convivam com transtornos mentais.

Oriundos de diversos fatores e, sem dúvidas, com imensas contribuições da pandemia, o fato é que os casos de transtornos mentais não podem, em qualquer instância, ser tratados de forma isolada e dissociada do mundo do trabalho. Ao passo que o isolamento social e o medo da doença afetaram a vida da população, o trabalho pode ser visto como a raiz de inúmeros transtornos.

Em primeiro plano, tivemos os profissionais da saúde, que vivenciaram experiências traumáticas que envolviam, desde o receio de exporem a si mesmos e as suas famílias à doença; até a constante perda de pacientes e uma exaustiva sobrecarga de trabalho. Ainda nessa linha, também foram expostos aqueles trabalhadores cuja função, por essência, não permitia o trabalho remoto. Paralelamente, uma imensa massa de trabalhadores em regime de teletrabalho arcou com extenuantes jornadas, com a mescla de seus ambientes de trabalho e de descanso e com a constante vigilância do trabalho virtual – com um especial recorte de gênero, considerando uma imensa gama

de mulheres afetadas pela dupla jornada de trabalho. Ainda, como fator comum para estes três segmentos retrocitados, a possibilidade do desemprego em um mundo em crise econômica foi um importante aspecto para que o trabalho fosse mais uma das raízes do aumento dos transtornos psiquiátricos nesse período.

Todavia, cabe-nos apontar que, em última instância, a pandemia apenas acentuou uma tendência que já era, desde antes, observada no mundo do trabalho (Mascaro, 2020, p. 17). A crise do pós-fordismo, nesse sentido, já impulsionava uma tendência global de baixas remunerações, desamparo de direitos trabalhistas e previdenciários, de intensificação do ritmo do trabalho e de pressões por resultados.

Uma nova disposição das atividades produtivas pautada na individualização do trabalho, no controle das atividades laborais, em sistemas de metas e em terceirizações, somou-se à uma necessidade de intrínseca de aceleração da produção em decorrência da financeirização das grandes empresas e da acentuação da concorrência internacional. Por óbvio e, como em qualquer reestruturação produtiva, os trabalhadores não saíram ilesos (Antunes, 2020, p. 122-156).

Do ponto de vista do ordenamento jurídico brasileiro, chamou atenção nos últimos anos, no que tange aos riscos psicossociais do trabalho, a Lei da Terceirização Total (Brasil, [2017a])<sup>4</sup>, bem como diversas alterações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 (Brasil, [2017b]).<sup>5</sup> Não obstante, para além de reformas legislativas em sentido estrito, a prevenção dos riscos psicossociais do trabalho foi também prejudicada pela edição de normas infralegais como a atualização da Norma Regulamentadora (NR) n. 1, em 2020 (Brasil, [2020]).

Nesse sentido, este artigo se propõe a explorar, de forma propositiva, a abordagem jurídica dos riscos psicossociais do trabalho, buscando compreender, sobretudo, como esta prevenção pode ser aplicada em um cenário de recuperação de uma crise sanitária, agluti-

4 Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017.

5 Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.

nado à uma crise econômica e uma tendência global de precarização do trabalho.

## 1 UM PANORAMA HISTÓRICO DA PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO

Os riscos psicossociais do trabalho representam, em síntese, imperfeições nas relações laborais que, quando empreendidas de maneira estrutural, apresentam sérias ameaças à higidez mental – refletindo, por vezes, na saúde física e na vida social – dos trabalhadores (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, [2014 ou 2015]). A Organização Internacional Trabalho ([2022a], p. 4) afirma que ambientes laborais inseguros – pautados no risco do desemprego, discriminações, baixas remunerações etc. – podem elevar os riscos psicossociais do trabalho e, por consequência, elevar as taxas de desordens como *burnout*, exaustão, depressão e ansiedade entre os trabalhadores.

Buscando compreender os mecanismos do adoecimento psíquico dentro de um contexto laboral, Cristophe Dejours (1992, p. 14-25), tendo em vista a forma pela qual se organiza o trabalho na contemporaneidade, abre sua obra *“A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho”* dividindo a psicopatologia em três momentos históricos: a) o século XIX; b) a Primeira Guerra Mundial; c) o período compreendido entre 1968 e 1992, data em que o livro foi escrito. Hoje, trinta e um anos após o lançamento do livro, podemos trabalhar com, ao menos, mais dois períodos históricos no mundo do trabalho e suas consequentes implicações à saúde mental do trabalhador, que serão abordados no próximo tópico.

Nesse sentido, o primeiro momento histórico exposto por Dejours (1992, p. 27-47) – o *século XIX* – retrata um período no qual a reestruturação produtiva oriunda da Primeira Revolução Industrial já estava consolidada nos grandes centros industriais do mundo. Em razão da inovação tecnológica e produtiva que garantiria, pela primeira vez, um trabalho em ritmos industriais, a sociedade como coletividade

foi falha ao não compreender a necessidade de conceder garantias mínimas a um novo segmento da classe trabalhadora descrito pelo autor como *subproletariado*.

Com a concentração da riqueza nas mãos daqueles que detinham o maquinário produtivo somada à mecanização do trabalho humano, os novos trabalhadores industriais eram submetidos à degradantes condições de vida em consequência das baixas remunerações e da ausência de disposições legais que pudessem tutelar direitos que, até então, não eram sequer imaginados. Convivendo com altas taxas de natalidade e más condições habitacionais e sanitárias, a classe laboral era refém do próprio trabalho, uma vez que o desemprego afetaria fatalmente a subsistência de si mesmos e de suas famílias.

Dejours (1992, p. 33) menciona sobre este período o surgimento de uma cultura de negação de problemas de saúde. A chamada *ideologia da doença*, associava as enfermidades à vergonha por parar de trabalhar e, logo, a aceitação de todas as consequências práticas que isto levaria à vida particular de sua família. Sendo assim, a negação da doença imperou neste período, de forma que, apenas casos de extrema gravidade fariam o obreiro abandonar seu posto de trabalho. O autor aponta, portanto, que, embora o trabalhador não expressasse sua angústia em relação às doenças, isto não significava a inexistência da angústia, todavia, tendo em vista a materialidade de suas relações de subsistência, não haveria espaço para externar este sentimento.

Assim, sendo silenciado o seu sofrimento diante de construções sociais causadas, em última instância, pelo trabalho, os obreiros deste período, guiados por uma *ideologia defensiva* (Dejours, 1992, p. 34), encontravam respostas às suas condições psíquicas no álcool, no fumo, em atos violência antissocial, na loucura e até na morte.

Aponta o autor, ainda, que, com a expansão do trabalho repetitivo de Taylor, a dissociação do tempo de trabalho e do tempo fora do trabalho se torna ainda mais difícil. Deste modo, Dejours (1992, p. 46) exemplifica essa tese ao mencionar o caso de telefonistas que sofrem de estereótipos fora do trabalho, como dizer “alô” ao puxar a descarga em suas casas. Influi, também, a partir desse momento, um maior

controle do tempo naturalizado pelo trabalhador em sua intimidade, ao passo que sua vida privada passa a ser moldada e condicionada às suas próprias práticas laborais.

Nesse período, além do medo, o sofrimento dos trabalhadores foi associado à ansiedade. A banalização de um trabalho repetitivo e sem propósitos claros ao trabalhador, atrelada ao cansaço e à rigidez da produção resultavam aos operários de Taylor um sofrimento em uma vivência depressiva<sup>6</sup> que causava aos trabalhadores, em muitos casos, episódios de agressividade.

Buscando, então, distinguir os mencionados sentimentos de ansiedade e de medo, o autor aponta que o medo, apesar de ser um fator atenuável mediante políticas laborais – como o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) –, é inerente à atividade produtiva. Sob o exemplo da indústria petroquímica, Dejours (1992, p. 65 e 75) aponta, em síntese, que o medo está relacionado ao receio do trabalhador de ter ameaçada a sua integridade física, ao passo que a ansiedade se dá a partir de relações sociais que tecem o ambiente de trabalho – e, nelas, estão incluídas as próprias relações naturais da organização produtiva, como as metas. Se, por um lado, o medo pode apenas ser reduzido mediante meras adaptações práticas, a ansiedade pode ser reduzida a um patamar próximo do zero, desde que políticas empresariais optem por um intermédio razoável das relações interpessoais – horizontais, ascendentes e descendentes – de dentro da corporação.

Uma vez comprovada a influência do trabalho na psiquê humana, o autor passa a compreensão de como estes sofrimentos – medo e ansiedade – vivenciados pelos trabalhadores são ferramentas exploradas para o aumento da produtividade e, logo, para a expansão dos lucros. Ainda assim, compreende que nem sempre o sofrimento

6 Dejours (1992, p. 49) descreve esta vivência depressiva como: “A vivência depressiva condena de alguma maneira os sentimentos de indignidade, de inutilidade e de desqualificação, ampliando-os. Esta depressão é dominada pelo cansaço. Cansaço que se origina não só dos esforços musculares e psicossensoriais, mas que resulta sobretudo do estado dos trabalhadores taylorizados. Executar uma tarefa sem investimento material ou afetivo exige a produção de esforço e de vontade, em outras circunstâncias suportada pelo jogo da motivação e do desejo.”

psíquico dos trabalhadores é reconhecido como moléstia profissional e, tampouco, são facilitados os afastamentos por problemas de saúde mental.

Assim, Dejours (1992, p. 119) aponta que a forma pela qual nós, como sociedade, organizamos a produção, visando a maximização dos lucros, é feita de forma patogênica e pautada na exploração do sofrimento mental dos trabalhadores.

No mesmo sentido, Bendassolli (2009, p. xix-xx) compreende que a psicologia do trabalho evolui nas mesmas conformidades em que as relações de trabalho se desenvolvem – sendo uma clara expressão da reprodução social das formas de produção da vida material humana.<sup>7</sup> Logo, se as raízes do modelo econômico adotado pela sociedade atual pressupunham um sistema de industrial e verticalizado, questões como o *“desenvolvimento profissional, ajuste pessoa-cargo, processos de aprendizagem e progressão”* passavam a ser centrais na organização do trabalho e, por consequência, na psicologia do trabalho.

Desse modo, compreende Bendassolli (2009, p. 7-11) que a expropriação do saber produtivo do trabalhador, bem como a ausência de finalidade em suas atividades – advindas com a fragmentação da produção – tornou o trabalho como um problema emergente na psicologia do trabalho.

Como método ideológico de se ter um trabalho engajado e voluntarioso, portanto, o discurso individualista do homem em suas *robinsonadas* (Chang, 2009, p. 38-41) passa a ser adotado – entre uma ampla gama de discursos motivadores, inclusive religiosos – para que as pessoas se envolvessem verdadeiramente com as exigências materiais do sistema produtivo. Passa-se, então, a ressignificar o valor do trabalho, transcendendo sua mera essência de produzir a subsis-

7 Como reprodução social das formas de produção da vida material, podemos entender: “O conjunto dessas relações de produção forma a estrutura econômica da sociedade, a base real sobre a qual se levanta a superestrutura jurídica e política e à qual correspondem determinadas formas de consciência social. O modo de produção da vida material condiciona o processo da vida social, política e espiritual em geral. Não é a consciência do homem que determina o seu ser, mas, pelo contrário, o seu ser social é que determina a sua consciência” (Marx; Engels, [2008?], p. 301).

tência humana, para um interesse meramente egoísta pautado nas relações de troca.

Bendassolli (2009, p. 29-30), no tocante à atual concepção do trabalho, enumera cinco tradições de outros tempos que permanecem vividas – como resquícios ideológicos – sem que dominem o debate: a) o moral disciplinar – da ética protestante que reforça o dever de trabalhar; b) o romântico-expressivo – dos artesãos renascentistas que viam no trabalho o potencial de concretizar a essência humana; c) o instrumental – pensamento econômico submetido à eficiência capitalista; d) o consumista – que vê no trabalho uma forma de permitir a aquisição de bens de consumo e, logo, obtenção de prazer e satisfação; e) o gerencialista – que vê no trabalho um sinônimo de carreira e marca própria.

Vê-se, pois, que a psicologia do trabalho é objeto de fragmentação na atualidade e, destarte, há uma ampla gama de justificativas para o exercício do trabalho. Assim, o trabalho assume uma dimensão com signos pessoais e sociais (Bendassolli, 2009, p. 33). Desse modo, uma vez inserido dentro de uma realidade econômica produtiva, deve ele possuir uma finalidade para aquele que o exerce, de modo a torná-lo tragável, ainda que se, por ventura, a realidade material ideológica distancie o trabalho de sua finalidade objetiva: a subsistência da vida material humana.

## 2 OS RISCOS PSICOSSOCIAIS PÓS-REFORMA TRABALHISTA

O ritmo da precarização do trabalho no Brasil também sempre trouxe de forma indissolúvel o aumento dos índices de acidentes laborais e de óbitos no trabalho.<sup>8</sup> Esse aumento de acidentes e óbitos

8 Ricardo Antunes (2020, p. 130) menciona o depoimento de um trabalhador da General Motors de São José dos Campos relacionando a intensificação do trabalho na produção Toyotista com o aumento dos índices de acidentes de trabalho: “Esse aumento dessa pressão interna na fábrica, o trabalhador com medo de ser mandado embora, ele trabalha o tempo todo com esse pavor na cabeça, que é um clima de terror. A gente vive um clima constante de terror. Depois de 2011 só se agravou. O cara entra todo dia na fábrica achando que vai ser demitido. Isso tira a atenção dele na hora de fazer o trabalho, aumenta a incidência, isso gera um risco maior de acidente”.



no trabalho, por sua vez, não é uma simples falha, mas sim de forma estrutural se estrutura. com um período de reorganização do trabalho e da produção.

No Brasil, esta reorganização do trabalho e da produção se intensificou do ponto de vista jurídico e político a partir dos desarranjos institucionais que se concretizaram em 2016, com a instauração de uma nova diretriz econômica sob o mando do Poder Executivo. Desse modo, a precarização do trabalho é ainda mais evidente ao passo que em 31 de março de 2017 foi sancionada a Lei n. 13.429, conhecida como a Lei da Terceirização (Brasil, [2017a]).

Embora o fenômeno da terceirização já ocorresse de forma moderada no país, sob o manto da legislação<sup>9</sup> e da jurisprudência<sup>10</sup>, até a efetiva aprovação da Lei n. 13.429/2017, o ordenamento jurídico brasileiro não permitia a contratação de serviços terceirizados para a execução de atividades-fim da empresa contratante. Com o sancionamento da Lei das Terceirizações e a consequente disseminação do trabalho terceirizado, Graça Druck (2017, p. 190) faz algumas observações sobre esta modalidade de trabalho:

Em primeiro plano, afirma que o trabalho terceirizado evidencia a vulnerabilidade contratual destes trabalhadores, que, por vezes, não contam com mecanismos de proteção social. Por conseguinte, menciona que essa forma de trabalho, precarizada em sua essência, leva a condições de intensificação do trabalho, sustentada pela *gestão pelo medo*.

Aduz que os índices de acidentes de trabalho e adoecimento são maiores quando se trata de trabalhadores terceirizados. Ademais, afirma que o trabalhador terceirizado atua em uma constante condição de desemprego e, sobretudo, sob uma ameaça real e permanente de perda deste emprego, uma vez que esta modalidade de trabalho é

9 As Leis n. 6.019/1974 (Brasil, [2017c]) e n. 5.645/1970 (Brasil, [1977]), por exemplo, cumpriam este papel de regulamentação de serviços pontuais de terceirização. Elas versavam sobre a terceirização de serviços de vigilância patrimonial e de contratações para o setor público, respectivamente.

10 A Súmula n. 331 do TST, por exemplo, regula a contratação de serviços terceirizados pela Administração Pública (Brasil, 2011).

característica pela *descartabilidade, desvalorização e enfraquecimento sindical*. Ora, se a implementação de um modelo de produção *Toyotista* já implica sentimento de descartabilidade capaz de aumentar os índices de acidentes e doenças profissionais, em condições de trabalho terceirizadas, este mesmo sentimento é elevado exponencialmente.

Como justificativa política para a aprovação do até então PLC n. 30/2015, aduziram os parlamentares que o projeto seria importante para regulamentar a situação de trabalhadores já terceirizados, assim como aumentar a especialização do setor de prestação de serviços e gerar mais empregos na formalidade. Todavia é patente que terceirização de serviços para atividades fins de empresas atua de forma a empurrar, cada vez mais, trabalhadores à margem da informalidade.

Com a aprovação da Lei n. 13.429/2017, não há mais espaço para que a terceirização seja justificada pela necessidade de o empresário manter sua qualificação e foco nas atividades finais. Da mesma forma, a criação de empregos por meio da terceirização também cai por terra, ao passo que os terceirizados, por média, são submetidos a uma maior jornada de trabalho e, assim, a lógica da implementação desta mão de obra se dará pelo desemprego. Não obstante, é importante mencionar o alto índice de acidentes e mortes no trabalho, bem como de fraudes trabalhistas em empresas prestadoras de serviços (Antunes, 2020, p. 292).

Por sua vez, a chamada Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), foi responsável neste período de reorganização produtiva por, dentre outras mudanças, implantar como regra geral a prevalência do negociado sobre o legislado. Não obstante, no que tange aos interesses deste estudo, a Reforma foi também responsável por introduzir o trabalho intermitente no país.

Portanto, em uma escala gradativa: a) se o operário *toyotista*, em virtude da substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto, vive sob constante medo do desemprego, chegando a se expor indiscriminadamente a acidentes de trabalho; b) se o trabalhador *terceirizado*, tendo em mente as diferenças salariais, a rotatividade, o desamparo sindical

teme ainda mais o desemprego, somado à uma ansiedade dada pela insegurança no trabalho (Antunes, 2020, p. 166); c) o trabalhador em regime intermitente “[...] oscila entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o privilégio da servidão” (Antunes, 2020, p. 36).

Este medo do desemprego, para Pfeffer (2019, p. 65-91), tem potencial para gerar, inclusive, reflexos negativos para a própria atividade empresarial. Em sua concepção, programas recorrentes de demissão, que geram insegurança econômica aos empregados, são passíveis de prejudicar a produtividade, a moral e a satisfação dos trabalhadores.

Ao longo de seu trabalho, o autor apresenta dados que apontam as demissões como a causa de altos índices de estresse e ansiedade nos trabalhadores, que ocasiona, em alguns casos, inclusive, a perda de habilidades e conhecimentos deste setor produtivo. Assim, defende uma abordagem responsável dos programas de demissão empresariais, priorizando a segurança econômica dos trabalhadores. Destaca como exemplos de abordagens responsáveis a criação de programas de reciclagem de trabalhadores e a criação de empregos de qualidade, bem como a transparência em relação às decisões de demissões.

Para além do medo do desemprego, o autor expõe outras razões pelas quais os trabalhadores permaneceriam em ambientes de trabalho degradantes. Na era da flexibilização da produção, com a generalização do trabalho terceirizado e a adoção legal do trabalho intermitente, na contramão do que foi proposto enquanto a Lei n. 13.429/2017 estava em tramitação, a falta de opções de empregos disponíveis é uma realidade. Como já mencionamos anteriormente, trabalhadores terceirizados, em média, cumprem maiores jornadas de trabalho.

Além disso, o prestígio que determinadas empresas carregam, ainda que imponham regimes extenuantes de trabalho, é capaz de fazer com que os trabalhadores não abandonem seus postos de trabalho, independentemente de terem ou não uma boa remuneração. Há, também, questões psicológicas mais profundas como os

casos em que o trabalhador não se sente qualificado o suficiente para encontrar outro emprego ou, então, quando naturalizam as situações de exploração e não enxergam estes trabalhos como algo maléfico para sua saúde.

Por fim, entende como razão pela permanência de trabalhadores em ambientes de trabalho insalubres o fato de que o indivíduo não foi forçado a estar ali laborando (Pfeffer, 2019, p. 176-193). Nessa mesma linha, Bernard Edelman (2016, p. 30) afirmava que o elemento volitivo do contrato de trabalho é crucial para o desenvolvimento do sistema de compra e venda da força de trabalho, ao passo que ele torna invisível a relação entre capital e trabalho.

Dado esse contexto, Jeffrey Pfeffer (2019, p. 1-36), utilizando-se de diversos exemplos de como a organização do trabalho pode influir na saúde física e mental dos trabalhadores, compreende, em síntese, que, conscientemente, as gestões empresariais optam pelo lucro e a produtividade em detrimento da saúde do trabalhador. Em sua concepção, a pressão por resultados, além de comprometer a saúde dos trabalhadores, ela pouco se traduz em ganhos financeiros para as empresas. Defende, portanto, que a implementação de programas de bem-estar aos trabalhadores poderia reduzir os próprios custos empresariais “[...] com despesas médicas, absenteísmo, custos com seguro de acidentes de trabalho e perda de produtividade por funcionários que estão fisicamente no trabalho, mas ‘com a cabeça longe dali’” (Pfeffer, 2019, p. 35).

Em oportunidade diversa, o autor aborda os efeitos das longas jornadas de trabalho na saúde física e mental dos trabalhadores. Argumenta que o labor em horas excessivas pode ocasionar doenças cardíacas e vasculares, assim como transtornos mentais, abuso de substâncias tóxicas etc. Menciona que no Japão as mortes anuais por excesso de trabalho podem chegar a 10 mil vidas. A Organização Internacional do Trabalho ([2022a], p. 4) estima que, no ano de 2016, 745.000 pessoas morreram em decorrência de AVCs ou doenças isquêmicas cardíacas como resultado de jornadas semanais de trabalho maiores que 55 horas.

Segundo o autor, a cultura organizacional do trabalho – e não apenas aquela imposta pelos empregadores – é responsável para que os trabalhadores exerçam jornadas extenuantes. Desse modo, sob uma crença de que a produtividade está atrelada às horas trabalhadas e buscando demonstrar maior comprometimento com o trabalho, os empregados pouco buscam benefícios como jornadas flexíveis (Pfeffer, 2019, p. 119-147).

Portanto, podemos vislumbrar que os reflexos justralhistas nos dias atuais – levando em consideração o cenário de crise do capital financeiro e reorganização produtiva – são cruciais na intensificação dos riscos psicossociais do trabalho. Entendemos por Dejours que o trabalho possui direta ligação com a saúde mental dos trabalhadores; por Pfeffer, vimos como as relações trabalhistas, na prática, influem no comportamento psicossocial dos empregados.

Em consonância a isso, as flexibilizações do trabalho oriundas da Reforma Trabalhista e da Lei da Terceirização marcaram uma nova fase das relações de trabalho no Brasil. Buscando intensificar a produção, trabalhadores são submetidos cada vez mais à precarização. Como sintomas desta, podemos elencar: a) o enfraquecimento dos sindicatos; b) a naturalização de extenuantes jornadas de trabalho; c) maior pressão por metas e desempenho; d) o desemprego estrutural.

Ricardo Antunes (2009) e Graça Druck (2017) apontam que a atual fase de reorganização produtiva tem impactos diretos em acidentes e doenças profissionais, assim como em mortes no trabalho. Todavia é observável que, para além dos aspectos físicos, os trabalhadores na atualidade encontram-se em estado de extrema vulnerabilidade psicossocial.

### **3 OS FATORES PSICOSSOCIAIS E A SAÚDE**

Pretendemos associar, como uma espécie de integração dialética, meio ambiente (do trabalho) e direito à saúde, o que, talvez, potencialize a ideia de proteção ao(à) trabalhador(a) e evidencie, com mais faci-

lidade, a necessidade de prever, na condição de risco ocupacional, os fatores psicossociais.

Essa integração, por exemplo, consta da definição abaixo sobre meio ambiente do trabalho:

[...] sistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicossocial, que incidem sobre o homem em sua atividade laboral - o que inaugura uma concepção essencialmente funcional (e não geográfica ou espacial) –, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem (porque, tratando-se de um direito fundamental de terceira dimensão, seus consectários não se circunscrevem ao patrimônio jurídico dos trabalhadores subordinados, embora sejam especialmente importantes nesse caso, dada a natural vulnerabilidade derivada da assimetria contratual e econômica (Feliciano; Pasqualetto, 2019).

A Constituição Federal (CF/1988) é farta em preceitos alusivos à saúde e sua interligação com o direito (ao e do) trabalho, que igualmente são interligados ao meio ambiente laboral.

O art. 6º assegura o direito à saúde como fundamental (com a lembrança de que o direito ao trabalho consta igualmente nesse dispositivo).

O citado art. 7º, inc. XXXII estatui como direito fundamental dos(as) trabalhadores(as) a “[...] redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;”, isto é, enunciados normativos sobre saúde caberão reduzir os riscos no exercício do direito ao trabalho. O dispositivo, repita-se, não menciona *normas sobre direito ambiental*, mas sim normas sobre saúde, higiene e segurança (Brasil, [2022]).

O art. 196, por seu turno, determina que a saúde é direito de todos e dever do Estado.

O art. 197 ressalta que as ações e serviços públicos de saúde são de relevância pública. Por fim, nesse rol meramente exemplifica-

tivo, o mencionado art. 200, inc. VIII, cuja utilização é recorrente para afirmar a proteção do meio ambiente do trabalho, está inserido na seção referente à saúde (Seção II do Capítulo II que compõe o Título VIII, correspondente à Ordem Social) e o *caput* do precitado art. 200 se reporta às atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS), entre elas, o de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (Brasil, [2022]). A OIT, em sua 86ª Conferência, realizada em 1998, adotou a Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, cujo conteúdo constitui um marco na consecução de seus objetivos (Organização Internacional do Trabalho, 1998).

Esses princípios e direitos fundamentais, reconhecidos em 1998, eram os seguintes:

- a) a liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil;
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Organização Internacional do Trabalho, 1998, p. 2).

A OIT, entretanto, em sua 110ª Conferência, realizada em 2022 (Brasil, 2022b), deliberou que o trabalho seguro e salubre é um de seus princípios e direitos fundamentais. Esse rol, desse modo, foi ampliado para incluí-lo.

Essa inserção era imaginada. A OIT, em 2019, quando tratou do futuro do trabalho, declarou que as condições seguras e salubres são fundamentais para o labor decente.

A pandemia da Covid-19 (e todos os seus problemas relacionados a saúde e segurança laborais) também foi um forte impulso para se promover essa inclusão.

---

Portanto, a saúde e a segurança no trabalho são princípios e direitos fundamentais da OIT, ou seja, expressam uns dos direitos mais importantes para o cumprimento dos objetivos da Organização.

A Resolução da OIT, além dessa inserção na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais, traz ainda outros dois destaques.

O primeiro deles diz respeito à necessidade de engajamento de todos os Estados-Membros, inclusive o Brasil, no sentido de realizarem esses princípios e direitos fundamentais com o escopo de assegurar saúde e a segurança no trabalho. A Resolução da OIT não é, pois, um mero documento de aconselhamento. Exige cumprimento de seus termos.

O segundo realce é o reconhecimento de que as Convenções n. 155 (Organização Internacional do Trabalho, 1981) e n. 187 da OIT (Organização Internacional do Trabalho, 2006), desde então, devem ser tratadas como fundamentais, por cuidarem da temática saúde e segurança no trabalho. A Convenção n. 155 foi internalizada, enquanto a de n. 187 ainda não foi ratificada no país.

A caracterização da saúde e segurança no trabalho como princípio e direito fundamental, por parte da OIT, exigirá revisão de algumas interpretações da CLT, das NRs do Ministério do Trabalho e Emprego, das leis esparsas sobre essa temática, da jurisprudência das Cortes trabalhistas e da doutrina laboral. Aliás, a própria revisão da NR 1 (Brasil, 2020) do Ministério do Trabalho e Emprego compromete uma efetiva prevenção já em sua terminologia, pois a prevenção que era o elemento central da política de proteção da saúde e da segurança do trabalhador (através da ótica linguística de qualquer trabalhador com pouca formação educacional era simples entender a lógica do antigo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), o qual era entendido, por exemplo, através da máxima “é melhor prevenir do que remediar”, enquanto o novo programa chamado de Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) para esse mesmo trabalhador vulnerável, muitas vezes, é interpretado apenas como reforço do poder do gerente sobre o seu trabalho, diminuindo a sua subjetividade.



---

Qualquer norma incompatível com a proposta de assegurar um meio ambiente do trabalho adequado e o direito à saúde no trabalho, além de ser inconstitucional, deverá ser declarada inconvenção, por afrontar convenções da OIT.

O meio ambiente do trabalho deve ser compreendido holisticamente, de sorte integrada e em sua totalidade. Com isso, a repartição entre meio ambiente laboral e outros tipos, e a divisão entre parte ambiental física e subjetiva (e as relações advindas), malgrado sejam didaticamente relevantes por permitirem a visibilidade de certas tutelas e a construção de teorias com observância de certos particularismos, são, sob os pontos de vista científico e da realidade histórico-social, facilmente desconstruídas.

Consequentemente, o meio ambiente passa a ser:

[...] tudo aquilo que cerca um organismo (o homem é um organismo vivo), seja o físico (água, ar, terra, bens tangíveis pelo homem), seja o social (valores culturais, hábitos, costumes, crenças), seja o psíquico (sentimento do homem e suas expectativas, segurança, angústia, estabilidade), uma vez que os meios físico, social e psíquico são os que dão as condições interdependentes necessárias e suficientes para que o organismo vivo (planta ou animal) se desenvolva na sua plenitude. No meio ambiente é possível enquadrar-se praticamente tudo, ou seja, o ambiente físico, social e o psicológico; na verdade, todo o meio exterior ao organismo que afeta o seu integral desenvolvimento (Padilha, 2011, p. 241).

Cabe ser compreendido como um:

[...] conjunto de fatores que influenciam o meio, no qual os seres humanos vivem e tais fatores precisam ser analisados conjuntamente para uma compreensão aprofundada das relações que aí se desenvolvem, bem como para a busca de soluções adequadas que conduzam a uma gestão racional e eqüitativa do meio ambiente e seus recursos naturais (Silva, 2006, p. 171).

Proteger o meio ambiente do trabalho físico sem atenção aos fatores subjetivos é algo similar à desproteção. Ou se tutela o todo ou a parte olvidada contaminará o todo. Nesse caminho, os fatores psicossociais se afiguram como a comprovação dessa interlocução entre material e imaterial e as relações resultantes das respectivas interações, como uma espécie de sinapse entre duas células, que aparentemente são separadas, todavia integram um único sistema.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No presente estudo, fizemos a análise de um meio ambiente do trabalho equilibrado, como sistema dinâmico, que incorpore em si a dimensão psicossocial, de forma a proteger a saúde do trabalho, principalmente a saúde mental.

A prevenção necessariamente exige ações, políticas e estratégias, toda uma esfera de atividades que enfrente diretamente a precarização das condições de trabalho (em especial com destaque para terceirização), pois esta precarização claramente significa sempre aumento de doenças e acidentes.

O valor do trabalho, por sua vez, deve ser sempre compreendido como um valor social, conjugado e interpretado necessariamente de forma conjugada com outros valores da dignidade humana e dos direitos sociais, de forma a impedir o regime do trabalho total, que coisifica e elimina qualquer subjetividade e autonomia da pessoa.

A consideração dos fatores e riscos psicossociais, por último, implica necessariamente toda uma nova hermenêutica de fontes normativas dos direitos sociais, trabalhistas e ambientais, de forma a trazer a supremacia das fontes de direito internacional dos direitos humanos e direitos fundamentais constitucionais, cumprindo as Normas Regulamentadoras apenas papel subsidiário e complementar.

---

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. Riscos Psicossociais e stresse no trabalho. [S. l.]: **EU-OSHA**, [2014 ou 2015]. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=Os%20riscos%20psicossociais%20decorrem%20de,o%20trabalho%2C%20esgotamento%20ou%20depress%C3%A3o>. Acesso em: 26 de abr. de 2023.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed., 10. reimpr., rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009.

BENDASSOLLI, Pedro F. **Psicologia e trabalho**: apropriações e significados. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no sul global. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970**. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1977]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5645.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%205.645%2C%20DE%2010%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201970.&text=Estabelece%20diretrizes%20para%20a%20classifica%C3%A7%C3%A3o,Art](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5645.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%205.645%2C%20DE%2010%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201970.&text=Estabelece%20diretrizes%20para%20a%20classifica%C3%A7%C3%A3o,Art). Acesso em: 31 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.

Brasília, DF: Presidência da República, [2017c]. Disponível em: [BRASIL. \*\*Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.\*\* Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros \[Lei da Terceirização\]. Brasília, DF: Presidência da República, \[2017a\]. Disponível em: \[BRASIL. \\*\\*Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.\\*\\* Altera a Consolidação das Leis do Trabalho \\(CLT\\), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho \\[Reforma trabalhista\\]. Brasília, DF: Presidência da República, \\[2017b\\]. Disponível em: \\[BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria n. 6.730, de 9 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. \\\(Processo nº 19966.100073/2020-72\\\). \\\*\\\*Diário Oficial da União:\\\*\\\* seção 1, Brasília, DF, ed. 49, p. 17, 12 mar. 2020. Disponível em: \\\[BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331: contrato de prestação de serviços. legalidade \\\\(nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação\\\\) - Res. 174/2011. \\\\*\\\\*DEJT\\\\*\\\\*, 27, 30 e 31 maio 2011. Disponível em: \\\\[318\\\\]\\\\(https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\\\_com\\\\_indice/Sumulas\\\\_Ind\\\\_301\\\\_350.html. Acesso em: 31 ago. 2023.</a></p>
</div>
<div data-bbox=\\\\)\\\]\\\(https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.730-de-9-de-marco-de-2020-247538988. Acesso em: 25 ago. 2023.</a></p>
</div>
<div data-bbox=\\\)\\]\\(https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 31 ago. 2023.</a></p>
</div>
<div data-bbox=\\)\]\(https://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 31 ago. 2023.</a></p>
</div>
<div data-bbox=\)](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm#:~:text=LEI%20No%206.019%2C%20DE%203%20DE%20JANEIRO%20DE%201974.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Trabalho%20Tempor%C3%A1rio,Art. Acesso em: 31 ago. 2023.</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

CHANG, Ha-Joon. **Maus samaritanos**: o mito do livre comércio. Tradução: Celina Martins Ramalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

DEJOURS, Cristophe. **A loucura do trabalho**: estudo da psicopatologia do trabalho. Tradução: Ana Isabel Paraguay, Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampl. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992.

DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: mais precarização e riscos de morte aos trabalhadores. In: FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017. p. 183-204.

EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. Tradução: Marcus Orione. São Paulo: Boitempo, 2016.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. A (in)efetividade dos princípios jurídico-ambientais nos grandes acidentes de trabalho e a responsabilização do empregador-poluidor: uma Análise do caso “Brumadinho”. **Revista LTr**, São Paulo, v. 83, n. 7, p. 806-816, jul. 2019.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Obras escolhidas**. [São Paulo]: Alfa-Ômega, [2008?]. v. 1

MASCARO, Alysson Leandro. **Crise e pandemia**. São Paulo: Boitempo, 2020. Recurso eletrônico.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. OMS: ‘o impacto da pandemia na saúde mental das pessoas já é extremamente preocupante’. **Nações Unidas Brasil**, 14 maio 2020. Notícia. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/85787-oms-o-impacto-da-pandemia-na-saude-mental-das-pessoas-ja-e-extremamente-preocupante>. Acesso em: 25 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 110ª Conferência Internacional do Trabalho: Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. **ilo.org**, Brasília, 10 jun. 2022b. Notícia. Disponível em:

[https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS\\_848148/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm). Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155:** saúde e segurança dos trabalhadores. [S. l.]: OIT, 1981. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/brasilia/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm). Acesso em: 26 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convention nº 187:** promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention. [S. l.]: ILO, 2006. [Convenção nº 187: marco promocional para a segurança e saúde no trabalho]. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312332](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332). Acesso em: 31 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho.** 86. Sessão. Genebra: OIT, 19 junho de 1998. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf). Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mental health at work:** policy brief. [Genebra]: International Labour Organization, [2022a]. Disponível em: <https://www.who.int/publications/item/9789240057944>. Acesso em: 31 ago. 2023.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 4. out./dez. 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/28356>. Acesso em: 31 maio 2023.

PFEFFER, Jeffrey. **Morrendo por um salário:** como as práticas modernas de gerenciamento prejudicam a saúde dos trabalhadores e o desempenho da empresa - e o que podemos fazer a respeito. Tradução: Leonardo Ventura. Rio de Janeiro: Alta books, 2019.

---

SILVA, Solange Teles da. Direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado: avanços e desafios. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul**, n. 6, set. 2006. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/ppgdir/article/view/51610>. Acesso em: 31 maio 2023.

SOARES, André Márcio Neves. A loucura do trabalho. **A terra é redonda**. 25 dez. 2022. Comentário sobre o livro de Christophe Dejours. Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/a-loucura-do-trabalho/>. Acesso em: 13 de maio de 2023.