

Derecho laboral y ergonomía organizativa: prevención del bullying y del *síndrome de burnout* por el aporte del modelo de control de la demanda de Karasek.
SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar; SOARES, Ivna Maria Mello.



23 el 27 de Noviembre de 2020

DERECHO LABORAL Y ERGONOMÍA ORGANIZATIVA: PREVENCIÓN DEL BULLYING Y DEL *SÍNDROME DE BURNOUT* POR EL APOORTE DEL MODELO DE CONTROL DE LA DEMANDA DE KARASEK

Saulo Cerqueira de Aguiar Soares

Universidade Federal do Piauí (UFPI)
Doutor em Direito Privado – PUC/MG
drsaulosoares@gmail.com

Ivna Maria Mello Soares

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)
Mestre em Educação – UFPI
Especialista em Ergonomia - UFMG
ivnamellosoares@gmail.com

Resumen

EL regalo artículo él tiene el objetivo de discutir el contribución de modelo control de demandade Karasek en la prevención del acoso moral y el síndrome de agotamiento, en un multidisciplinario. La metodología adoptada es una investigación teórico-bibliográfica, en un perspectiva legal. EL ergonomía organizativo el puede transformar el clima y cultura toxicidades organizacionales. El síndrome de Burnout es un trastorno relacionado con conflictos en el trabajo, caracterizados por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. El acoso moral consiste en el abuso psicológico que se produce a través de mediante palabras, gestos o comportamientos, con el objetivo de humillar, avergonzar o descalificar un persona o uno grupo nodo trabajar. EL modelo de control de la demanda de Karasek evalúa el riesgo psicosocial en el trabajo. Se encontró que el ergonomista debe tener imparcialidad hacia la empresa investigada, aunque esta condición es difícil cuando el propio servicio de salud y seguridad de trabajar realiza hacia actividades ergonómico requerido, teniendo en vista qué el Brasil No eficaz el garantizar de independencia profesional y autonomía de empleador previsto nodo arte. 10 desde Convención 161 de la Organización Internacional del Trabajo. Se concluyó que el uso de la buena fe de El modelo de control de la demanda de Karasek tiene el potencial de contribuir a la prevención de Síndrome de bullying y burnout. El ergonomista debe orientar a los trabajadores y gestores de la relevancia del conocimiento de las tres dimensiones del modelo indicado, para garantizar la dignidad humana de los trabajadores y la formación de un ambiente de trabajo trabajar saludable.

Palabras clave: Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Salud de los trabajadores. Ergonomía organizativo. Síndrome de Burnout. Acoso moral.

1. INTRODUCCIÓN

EL mundo de trabajar moderno el viene ser devastado poner uno *auge* de casos de trastornos mentales relacionados con el trabajo, incluido el *síndrome de agotamiento*, que podría ser desarrollado en consecuencia hacia acoso moral.

El derecho laboral tiene entre sus fines la protección jurídica de la salud mental de obrero, en virtud de reconocimiento de bien fundamental de obrero mano de obra en bastante ambiente de trabajar sonido. A semejante fin, el dominio desde ergonomía organizativo él tiene pertinencia a transformar eso bastante ambiente, evitando enfermedad mental. Este artículo tiene como objetivo discutir la contribución del modelo. El enfoque de control de la demanda de Karasek para prevenir el acoso y *el síndrome de agotamiento* en una visión multidisciplinario.

La metodología adoptada es una investigación teórico-bibliográfica, desde una perspectiva jurídica.

2. TUTELA LEGAL EL SALUD MENTAL HACER OBRERO

EL Constitución desde República de 1988 (CR/88) dispone nodo arte. 7mo, C^a. XXIII qué:

Estos son los derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros dirigidos a mejora de su condición social: reducción de los riesgos inherentes al trabajo, mediante bastante de normas de salud, higiene y seguridad. (BRASIL, 1988)

El citado apartado se aplica a todos los trabajadores independientemente del régimen jurídico de la relación laboral, luego también a los funcionarios públicos estatutarios, estos últimos poner mandamiento de arte. 39, §3° desde CR/88.

resende (2020) reconocer qué:

Seguridad y Medicina del Trabajo es un segmento científico vinculado hacia Bien de Trabajar, cuyo alcance y establecer medidas de protección el seguridad y el salud de obrero. Esto es, en verdadero, de contenido multidisciplinario, abarcando diversas áreas del conocimiento, como el propio Derecho Laboral, Derecho Constitucional, Derecho de la Seguridad Social, Derecho Ambiental, Medicina, Ingeniería, el Arquitectura, entre otros. (RESENDE, 2020, pag. 959)

De expuesto, hacia normas de salud, higiene y seguridad ocupacional definido en Constitución Federal él tiene uno aspecto multidisciplinario, involucrando profesionales de misceláneas áreas. Y, eso protección No y adjunto hacia campo físico, debido ser protegido el tutela el salud mentalidad de los trabajadores.

Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado en Brasil, Determina que los servicios de salud ocupacional deben brindar asesoría en el área de ergonomía y colaborar en la difusión de información, formación y educación en el ámbito de la ergonomía. (BRASIL, 2019)

EL Consolidación de leyes de Trabajar (CLT) tiene uno capítulo específico con disposiciones legales en materia de seguridad y medicina en el trabajo, habiéndose limitado en asunto de ergonomía, definiendo nodo arte. 200 qué provisiones complementario debería ser llevado a cabo poner bastante de Normas Regulador. (BRASIL, 1943).

Así, la Norma Reguladora 17 (NR 17) especifica detalles sobre ergonomía, enfocándose en adaptar las condiciones de trabajo a las características psicofisiológicas de los trabajadores. El numeral 17.6 establece que “la organización del trabajo debe ser adecuada a las características psicofisiológicas de los trabajadores y a la naturaleza del trabajo a realizar”, además de definir que la organización del trabajo debe considerar, al menos, las normas de producción, las modo de funcionamiento, el requisito de tiempo, la determinación del contenido del tiempo, el ritmo de trabajo, el contenido de las tareas. (BRASIL, 2018)

A pesar de que la NR-17 ya está incompleta en cuanto a los criterios mínimos positivos, ni mismo aquellos ellos son respetado el contenido. Tú empleadores difícilmente él tiene el práctica de buscar mejor condiciones ergonómico hacia trabajadores de forma espontáneo. Para ello, el Estado interviene jurídicamente, a través del ordenamiento jurídico, determinando de forma imperativo qué hacia empresas ellos son obligado el respeto uno contenido mínimo de normas de Ergonomía.

Nesa situación, el ergonomía organizativo tender el ser despreciado, para elignorancia de su fuerza en transformar el clima y cultura organizativo tóxico.

se eleva (2019) afirma qué:

El repetido intento del empleado es suprimir el inconveniente. enfermedad mental relacionada con el trabajo, por temor a que se presenten nuevos casos en otros trabajadores. En verdadero, en estas situaciones el qué el puede ocurrir y el ~~emerge~~ *iceberg* de los trastornos mentales, destacando el sufrimiento mental de trabajadores. Y la empresa intenta con un poder colosal mantener esto. *iceberg* sumergidos, para eliminar la evidencia del vínculo causal o concausal, a través del silencio, omisión, fraude y claudenidad, cuando debería invertir eficazmente en programas de prevención de trastornos mentales y programas de calidad de vida, Brindar apoyo inmediato a casos de enfermedad mental en el trabajo, para evitar catástrofes. Nesa trayectoria, tú trabajadores demora a buscar tratamiento psicológico y psiquiátrico y agravar su condición mental, entonces el servicio doctor desde la empresa no apoyo [...]. (SE ELEVA, 2019, pag. 448).

Por lo tanto, algunas empresas adoptan como cultura organizacional la dicotomía entre seducción y miedo, perpetuando los trastornos mentales relacionados con el trabajo y negando el nexo ocupacional. La práctica del acoso moral se ha institucionalizado, forma velado a el mundo exterior el empresa, causando el desarrollo de síndrome de *agotamiento*.

El siguiente capítulo analiza cómo el modelo de control de la demanda de Karasek puede contribuir a el prevención de acoso moral y desde síndrome de *agotamiento*.

3. CONTRIBUCIÓN HACER MODELO CONTROL DE DEMANDA DE KARASEK A EL PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y DA SÍNDROME DE AGOTAMIENTO

El síndrome *de Burnout* es un trastorno definido en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10) para el código Z73.0, y también integral el Lista B de Anexo II de Reglamento de Seguridad Social, que tiene un vínculo reconocido con la CIE-10 Z56.3 (ritmo de trabajo duro) y Z56.6 (otras dificultades físicas y mentales relacionadas con trabajar). (BRASIL, 1999)

Este síndrome está relacionado con conflictos laborales, caracterizados por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Meleiro, et. Alabama. (2018, p. 609) afirma que “por este motivo, las medidas de promoción de la salud en el lugar de trabajo tienen un papel importante en la prevención”.

Ellos son tú principal síntomas desde síndrome de *agotamiento*, consonante Moraes (2014)

- - Psicossomáticos: migrañas, dolores de cabeza, insomnio, gastritis y úlceras, diarrea, ataques de asma, palpitations, hipertensión, aumento de la frecuencia de infecciones, dolores musculares y/o de cuello, alergias, suspensión del ciclo menstrual en la mujer.
- - Comportamental: ausentismo, aislamiento, violencia, drogadicción, incapacidad para relajarse, cambios bruscos de humor, conductas de riesgo., sentimiento *de soy pot t e n c i a*, deseo *de abandonar* el trabajo, *de crecimiento* hacer *envolvimient* ~~en~~ bajo autoestima, dudas *de tu propia* capacidad.
- - Emocional: signos de impaciencia, distanciamiento emocional, sentimiento de soledad y alienación, irritabilidad, ansiedad, dificultad para concentrarse, sentimiento de

Derecho laboral y ergonomía organizativa: prevención del bullying y del *síndrome de burnout* por el aporte del modelo de control de la demanda de Karasek.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar; SOARES, Ivna Maria Mello.

- impotencia, ganas de dejar el trabajo, disminución de la implicación en el trabajo, baja autoestima, dudas sobre la propia capacidad.
- Defensivas: implican negación de las emociones, ironía, atención selectiva, hostilidad, apatía y desconfianza. (MORAES, 2014, p. 100)
- Ya el acoso moral y renombrado como:

Conducta abusiva, intencional, frecuente y repetida que ocurre en el lugar de trabajo y que se manifiesta a través de palabras, gestos, comportamientos o forma escrita que tiene como objetivo disminuir, humillar, avergonzar o descalificar a una persona o un grupo. [...] El fenómeno puede ocurrir de forma sutil, encubierta y no declarado abiertamente. (Ebserh, 2020, pag. 3)

A pesar de las imprecisiones del concepto anterior, con respecto a la definición de la noción de "ambiente de trabajar", que en este momento y difuso por redes social y teletrabajo; como estocoma yo para el red u n d á n c i a del tenernos " frecuente " y " r e p e t i d a ", y posible d e s t u n c o e q u e el acoso la moral es de un abuso psicológico.

Es importante advertir a todas las organizaciones que que una divulgación insuficiente no es suficiente de un sencillo manual para combatir el acoso moral, que ni siquiera alcanza conocimiento de la integridad de los trabajadores, debiendo la empresa adoptar medidas real y eficaz para este fin, frenando de hecho situaciones de acoso moral, en lugar de de encubrir.

Y una de las formas de combatir el acoso moral es utilizar el modelo de buena fe. control de demanda de Karasek.

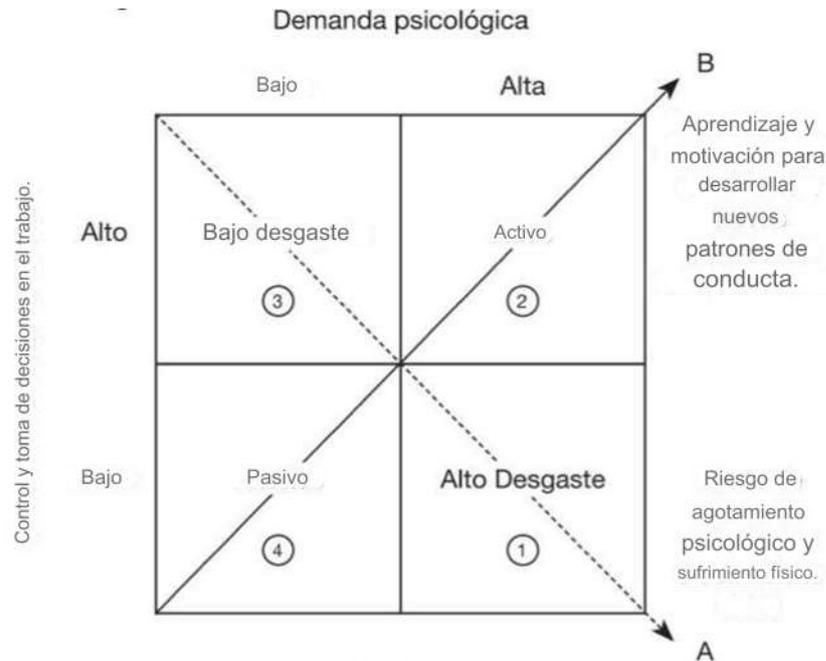
EL eso respeto, alves *et. Alabama.* (2015) señalar que:

De los modelos teóricos existentes para evaluar el estrés de carácter psicosocial en el entorno laboral, el modelo de control de la demanda propuesto por Robert Karasek en 1979 él tiene estado el más usado en varios países. (ALVÉS, *et. Alabama.*, 2015, pag. 209)

Falzon y Sauvagnac (2007) aclaran que el modelo de control de la demanda (Fig. 1) de Karasek:

distingue tres dimensiones caracterizando el situación de trabajar:

- Demanda psicológica: se refiere a la intensidad, velocidad, cantidad de trabajo, limitaciones de tiempo, interrupciones, contradicciones en requisitos;
- latitud de decisión: esto depende, por un lado, de la autonomía de decisión y, por un lado, de la por el otro, la posibilidad de hacer uso de sus habilidades y desarrollarse nuevo habilidades;
- apoyo social en el trabajo: esta dimensión depende del reconocimiento de su trabajar para el jerarquía y de apoyo del colegas. (FALZÓN;SAUVAGNAC, 2007, pag. 148).



Cifra 1. Modelo Control de demanda de karasek (SE ELEVA, 2019, pag. 435).

Falzon y Sauvagnac (2007, p. 148) continúan diciendo que “las situaciones de alta demanda psicológica y baja libertad de decisión se definen como generadoras de estrés, que la falta de apoyo social puede empeorar”.

Corrêa y Boletti (2015) afirman que::

Un punto clave de la ergonomía organizacional es diagnosticar cómo los trabajadores evalúan su entorno laboral. Captar, tratar y analizar las representaciones que los individuos hacen de su contexto laboral puede ser un diferenciador, en cierta medida un requisito central, para la adopción de cambios que apunten a promover el bienestar en el trabajo, la eficiencia y eficacia de los procesos productivos. Además, es una forma eficaz de comprender la raíz de los problemas ergonómicos, que a menudo están relacionados con la cultura organizacional. [...] Una premisa del análisis ergonómico organizacional es la comprensión de que el comportamiento y el desempeño de los empleados dependen de cuánto la situación favorece o interfiere con los objetivos de sus tareas. (CORRÊA; BOLETTI, 2015, p. 19, énfasis añadido)

Del extracto anterior se desprende claramente que el equipo de seguridad y salud en el trabajo debe escuchar cómo los trabajadores evalúan su ambiente de trabajo, garantizando la confidencialidad para qué hacia respuestas No ser acondicionado por miedo de represalias.

En que sentido, Kroemer y grandjean (2007, pag. 167) destacar qué:

La medición del estrés en el trabajo debe centrarse en el estado psicológico del empleado. individual. **Uno primero paso y, entonces, preguntar el persona en su Experiencias emocionales individuales en relación con la situación en el trabajo.** Este significa utilizar datos subjetivos que dependen del estado del sujeto. (KROEMER; GRANJEAN, 2007, pag. 167, énfasis nuestro)

El ergonomista debe ser imparcial con la empresa investigada. Ciertamente Esta condición se hace más difícil cuando el propio servicio de seguridad y salud en el trabajo realiza las actividades ergonómicas requeridas, considerando que Brasil no implementa las garantía de independencia profesional y autonomía empresarial prevista en el art. 10 días Convención 161 de OIT.

Guérin, y *al.* (2001) tratar qué:

EL qué interés hacia ergonomista No y el actividad de trabajar poner Sí solo. Comprenderlo mejor sólo se justifica si permite transformar el trabajo, la lo que muchas veces implica acceder a una lectura crítica del funcionamiento del empresa. Eso lectura asumir uno personaje particular. (GUÉRIN, y *Alabama.*, 2001, pág. 37)

Y, para poder transformar el trabajo, es necesario desarrollar un cronograma con calidad técnica e imparcialidad, para poder realizar la citada lectura crítica del operación desde empresa.

Sznelwar (2015) alerta qué:

La inclusión de las cuestiones psicológicas en el trabajo en las preocupaciones ergonómicas puede verse como un proceso muy complicado y mal definido. [...] Además de eso, aquellos problemas ellos pueden ser tratados el dejar de diferente aproches originario de teorías muy distinto. (pag. 47)

En vista de lo anterior, se requiere que el ergonomista tenga conocimientos especializado en salud mental al profundizar en la problemática psicológica de la organización de trabajo. Además, se debe definir la teoría adoptada, de modo que sea posible fundamentar la resultados del trabajo. Desafortunadamente, existen programas de salud en las empresas que negar riesgos psicosociales, con el fin oculto de protección en procesos judiciales judicial involucrando indemnidad poner enfermedad ocupacional.

Hay uno miopía organizativo qué No ver tú beneficios desde ergonomía organizativo para la salud no sólo de los trabajadores, sino de la propia empresa; enmedida qué el reducción de enfermedades ocupacional genera uno ambiente favorable hacia negocio.

Según el modelo de control de la demanda de Karasek, los empleos con baja latitud de decisión generar uno condición pasivo o de alto tener puesto. Y, eso realidad el puede Esto sucede incluso en profesionales de la educación superior, como los médicos, que pueden tener violado su autonomía profesional.

EL evaluación ergonómico el debe buscar uno trabajar activo, generando aprendizaje y motivación al trabajador, así como orientar la importancia del apoyo social en el trabajo, con la promoción de un ambiente laboral amigable y reconocimiento por el gerentes.

4. CONCLUSIÓN

Los trabajadores han reconocido por la Constitución Federal el derecho fundamental a reducción de los riesgos inherentes al trabajo, a través de normas de salud ocupacional, higiene y seguridad en el trabajo; siendo el destinatario de este beneficio el Estado y el empleadores.

Trastornos mentales relacionados con el trabajo, incluido el *síndrome de agotamiento*, ellos pueden ser desarrollado en virtud de uno bastante ambiente de trabajar tóxico, con climay cultura organizativo perjudicial, como el qué ocurre en el empresas qué él tiene institucionalizado, mismo qué encubiertamente, la práctica de acoso moral.

Se concluye que el uso de buena fe del modelo de control de demanda de Karasek tiene el poderde contribuir a el prevención de acoso moral y desde *síndrome de agotamiento*. EL ergonomista el debe garantizar imparcialidad en su relación con el empresa y apuntar alcanzar trabajar activo a tú trabajadores, estrella de guía aquellos y tú gerentes desde pertinencia de conocimiento de tres dimensiones de nominado modelo; a garantizar el dignidad humano del trabajadores y el capacitación de uno bastante ambiente de trabajarsaludable.

5. REFERENCIAS

ALVES, Márcia Guimarães de Mello *et al.* Modelo demanda-controle de estresse no trabalho: considerações sobre diferentes formas de operacionalizar a variável de exposição. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 1, p. 208-212, Jan. 2015.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out. 1988.

BRASIL. Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 6 nov. 2020.

BRASIL. Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 7 maio 1999.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago 1943.

BRASIL. Ministério da Economia. **Norma Regulamentadora 17: Ergonomia**. 2018. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-17.pdf. Acesso em: 11 jul. 2020.

CORRÊA, Vanderlei de Moraes; BOLETTI, Rosana Rosner. **Ergonomia: fundamentos e aplicações**. Porto Alegre: Bookman, 2015.

EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES. **Assédio moral: como prevenir e combater**. 2020. Disponível em: <http://www.ebserh.gov.br/sites/default/files/inline-files/10022020%20cartilha%20assédio%20moral%20compressed.pdf>. Acesso em 11 jul. 2020.

FALZON, Piere; SAUVAGNAC, Catherine. Carga de trabalho e estresse. In: FALZON, Pierra. **Ergonomia**. São Paulo: Blucher, 2007.

GUÉRIN, F. *et al.* **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo: Blucher: Fundação Vanzolini, 2001.

KROEMER, K. H. E.; GRANDJEAN, E. **Manual de Ergonomia: adaptando o trabalho ao homem**. 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2007, cap. 12.

MELEIRO, Alexandrina Maria Augusto da Silva, *et.al.* **Síndrome de Burnout**. In: MELEIRO, Alexandrina Maria Augusto da Silva. **Psiquiatria: estudos fundamentais**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2018.

Derecho laboral y ergonomía organizativa: prevención del bullying y del *síndrome de burnout* por el aporte del modelo de control de la demanda de Karasek.
SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar; SOARES, Ivna Maria Mello.

MORAES, Márcia Vilma Gonçalves de. **Princípios ergonômicos**. São Paulo: Érica, 2014.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Direito da Prevenção de Riscos Ocupacionais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

SZNELWAR, Laerte Idal. **Quando trabalhar é ser protagonista e o protagonismo do trabalho**. São Paulo: Blucher, 2015.

6. TÉRMINO DE RESPONSABILIDAD

Los autores son los únicos responsables de la información incluida en este trabajo y autorizar la publicación de este trabajo en los canales de difusión científica de ABERGO 2020.