



Interdisciplinary

LINKSCIENCEPLACE

DOI: 10.17115

ISSN: 2358-8411

Scientific Journal



Interdisciplinary Scientific Journal. ISSN: 2358-8411

Nº 6, volume 5, article nº 16, December 2018

D.O.I: <http://dx.doi.org/10.17115/2358-8411/v5n6a16>

Accepted: 18/08/2018 Published: 30/12/2018

VIII SEMINÁRIO E IV CONGRESSO INTERDISCIPLINAR DIREITO E MEDICINA
CUIDADOS PALIATIVOS – 20 A 22 DE AGOSTO DE 2018 – ITAPERUNA

FUNDAMENTALIDADE DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Aline Souza Tinoco Gomes de Melo¹

Juíza Titular de Vara do Trabalho e Professora do Curso de Direito

Ari Gonçalves Neto²

Advogado e Mestrando em Cognição e Linguagem

Kamila Aparecida Iwanami Rodrigues³

Advogada, Professora do Curso de Direito e Mestranda em Ensino Interdisciplinar

Marlene Diniz⁴

Professora do Curso de Direito

Rafael Soares Pimentel⁵

Advogado e Professor do Curso de Direito

RESUMO

Indiscutivelmente, o primeiro direito fundamental do ser humano é o direito à vida, sendo necessário assegurar os pilares básicos de sua sustentação, dentre eles o trabalho, que garante ao homem o acesso aos bens necessários para a manutenção da vida e da saúde. No entanto, no âmbito das relações de direito-trabalho-saúde, se constata que o capital ainda atua em detrimento da saúde do trabalhador. Em verdade, o trabalhador se sujeita a determinadas situações no ambiente de trabalho em razão de sua histórica condição econômica. Neste sentido, o presente trabalho se justifica ante a sua extrema relevância, posto que a saúde pública no Brasil apresenta-se em um verdadeiro caos, na medida em que relega o trabalhador em seus cuidados básicos e essenciais, a despeito da vasta legislação consolidada, que diante da realidade fática, se faz meramente programática. Assim, apesar da saúde ser considerada como sendo direito de todos, a eficácia de sua implementação está muito distante de ser atingida, seja pelos obstáculos de ordem material, estrutural, burocrática e, sobretudo, cultural. Na seara trabalhista, os reflexos do descaso com a integridade da saúde e segurança dos empregados são desastrosos, gerando perdas e danos irreparáveis. É cada vez maior e assustador o número de acidentes e doenças

¹ Universidade Iguazu. Itaperuna. E-mail: tinocoaline@oi.com.br

² Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro. Itaperuna. Campos dos Goytacazes. E-mail: arigneto@gmail.com

³ Universidade Iguazu. Itaperuna. E-mail: kamilaiwanami.adv@hotmail.com

⁴ Universidade Iguazu. Itaperuna. E-mail: diniz_marlene@yahoo.com.br

⁵ Universidade Iguazu. Itaperuna. E-mail: rafaelpimentel.adv@gmail.com

decorrentes do meio laboral, que em sua grande maioria seriam previsíveis e, por consequência, passíveis de prevenção, impondo-se a criação de verdadeira cultura preventionista como valor fundamental no ambiente de trabalho. O objetivo, portanto, é analisar todas essas questões que envolvem o meio ambiente de trabalho, e quais são as formas de se criar um sadio, equilibrado e seguro local no qual os trabalhadores possam exercer suas atividades, como corolário da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da livre iniciativa, todos na perspectiva do Estado Democrático de Direito. A metodologia é qualitativa baseada em doutrinadores expertises sobre o tema, bem ainda na legislação e jurisprudência dos tribunais trabalhistas pátrios.

Palavras-chave: saúde laboral; valorização do trabalho; direitos fundamentais e dignidade humana.

ABSTRACT

Undoubtedly, the first fundamental human right is the right to life, being necessary to ensure the basic pillars of its sustenance, among them work, which guarantees man's access to the maintenance of life and health necessary goods. Nevertheless, in the scope of the relations of right-work-health, it is verified that the overall income still acts to the detriment of the worker's health. In fact, the worker is subject to some certain situations in its working environment because of its historical economic condition. In this sense, the present study is justified by its extreme relevance, since public health in Brazil presents itself at real chaos, as it relegates the worker in his basic and essential care, despite the vast consolidated legislation, which, in light of the factual reality, is merely programmatic. Thus, although health is considered to be a right of all, the effectiveness of its implementation is far from being achieved, either by obstacles of a material, structural, bureaucratic and, above all, cultural nature. In the labor field, the reflexes of disregard for the integrity of the health and safety of the employees are disastrous, generating irreparable losses and damages. The number of accidents and diseases resulting from the working scenarios are increasing and frightening. Most of them are predictable and therefore preventable, and a genuine preventionist culture is a fundamental value in the workplace. The objective, therefore, is to analyze all these issues that involve the work environment, and what are the ways to create a healthy, balanced and safe place in which workers can exercise their activities, as a corollary of the dignity of the human person, the valorization of work and free initiative, all from the perspective of the Democratic State of Law. The methodology is qualitative based on experienced doctrinaires on the subject, as well as on the legislation and jurisprudence of the country's labor tribunals.

Keywords: occupational health; work valorization; fundamental rights and human dignity.

Considerações iniciais

Registra-se inicialmente, que o direito à vida é considerado como sendo um direito fundamental de todos os seres humanos, ao passo em que o legislador constituinte brasileiro em 1988 o elevou à condição de garantia que não pode ser afastada da ordem democrática de direito. Em verdade, trata-se cláusula pétrea no

texto constitucional dada a sua cristalina importância.

Nesta perspectiva, encontra-se como um dos pilares da justificação do direito à vida e esta com dignidade, o trabalho de igual modo digno. Assim, se tem o direito ao trabalho como instrumento efetivador de acesso do homem aos bens necessários para a manutenção da vida e de sua saúde.

Importante salientar, também, que a saúde do trabalhador corresponde ao completo bem estar biopsicossocial. Entrementes, na esfera das relações de emprego-labor-saúde, verifica-se que o capital ainda atua em detrimento da saúde do obreiro, de modo que este muitas das vezes se sujeita a determinadas situações no ambiente de trabalho em razão de suas condições econômicas.

A reflexão, assim, sobre o tema mostra-se imprescindível, eis que as questões afetas à saúde pública no Brasil se mostram nebulosas, sobretudo considerando a omissão perpetrada pelo Estado associada à corrupção de muitos agentes políticos, bem ainda considerando o desleixo para com o trabalhador em seus cuidados básicos, a despeito da vasta legislação protetiva, que diante da realidade fática, se faz meramente programática.

Assim, apesar da saúde ser considerada como direito de todos, a eficácia de sua implementação está muito distante de ser atingida, seja pela dificuldade material, estrutural, burocrática e, sobretudo, cultural.

Na seara trabalhista, os reflexos do descaso com a saúde e segurança dos trabalhadores são nefastos, ao passo que se geram danos de toda ordem e muitos deles irreparáveis. O número de acidentes e doenças no trabalho é cada vez maior e assustador, contudo, são realidades fáticas previsíveis e, por consequência, passíveis de prevenção, impondo-se a criação de uma verdadeira cultura prevencionista como valor fundamental no ambiente de trabalho.

Neste diapasão, o presente artigo visa demonstrar que a adoção de todas as medidas existentes na legislação pátria sobre a segurança no trabalho são, sim, efetivas à garantia constitucional do direito à saúde do trabalhador, carecendo, apenas, de efetivação por parte do patronato, sob pena de assim não o sendo haver a flagrante violação de um direito fundamental de todo empregado-trabalhador-cidadão celetista brasileiro.

O presente artigo, apresenta a metodologia qualitativa baseada em autores expertises sobre o tema, bem ainda em jurisprudências trabalhistas afetas a esta

temática.

A proteção jurídica à saúde do trabalhador

Os primeiros a identificar a relação entre o trabalho e a doença foram os romanos, que perceberam o surgimento de moléstias entre os trabalhadores com enxofre e os trabalhadores em mineração. Nesse contexto, o primeiro Tratado, criado em 1556, de autoria do médico alemão Georgius Agricola, abordava sobre o aparecimento de enfermidades entre os trabalhadores em minas, demonstrando a preocupação com a prevenção e tratamento das doenças oculares, de juntas e pulmonares (BOMFIM, 2018, p. 958).

Surge em 1908, a primeira lei protetiva denominada de “Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes”, versando sobre a limitação da jornada de trabalho, impondo a proibição do labor noturno e ainda apontava intervenções de higiene que deveriam ser realizadas nos locais de trabalho (Idem.).

Já em 1948, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) se reconheceu a saúde como direito inalienável de toda e qualquer pessoa e como um valor social a ser perseguido por toda a humanidade (ONU, 1948).

Em 1972, no Brasil, foi criada a Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.237, que obrigava as empresas a disponibilizarem serviços médicos, apenas para estabelecimentos com o mínimo de cinquenta trabalhadores e dependendo do risco da atividade (BRASIL, 1972).

Em 1970, na Itália, foi promulgada a lei chamada *Statuto dei Diritti dei Lavoratori*, propondo diversos avanços na proteção à saúde, na integridade física, na liberdade de sindicalização e no direito à informação do obreiro. (BOMFIM, 2018, p.960).

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho – OIT, uma das principais normas a tratar do direito à saúde dos trabalhadores é a Convenção nº. 155 que em seu art. 3º, alínea “e”, estabelece que “a saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho” (ONU/OIT, 1981).

À época da elaboração da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, por sua vez, vivia-se um período rumo a uma redemocratização do país, no

qual se buscava ampla promoção da dignidade da pessoa humana, sobretudo por se tratar de período pós-ditadura militar (BRASIL, 1988).

Nesse contexto, o direito à saúde emerge como sendo um direito fundamental, não apenas dos trabalhadores com o registro dos contratos de emprego anotado, mais de toda a população brasileira. O art. 1º da CRFB/88 inaugura a nova ordem constitucional colocando em seu inciso III a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito no qual se constitui a República Federativa do Brasil, que tem por objetivo maior a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, em respeito ao que diz o inciso I, do art. 3º. Também, no art. 4º, II, da CRFB/88, se compromete com a observação dos direitos humanos (BRASIL, 1988).

Assim, com o escopo de viabilizar o fundamento da dignidade da pessoa humana, a CRFB/88 assegura, no título referente aos direitos e garantias fundamentais, no art. 5º, *caput*, expressamente a inviolabilidade do direito à vida, que tem ainda sua proteção reforçada por ter se tornado cláusula pétrea, conforme o que dispõe o art. 60, § 4º, IV (*idem*).

Para efetivação do direito à vida certamente decorre, entre outros, o direito à saúde, inserido no capítulo da ordem social, artigo 6º, assim como direito ao trabalho e segurança (*idem*).

Encontra, ainda, previsão central no art. 196 da CRFB/88 como um “direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”, inserindo a saúde na seguridade social, com a previdência e a assistência social, no art. 195 (BRASIL, 1988).

A Constituição brasileira estabelece, outrossim, em seu art. 21, XXIV (BRASIL, 1988), que compete à União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho. A fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho é de incumbência das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 626, da CLT (BRASIL, 1943).

Por outro lado, as ações e serviços públicos de saúde, nos termos do art. 198 da Carta Magna, integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único de saúde, descentralizado, com direção única em cada esfera de

governo. O art. 200 da CRFB/88 (BRASIL, 1988) dispõe, *in verbis*:

Art. 200 - Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

I - controlar e fiscalizar procedimentos, produtos e substâncias de interesse para a saúde e participar da produção de medicamentos, equipamentos, imunobiológicos, hemoderivados e outros insumos;

II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

(...)

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho."

A Lei Orgânica da Saúde de n. 8.080/1990, em seu art. 3º, determina que "a saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais" (BRASIL, 1990).

As normas brasileiras referentes à segurança e medicina do trabalho compreendem a saúde do trabalhador num aspecto não apenas físico como também psíquico. Nesse sentido, a NR-17, que trata da ergonomia no trabalho dispõe no item 17.1, que as características psicofisiológicas dos trabalhadores devem ser levadas em conta a fim de proporcionar, no meio ambiente de trabalho, o máximo de segurança, conforto e desempenho eficiente.

A CLT cumpre este papel relativo à responsabilidade na proteção à saúde do trabalhador, quando do artigo 157 dispõe que (BRASIL, 1943):

"Artigo 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
(...)"

Assim também dispõe o §1º, do art. 19, da Lei n. 8.213/91, depois de definir o acidente do trabalho, na medida em que "A Empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador" (BRASIL, 1991).

Abordagem da proteção X realidade

Indubitável, pois, que no Brasil, há vasta e avançada legislação no que diz

respeito à saúde e vida dos trabalhadores.

No entanto, paradoxalmente, a vida e saúde dos trabalhadores vêm sendo afetadas em virtude do próprio trabalho, notadamente pelos crescentes e alarmantes números de acidente de trabalho, aí incluídas as doenças ocupacionais.

Segundo noticiado no sítio Correio Brasiliense em 2017, no Brasil, 700 mil pessoas sofrem acidente de trabalho a cada ano. Assevera que de 2012 a 2016, houve 3,5 milhões de casos com 13,3 mil mortes. Afastamentos por licença médica custam R\$ 22 bilhões aos cofres públicos. Assim, em que pese à atuação combativa da maioria dos auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho, o meio ambiente laboral tem sido objeto de um grande descaso e desrespeito por parte dos empreendedores.

A toda evidência, portanto, que o mero reconhecimento do dever do Estado de garantir o acesso à saúde aos seus cidadãos é insuficiente para assegurar o efetivo exercício deste direito, uma vez que o modo de produção vigente - o capitalismo - carrega consigo desigualdades e iniquidades congênicas. Aliás, tal desequilíbrio emerge da própria livre iniciativa, que também é um direito-princípio fundamental.

Aduz a Magna Carta no Título VII, Da Ordem Econômica e Financeira - Capítulo II, Dos Princípios Gerais da Atividade Econômica, no Art. 170 que (BRASIL, 1988) que:

Art. 170 A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios (...) VI - defesa do meio ambiente (...) VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Compatibilizar o direito à saúde do trabalhador com as fortes pressões à produção e à produtividade, que tendem a desequilibrar e adoecê-los, é tarefa que requer grande esforço. Tais paradoxos sempre existirão, sem que se desnature o Estado Democrático de Direito, obrigando o intérprete equacionar, com razoabilidade e proporcionalidade, as normas aparentemente conflitantes.

Historicamente, as relações de trabalho carregam a mácula da exploração que afeta a saúde física e psíquica do obreiro. Não há vida com qualidade sem

proteção à saúde, razão pela qual as lutas dos trabalhadores e de diversas organizações governamentais postulam a dignidade humana nas relações laborais.

No que tange a promoção da saúde, o Brasil necessita efetivar as disposições constitucionais. Segundo Gonçalves (2010), o Brasil se manifesta na esfera da reserva do possível, não alocando devidamente os recursos necessários para a concretização das políticas públicas de saúde.

Depara-se, pois, na prática, com uma verdadeira revogação material das normas que tutelam a vida e a saúde, a começar pelo próprio Estado e, conseqüentemente, por parte da classe econômica, olvidando o fato de que o trabalhador saudável é indispensável ao bom desenvolvimento de sua atividade.

Considerando que é inequívoca a constatação de que as pessoas passam mais de um terço de seu dia trabalhando, faz-se imprescindível o ambiente laboral adequado como condição necessária para uma sociedade saudável e equilibrada.

Meio ambiente de trabalho hígido: interesse de todos

Acerca da natureza jurídica do meio ambiente, aí incluído o laboral, boa parte da doutrina entende por ser bem de interesse público, relacionado com um fim coletivo, porquanto não pertence ao Estado e nem a qualquer pessoa. O Supremo Tribunal Federal já se manifestou no sentido de considerar o meio ambiente como bem de natureza difusa quando do Recurso Especial de n. 300244-9.

Consiste, portanto, em um direito individual, no sentido de que qualquer pessoa tem o direito de viver em um ambiente sadio e, ao mesmo tempo, transindividual, vez que alcança toda a coletividade.

O meio ambiente do trabalho, como visto até aqui, constitui um dos aspectos do meio ambiente e tem por escopo tutelar a saúde e a vida dos trabalhadores. Um ambiente inadequado pode gerar conseqüências desastrosas para eles diretamente e para a sociedade como um todo.

Esta nova perspectiva sobre o meio ambiente do trabalho encontrou guarida não só extrajudicialmente, mas também no âmbito do Poder Judiciário que concedeu medida liminar, confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, no sentido de que é responsabilidade das empresas providenciarem moradia adequada para trabalhadores, ao julgar causa envolvendo trabalhadores migrantes da cana-

de-açúcar (Ação Civil Pública nº 01332-2008-125-15-00-0 ajuizada pelo MPT em face da Usina Santo Antônio, em trâmite perante a 2ª Vara do Trabalho de Sertãozinho – SP).

Sobre o tema, Norma Sueli Padilha destaca que:

“O meio ambiente do trabalho estende sua abrangência para além da seara do Direito do Trabalho, uma vez que está inserido dentro do contexto de um dos maiores e mais graves problemas da atual sociedade globalizada e de alta tecnologia, qual seja, a questão ambiental” (PADILHA, 2011, p. 232).

Nas lições de Arion Sayão Romita, se tem que:

[...] as transformações ocorridas nos últimos tempos nos métodos de organização do trabalho e nos processos produtivos” provocaram uma flexibilização no ambiente e na jornada de trabalho, deslocando os “contingentes de trabalhadores”, que agora não estão mais limitados ao espaço interno das organizações: “por força das inovações tecnológicas, desenvolvem-se novas modalidades de prestação de serviços, como trabalho em domicílio e teletrabalho, de sorte que o conceito de meio ambiente do trabalho se elastece, passando a abranger também a moradia e o espaço urbano (ROMITA, 2003, 23).

O TRT-1 também se manifesta nesse sentido conforme podemos conferir no julgado exposto abaixo:

TRT1 RECURSO ORDINÁRIO RO 00102992520135010035RJ (TRT-1). Data da publicação: 21/08/2015
Ementa: DANO MORAL. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. O direito à saúde e à segurança do trabalho está relacionado entre os direitos de solidariedade. O direito ao meio ambiente de trabalho saudável também é um dos direitos fundamentais do trabalhador. A submissão a local de trabalho que não atenda às mais elementares regras de saúde e segurança impõe a compensação por danos morais, pela situação degradante do trabalhador.

Trata-se da importância de zelar pelo meio ambiente do trabalho, protegendo os bens jurídicos do trabalhador, tais como a vida, a saúde e a capacidade de trabalho. Neste sentido, cabe ao empregador implementar todas as precauções possíveis, no intuito de diminuir a possibilidade de incidência de ocorrer um acidente de trabalho e o desenvolvimento de doenças ocupacionais. (RESENDE, 2017, p. 965).

Relativização do trabalho danoso à saúde

A despeito da constitucionalização dos direitos à redução dos riscos

ocupacionais e ao meio ambiente do trabalho equilibrado, fecunda na própria Carta Maior (BRASIL, 1988) e em normatização infraconstitucional, ao arrepio da saúde do trabalhador, o direito à remuneração adicional por insalubridade, periculosidade e penosidade como social fundamental, ou seja, permite-se o labor em condições prejudiciais à saúde do trabalhador em troca de contraprestação pecuniária.

Certamente que a intenção de imposição dos adicionais do dispositivo XXIII do artigo 7º, da CRFB/88, é impor ônus financeiro ao empregador como forma de estímulo à redução dos riscos ocupacionais, que, na prática, não se faz suficiente para coagir o empregador à busca de um ambiente laboral mais favorável. E, ainda que haja todos os esforços de melhoria na prevenção, tais ambientes de trabalho remanescem arriscados (BRASIL, 1988).

Ressalta-se ainda, que no ano de 2017, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), trouxe novas alterações, permitindo o labor da gestante em local insalubre, desde que o médico não recomende seu afastamento e ainda a flexibilização, por norma coletiva de trabalho, do enquadramento do grau de insalubridade (BRASIL, 2017).

A par disso, muitos trabalhadores também acabam por se sentirem estimulados a trabalhar nas condições desfavoráveis em troca do incremento financeiro.

É necessário que os próprios trabalhadores também se conscientizem da importância de um meio ambiente do trabalho equilibrado para garantir a vida e a saúde, fazendo com que eles mesmos percebam o equívoco da concepção economicista.

A atuação dos representantes dos trabalhadores conjuntamente com os dos empregadores no âmbito das empresas pode ser de grande valia na precaução e na prevenção de acidentes no ambiente de trabalho.

Transtornos crescentes no ambiente laboral

Destacam-se, ainda, dentre as crescentes doenças ocupacionais a LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), sendo recorrente as ações trabalhistas em que o nexo de causalidade com o labor é comprovado, sobretudo nos empregados mais

experientes e com contratos longos de trabalho, desencadeando dispensas dos mesmos no momento da vida em que mais precisam e dificilmente encontram realocação no mercado.

Afiguram-se como crescentes também as ações trabalhistas decorrentes de assédio moral e a síndrome de *burn out*.

O assédio moral será considerado como sendo um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam à exclusão de um empregado específico, ou de um grupo determinado destes, do ambiente de trabalho através do ataque à sua dignidade, podendo ser comprometidos, em decorrência de seu caráter multi-ofensivo, outros direitos fundamentais, a saber, o direito à integridade física e moral, o direito à intimidade, o direito ao tratamento não discriminatório dentre outros.

Segundo sustenta com prioridade a ilustre professora Vólia Bomfim (2017, p. 914):

O Assédio moral é caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador.

Nesse contexto, as práticas de humilhações constantes repetitivas e prolongadas, realizadas durante a jornada de trabalho e no período de exercício da atividade funcional também é chamada de bossing, mobbing, bullying, harcèlement, manipulação perversa, terrorismo psicológico e psicoterrorismo (idem).

O *Burnout*, embora originado do estresse, é, na verdade, um estágio avançado deste, marcado pelo esgotamento das forças do trabalhador que, muitas vezes, sequer reage a esse estado de saúde.

A literatura especializada, da qual faz parte Boynard (2012) atesta que a prevalência da ocorrência dessa síndrome está entre os trabalhadores mais jovens, sobretudo entre aqueles que ainda não atingiram os 30 anos de idade; e é comumente atribuída à falta de experiência, que gera insegurança ou até mesmo um choque de realidade no momento em que o trabalhador percebe que tal atividade não garantirá a realização de seus anseios.

Trata-se de práticas abusivas gravosas que refletem diretamente na saúde psíquica do trabalhador, que acaba colocando em dúvida sua autoestima, a

confiança em seu trabalho e sobre sua competência.

A reparação do dano causado ao empregado é medida que se impõe a todo empregador que não cumpri com suas obrigações, seja no que tange as medidas de segurança e saúde, seja no que se refere às condutas abusivas sofridas.

Anteriormente a Lei 13.467/2017, prevalecia a tese do arbitramento, sem parâmetros legais pré-definidos, no que se refere ao valor da indenização decorrente do dano extrapatrimonial. Com a vigência da Reforma Trabalhista, o art. 223-G da CLT fixa os critérios que devem ser considerados pelo Juiz ao apreciar o pedido de dano moral. O § 1º do art. 223-G classifica a lesão extrapatrimonial em grau mínimo, médio, grave e gravíssimo, atingindo o valor máximo de cinquenta vezes o salário contratual do empregado, podendo dobrar o valor, caso haja reincidência entre as mesmas partes (BRASIL, 2017).

Considerações finais

Não se pode admitir que em função do trabalho, o homem perca a saúde ou que lhe custe a própria vida, sendo esta a razão pela qual a legislação de todo o mundo tem se voltado à proteção do meio ambiente de trabalho e saúde do trabalhador.

O descaso do Estado e do poder econômico com as políticas e investimentos em ações de cuidados com o meio ambiente do trabalho tem provocado o afastamento de grande número de trabalhadores de suas funções, gastos muito altos com a saúde curativa e com indenizações por dano moral e o aumento de despesas também por parte do Poder Público, com o pagamento de auxílio doença a esses trabalhadores. Não raras vezes, essa negligência ceifa a vida do obreiro, acarretando também o aumento de despesas do empregador com o pagamento de indenizações e pensão alimentícia às famílias das vítimas.

Trabalhar precipuamente para o cumprimento e efetivação do direito à saúde deve ser o objetivo maior dos gestores públicos.

Faz-se necessária a conscientização do empregador no sentido de gerir adequadamente os riscos para preservação da saúde e integridade dos trabalhadores, sendo certo que tal não se resume ao simples cumprimento das normas para atender à legislação e evitar as multas trabalhistas. O trabalho verdadeiramente seguro e saudável além de prevenir acidentes e doenças

ocupacionais estimula a produtividade, mantém o empregado motivado, reduz os custos trabalhistas, sendo, portanto, um benefício para todos.

Por fim, ao cidadão, cabe a tarefa de exigir e reivindicar seus direitos sempre quando estes lhe forem tolhidos.

Referências

Ação Civil Pública n. 01332-2008-125-15-00-0 ajuizada pelo MPT em face da Usina Santo.

BRASIL. CRFB, 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil.**

Disponível em

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm, acesso em: 15 out. 2018.

_____. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 15 out. 2018

_____. **Lei n. 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 nºs 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 15 out. 2018.

_____. Lei Federal n. 8.080/1990. **Lei Orgânica do Sistema Único de Saúde** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm, acesso em 25 set. 2016.

_____. Lei Federal n. 8.213/91. **Lei dos planos de benefícios da previdência social.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm. Acesso em: 15 out. 2018.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal (STF). R.E. 300244-9.** Distribuído em: 15 de março de 2001. Relator: Ministro Moreira Alves.

BARROS, R. da C. L. G. **A distinção do assédio moral de figuras afins.** Revista

LTr Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 8, ano 77, p. 950, ago. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2010.

BARROS. Helena (org). **Saúde, trabalho e direito: Uma trajetória e a crítica de uma trajetória**. Rio de Janeiro: EDUCAM, 2011.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho. 14ª ed. Ver. Atual. e ampl.** – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

BOYNARD, C. B.; FREITAS, C. V. de C. **A Síndrome de Burnout: evolução social, doutrinária e jurisprudencial de uma doença ocupacional**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo, v. 146, ano 38, p. 47-74, abr./jun. 2012.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teorias da constituição**. Coimbra: Livraria Almedina, 1998, p. 219.

CARDOSO Borges, Roxana. Op. cit., p. 73.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CORREIO BRASILIENSE. **No Brasil, 700 mil pessoas sofrem acidente de trabalho a cada ano**. Disponível em https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2017/06/05/internas_economia,600125/acidente-de-trabalho-no-brasil.shtml - acesso: 14 agost. 2018.

DONIZETTI, Elpídio; JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Redigindo a Sentença Trabalhista**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

GONÇALVES, Ana Carina Piffer. **Políticas Públicas: Atividade exclusivamente estatal x participação de empresas privadas**. In: SIQUEIRA, Dirceu Pereira; DE BRITO ALVES, Fernando. (orgs.). Políticas Públicas: da previsibilidade a obrigatoriedade – uma análise sob o prisma do Estado Social de Direitos.. Birigui: Editora Boreal, 2011, p. 54.

LEÃO, Luís Henrique da Costa; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de. **Rede nacional de atenção integral à saúde do trabalhador (Renast): uma rede que não enreda**. In: VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; OLIVEIRA, Maria. LIMA, Ricardo Seibel de Freitas. **Direito à saúde e critérios de aplicação**. Direito Público, n.2, p. 112-32, 2006.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Norma Regulamentadora n. 17 - Ergonomia**. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR17.pdf>. Acesso

em: 16 out. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. ONU: 1948. Disponível em <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em 16 out. 2018.

ORNANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155. Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Genebra: 1981**. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 out. 2018.

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 TST. Brasília. vol. 77, n. 04, ou/dez. 2011.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 7ª ed. rev., atual. E ampl. –Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

SADY, João José. **Direito do meio ambiente de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2000, p. 66.