

O estresse e o ambiente de trabalho

Nathalia Campos Freire

Priscila Murayama Horta

RESUMO: O objetivo do presente artigo é abordar a relação existente entre o ambiente de trabalho e o estresse, cada vez mais frequente na população economicamente ativa, como fator desencadeante de doenças. Para isso, foi realizada uma abordagem da evolução da perspectiva do trabalho ao longo do tempo, identificado alguns dos elementos estressores e seus reflexos na saúde física e psíquica do trabalhador. Por fim, é apresentado como ocorre a proteção à saúde do trabalhador no âmbito empresarial e legal, e como tal abordagem deve ser realizada a fim de prevenir e minimizar o surgimento de doenças laborais, que prejudicam tanto empregados quanto empregadores.

INTRODUÇÃO

A palavra “estresse” se origina da palavra inglesa *stress* que significa “tensão”. De acordo com o dicionário da língua portuguesa Soares Amora, é o “conjunto de reações orgânicas a agressões de ordem física, emocional, social, econômica, etc., que podem afetar o equilíbrio físico e emocional da pessoa”. Por si só, o estresse não constitui uma doença, mas sim um fator responsável pelo surgimento delas.

O termo “estresse” foi utilizado pela primeira vez, em 1936, por Hans Selye que o definiu, em termos biológicos, como “uma resposta não específica do corpo a qualquer demanda de mudança”. Em sua pesquisa, Selye, também apontou “estressores” como eventos que desencadeiam uma resposta fisiológica e psicológica do organismo, e que podem ser tanto um agente biológico quanto uma condição ambiental ou um evento.¹

Contribuíram para fazer do ambiente de trabalho um fator desencadeante de estresse, a globalização e as mudanças tecnológicas das últimas décadas, uma vez que transformaram a organização do trabalho e as suas relações, dando origem não

¹ ILO. Workplace Stress: a collective challenge, 2016.

só à novas oportunidades de desenvolvimento econômico, mas também ao aumento da competitividade, que gera insegurança em relação ao emprego.

O estresse no ambiente de trabalho traz prejuízos tanto aos empregados quanto aos empregadores. Os empregados, das mais variadas profissões, tem não só sua saúde afetada, como, muitas vezes, suas relações pessoais e familiares. E, os empregadores, enfrentam quedas de desempenho em razão de faltas, relações de trabalho difíceis e rotatividade de pessoal.

A saúde do trabalhador é portanto um dos temas atuais de grande importância, sendo, inclusive, as questões relacionadas ao trabalho decente e crescimento econômico o Objetivo 8 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) para o Desenvolvimento Sustentável.² Proporcionar um local de trabalho seguro ao trabalhador, não é apenas garantir sua segurança física, através do cumprimento das medidas de segurança do trabalho, por exemplo, mas também permitir condições que possibilitem seu bem-estar psicológico.

1- A EVOLUÇÃO DA PERCEPÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO E DO AMBIENTE DE TRABALHO

O potencial de o trabalho causar felicidade e satisfação existe, assim como o seu potencial para criar sofrimentos e enfermidades é real, a depender do seu modo e condições de execução, especialmente nessa época de intensa inovação e renovação tecnológica, onde os trabalhadores, a cada dia são premiados a uma maior produtividade e a buscar resultados mais satisfatórios, com cada vez mais competitividade e celeridade (MOTHÉ, 2006).

O trabalho é inicialmente tido nas civilizações mais antigas como um castigo, uma atividade desonrosa, que cabia aos escravos, pois apresentava características servis. Por muito tempo acreditou-se estar a dignidade do homem somente no trabalho intelectual (MARTINS, 2014, p. 4).

Entretanto, a perspectiva do trabalho foi mudando ao longo do tempo, pois este passou de atividade desonrosa à direito fundamental dos indivíduos, uma vez que dignifica a existência do ser humano. Nos dias atuais, o trabalho é não só um direito assegurado pela Declaração Universal de Direitos Humanos, como um dos

² OIT. Estresse no local de trabalho: é hora de aliviar o fardo, 2016.

fundamentos do Estado brasileiro, que tutela no artigo 7º da Constituição Federal os direitos dos trabalhadores.

O trabalho é uma atividade essencial para o andamento da sociedade como um todo. Porém, como evidenciou Mothé (2006) em seu artigo, ele pode ser percebido pelo indivíduo como um instrumento de prazer e dignidade, ou de castigo e sofrimento.

Isso porquê o ambiente de trabalho tem se tornado um local cada vez mais competitivo e feroz, com inúmeras exigências aos empregados, muitas vezes ainda na fase de seleção. Tais exigências, no entanto, só se acentuam após a contratação ocasionando um estresse psíquico aos trabalhadores que muitas vezes não conseguem lidar com a pressão.

A globalização e as mudanças tecnológicas também contribuem para o estresse relacionado ao trabalho a medida que mudam os padrões de trabalho e de emprego.

A recessão econômica global, fruto da recente crise econômica, acarretou um aumento nos índices de desemprego, criando uma incerteza dos trabalhadores sobre sua permanência no emprego, além do acúmulo de novas tarefas e da diminuição das oportunidades de crescimento profissional, contribuindo negativamente para a saúde do trabalhador.

Além de comprometer a saúde do trabalhador, o estresse também impacta negativamente o empregador, uma vez que empregados estressados apresentam baixa produtividade.

Uma pesquisa³ realizada pela empresa de gestão de projetos Wrikle, ouviu mais de 1.400 profissionais de todo o mundo e apurou onze principais causas de estresse no ambiente de trabalho, sendo elas: o desencontro de informações; problemas com prioridade de tarefas; metas irreais; mudanças de prazos; liderança confusa; atribuição de tarefas pouco claras; distorção de funções; falta de colaboração e coordenação; falta de força de vontade da equipe; pouco envolvimento de patrocinadores; e incerteza sobre o próprio papel no projeto.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o estresse é uma resposta física e emocional causada por um desequilíbrio entre as demandas e os

³ As 11 maiores causas de estresse no trabalho. Exame, 2015.

recursos percebidos pelos indivíduos e suas habilidades em lidar com eles. Sendo o estresse relacionado ao trabalho ocasionado pelo descompasso entre estes fatores ou quando os conhecimentos e habilidades de um empregado não se adequam às expectativas da cultura organizacional de uma empresa.⁴

Os elementos presentes no ambiente de trabalho que podem desencadear estresse são chamados de riscos psicossociais. Em 1984, a OIT definiu tais riscos como:

(...) interações entre o ambiente de trabalho, conteúdo de trabalho, condições organizacionais e capacidades, necessidades, cultura e considerações pessoais de trabalho extra que podem, por meio de percepções e experiência influenciar na saúde, desempenho no trabalho e satisfação no trabalho.⁵

Segundo a OIT, esta definição evidenciou a dinâmica entre o ambiente de trabalho e os fatores humanos, pois:

(...) uma interação negativa entre condições ocupacionais e fatores humanos pode levar a distúrbios emocionais, problemas comportamentais, alterações bioquímicas e neuro-hormonais, apresentando riscos adicionais de doença mental ou física. Ao contrário, quando as condições de trabalho e os fatores humanos estão em equilíbrio, o trabalho cria um sentimento de domínio e autoconfiança; aumenta a motivação, capacidade de trabalho e satisfação, e melhora a saúde.⁶

2- REFLEXOS NEGATIVOS DO ESTRESSE DECORRENTE DO AMBIENTE DE TRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Contudo, nos dias atuais, os casos de doenças laborais têm sido cada vez mais frequentes. Profissões relacionadas à segurança pública ou privada são as mais estressantes, seguidas pelos controladores de voo e motoristas de ônibus. Em terceiro lugar estão os bancários, executivos, profissionais da saúde e operadores de

⁴ ILO. Workplace Stress: a collective challenge, 2016.

⁵ Idem ibid.

⁶ Idem ibid.

telemarketing, de acordo com pesquisa realizada pela psicóloga Ana Maria Rossi, especialista em estresse, publicada no G1 em 2013.⁷

Em pesquisa realizada pelo Sindicato dos Bancários Financeiros de São Paulo, Osasco e Região, o estresse está em primeiro lugar nos relatos dos bancários que disseram terem tido problema de saúde derivado do trabalho.⁸

O Sindicato tem recebido diversas denúncias de funcionários do Banco Bradesco, por conta da elevada pressão e assédio moral que sofrem, pela política de gestão e cobrança de metas imposta pelas diretorias regionais. Para Alexandre Bertazzo, diretor do Sindicato e bancário do Bradesco, “a concorrência e a pressão absurda estimulam o assédio moral, que leva ao adoecimento físico e psíquico dos trabalhadores. Todo dia os gerentes são pressionados como se fosse o último dia do mês. Cobranças por Whats App, por exemplo, se tornaram frequentes. Um instrumento de assédio moral totalmente irregular. O Bradesco tem se tornado uma enorme panela de pressão. Não existe bancário que aguente trabalhar nessas condições sem colocar em grave risco a sua saúde”.

Para o professor da Universidade Federal de Alagoas, Jorge Arthur Peçanha, a exaustão emocional e a realização profissional frustrada, são os fatores que predominam para o desenvolvimento do estresse no ambiente de trabalho dos bancários. A exaustão se dá, principalmente, pela demanda de trabalho superior à capacidade do funcionário.

Segundo Peçanha, a rotina dos bancários é viver sob a pressão das cobranças e metas elevadas, que são superiores à capacidade que um indivíduo normal teria de executar. É esta forma de trabalho que gera o estresse e adoecimento o trabalhador, geralmente diagnosticados com depressão, cardiopatias e problemas no sistema nervoso, que são, na verdade uma resposta do organismo ao estresse que os acomete, e não o problema em si.

Contudo, os trabalhadores devem passar por perícia para comprovar que a doença é resultado de má qualidade de trabalho. Em busca por jurisprudência no site do Tribunal Regional Trabalhista – 15ª região, foram encontradas ações entre os anos de 2007 e 2018.

⁷ G1. Pesquisa aponta quais são as profissões mais estressantes, 2013.

⁸ SPBancários. Gerentes denunciam pressões abusivas no Bradesco, 2018.

A posição majoritária é a favor dos trabalhadores, quando comprovados os requisitos, cabendo dessa forma indenização a título de danos morais e por vezes a realocação do empregado em outra função, como descrito nas jurisprudências a seguir:

EMENTA: DIREITO DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL. DOENÇA LABORAL. DISTÚRBIOS EMOCIONAIS. TRANSTORNO DE ADAPTAÇÃO. QUADRO MISTO ANSIOSO-DEPRESSIVO. CARACTERIZAÇÃO.

O “Expert” pontuou que o “transtorno de adaptação”, assim denominado o quadro clínico ansioso-depressivo detectado, guarda relação direta com o trabalho, mormente porque não se verificou qualquer outro fator que pudesse ter desencadeado a moléstia. A doença instalada na Reclamante se encontra catalogada no Anexo II do Decreto nº. 3.048/1999, mais precisamente em sua lista “B”, item VIII - “Reações ao ‘Stress’ Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de ‘Stress’ Pós-Traumático (F43.1)”, inexistindo falar na ausência de regulamentação.

DOENÇA LABORAL CARACTERIZADA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO ART. 118, DA LEI DE BENEFÍCIOS.

É cediço que a proteção legal em comento busca possibilitar ao empregado a sua readaptação no trabalho, o retorno das condições físicas e psicológicas, dado o abalo sofrido pelo acidente típico ou pela doença laboral desenvolvida, e isso deve ser avaliado, considerando-se as suas condições de saúde e necessidades especiais que possam advir deste momento pós-infortúnio.

DOENÇA LABORAL. DANO MORAL. MALEFÍCIO EMOCIONAL CAUSADO POR ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. CONSIDERAÇÃO DE FATORES.

A Reclamante tem uma carreira profissional voltada para a área de administração de empresas, área de atuação onde se espera do profissional uma habilidade no gerenciamento de recursos humanos, materiais e financeiros de uma organização. A situação enfrentada pela Reclamante no seu ambiente de trabalho lesou, senão definitivamente, mas de forma importante o seu potencial. A ocorrência de transtornos emocionais ligados justamente ao cumprimento de metas laborais por óbvio lhe causou uma ferida que dificilmente será curada. O seu equilíbrio psíquico, por certo, está maculado para o enfrentamento de situações de estresse, de cobranças de funcionários que vierem a estar sob o seu jugo, o seu poder de decisão por certo não é mais o mesmo. Os fatores emocionais desencadeados permanecerão latentes, sendo certo que o labor lhe causou, por assim dizer, uma espécie de “aleijão emocional”, pronto a emergir e mostrar-se pleno, no prejuízo do desempenho profissional da trabalhadora. Mal comparando, são as lesões nos ombros para um trabalhador braçal. Considera-se, ainda, para a fixação do valor indenizável, que a doença a maculou ainda jovem (ela conta hoje com apenas 38 anos de idade), cujo empregador, de poderio econômico conhecido, não tomou as devidas cautelas para proteção de sua trabalhadora.

TRT-15. Processo nº 0000453-56.2013.5.15.0079. Recurso Ordinário. Julgado em 17 de abril de 2015. Relatora Luciane Storel Da Silva.

E mais essa:

RECURSO DE REVISTA. DOENÇA OCUPACIONAL. TRANSTORNO PSÍQUICO. GESTÃO POR ESTRESSE E DESRESPEITO. NEXO CONCAUSAL E CULPA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. O pleito de indenização por dano moral e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional

supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agredem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexo causal, que se evidencia pela circunstância de o malefício ter ocorrido em face das circunstâncias laborativas; c) culpa empresarial, a qual se presume em face das circunstâncias ambientais adversas que deram origem ao malefício. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Assim, agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). Registre-se que é do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortúnica do trabalho. Ademais, por mais detalhado e consistente que seja o trabalho do perito, o juiz não fica adstrito ao laudo pericial, podendo formar seu convencimento com base em outros fatos ou elementos provados nos autos, consoante artigo 436 do CPC. Na hipótese, o TRT consignou que o Autor gozou de auxílio-doença acidentário por, aproximadamente, três meses, em razão de quadro de transtornos de ordem neurótica, com sintomas ansiosos e depressivos, desencadeado por problema relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. Segundo o Tribunal a quo, o supervisor do Obreiro tinha um temperamento difícil com todos os empregados, extraindo-se da decisão recorrida que o Autor era alvo de tratamento grosseiro e desrespeitoso pelo supervisor no ambiente de trabalho. Assim, a rotineira arbitrariedade do agressor no trato com os seus subalternos - que não têm poderes de repelir a agressão, haja vista a subordinação hierárquica a que se submetem - configura a “gestão por estresse e desrespeito”, evidentemente repudiada pela ordem jurídica. Fixadas tais premissas, tem-se que, mesmo não sendo a conduta patronal exclusivamente responsável pelos transtornos psíquicos do Autor, ela contribuiu diretamente para a redução temporária da capacidade laboral. Entretanto, o TRT de origem desconsiderou a concausa existente. Ora, desde a edição do Decreto 7.036/44, o ordenamento jurídico pátrio admite a teoria da concausa que é hoje prevista, expressamente, na legislação (art. 21, I, da Lei 8.213/91). Assim, se as condições de trabalho a que se submetia o trabalhador, embora não tenham sido a causa única, contribuíram diretamente para a redução ou perda da sua capacidade laborativa, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação, deve-lhe ser assegurada a indenização pelos danos sofridos. Nesse sentido, constatando-se a concausa existente e considerando-se que o empregador tem o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício, desponta a premissa da culpa presumida da Reclamada, agravada pela circunstância de o ato ter sido reiterado pela própria chefia empresarial (art. 932, III, CCB-2002). Recurso de revista conhecido e provido.

TST. Recurso de Revista nº 6654-23.2012.5.12.0034. Julgado em 22 de outubro de 2014. Relator Mauricio Godinho Delgado.

É fato, portanto, que o estresse proveniente das relações de trabalho e de suas atividades, é, muitas vezes, fator desencadeante de doenças ao empregado.

A “Síndrome de Burnout” ou Síndrome do Esgotamento Profissional, é uma doença ocupacional causada pelo intenso estresse no ambiente de trabalho. Caracteriza-se pela sensação de esgotamento físico e emocional, mudanças bruscas de humor, irritabilidade, lapsos de memória, dificuldade de concentração, ansiedade, depressão, dores de cabeça, hipertensão, dentre outros sintomas. Podendo levar a uma incapacidade temporária ou até mesmo definitiva, sendo a terceira doença que mais ocasiona o afastamento do trabalho.

De acordo com Herbert Freudenberger⁹, psicólogo que iniciou os estudos sobre a síndrome, as pessoas mais propensas a sofrerem dela são aquelas “com alto grau de dinamismo e propensas a assumir papéis de alta liderança e responsabilidade, e ainda, idealistas que canalizam intenso empenho a fim de alcançar metas normalmente inalcançáveis”.

O *bullying* e o assédio moral são as causas mais comuns do estresse no trabalho. E estão associadas tanto aos problemas psicológicos quanto aos físicos, trazendo consequências também aos empregadores, já que muitas das vezes causam a queda da produtividade e afastamento de trabalhadores. Além de refletir no âmbito familiar e nas relações sociais do indivíduo.

Empregados que tenham que realizar tarefas impróprias para sua competência ou que possuam carga de trabalho maior do que o normal estão igualmente propensos a sofrer de danos à saúde. Algumas profissões trazem maiores riscos do que outras, podendo ocasionar dependência alcoólica ou química.

Políticas inadequadas de saúde e segurança, falta de comunicação e de práticas de gerenciamento, a participação limitada ou pouco controle nas decisões feitas a respeito da área de trabalho, baixo nível de suporte para os trabalhadores, horas de trabalho inflexíveis e desconhecimento das tarefas e objetivos profissionais são alguns dos motivos que podem gerar problemas à saúde mental do trabalhador, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS).

Dessa forma, é importante que existam leis de amparo e proteção à saúde do trabalhador. A OIT realiza diversas Convenções Internacionais com o intuito de

⁹ Dancini, Wélida. Não deixe sua chama apagar. Revista Vida e Saúde, 2016.

difundir medidas de proteção preventivas e repressivas de doenças relacionadas ao ambiente de trabalho.

3- A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR E O PAPEL DAS EMPRESAS NA PREVENÇÃO DE DOENÇAS LABORAIS

Segundo Fiorillo (2015, p. 711), há uma distinção entre a proteção ao meio ambiente do trabalho e a proteção do direito do trabalho, pois a proteção ao meio ambiente do trabalho tem como objeto a saúde e a segurança do trabalhador, objetivando sua qualidade de vida.

Dessa forma, o propósito imediato do meio ambiente do trabalho é assegurar a tutela constitucional da saúde através de leis nas esferas federal, estadual e municipal, bem como na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Para Leite (2017, p. 643), a concepção moderna de meio ambiente do trabalho supera a concepção clássica da doutrina juslaboralista pátria, uma vez que vincula-se à noção dos direitos humanos, tais como o direito à vida, à segurança e à saúde; direitos estes intrínsecos aos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da cidadania. Não se atrelando mais somente às normas técnicas da CLT e às normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, que sugeriam a proteção do meio ambiente do trabalho apenas sob a ótica da medicina, higiene e segurança do trabalho.

Mothé (2006), no entanto, salienta que as normas jurídicas brasileiras, em sua maioria, ao invés de prevenir a ocorrência de doenças do trabalho, criam mecanismos de compensação dos eventuais danos decorrentes da exposição do trabalhador à situações que possam desencadear estas doenças, tais como as horas extras, o adicional de insalubridade, o auxílio doença, dentre outros.

É preciso que haja uma política preventiva de proteção à saúde física e mental do trabalhador. Locais de trabalho que promovam a saúde mental e o suporte às pessoas com problema são mais propícios a redução da taxa de faltas dos trabalhadores, melhora na produção e maiores ganhos econômicos.

Pesquisas indicam que as empresas economizariam se investissem na promoção da saúde. Entretanto, é difícil convencê-las, uma vez que priorizam a redução de custos, mesmo que tal redução acarrete em perdas a longo prazo. Como ocorre nos casos de afastamento de profissionais altamente especializados por motivo de doença, ou daqueles que não são afastados, mas tem sua produtividade altamente afetada em razão do elevado nível de estresse.

De acordo com o psicólogo Armando Ribeiro, em entrevista à *Época Negócios*, o papel das empresas no gerenciamento do estresse é fundamental, visto que este é determinado principalmente pelo perfil da liderança, para ele:

(...) um dos grandes responsáveis pelo estresse no trabalho é o chefe. São as pessoas que têm poder e criam ambientes competitivos, conflituosos, de muita pressão, de muita exigência, de pouca validação do outro, de pouco *feedback* positivo. Os líderes precisam colocarem em suas agendas a criação de um ambiente saudável. Funcionário saudável rende mais. Há uma necessidade de mudar a visão de que os colaboradores são apenas meio. Eles são parte do negócio. A ideia da valorização das pessoas é o que nos falta hoje.¹⁰

Ressalta ainda que o estresse inicial é preciso, pois o nível de estresse baixo leva à baixa performance e grau de comprometimento zero com o trabalho. O estresse também funciona como motivador e leva o empregado a querer evoluir, sendo sua falta prejudicial. Dessa forma, empregados e empregadores devem descobrir seu ponto de equilíbrio.

O controle do estresse no ambiente de trabalho se dá nas esferas individuais, grupais e organizacionais. Primeiramente, é preciso que o indivíduo tenha autoconhecimento para conciliar suas emoções e a relação com o emprego; é também importante que encontre apoio em seus colegas de trabalho e superiores; e que sejam promovidas medidas de melhoria do clima organizacional.

As empresas podem ajudar no gerenciamento do estresse através de projetos que estimulem o bem-estar e a felicidade do empregado, criando assim um ambiente de trabalho saudável para todos. Além de auxiliar o empregado não só no seu desenvolvimento profissional, como também no pessoal. Atitudes simples como

¹⁰ Bourrol, Marcela. A felicidade dentro da empresa é o lucro, *Época Negócios*, 2015. Entrevista disponível em <https://epocanegocios.globo.com/Informacao/Visao/noticia/2015/01/felicidade-dentro-da-empresa-e-lucro.html>

cultivar as relações no trabalho, proporcionar momentos de lazer e aproximar a família do ambiente corporativo são eficazes para isso.

De acordo com a OIT, algumas atitudes organizacionais podem prevenir o estresse relacionado ao trabalho, são elas: assegurar níveis adequados de pessoal; permitir que os trabalhadores digam como seu trabalho deve ser realizado; atribuir prazos razoáveis para garantir que as horas de trabalho sejam previsíveis e razoáveis; permitir o contato social entre trabalhadores; manter um local de trabalho agradável; garantir um bom relacionamento entre trabalhadores e seus supervisores; reforçar a motivação, enfatizando os aspectos positivos do trabalho; combinar as atividades com as habilidades físicas, psicológicas e profissionais dos empregados, atribuindo-lhes tarefas compatíveis com sua experiência e competência e garantindo dessa forma a utilização adequada de suas habilidades; fornecer treinamento adequado; fornecer informações sobre riscos psicossociais e estresse relacionado ao trabalho e como evitá-los; assegurar que as tarefas estejam claramente definidas; pagamento adequado; tratar com transparência e justiça as reclamações; e fornecer equipamentos, iluminação, qualidade do ar e níveis de ruído adequados, evitando expor o trabalhador à agentes perigosos e considerar aspectos ergonômicos.¹¹

Para esta organização, a proteção à saúde mental no trabalho é mais efetiva quando utilizam-se estratégias preventivas, pois medidas de saúde ocupacional e a promoção da saúde no ambiente de trabalho contribuem para o bem-estar do empregado e, conseqüentemente, para sua saúde mental, reduzindo-se assim os riscos de transtornos mentais. Implica-se, portanto, numa prática de saúde ocupacional que envolve a proteção da saúde dos trabalhadores através da avaliação e gestão dos riscos psicossociais para a prevenção do estresse e das doenças desencadeadas por ele no ambiente de trabalho.¹²

CONCLUSÃO

Conforme supracitado, o estresse no trabalho gera um enorme impacto tanto no âmbito pessoal quanto no profissional, além de ainda atingir de forma indireta o empregador e possivelmente desencadear diversas doenças.

¹¹ ILO. Workplace Stress: a collective challenge, 2016.

¹² Idem ibid

O estresse visto atualmente, remete à origem histórica do conceito de trabalho, qual seja, uma punição. Porém, é recente a ênfase do desgaste emocional no meio laboral, como resultado das estruturas da economia moderna e globalização.

Devido à importância da saúde física e psicológica do trabalhador, já existem diversas estratégias a serem seguidas para que se previna as doenças decorrentes das condições de trabalho abusivas, as quais acabam sendo negligenciadas pela comunidade trabalhadora com o decorrer das atividades cotidianas.

Cabe principalmente às empresas promover um ambiente que previna o estresse no trabalho, primeiro porque esta tem o dever de zelar pela saúde de seus empregados, enxergando-os não somente como trabalhadores, mas também como seres humanos. O segundo ponto é que ela própria será a maior beneficiada da ação, uma vez que o trabalhador satisfeito tem a tendência de ser mais eficiente e produtivo.

São formas de prevenir e analisar as possíveis causas do estresse no local de trabalho, por exemplo, a aplicação de pesquisas para conhecer o grau de satisfação do empregado com sua função e atividades que lhe são competidas; a análise das metas e prazos estipulados de forma que se garanta a efetividade e a possibilidade de cumprimento destas; confraternizações e momentos de lazer na empresa, palestras motivadoras, encontros com profissionais da saúde, dentre outras.

Mais do que apenas o local de trabalho, é também um influenciador da saúde do homem, devendo ser o mais sadio e acolhedor possível, para garantia do direito constitucional. É, portanto, responsabilidade do empregador e de todos os que ali permanecem.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Flávia. Estresse atinge 65% dos bancários, segundo pesquisa. **Exame**, 2011. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/brasil/estresse-atinge-65-dos-bancarios-segundo-pesquisa/>>. Acesso em: 10 de maio de 2018.

ALCÂNTARA, Lucas. Vida de Bancário: Do sonho à frustração com a profissão do estresse. **Cada Minuto**, 2014. Disponível em:

<http://www.cadaminuto.com.br/noticia/246283/2014/05/04/vida-de-bancario-do-sonho-a-frustracao-com-a-profissao-do-estresse>. Acesso em: 10 de maio de 2018.

AMORA, Antônio Soares. **Minidicionário da língua portuguesa Soares Amora**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

BURROUL, MARCELA. A felicidade dentro da empresa é o lucro. **Época Negócios**, 2015. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Informacao/Visao/noticia/2015/01/felicidade-dentro-da-empresa-e-lucro.html>. Acesso em: 10 de maio de 2018.

COTRIM, Aiam (org). **CEREJAMAT: A Cereja do bolo nos concursos para magistratura do trabalho**, 1 ed. Dezembro, 2015 – Final.

DANCINI, Wélida. Não deixe sua chama apagar. **Revista Vida e Saúde**, 2016. Disponível em: <<http://www.revistavidaesaude.com.br/destaque/nao-deixe-sua-chama-apagar/>>. Acesso em: 10 de maio de 2018.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

GLOBO REPÓRTER. Pesquisa aponta quais são as profissões mais estressantes. **G1**, 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/globo-reporter/noticia/2013/05/pesquisa-aponta-quais-sao-profissoes-mais-estressantes.html>>. Acesso em: 21 de maio de 2018.

GUNKEL, Nicolas. As 11 maiores causas de estresse no trabalho. **Exame**, 2015. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/as-11-maiores-causas-de-estresse-no-trabalho/>. Acesso em: 15 de março de 2018.

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. **Workplace Stress: a collective challenge**, 2016. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf. Acesso em: 15 de março de 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MOTHÉ, Cláudia Brum. Stress no ambiente de trabalho. **Migalhas**, 2016. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI33425,41046-Stress+no+ambiente+de+trabalho>. Acesso em: 28 de fevereiro de 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Estresse no local de trabalho: é hora de aliviar o fardo, 2016. Disponível em: http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_475248/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 de março de 2018.

REDAÇÃO SP BANCÁRIOS. Gerentes denunciam pressões abusivas no Bradesco, 2018. Disponível em: < <http://spbancarios.com.br/02/2018/gerentes-denunciam-pressoes-abusivas-no-bradesco>>. Acesso em: 10 de maio de 2018.

ROCHA, Gustavo. Uma entrevista com o estresse. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: <https://gustavorochacom.jusbrasil.com.br/artigos/169582784/uma-entrevista-com-o-estresse>. Acesso em: 20 de maio de 2018.

TRT 15. RECURSO ORDINÁRIO: Processo nº 0000453-56.2013.5.15.0079. Relatora Luciane Storel Da Silva. Julgado em 17 de abril de 2015. Disponível em: <<http://www.trt15.jus.br/voto/patr/2015/020/02008415.rtf>>. Acesso em: 29 mar. 2018.

TST. RECURSO DE REVISTA: Processo nº 6654-23.2012.5.12.0034. Relator Mauricio Godinho Delgado. Julgado em 22 de outubro de 2014. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/147929173/recurso-de-revista-rr-66542320125120034?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 29 mar. 2018.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Mental health in the workplace, 2017. Disponível em: < http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/>. Acesso em: 22 de mai. 2018.