



FACULDADE NACIONAL DE DIREITO



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO**

FLAVIA YASMIN ALMEIDA SILVA

**ADOCIMENTO PSÍQUICO E TRABALHO:
A INTERPRETAÇÃO SOCIOJURÍDICA DE SUA INTENSIFICAÇÃO E OS
MECANISMOS LEGAIS DE PROTEÇÃO TRABALHISTA**

Rio de Janeiro

2023

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO**

FLAVIA YASMIN ALMEIDA SILVA

**ADOCIMENTO PSÍQUICO E TRABALHO:
A INTERPRETAÇÃO SOCIOJURÍDICA DE SUA INTENSIFICAÇÃO E OS
MECANISMOS LEGAIS DE PROTEÇÃO TRABALHISTA**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Doutora Renata Versiani Scott Varella**.

Rio de Janeiro

2023

CIP - Catalogação na Publicação

A586a Almeida Silva, Flavia Yasmin
ADOECIMENTO PSÍQUICO E TRABALHO: A INTERPRETAÇÃO
SOCIOJURÍDICA DE SUA INTENSIFICAÇÃO E OS MECANISMOS
LEGAIS DE PROTEÇÃO TRABALHISTA / Flavia Yasmin
Almeida Silva. -- Rio de Janeiro, 2023.
61 f.

Orientadora: Renata Versiani Scott Varella.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2023.

1. adoecimento. 2. psíquico. 3. trabalho. 4.
burnout. 5. legislação. I. Scott Varella, Renata
Versiani , orient. II. Título.

FLAVIA YASMIN ALMEIDA SILVA

**ADOCIMENTO PSÍQUICO E TRABALHO:
A INTERPRETAÇÃO SOCIOJURÍDICA DE SUA INTENSIFICAÇÃO E OS
MECANISMOS LEGAIS DE PROTEÇÃO TRABALHISTA**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Doutora Renata Versiani Scott Varella**.

Data da Aprovação: ____ / ____ / ____

Banca Examinadora:

Prof.^a Dr.^a Renata Versiani Scott Varella

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro

2023

AGRADECIMENTOS

À Zambi e todos os Orixás que me regem. Aos meus mentores espirituais que me fortificam e me curam. À toda egrégora espiritual da Cabana Espírita Santo Antônio, pelos ensinamentos e afetos. Ao nosso comandante, Pai Pedro Paulo, por me acolher como sua filha.

À minha mãe Joicelita Almeida e ao meu pai Henrique Cesar, por me gerarem e me encherem com seu amor e confiança. Sem a fé, as preces e o sacrifício deles eu não teria chegado até aqui. Obrigada por acreditarem nos meus sonhos e permanecerem do meu lado todos esses anos.

Ao meu irmão Ricardo por servir de norte na minha caminhada e por ser a voz da razão quando necessário. Ao meu irmão Benjamin por ter recuperado minha fé no mundo pelo olhar puro da criança. Ao meu irmão Júlio César, pelo companheirismo e por estar ali, desde minha primeira Barbie até minha matrícula na faculdade, você sempre esteve lá. Ao meu irmão João, pelo carinho e pelas risadas sinceras, por ser guerreiro e não desistir. Aos meus sobrinhos, minhas riquezas, pelas risadas e bons momentos, Gigi, Caio, Maju e Alice.

Ao meu amor, Benhur Carlos, por colorir todos os meus dias desde a sua chegada e me arrancar de um lugar de comodidade para me apresentar um mundo novo de descobertas, parceria e leveza. Sem seu apoio, o caminho trilhado até aqui teria sido muito mais árduo e talvez insustentável. Obrigada por ficar do meu lado, pelas brincadeiras, pelos papos cabeça e pelo aconchego.

À minha querida Nacional de Direito, por ter sido o meu berço de formação enquanto jurista. Os 5 anos que passamos juntas serão inesquecíveis. Me formar pela gloriosa é a realização de um sonho do presente e da Flávia de 9 anos, que planejou toda nossa vida até aqui. Prometo retornar em breve, FND!

Às queridas professoras Sayonara Grillo, Juliana Benício e Renata Versiani por serem fontes de inspiração na minha trajetória. À Renata, em especial, agradeço a preciosa orientação e por ser tão humana no trato com seus alunos.

“A utopia está lá no horizonte. Me aproximo dois passos, ela se afasta dois passos. Caminho dez passos e o horizonte corre dez passos. Por mais que eu caminhe, jamais alcançarei. Para que serve a utopia? Serve para isso: para que eu não deixe de caminhar.”

(Fernando Birri, citado por Eduardo Galeano)

RESUMO

O avanço da tecnologia, da comunicação e do ideário neoliberal de empreendedorismo de si mesmo acarretou um severo quadro de adoecimento psíquico experienciado pelos trabalhadores brasileiros. A legislação trabalhista específica sobre a saúde mental dos trabalhadores ainda é esparsa e pouco difundida, fugindo do conhecimento daqueles que precisariam nela se socorrer. Além disso, a literatura indica o adoecimento psíquico como um sintoma da exploração da força de trabalho, na qual tem-se a captura da subjetividade do trabalhador. No Brasil, assim como em diversos países que compõe a periferia da divisão internacional do trabalho, a contenção desses efeitos não é posta como prioridade, em realidade, o direito brasileiro aparenta adotar postura inerte frente às consequências da precarização do trabalho e da acumulação flexível, proposição que se busca ratificar ou desmistificar. Diante disso, esta pesquisa pretende reunir diferentes obras literárias para explicar o surgimento e os desdobramentos desse fenômeno, bem como compilar a legislação trabalhista brasileira que pode ser utilizada na defesa de trabalhadores adoecidos psiquicamente. A metodologia empregada pelo presente estudo foi a pesquisa do tipo exploratória, valendo-se de fontes bibliográficas e documentais. Como resultado, o presente trabalho contribui tanto para a compreensão do adoecimento psíquico relacionado ao trabalho quanto para a apresentação de perspectivas para ampliar o patamar protetivo aos trabalhadores adoecidos psiquicamente.

Palavras chaves: Adoecimento psíquico; Doenças ocupacionais; Estranhamento; Direito do trabalho; Meio ambiente do trabalho.

ABSTRACT

The advancement of technology, communication, and the neoliberal ideals of self-entrepreneurship led to a severe frame of psychological illness experienced by Brazilian workers. Specific labor legislation on the mental health of workers is still sparse and not widespread, escaping the knowledge of those who would need help from it. In addition, the literature indicates psychic illness as a symptom of exploitation of the workforce, in which the worker's subjectivity is captured. In Brazil, as well as in several countries that make up the periphery of the international division of labor, the containment of these effects is not considered a priority. Brazilian law seems to adopt an inert posture in the face of the consequences of the precariousness of work and flexible accumulation, a proposition that one seeks to ratify or demystify. Therefore, this research intends to bring together different literary works to explain the emergence and consequences of this phenomenon, as well as to compile the Brazilian labor legislation that can be used in the defense of mentally ill workers. The methodology used in this study was exploratory research, using bibliographic and documental sources. As a result, the present work contributes both to the understanding of work-related psychic illness and to the presentation of perspectives to increase the level of protection for mentally ill workers.

Keywords: Psychic illness; Occupational diseases; Estrangement; Labor law; Work environment.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF – Constituição Federal de 1988

CID - Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
I. RESGATE HISTÓRICO: O DESENVOLVIMENTO CIVILIZATÓRIO CAPITALISTA, A ORIGEM E EFEITOS DO TRABALHO ESTRANHADO.....	5
1.1 Precipuaente: sobre o desenvolvimento da civilização, do capitalismo e do trabalho.....	5
1.2. Efeitos das táticas de acumulação flexível na saúde mental do trabalhador	19
II. A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA E O SEU ALCANCE NA PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR.....	24
2.1. Da escravidão a Era-Vargas: rupturas, continuidades e inovações	24
2.2. Cenário mundial sobre a saúde mental do trabalhador e a criação de legislação especializada no direito trabalhista brasileiro.....	27
2.3. Para além da teoria: a aplicação da legislação existente em favor dos trabalhadores acometidos pelo adoecimento psíquico e posicionamento doutrinário.	34
2.4. Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho: verificação da efetivação do direito	38
III. PERSPECTIVAS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	44
3.1. Conceituação teórica sobre meio ambiente de trabalho	44
3.2. Divisão sexual do trabalho e a questão LGBTQIA+.....	46
3.3. Racismo, trabalho precarizado e Burnout racial	50
3.4. Os desafios das pessoas com deficiência para inserção e manutenção no mercado de trabalho:	52
CONCLUSÃO.....	55
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57

INTRODUÇÃO

O adoecimento psíquico é amplamente explorado pelos estudiosos da saúde mental e outras searas que se veem atravessadas pela temática. Muitos são os fatores levantados como potenciais causadores do adoecimento da alma, da mente e do espírito dos seres humanos, contudo, sua origem precisa é desconhecida.

O objeto do presente trabalho monográfico tem sido posto em voga com maior efervescência após o período pandêmico gerado pela COVID-19. Na esfera trabalhista, verificou-se o aumento dos quadros de trabalhadores acometidos pelo adoecimento psíquico, conforme evidenciado pela obra “Direito do Trabalho como Instrumento de Civilização” (2022), das autoras Gabriela Neves Delgados e Valéria de Oliveira Dias, no capítulo “Direito do Trabalho em tempos de Pandemia na era Digital: Desafios Para A Saúde Mental Dos Trabalhadores”.

O aumento de número de casos de doenças ocupacionais mentais em decorrência do trabalho, como burnout, depressão, ansiedade, síndrome do pânico e estresse ocupacional, per si, demonstra a necessidade de se debruçar sobre o tema, a fim de que se amplie o conhecimento de suas causas e seus efeitos sociojurídicos, especialmente no contexto brasileiro.

A relevância do presente estudo está fundada no princípio da proteção aos trabalhadores que, submetidos às precarizações e flexibilizações do trabalho, são acometidos pelo adoecimento psíquico decorrente da atividade laboral. Verificado o processo de adoecimento, faz-se necessário identificar os meios judiciais de defesa dos direitos trabalhistas.

De antemão, uma questão que se busca responder é se há, realmente, mecanismos legais que contemplem trabalhadores acometidos com doenças ocupacionais mentais, bem como se estes são eficazes.

Isso porque, em diversas frentes, o princípio neoliberal de mínima intervenção do Estado colide com a necessidade coletiva de se assegurar direitos fundamentais que garantam a dignidade da pessoa humana e o bom funcionamento do meio ambiente do trabalho. Isto se aplica, também, e principalmente, às relações de trabalho.

Aspectos que, *a priori*, parecem ser subjetivos da vivência particular de cada trabalhador são, em verdade, diretamente lesionados pela omissão legislativa frente às estratégias neoliberal de aumento de lucro e pela ineficácia dos mecanismos de regulação das relações de trabalho já existentes ou pela expressa permissão ao empregador para adentrar espaços da vida do empregado, que são fundamentais para garantia da subjetividade do indivíduo, seu bem-estar e sua saúde.

A legislação trabalhista brasileira, em vários momentos históricos, foi marcada pela ampliação da proteção à saúde física do trabalhador, especialmente, especialmente a partir da Era Vargas. Como reflexo disso, pode-se citar os adicionais de insalubridade, adicionais noturnos, jornadas especiais, a exigência de uso de equipamentos de proteção individual (EPI) para exercício de atividades específicas, dentre outros meios de proteção, previsões da Constituição da República Federativa do Brasil (1988) e da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ainda que inquestionável a importância de se primar pela proteção das condições fisiológicas dos subordinados nas relações de trabalho, a tutela da saúde mental dos trabalhadores tem se manifestado como uma demanda urgente. Ainda que caiba dizer que os mecanismos de proteção citados anteriormente influem, por consequência, na segurança psíquica dos trabalhadores, subsistem efeitos danosos à saúde mental decorrentes das relações de trabalho e do não-trabalho.

Uma das grandes façanhas do capitalismo, para se eximir das consequências do trabalho explorado, está na difusão do conceito de empregado auto gestor, atribuindo ao próprio trabalhador o maior grau de responsabilização pelos danos que possa vir a sofrer. Sobre isso, o filósofo sul-coreano Byung-Chul Han, em sua obra “A Sociedade do Cansaço” (2010) descreve o adoecimento social em razão da lógica de desempenho.

Desta forma, o presente trabalho monográfico tem por escopo investigar de que maneira o desenvolvimento da sociedade capitalista neoliberal contribuiu para o aumento do número de casos de trabalhadores acometidos por adoecimento psíquico e de que forma o direito trabalhista brasileiro absorveu os efeitos do cenário desenhado.

Trata-se de pesquisa exploratória bibliográfica e documental, utilizando-se como fontes de pesquisa a literatura sociológica, textos doutrinários e jurisprudenciais, artigos científicos, além de pesquisas e análises fornecidas por órgãos públicos sobre levantamento do adoecimento psíquico dos trabalhadores brasileiros, valendo-se, também, de estudos acerca da legislação trabalhistas de amparo aos trabalhadores acometidos por doenças ocupacionais mentais no Brasil e a literatura sociojurídica que versa sobre o tema.

Além de compreender o fenômeno do adoecimento psíquico, o presente trabalho busca identificar os mecanismos legislativos de amparo aos trabalhadores adoecidos psiquicamente em decorrência do trabalho no contexto brasileiro. Por fim, pretende-se levantar dados de indicadores sociais que demonstrem eventual crescimento do adoecimento psíquico entre grupos sociais historicamente discriminados.

Para tanto, o primeiro capítulo remonta o desenvolvimento do trabalho na civilização capitalista desde seus primórdios até o período contemporâneo, através da ótica hegeliana-marxista. Os principais modelos gerenciais da produtividade (Taylorismo, Fordismo e Toyotismo) são brevemente explorados, visando elucidar a relação metabólica entre capitalismo e exploração de trabalhadores, que propiciou o desenvolvimento da sociedade moderna como conhecemos. Adiante, trata-se dos primeiros sinais das crises cíclicas do capital e as tentativas de reestruturação desse sistema, acarretando processos de precarização e flexibilização cada vez mais severos. No primeiro capítulo, também são tratados os efeitos psíquicos da exploração na psique do trabalhador.

A partir do segundo capítulo, o presente estudo se afunila ao contexto sociojurídico brasileiro para tratar da regulação específica dispensada aos trabalhadores, em especial àqueles que tem sua saúde mental afetada pelo trabalho precarizado e pela flexibilização dos seus direitos.

No terceiro e último capítulo, pretende-se analisar o adoecimento psíquico por distintas perspectivas de raça, gênero, sexualidade, abordando também a situação das pessoas com deficiência.

Assim, pretende-se contribuir para os estudos futuros acerca do adoecimento psíquico que acomete incontáveis trabalhadores e que possam ter seu surgimento relacionado à exploração da força de trabalho na sistemática neoliberal.

I. RESGATE HISTÓRICO: O DESENVOLVIMENTO CIVILIZATÓRIO CAPITALISTA, A ORIGEM E EFEITOS DO TRABALHO ESTRANHADO

1.1 Precipuaemente: sobre o desenvolvimento da civilização, do capitalismo e do trabalho

O estudo dos desdobramentos do trabalho alienado e seus efeitos para o trabalhador contemporâneo demanda, em primeiro plano, a análise, ainda que sucinta, do desenvolvimento civilizatório e da sociedade capitalista. Ainda que não seja possível remontar todos os passados caminhados pela humanidade até o presente, diversos autores dedicaram-se à tentativa de rastrear seu percurso até o *status quo* que conhecemos.

A esse respeito, destacam-se as lições de Friedrich Engels, em sua obra *A origem da família do estado e da propriedade privada* (1884)¹, que, a seu turno, descreveu o avanço da divisão do trabalho como principal responsável para o desenvolvimento da civilização. Seu raciocínio se elucida pela categorização dos momentos históricos, denominados por ele como estágios da barbárie: “estágio mais baixo”, “estágio intermediário” e “estágio superior”.

O trabalho do ser humano nasce, em primeiro plano, com objetivo de garantir a manutenção da vida, inerente à condição humana. Em um primeiro momento, os atos de troca não eram costumeiros na civilização, acontecendo em raras ocasiões, apenas com bens supérfluos. Trata-se do trabalho em sua face mais crua e primitiva, descrita por Engels como o estágio mais baixo da barbárie.

Adiante, Engels caracteriza o estágio intermediário da barbárie pela presença dos povos *pastoris* já com sinais de produção excedente do gado, e, simultaneamente, de tribos sem rebanhos, ditas por Engels como “atrasadas”. Nesse cenário, quando a produção de gado excedia o necessário para suprir as necessidades do povoado, era comum que houvesse trocas entre diferentes tipos de povos que geravam outros produtos, criando condições à divisão do trabalho.

¹ ENGELS, Friedrich. *A origem da família do estado e da propriedade privada*: Em conexão com as pesquisas de Lewis H. Morgan. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 1884.

No estágio superior da barbárie, verifica-se uma quantidade maior de produção de bens destinados para realização de trocas, possibilitada pela continuidade da divisão do trabalho entre agricultura e manufatura. A incorporação dos atos de troca no seio social se tornou mais frequente, criando uma necessidade à humanidade que antes sequer se cogitava.

Seu ganho de espaço na conjectura social foi tão significativo que deu origem a um terceiro agente social nessa relação, ou, “terceira classe”: os comerciantes, agentes que não participavam da produção do trabalho, mas intermediavam as trocas entre campo e cidade. A partir daí, observa-se o distanciamento do produtor da continuidade do seu produto até àquele que irá fazer uso.

Ainda que se pondere os aspectos vantajosos do surgimento da figura do comerciante, essa terceira classe nas relações de troca, desde seu surgimento, onerava os produtores e adquirentes em valor e grau superior aos de seus esforços. Sua atuação, contudo, gerou espontaneamente seu próprio produto. Nesse sentido, discorre Engels (1884):

Pretextando aliviar o produtor do esforço e do risco da troca, expandir a venda de seus produtos para mercados distantes e, desse modo, tornar-se a classe mais útil da população, **toma forma uma classe de parasitas sociais, autênticos animais vivendo à custa de outros, que, como recompensa por trabalhos de fato pouco expressivos**, ficam com o filé da produção nacional e estrangeira, acumulando rapidamente enormes riquezas e a correspondente influência social e, justamente por isso, durante o período da civilização, recebendo honrarias sempre renovadas e dominando cada vez a produção, até que ela mesma, por fim, traz à tona seu próprio produto - **as crises comerciais periódicas.** (*grifou-se*)

Acentuando ainda mais a segregação do trabalhador do fruto de seu trabalho, a criação do dinheiro de metal toma lugar dos produtos em si nos atos de troca, podendo ser trocado por qualquer mercadoria alheia à vontade do produtor:

Com ela, porém, toma forma o dinheiro de metal, a moeda cunhada, e, com o dinheiro de metal, um novo meio de qual o não produtor pode dominar o produtor e sua produção. A mercadoria das mercadorias, que contém em latência todas as outras mercadorias, foi descoberta, a poção mágica capaz de converter-se a seu bel-prazer toda e qualquer coisa desejável e desejada. (Engels, 1884)

Este fenômeno modificou a concepção do trabalhador e do fruto de seu trabalho. Ambos, agora, passam a ser tratados como objeto de manuseio do capital. Assim,

Sim, o trabalho mesmo se torna um objeto, do qual o trabalhador só pode se apossar com os maiores esforços e com as mais extraordinárias interrupções. A apropriação do objeto tanto aparece como estranhamento (*Entfremdung*) que, quanto mais objetos o trabalhador produz, tanto menos pode possuir e tanto mais fica sob o domínio do seu produto, do capital.

O estranhamento (*Entfremdung*) é definido por Marx (2004) como sendo uma relação inversamente proporcional entre a produção e os efeitos dela para o trabalhador:

O estranhamento do trabalhador em seu objeto se expressa, pelas leis nacional-econômicas, em que quanto mais o trabalhador produz, menos tem para consumir; que quanto mais valores cria, mais sem-valor e indigno ele se torna; quanto mais bem formado o seu produto, tanto mais deformado ele fica; quanto mais civilizado seu objeto, mais bárbaro o trabalhador; que quanto mais poderoso o trabalho, mais impotente o trabalhador se torna; **quanto mais rico de espírito o trabalho, mais pobre de espírito e servo da natureza se torna o trabalhador.**)

O trabalho, antes meio de subsistência daquele que o exerce, passa a ser objeto, assim como seu produto, ambos apropriados pela terceira classe e descaracterizados de sua origem, pela troca dos bens e da força de trabalho pelo dinheiro. Marx (2004) sintetiza,

O trabalho externo, o trabalho no qual o homem se exterioriza, é um trabalho de auto sacrifício, de mortificação. Finalmente, a externalidade (*Äusserlichkeit*) do trabalho aparece para o trabalhador como se [o trabalho] não fosse seu próprio, mas de um outro, como se [o trabalho] não lhe pertencesse, como se ele no trabalho não pertencesse a si mesmo, mas a um outro.

Nesse ponto, importa elucidar que o trabalho enquanto ato de exteriorização do homem, impresso na vida cotidiana, não foi desde sua origem um ato negativo, mas, sim, inerente a vida humana. A problematização do ato se dá com a desapropriação do trabalhador de seus próprios feitos sem que haja a justa recompensa. Desse processo, surge o estranhamento do trabalho e estranhamento de si próprio.

Ao passo que o trabalhador se estranha do processo produtivo, estranha-se de si mesmo. O trabalho passa a ser visto como uma atividade pesadosa, prejudicial a quem o pratica. O trabalhador se vê obrigado (*trabalho obrigatório*) a exteriorizar algo com o qual não se identifica, não se reconhece na sua produção. Senão vejamos:

Examinamos o ato do estranhamento da atividade humana prática, o trabalho, sob dois aspectos. 1) A relação do trabalhador com o produto do trabalho como objeto estranho e poderoso sobre ele. Esta relação é ao mesmo tempo a relação com o mundo exterior sensível, com os objetos da natureza como um mundo alheio que se lhe defronta hostilmente. 2) A relação do trabalho com ato da produção no interior do trabalho.

Esta relação é a relação do trabalhador com a sua própria atividade como uma [atividade] estranha não pertencente a ele, a atividade como miséria, a força como impotência, a procriação como castração. A energia espiritual e física própria do trabalhador, a sua vida pessoal – pois o que é vida senão atividade – como uma atividade voltada contra ele mesmo, independente dele, não pertencente a ele. O estranhamento-de-si (Selbstentfremdung), tal qual acima o estranhamento da coisa. (*grifou-se*)

O labor estranhado resulta na mortificação da essência humana do trabalhador. O trabalho objetificado passa a ser auto sacrificante, a ruína do espírito do homem e a perda de si mesmo (MARX, 2004).

A apropriação do produto e do próprio trabalho se dá não por um ser espiritual e invisível aos olhos vis, mas sim por um outro homem que não o trabalhador. A atuação desse terceiro agente que não o trabalhador se dá não apenas como intermediador das relações de troca, como originalmente se apresentou, mas, agora, como explorador da força de trabalho e acumulador de capital, com o ideário da propriedade privada em constante expansão, ao passo que reduz sua posse a cada vez menos mãos.

A incessante busca pelo acúmulo de capital fez com que a lógica de exploração se expandisse para patamares nunca imaginados. Os ciclos de trocas de bens intermediados pelos comerciantes foram apenas o incipiente para o surgimento das grandes indústrias, em estruturas fabris, e a expansão dos sistemas escravistas visando, majoritariamente, a exploração do trabalho no campo (HOBSBAWM, 1979).

Para que a acumulação do lucro fosse ainda maior e se desenvolvesse com segurança, foram elaborados engenhosos sistemas de produção a fim de segregar o trabalhador do seu produto, setorizando as etapas de produção e tornando o objeto final desconhecido daquele que o produz. Karl Marx, no Tomo 2 de “O Capital” descreve essa separação como primordial para a acumulação primitiva do capital:

A relação-capital pressupõe a separação entre os trabalhadores e a propriedade das condições da realização do trabalho. Tão logo a produção capitalista se apóie sobre seus próprios pés, não apenas conserva aquela separação, mas a reproduz em escala sempre crescente.

Portanto, o processo que cria a relação-capital não pode ser outra coisa que o processo de separação de trabalhador da propriedade das condições de seu trabalho, um processo que transforma, por um lado, os meios sociais de subsistência e de produção em capital, por outro, os produtores diretos em trabalhadores assalariados. A assim chamada acumulação primitiva é, portanto, nada mais que o processo histórico de separação entre produtor e meio de

produção. Ele aparece como “primitivo” porque constitui a pré-história do capital e do modo de produção que lhe corresponde (grifou-se)

O planejamento do trabalho e a sua execução foram paulatinamente distanciados. Isso não se atribui apenas às inovações tecnológicas, como a implementação de máquinas na produção, mas, principalmente, aos modelos de gerenciamento mais acurados nessa separação (BRAVERMAN, 1974, *apud* SILVA, 2011).

Esse desdobramento do capitalismo havia sido previsto muito antes por Marx, como ensina Silva (2011):

Marx (1890) já havia assinalado que, na passagem da manufatura para a produção mecanizada, para que a atividade das máquinas proporcionasse lucro, era necessário aumentar o consumo da força de trabalho, aumentando a duração das jornadas e, logo adiante, intensificado cada vez mais o trabalho humano.

1.1. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: avanço rumo à mecanização do ser humano

Como dito anteriormente, a segregação das etapas do processo de produção cumpre função primordial na economia capitalista, visando distanciar com maior veemência o produtor de sua criação. Com a necessidade de otimizar a exploração do trabalho e o aumento dos lucros, diversos estudiosos se propuseram a encontrar meios para tanto, originando modelos gerenciais que pudessem garantir o controle da produção pelos empregadores. Nesse tópico, buscaremos discorrer brevemente sobre esses modelos gerenciais, sem pretensão de esgotá-los, mas tão somente realizar o levantamento dos principais fatores que possam ter consequências diretas na psique do operário.

Dá-se o enfoque, nesse primeiro momento, aos países ditos como desenvolvidos, sob a ótica neoliberal, dominados pela produção industrial, onde estão concentrados os maiores esforços do capital em exprimir a ideologia desejada, sendo *a posteriori* difundida para os países da periferia da divisão internacional do trabalho. Desde já, elucida-se que não se trata de uma narrativa uníssona em todos os territórios do mundo, sendo certo que cada região possui sua especificidade, não havendo que se falar em desenvolvimento linear ou superação integral de antigos padrões.

Primeiramente, buscar-se-á entender as principais formas de organização do trabalho geridas pela humanidade no setor industrial, forjadas no setor automobilístico, às quais se restringirá a tratar: o Taylorismo, o Fordismo e o Toyotismo. Adota-se essa metodologia, pois, apesar de serem implementadas com maior veemência apenas nos países centrais do capitalismo global, a ideologia foi difundida entre os mais diversos setores de produção e serviços.

a) Taylorismo e Fordismo

O Taylorismo foi idealizado por Frederick Winslow Taylor, no século XIX, tendo por principal característica a criação de regras e padrões de execução do trabalho, otimizando o tempo e o movimento despendido para realização das tarefas (RIBEIRO, 2015).

Em que pese a ideia de execução padronizada não fosse inédita, Taylor inovou ao concentrar o estudo do trabalho por aqueles que o administram e em favor deles, ao invés de buscar uma maneira gerencial que beneficiasse também o proletário que executa as etapas de produção (BAVERMAN, 1987, *apud* RIBEIRO, 2015, fl 66).

O modelo gerencial da cadeia de produção proposto por Taylor propõe prevenir os capitalistas de uma possível retomada do processo de produção pelo proletário, seja pela posterga da entrega de um serviço ou pela resistência em realizá-lo. Para tanto, acentua o monopólio do controle das produções nas mãos dos empregadores, tornando os empregados meras engrenagens na máquina de produção. Além disso, tem como efeito a redução do custo da mão de obra, cada vez mais simplificada e menos técnica.

Taylor se dá conta de que o conhecimento que o trabalhador possui sobre o processo de trabalho é muito maior que o da gerência, o que cria possibilidades de resistência para o trabalhador ou, também, a possibilidade de fazer cera.

(...)

Daí a importância da gerência no sentido de planejar e calcular tempo--movimento como, também, de expropriar o saber do trabalhador, porque a expropriação desse saber permitirá um maior controle sobre o processo de trabalho, evitando a vadiagem e o ato de fazer cera. **Resta, então, ao trabalhador os atos mais simples de execução. Esta expropriação retira do trabalhador a característica mesma que o diferencia enquanto humano – a sua capacidade de concepção.**

(...)

Tornar a execução e a concepção esferas separadas do trabalho e, para isso, reservar à gerência e obstar aos trabalhadores o estudo dos processos de trabalhos, **tornando-os**

meros operadores de tarefas simplificadas, sem a compreensão dos raciocínios técnicos, é uma forma não só de assegurar o controle do processo de trabalho pela gerência como, também, de baratear a força de trabalho. (RIBEIRO, 2015).
(grifou-se)

O Fordismo, por sua vez, foi criado em 1914 por Henry Ford, marcado, principalmente, pela implementação de esteiras no processo produtivo. Presentes ainda muitos pressupostos do Taylorismo, a inovação proporcionada por Ford acentuou o controle do tempo na execução das etapas de produção. (RIBEIRO, 2015).

Não apenas isso, o Fordismo teve por objetivo moldar os trabalhadores à um novo ideal, dando origem ao operário-massa, assim denominado por Gramsci (1976). Sua principal diferença para o modelo Taylorista era seu desejo pela hegemonização social e não apenas da dominação do trabalhador no meio ambiente de trabalho. Seu objetivo era provocar a adesão do modelo gerencial pelo próprio proletário não por mera submissão, mas influenciando nas convicções e crenças pessoais dos trabalhadores.

Para Ford, o aspecto técnico-produtivo da sua inovação só funcionaria com a implementação de uma ideologia de vida em toda a sociedade, que fosse correspondente ao ritmo do trabalho. Nesse sentido, Harvey explica que,

produção de massa significava **consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência da força de trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática [...].** O Fordismo equivaleu ao maior esforço coletivo para criar, com velocidade sem precedentes, e com uma consciência de propósito sem igual na história, **um novo tipo de trabalhador e um novo tipo de homem. Os novos métodos de trabalho são inseparáveis de um modo específico de viver e de pensar a vida.** (Harvey, 1992: 121, *apud* Ribeiro, 2015) (grifou-se)

Como resultado desse processo de massificação, a sociedade capitalista experienciou a intensificação, automatização e mecanização do processo de trabalho sem precedentes. Duas características se destoam do modelo anterior: 1) o exercício das atividades no modelo fordista demandava que o trabalhador atendesse às qualificações necessárias, não estando todos os trabalhadores aptos, criando, assim, um afunilamento para ocupação de cargos com requisitos que antes não eram exigidos; 2) a carga de trabalho proposta pelo fordismo era muito mais cansativa do que outros modelos jamais previram, concentrando uma maior quantidade de tarefas dentro da mesma carga horária.

A indústria Ford exige uma discriminação, uma qualificação, para os seus operários que as outras indústrias ainda não exigem; um tipo de qualificação diferente, nova, **uma forma de consumo de força de trabalho e uma quantidade de força consumida no mesmo tempo médio mais onerosa e extenuante do que as outras empresas, força que o salário não consegue reconstituir em todos os casos**, nas condições determinadas pela sociedade. (Gramsci, 1976:406, *apud* Ribeiro, 2015)

Ainda que o trabalhador se mantivesse em igual período nas instalações da empresa, a quantidade de trabalho realizada e de esforço mental e físico demandados não se comparavam ao trabalho em empresas que não adotavam o fordismo como modelo gerencial.

Em consequência, diversos movimentos de trabalhadores se mobilizaram em manifesta recusa à submissão ao controle programado das esteiras e à extenuante jornada de trabalho. Para que o modelo vingasse, fez-se necessária a implementação de medidas visando tornar o trabalho mais atrativo e conter as insurgências dos trabalhadores. (RIBEIRO, 2015)

Para tanto, Ford propôs a elevação salarial, em uma tentativa de compensar o desgaste dos trabalhadores pela remuneração. Como consequência, em certa medida, houve também o aumento do poder de consumo da classe operária.

A elevação dos salários também se configura como uma estratégia para que ocorra a aumento do consumo entre a classe trabalhadora. **A manutenção de altos padrões de consumo era fundamental para alimentar o crescimento da indústria de massa.** A ética do consumo cria todo um novo estilo de vida, com padrões de consumo determinados, uma série de bens passa a ser objeto de desejo da população americana como, por exemplo, a casa própria e o carro. (RIBEIRO, 2015)
(*grifou-se*)

Para garantir o funcionamento da estrutura fordista, um conjunto de princípios forjados pela ótica do modelo gerencial passou a ser difundido. Entre seus principais pressupostos estavam o controle da vida sexual, do consumo de bebidas e do padrão de consumo. Desse modo, buscava-se não o bem-estar do trabalhador como fim em si mesmo, mas, sim, o desenvolvimento das atitudes maquinais e automáticas no proletário, afastando-o de seus desejos e instintos para melhor aproveitamento da mão de obra.

Desenvolver ao máximo, no trabalhador, as atitudes maquinais e automáticas, romper o velho nexos psicofísico do trabalho profissional qualificado, que exigia uma determinada participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalhador, e reduzir as operações produtivas apenas ao aspecto físico maquinal. (Gramsci 1976: 397, *apud* RIBEIRO, 2015)

Com o aumento do poder aquisitivo da classe trabalhadora aumentou-se, também, as possibilidades de o trabalhador extravasar os efeitos da exploração, inclusive por excessos que pudessem atentar contra sua própria integridade física e, por consequência, afetar a sua produtividade no trabalho. No período que sucedeu a implementação do Fordismo, o consumo de álcool aumentou desenfreadamente (RIBEIRO, 2015).

Como explica Antunes (2009), a partir dos anos 70, a sociedade pós-desenvolvimento do taylorismo e fordismo se deparou com os efeitos dos modelos gerenciais e a crise estrutural produzida a partir do acúmulo de capital, saltando aos olhos **i)** a queda da lucratividade, como resultado do aumento do preço da mão de obra e intensificação das lutas sociais, o que também acarretou na queda de produtividade; **ii)** a retratação do consumo pelo desemprego estrutural que se inaugurava; **iii)** a acentuação do acúmulo de capitais, dada pela agremiação entre monopolistas e oligopolistas; **iv)** a estrapolação do bem-estar social para além das capacidades capitalistas, o que demandou a transferência de gastos atribuídos do poder público ao capital privado; e **v)** a expansão da privatização e flexibilização do trabalho.

Para administrar os efeitos de suas artimanhas, o capitalismo promoveu a sua própria reestruturação, marcada pelo acirramento da desregulamentação dos direitos trabalhistas, privatização dos setores estatais, da precarização do labor e pela destruição da natureza em escala global:

Como resposta à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, **a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal**, da qual a era Thatcher-Reagan foi expressão mais forte; a isso se seguiu também um intenso **processo de reestruturação da produção e do trabalho**, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores. (...)

Desemprego em dimensão estrutural, precarização do trabalho de modo ampliado e destruição da natureza em escala globalizada tornaram-se traços constitutivos dessa fase da reestruturação produtiva do capital. (ANTUNES, 2009)

Mais uma vez, como resultado da intensificação da precarização das condições de trabalho, da manutenção do distanciamento do trabalhador da sua produção (e da sua própria subjetividade), as manifestações da classe trabalhadora reemergiram, evidenciando que o modelo gerencial taylorista e fordista teriam esgotado suas tentativas de reestruturação e

emergindo a necessidade de criação de uma nova alternativa para manutenção do sistema de produção capitalista, afirmando o comportamento típico do capital em momentos de crise.

No final dos anos 60 as ações dos trabalhadores atingiram seu ponto de ebulição, questionando os pilares constitutivos da sociabilidade do capital, particularmente no que concerne ao controle social da produção. Com ações que não pouparam nenhuma das formações capitalistas desenvolvidas e anunciavam os limites históricos do “compromisso” fordista, elas ganharam “a forma de uma verdadeira revolta do operário-massa contra os métodos tayloristas e fordistas de produção, epicentro das principais contradições do processo de massificação” (idem: 63-4). **O taylorismo/fordismo realizava uma expropriação intensificada do operário-massa, destituindo-o de qualquer participação na organização do processo de trabalho, que se resumia a uma atividade repetitiva e desprovida de sentido** (...)

Se o operário-massa foi a base social para a expansão do “compromisso” social-democrático anterior, ele foi também seu principal elemento de transbordamento, ruptura e confrontação, da qual foram forte expressão os movimentos pelo controle social da produção ocorridos no final dos anos 60 (idem: 60-2). (ANTUNES, 2015)

Em que pese o esforço da classe operária contrária ao sistema de exploração que se empunha, não foi o suficiente para vencer a estrutura há muitas décadas desenvolvida. Também não cabe dizer que a luta dos trabalhadores tenha sido em vão. Tanto é que foi a partir do acirramento das reivindicações dos operários-massa que o capital se sentiu ameaçado e buscou nova reestruturação, agora ampliando ainda mais o seu leque para aderir a uma nova forma de controle social e de organização industrial, sendo esse o contexto de criação do Toyotismo.

b) Toyotismo e a assim chamada “acumulação flexível”

O Toyotismo surge como uma proposta de enfrentamento à crise do capitalismo global e como artifício para a expansão e consolidação do capitalismo monopolista industrial. Assim como os modelos anteriormente citados, foi forjado pela indústria automobilística, especificamente na fábrica Toyota, e difundida entre os mais diversos nichos de produção.

Idealizada por Taiichi Ohno no Japão nos anos 70, divide opiniões quanto a representar uma verdadeira ruptura com o Taylorismo e o Fordismo ou uma nova roupagem ao sistema de exploração já conhecido. Seu nascimento se deu a partir da necessidade de contenção das lutas sociais coletivas, objetivando não apenas o aumento da produtividade e do lucro, mas também a hegemonização do controle social nos diversos ramos da sociedade (cultura, educação, sexualidade, religião etc.) (ANTUNES, 2015).

Um importante marcador do Toyotismo é a especialização flexível, traduzida na flexibilização da produção, antes condensada em um único núcleo fabril, e a flexibilização da mão de obra, à qual passa ser exigida a operação de diversos maquinários e especialização para atuação em mais de um setor da produção.

A segregação do processo produtivo de um mesmo bem entre diversas empresas, não apenas em setores dentro da mesma fábrica, se dá pela presença de uma empresa central, responsável pela centralização do projeto do produto final a ser executado e outras empresas que assumem a responsabilidade pelas outras etapas da escala de produção, difundindo a terceirização na escala produtiva. Sobre isso, Antunes (2009):

6) as empresas do complexo produtivo toyotista, inclusive as terceirizadas, têm uma estrutura horizontalizada, ao contrário da verticalidade fordista. Enquanto na fábrica fordista aproximadamente 75% da produção era realizada no seu interior, a fábrica toyotista é responsável por somente 25% da produção, tendência que vem se intensificando ainda mais. Essa última prioriza o que é central em sua especialidade no processo produtivo (a chamada “teoria do foco”) e transfere a “terceiros” grande parte do que antes era produzido dentro de seu espaço produtivo. Essa horizontalização estende-se às subcontratadas, às firmas “terceirizadas”, acarretando a expansão dos métodos e procedimentos para toda a rede de fornecedores.

Ao contrário do Fordismo, em que o empregado assumia uma única função na esteira de produção, no Toyotismo os postos fixos de trabalho foram substituídos pelos times de trabalho (team work), onde o empregado possui mais de uma função, não apenas operacionais, mais também micro gerenciais:

“2) fundamenta-se no trabalho operário em equipe, com multivariabilidade de funções, rompendo com o caráter parcelar típico do fordismo;
3) a produção se estrutura num processo produtivo flexível, que possibilita ao operário operar simultaneamente várias máquinas (na Toyota, em média até 5 máquinas), alterando-se a relação homem/ máquina na qual se baseava o taylorismo/fordismo;
(...)
7) organiza os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), constituindo grupos de trabalhadores que são instigados pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho, com vistas a melhorar a produtividade das empresas, convertendo-se num importante instrumento para o capital apropriar-se do savoir-faire intelectual e cognitivo do trabalho, que o fordismo desprezava;” (ANTUNES, 2009)

Esse modelo de gerência adota o discurso de gestão participativa, preferindo funcionários que não apenas cumpram a sua função contratual, mas sejam marcados pela proatividade e participem ativamente dos rumos da Empresa, além de estarem integralmente comprometidos com sua célula de trabalho. Dessa ideia, surgem valores como “espírito de dono”, “vestir a camisa da empresa”, entre outras denominações atribuídas à postura que se

espera do empregado comprometido com o resultado e com geração de riquezas para o outro que não o operário.

A postura exigida do trabalhador nada mais é que um mecanismo de exploração ainda mais refinado, pelo qual difunde-se a ilusão de que o trabalhador de fato participa da tomada de decisões, instigando, ainda, jornadas de trabalhos cada vez mais longas e extenuantes, implementação de metodologias de controle da produtividade, planejamento de crescimento individualizado dentro da empresa, acúmulo de funções, inclusive de controle de qualidade.

Entre seus pilares, está o culto à individualidade, simultâneo à efervescência dos novos movimentos sociais, que não foram efetivamente acoplados ao movimento operário, oportunamente cunhados como fator desmobilizador das massas que se unificaram contrárias ao sistema de exploração. (HARVEY, 1989. p. 319-320)

O conceito de *just in time* merece destaque ao se falar do Toyotismo por ser um dos principais princípios desse modelo gerencial. Dele se extrai a ideia de melhor aproveitamento possível do tempo de produção, com a supressão de tempos ociosos ou mal-empregados à quase zero. Ricardo Antunes (2009) explica que nas fábricas da Toyota, por exemplo, o controle do tempo despendido é feito da seguinte forma:

O processo de produção de tipo toyotista, por meio dos team work, supõe, portanto, uma intensificação da exploração do trabalho, quer pelo fato de os operários trabalharem simultaneamente com várias máquinas diversificadas, quer pelo ritmo e a velocidade da cadeia produtiva dada pelo sistema de luzes. Ou seja, presencia-se uma intensificação do ritmo produtivo dentro do mesmo tempo de trabalho ou até mesmo quando este se reduz. Na fábrica Toyota, quando a luz está verde, o funcionamento é normal; com a indicação da cor laranja, atinge-se uma intensidade máxima, e quando a luz vermelha aparece, é porque houve problemas, devendo-se diminuir o ritmo produtivo. A apropriação das atividades intelectuais do trabalho, que advém da introdução de maquinaria automatizada e informatizada, aliada à intensificação do ritmo do processo de trabalho, configuraram um quadro extremamente positivo para o capital, na retomada dos ciclos de acumulação e na recuperação da sua rentabilidade (Ichiyo, 1995: 45-6; Gounet, 1991: 41; Coriat, 1992: 60; Antunes: 27-8).

O Toyotismo aprimorou as estratégias de exploração do trabalho alienado e estranhado, cumprindo ao que se propunha no que tange à manutenção do capital como sistema dominante. (HARVEY, 1989)

A insistência de que não há nada essencialmente novo no impulso para a flexibilidade e de que o capitalismo segue periodicamente esses tipos de caminhos é por certo correta (uma leitura cuidadosa de O Capital de Marx sustenta essa afirmação).

Como ensina Antunes (2009), os efeitos do processo de exploração, iniciado desde o primado do capitalismo, foi intensificado pela flexibilização. Como consequência, as organizações sindicais sofreram com a desarticulação da base de atuação, o que abriu caminho com menor resistência à intensificação da precarização e limitando o alcance da regulamentação legal das relações de emprego, bem como dificultando a fiscalização das condições de trabalho e salubridade.

A sindicalização e a "política de esquerda" tradicional tornaram-se muito difíceis de manter diante de, por exemplo, sistemas de produção patriarcais (familiares) característicos do Sudeste Asiático ou de grupos imigrantes em Los Angeles, Nova Iorque e Londres. (HARVEY, 2009)

Algumas das repercussões dessas mutações no processo produtivo têm resultados imediatos no mundo do trabalho: **desregulamentação enorme dos direitos do trabalho, que são eliminados cotidianamente em quase todas as partes do mundo onde há produção industrial e de serviços; aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora; precarização e terceirização da força humana que trabalha; destruição do sindicalismo de classe e sua conversão num sindicalismo dócil, de parceria (*partnership*), ou mesmo em um "sindicalismo de empresa"** (ver Kelly, 1996: 95-8).

As estratégias cunhadas por Ohno compreendem o processo de modernização da exploração pela metodologia da acumulação flexível, nome cunhado por David Harvey (1989) para esse conjunto de atitudes gerenciais de reestruturação do capitalismo pós-moderno:

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. **A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado "setor de serviços (...)"** (grifou-se)

A acumulação flexível perpassa pela flexibilização desde a estrutura organizacional das indústrias e a segregação das etapas de produção em mais de uma sede, bem como pela cultura do trabalhador flexível, capaz de operar diversos maquinários e ainda se autogerenciar, como se dono fosse.

A criação e manutenção das empresas “enxutas” (ANTUNES, 2009), especializadas apenas em uma parcela da produção, somente é viável com o deslocamento das outras etapas às empresas terceirizadas, muitas vezes negócios familiares ou deslocados para áreas mais abastadas dos centros industriais e dos olhos dos ativistas dos direitos humanos:

As tecnologias e formas organizacionais flexíveis não se tornaram hegemônicas em toda parte ~ mas o fordismo que as precedeu também não. A atual conjuntura se caracteriza por uma combinação de produção fordista altamente eficiente (com frequência nuançada pela tecnologia e pelo produto flexível) em alguns setores e regiões (como os carros nos EUA, no Japão ou na Coreia do Sul) e de sistemas de produção mais tradicionais (como os de Singapura, Taiwan ou Hong Kong) que se apóiam em relações de trabalho "artesanais", paternalistas ou patriarcais (familiares) que implicam mecanismos bem distintos de controle do trabalho. (HARVEY, 1989)

Acompanhando o deslocamento de parcela considerável da atividade produtiva para áreas localizadas na periferia do sistema, o capitalismo contemporâneo presenciou, particularmente nos países de capitalismo avançado, a redução do proletariado industrial. Como parte do mesmo processo, em vários países no Sul do mundo, impulsionou a expansão significativa do contingente de trabalhadores e trabalhadoras² abrigados nos setores de serviços, na agroindústria, assim como na indústria, especialmente. (ANTUNES; PRAUN, 2015)

Não é à toa que as grandes indústrias privilegiam a contratação de terceirizadas localizadas em países da periferia do sistema capitalista mundial, atrativos pelos baixos salários, legislações trabalhistas flexíveis e baixa adesão aos movimentos sindicais.

A formação do mercado do eurodólar e a contração do crédito no período 1966-1967 foram, na verdade, sinais prescientes da redução do poder norte-americano de regulamentação do sistema financeiro internacional. Foi também perto dessa época que as políticas de substituição de importações em muitos países do Terceiro Mundo (da América Latina em particular), associadas ao primeiro grande movimento das multinacionais na direção da manufatura no estrangeiro (no Sudeste Asiático em especial), geraram uma onda de industrialização fordista competitiva em ambientes inteiramente novos, nos quais o contrato social com o trabalho era fracamente respeitado ou inexistente.

(...)

Onde a produção podia ser padronizada, mostrou-se difícil parar o seu movimento de aproveitar-se da força de trabalho mal remunerada do Terceiro Mundo, criando ali o que Lipietz (1986) chama de "fordismo periférico".

(...)

As formas de organização da classe trabalhadora (como os sindicatos), por exemplo, dependiam bastante do acúmulo de trabalhadores na fábrica para serem viáveis, sendo peculiarmente difícil ter acesso aos sistemas de trabalho familiares e domésticos. Os sistemas paternalistas são territórios perigosos para a organização dos trabalhadores, porque é mais provável que corrompam o poder sindical (se ele estiver presente) do que tenham seus empregados liberados por este do domínio e da política paternalista de bem-estar do "padrinho". (HARVEY, 1989)

Quanto aos países da América Latina, o desenvolvimento da acumulação primitiva e da sua pós-modernização (acumulação flexível) não se deu de igual modo aos países industriais

européus, merecendo especial atenção quanto à sua trajetória para compreensão dos efeitos da colonização e da concentração da economia na exportação.

No Brasil, não poderia ser diferente. Tratando-se de um país que teve seu desenvolvimento social, econômico e político marcado pela invasão dos colonos e pelo genocídio dos povos indígenas, seguido da implementação do sistema escravista, é fundamental que se analise o desenvolvimento do trabalho estranhado pelo recorte territorial, conforme se fará no capítulo 2 do presente trabalho monográfico.

1.2. Efeitos das táticas de acumulação flexível na saúde mental do trabalhador

Como visto, a figura do trabalhador integralmente disponível, flexível para assumir diversas atribuições, inclusive a de autogerenciamento, assume papel de destaque na sociedade pós-moderna. A criação de bonificações de participação nos lucros e a possibilidade de vinculação do salário aos rendimentos, autorizada pela legislação de muitos países, acarretou a mudança dos pólos na relação de emprego.

Se antes do surgimento da acumulação flexível o empregador assumia o papel de controlador, repressivo, gerenciador das funções, e afins, no período pós-moderno o trabalhador incorpora em seu âmago a atitude de autorregular-se, criando em sua própria mente as repreendas que o empregador poderia vir a fazer e implantando em sua mente o aparato repressivo que antes advinha do outro.

Sobre isso, o filósofo sul-coreano Byung-Chul Han, em sua obra “A Sociedade do Cansaço” (2010) descreve o primeiro momento histórico do capitalismo como sendo a “sociedade disciplinar de Foucault”, marcada no âmbito no trabalho pela presença do gerente ou do próprio patrão operacionalizando o controle da qualidade do produto/serviço, otimização do tempo e rentabilidade.

A sociedade disciplinar é uma sociedade da negatividade. É determinada pela negatividade da proibição. O verbo modal negativo que a domina é o não-ter-o-direito. Também ao dever inere uma negatividade, a negatividade da coerção.

Já na sociedade de desempenho, o empregado regula a si próprio, depositando no seu âmago a responsabilidade de se autorregular, auto coagir e concorrer com ele próprio.

A sociedade de desempenho vai se desvinculando cada vez mais da negatividade. Justamente a desregulamentação crescente vai abolindo-a. O poder ilimitado é o verbo modal positivo da sociedade de desempenho. O plural coletivo da afirmação Yes, we can expressa precisamente o caráter de positividade da sociedade de desempenho. No lugar de proibição, mandamento ou lei, entram projeto, iniciativa e motivação.

O trabalhador subordinado na era da acumulação flexível performa o “sujeito de desempenho pós-moderno” que, ao menos em teoria, não é submisso a ninguém, senão a suas ambições. Byung-Chul Han descreve esse processo como uma “positivação do sujeito”, tornando-se um projeto de auto exploração. O filósofo traça um paralelismo entre a sociedade disciplinar (negativa) e a sociedade do desempenho (positiva)

Para elevar a produtividade, o paradigma da disciplina é substituído pelo paradigma do desempenho ou pelo esquema positivo do poder, pois a partir de um determinado nível de produtividade, a negatividade da proibição tem um efeito de bloqueio, impedindo um maior crescimento

Trata-se de uma das maiores façanhas do capitalismo para se eximir das consequências do trabalho explorado. Através da difusão do conceito de empregado auto gestor, atribui-se ao próprio trabalhador a responsabilização pelos danos que possa vir a sofrer, tornando ainda mais difícil estabelecer o nexo de causalidade entre o adoecimento psíquico e o labor.

Segundo Alain Ehrenberg citado por Han (2010), o encerramento da sociedade disciplinar, a difusão do conceito de obediência a si próprio e a pressão pelo desempenho teria sido os estopins para o crescimento desenfreado da depressão.

Christophe Dejours (1980), em sua obra “A loucura do trabalho” disserta acerca do adoecimento psíquico decorrente do labor estranhado. O autor médico psiquiátrico e psicanalista já alertava quanto à dificuldade enfrentada pelo trabalhador para ter seu sofrimento psíquico reconhecido, sendo certo que tal reconhecimento somente ocorria quando o sofrimento desencadeava no adoecimento que impedia a continuidade do trabalho.

A obra do autor supracitado explica que o sofrimento psíquico que acarreta o adoecimento do trabalhador tem início quando “a relação homem-organização do trabalho está bloqueada quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas,

de aprendizagem e de adaptação”. O sentimento experimentado pelo proletário de que a insatisfação não diminuirá inaugura o processo de sofrimento:

Da análise do conteúdo significativo do trabalho, é preciso reter a antinomia entre satisfação e organização do trabalho. Via de regra, quanto mais à organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta.

Seligmann-Silva elenca a depressão, as síndromes com aspectos paranoides, os transtornos de estresse pós-traumático (TEPT), o esgotamento profissional (“burnout”), a dependência de bebidas alcoólicas e/ou de drogas e os desdobramentos da evolução clínica para quadros com características psicóticas, resultantes da “violência laboral” como principais consequências à saúde mental do trabalhador em decorrência da precarização do trabalho na contemporaneidade.

Antunes (2018) complementa ensinando que a demanda de resposta imediata ao mercado e a obsessão dos empregadores em eliminar por completo os tempos ociosos tornou os ambientes de trabalho um espaço de adoecimento. Leny Sato apud Antunes (2018) identifica que a redução do controle dos trabalhadores sobre o processo de trabalho é fator determinante para o processo de adoecimento com nexos de causalidade no trabalho, comumente acarretando “problemas osteoarticulares, distúrbios gastrintestinais, alterações cardiovasculares, distúrbios de saúde mental e acidentes de trabalho”. Nesse sentido, Bezerra Tavares (2022):

Os fundamentos de ordem social e familiar são muito importantes, na medida em que é no período de descanso que o trabalhador tem a possibilidade de estar com seus amigos e familiares, o que contribui para uma maior satisfação pessoal e, conseqüentemente, reduz a probabilidade de advirem doenças de ordem psicológica, tais como: depressão, isolamento social, síndrome de Burnout, dentre outras.

Ao passo que o trabalhador pós-moderno no ocidente goza de uma suposta liberdade, também é submetido às extenuantes jornadas de trabalho que tomam inclusive os tempos de descanso, como visto anteriormente. Os efeitos disso na psique do trabalhador são flagrantes:

Os autores de um relatório sobre a análise do trabalho nesse ramo industrial mostram que o aumento da cadência, a aceleração dos tempos e a exigência de desempenhos produtivos de rendimento crescente conduzem a descompensações rápidas, que se desencadeiam como epidemias. O pessoal, basicamente feminino, descompensa em crises de choro, dos nervos e desmaios, que atingem, como uma doença contagiosa, toda uma seção de trabalho. (DEJOURS, 1980)

Nesse campo, Dejours (1980) alerta que se trata de uma estratégia para manutenção da repressão de comportamentos espontâneos que poderiam prejudicar o condicionamento produtivo. Han (2010) chama a liberdade pós-moderna da sociedade de desempenho de liberdade paradoxal, ao passo que afirma que o adoecimento psíquico decorre desse paradoxo no qual o explorado é explorador de si mesmo:

Agressor e vítima não podem mais ser distinguidos. Essa autorreferencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência. Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal.

O trabalhador, submetido aos padrões de produtividade elevados a patamares sem precedentes, por não conseguir alcançar as metas esperadas, sente-se fracassando consigo mesmo. A liberdade apregoada pelo pós-modernismo conflita com a coercitividade que urge da psique dos homens e mulheres livres em resposta ao sistema de “auto exploração”. (HAN, 2010)

Não obstante, o adoecimento psíquico do trabalhador não é algo que o capitalismo se preocupe em conter, ao contrário, se vale dele como ferramenta de aumento da produtividade. O medo, a ansiedade e a angústia do operário são propositalmente estimulados e explorados para acentuar a produção e a lucratividade, “sendo fonte de mais-valia nas tarefas desqualificadas, cuja reputação é a de serem estritamente manuais.” (DEJOURS, 1980)

Como explica Dejours (1980), a exploração do trabalho não cria as doenças mentais específicas do labor. As descompensações psicossomáticas e as neuroses variam de acordo com a personalidade pré-constituída ao engajamento no trabalho estranhado, podendo haver variações quanto à forma de sua manifestação e ao tempo que em que irão se revelar.

Em geral, se a organização do trabalho não pode ser considerada como fonte de doença mental, uma entidade, psicopatológica, entretanto, poderia talvez encontrar assim uma explicação original. Trata-se da "síndrome subjetiva pós-traumática". Essa síndrome aparece, em geral, após a cicatrização de uma ferida, a consolidação de uma fratura ou a cura de uma intoxicação aguda. Caracteriza-se por uma grande variedade de problemas "funcionais", ou seja, sem substrato orgânico, ou pela persistência anormal de um sintoma que apareceu depois do acidente.

E é somente pela caracterização da doença mental que o trabalhador tem seu sofrimento reconhecido pela organização do trabalho, atribuindo-se o status de invalidez. Enquanto se tratar apenas de ansiedade e medo, não há receptividade do assunto pelo ambiente

de trabalho: “É essa a lógica da organização do trabalho, que só permite que o sofrimento mental deixe sua máscara no final de sua evolução: a doença mental caracterizada” (DEJOURS, 1980).

É nesse contexto que se pretende debruçar sobre a legislação atinente ao amparo do trabalhador submetido à precarização e à flexibilização, acometido pelo adoecimento psíquico. O presente trabalho monográfico não pretende esgotar o assunto, razão pela qual, adiante, opta-se por realizar um recorte metodológico da análise, limitando-se ao contexto brasileiro.

II. A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA E O SEU ALCANCE NA PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

2.1. Da escravidão a Era-Vargas: rupturas, continuidades e inovações

A colonização portuguesa e a escravização dos povos originários e de homens e mulheres africanos (as) escravizados em solo brasileiro foram incipientes para o desenvolvimento do capitalismo no Brasil. É imperioso que, antes de adentrarmos ao estudo das legislações trabalhistas brasileiras, analisemos, ainda que de forma suscinta, as origens da acumulação flexível na economia brasileira.

A transição do sistema escravista para o típico trabalho assalariado foi lenta e cruel. O ataque à subjetividade e o controle mental do trabalhador, no Brasil, não se deu em primeiro plano no chão das fábricas, mas sim nas terras dos senhores de engenho e nas casas grandes.

A escravidão, entre nós, não foi apenas negação do escravo como pessoa (sua coisificação). Foi sua negação como ser vivo. Está-se falando de séculos de horror, em que a escravidão como dilapidadora dos corpos negros dos cativos e corruptora das mentes de seus senhores precisava ser repostas todos os dias, dia após dia com violência sempre renovada, destruidora constante de um dos polos da dialética hegeliana, que por isso precisava ser constantemente repostos. Em um sentido importante, a escravidão longa terminou por abstrair o rosto do escravo, despersonalizando-o e coisificando-o de maneira reiterada e permanente. Ao final, restava apenas sua cor, associada definitivamente ao trabalho pesado e degradante. (CARDOSO, 2019)

O trabalho braçal foi associado pelos escravistas como um castigo aos negros africanos que, pela ótica racista da classe dominante, sustentada pelos discursos religiosos falaciosos, rotulavam as pessoas negras escravizadas como bárbaras, pecadoras, inferiores aos brancos propagadores da fé cristã:

Ou seja, o negro africano era, ex ante degradado, bárbaro, portanto coisa. Perfeito, nesse sentido, para a lide bruta, ela mesma encarada, na tradição cristã ocidental, como castigo ou danação, emanação direta do pecado original. Isto é, a condição degradada do negro ofereceu ao captor a possibilidade de distanciar-se da natureza não como força paradisíaca e humanizadora, tal como imaginada por Hegel, mas como lugar de condenação e sofrimento expiatório por meio do trabalho árduo, agora delegado ao negro africano. A longevidade da escravidão consolidou esse distanciamento como natural, e seu caráter predatório e ceifador de vidas despersonalizou o cativo, fazendo com que o trabalho, além de um castigo, se construísse como algo indigno de outro que não o negro. Como afirmou Joaquim Nabuco (1999: 164-65),

“[A população toda do nosso interior] foi por mais de três séculos acostumada a considerar o trabalho do campo como próprio de

escravos. Saída quase toda das senzalas, ela julga aumentar a distância que a separa daqueles, não fazendo livremente o que eles fazem forçados”.

Ao trabalho árduo associou-se apenas a cor do executante, desprovido de vontade e de alma. (CARDOSO, 2019)

A mitigação da subjetividade, da dignidade e da liberdade das pessoas escravizadas compôs o processo de dominação dos corpos e da força de trabalho para acúmulo de riquezas. O processo não foi velado ou baseado em uma ideologia que promettesse, ainda que apenas no discurso, o avanço social para todos. A barbárie foi explicitamente deliberada para ser utilizada contra as pessoas escravizadas. (SILVA, 2011)

Não há como se falar de saúde mental e trabalho no Brasil sem recapitular o passado escravista e colonizador que atravessou os modos de organização social pré-existentes no território que hoje conhecemos como Brasil. A invasão portuguesa, a dizimação dos povos indígenas e a escravidão mudaram o curso da história do país para sempre. O Brasil desde 1500 foi tomado como um pólo de exportação de matéria-prima aos países centrais do capitalismo mundial.

Todo o processo de acumulação primitiva só foi possível pela exploração de mão de obra escrava, não apenas aqui no Brasil, mas também em outros países invadidos por forças colonizadoras. Para além da operacionalidade do extermínio físico daqueles que representavam ameaça, o epistemicídio dos saberes dos povos originários e dos negros africanos escravizados foi primordial para a manutenção do sistema escravista, visando romper os laços com seus semelhantes.

O modo brutal pelo qual os africanos eram caçados e arrebatados de suas famílias e comunidades constituía o primeiro momento do dilaceramento dos laços de origem e pertencimento. A continuidade desse dilaceramento ocorria de muitas maneiras: pela imposição de comportamentos e crença religiosa alheios à cultura de origem; pelo modo como o escravo se via forçado a adotar uma língua que não era a sua; pelo menosprezo e interdição impostos às práticas e ritos de sua cultura de pertencimento; pela proibição de qualquer comunicação com sua terra de origem, e, finalmente, também pela imposição de atividade de trabalho muitas vezes totalmente estranhas à do ofício que fora o seu na terra de origem. (SILVA, 2011)

As revoltas das pessoas escravizadas pela sua libertação foram os primeiros movimentos operários. Sobre isso, Sidney Chalhoub (2001) apud Nascimento (2016):

A luta dos escravos pela liberdade na segunda metade do século XIX foi o primeiro capítulo da história do movimento operário no Brasil. Os escravos organizaram-se coletivamente para obter a liberdade, negociaram condições de trabalho, fizeram greves, recorreram à justiça para conseguir alforrias e para confrontar os senhores de diversas formas. Enfim, articularam uma cultura política complexa que ajudou a enterrar a sociedade senhorial-escravista.

Simultaneamente à escravização havia os trabalhadores livres, compostos majoritariamente por imigrantes europeus. No processo de instalação das indústrias no Brasil, os trabalhadores livres foram preferencialmente alocados nos postos de produção, resguardando aos negros escravizados o trabalho não assalariado nos campos.

No Brasil, se o trabalho primevo havia sido um exercício comunal e autônomo realizado pelos indígenas, a saga europeia do colonizador introduziu, desde cedo, o trabalho compulsório dos aborígenes e, em seguida, a ainda mais brutal escravização dos africanos. Em nome da modernidade mercantil nascente, o vilipêndio vicejou na jovem colônia tropical. Mais tarde, com a abolição da escravidão, o imigrante branco europeu foi o escolhido para o assalariamento urbano-industrial como principal alternativa aos trabalhadores negros, que povoavam a nossa produção agrária. Senhorial, escravista e elitista, nossa aristocracia rural converteu o trabalho escravo negro, transformando especialmente as mulheres em assalariadas domésticas, uma forma de perpetuar a herança servil da nova casa grande nas cidades. (ANTUNES, 2018)

A diferença entre as perspectivas dos trabalhadores assalariados e os trabalhadores escravizados será melhor abordada no Capítulo III, porém, imprescindível que desde já se delimite as fronteiras no percurso do direito do trabalho brasileiro a depender da cor da pele do trabalhador, sob risco de reafirmar uma história única (ADICHIE, 2019)

O trabalho alienado e estranhado no Brasil surge em primeiro plano, portanto, por meio da escravização, ou seja, precarizado desde sua origem.

Nas periferias, o proletariado nasceu eivado da condição de precariedade. Bastaria dizer que o proletariado no Brasil – e em vários outros países que vivenciaram o escravismo colonial – efetivamente floresceu a partir da abolição do trabalho escravo, herdando a chaga de um dos mais longevos períodos de escravidão, de modo que sua precarização não é a exceção, mas um traço constante de sua particularidade desde a origem. (ANTUNES, 2018)

Após a abolição da escravatura, não houve pelo poder público a implementação de políticas públicas que visassem a transição do sistema escravocrata para o trabalho assalariado, o que possibilitou regimes de trabalho em condições análogas à escravização e perdurou as desigualdades sociais.

2.2. Cenário mundial sobre a saúde mental do trabalhador e a criação de legislação especializada no direito trabalhista brasileiro

As primeiras legislações brasileiras criadas com intuito de regular o trabalho remontam ao ano de 1891, com a promulgação do Decreto 1.313, de 17 de janeiro daquele ano, tendo por objetivo a regulação do trabalho fabril realizado por menores de idade, sendo considerada para os devidos fins meninas entre 12 a 15 anos e meninos entre 12 a 14. O referido decreto teve por escopo a tentativa de frear a mortalidade prematura e o mau desenvolvimento dos jovens brasileiros.

Com o advento da revolução industrial, o Brasil acompanhou os demais países no que tange a preocupação com a saúde e a segurança do trabalhador. O movimento operário teve participação fundamental na criação das normas especializadas em regulação do trabalho. Foi através do Congresso Operário Brasileiro, realizado em 1912, que criou-se a Confederação Brasileira do Trabalho, tendo por principais reivindicações: jornada de oito horas, semana de seis dias, construção de casas para operários, indenização para acidentes de trabalho, limitação da jornada de trabalho para mulheres e menores de quatorze anos, contratos coletivos ao invés de contratos individuais, seguro obrigatório para os casos de doenças, pensão para velhice, fixação de salário mínimo, reforma dos impostos públicos e obrigatoriedade da instrução primária. (COELHO e GHISI, 2016)

Em 1919, foi aprovada a Lei Sobre Acidentes do Trabalho, pelo Decreto nº 3.724 de 15 de janeiro de 1919. Mendes e Ferreira Junior (1984) destacam que a teoria do risco profissional foi ponto de destaque nessa legislação.

Apenas após o início da Era Vargas (1930), o Brasil pôde contar com legislação específica na seara do direito do trabalho, principalmente através da Consolidação das Leis do Trabalho, representada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (COELHO e GHISI, 2016). Nascida da disputa de classes, na tentativa de conter a luta dos trabalhadores e do movimento pelo fim da República Oligárquica, a CLT, em que pese tenha sido benéfica com a positivação de diversos direitos e garantias, não contemplou os trabalhadores rurais, ressaltando os aristocratas rurais da obrigatoriedade de segui-la e possibilitando a manutenção de antigas estruturas de exploração escravocratas. (ANTUNES, 2018)

A legislação trabalhista brasileira acompanhou a tendência global de proteção à saúde física do trabalhador, tendo em vista a epidemia de acidentes de trabalho pós-revolução industrial. As primeiras normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) tratavam tão somente da proteção física dos operários, contudo, emergiu a necessidade de expandir a proteção também à saúde psíquica do proletariado. (FACTORES..., 1984, p. vi, apud PENIDO, 2011).

O Pacto Internacional Sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1966) inovou ao dispor em seu art. 12 a previsão do direito de todas as pessoas em gozar da saúde mental e as medidas que deveriam ser adotadas pelos estados-signatários para tanto.

ARTIGO 12.º

1 - Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar do melhor estado de saúde física e mental possível de atingir.

2 - As medidas que os Estados Partes no presente Pacto tomarem com vista a assegurar o pleno exercício deste direito deverão compreender as medidas necessárias para assegurar:

- a) A diminuição da mortalidade e da mortalidade infantil, bem como o são desenvolvimento da criança;
- b) O melhoramento de todos os aspectos de higiene do meio ambiente e da higiene industrial;
- c) **A profilaxia, tratamento e controle das doenças epidémicas, endémicas, profissionais e outras;**
- d) **A criação de condições próprias a assegurar a todas as pessoas serviços médicos e ajuda médica em caso de doença**

(grifou-se)

Por meio do Comitê Misto sobre Medicina do Trabalho, a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a OIT, reunidas em Genebra no ano de 1950, definiu o conceito de saúde ocupacional na exposição de seus objetivos da seguinte forma:

"Promover e manter o mais alto grau de bem estar físico, mental e social de trabalhadores de todas as ocupações; prevenir entre os trabalhadores, os desvios de saúde causados pelas condições de trabalho; protegê-los em seus empregos contra os riscos resultantes de fatores ou agentes prejudiciais à sua saúde, **colocar e manter o trabalhador em um emprego adequado às suas aptidões fisiológicas e psicológicas** e, em suma: adaptar o trabalho ao homem e cada homem à sua atividade" (grifou-se)

Nesse mesmo diapasão, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos – Pacto de São José da Costa Rica (1969) dispôs em seu Artigo 5º que “Toda pessoa tem direito a que se respeite sua integridade física, psíquica e moral.”. O disposto foi complementado pelo Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais Protocolo, ou “Protocolo de San Salvador” em 1988, que previu o direito à previdência social aos acometidos por doenças mentais incapacitantes, fazendo menção expressa aos trabalhadores que venham a sofrer desses males em decorrência do trabalho.

Artigo 9

Direito à previdência social

1. Toda pessoa tem direito à previdência social que a proteja das consequências da velhice e da incapacitação que a impossibilite, física ou mentalmente, de obter os meios de vida digna e decorosa. No caso de morte do beneficiário, as prestações da previdência social beneficiarão seus dependentes.
2. **Quando se tratar de pessoas em atividade, o direito à previdência social abrangerá pelo menos o atendimento médico e o subsídio ou pensão em caso de acidentes de trabalho ou de doença profissional** e, quando se tratar da mulher, licença remunerada para a gestante, antes e depois do parto.

Artigo 10

Direito à saúde

1. Toda pessoa tem direito à saúde, entendida como o gozo do mais alto nível de bem-estar físico, mental e social.

(grifou-se)

A Declaração Sociolaboral do MERCOSUL (1998) especifica ainda mais a proteção à saúde mental do proletário ao dispor que “Todo trabalhador tem o direito de exercer suas atividades em um ambiente de trabalho sadio e seguro, que preserve sua saúde física e mental e estimule seu desenvolvimento e desempenho profissional.”

Por sua vez, o direito interno brasileiro também esposou na esteira da CLT, o princípio de proteção aos trabalhadores. Como bem aponta PENIDO (2011), o art. 6º da CF dispõe que o direito à saúde compõe os “direitos e garantias fundamentais, bem como agrega ser um direito de todos e um dever do Estado, sendo de relevância pública as ações e serviços de saúde.”

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

A CF/88, em seu art. 7º, ao dispor sobre os direitos e garantias fundamentais aos trabalhadores urbanos e rurais, não faz menção expressa à saúde psíquica do trabalhador, tão pouco às doenças psíquicas que possuam nexo com o exercício do labor. Como se verifica, a Constituição Federal não reservou disposição específica para dispor acerca da proteção à saúde psíquica do trabalhador ou à garantia de que será dada a mesma tratativa disposta pelo art. 7º, XXVIII sobre acidente de trabalho:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)
XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Como se verá adiante, a jurisprudência tem equiparado o adoecimento psíquico em decorrência do trabalho aos acidentes de trabalho, valendo-se da combinação de dispositivos como garantia para firmar os precedentes.

Na seara da saúde pública, a CF/88 em seu art. 200 elenca as competências e atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS), sendo que em seu inciso II dispõe que caberá ao SUS “executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador”.

Penido (2011) destaca que a Lei nº 8.080, de 1990 traz em seu escopo a importância de se assegurar a proteção do meio ambiente do trabalho no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS).

Para essa lei, a saúde do trabalhador é entendida como “um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho”

Por sua vez, a Lei nº 8.213, de 1991, que prevê Planos de Benefícios da Previdência Social, traz importante inovação ao conceituar o acidente de trabalho como doença profissional, expandido o rol de abrangência da proteção ao trabalhador e corroborando com uma interpretação mais inclusiva do texto constitucional, contudo, ainda sem fazer menção à saúde mental do trabalhador:

considera acidente do trabalho tanto a doença profissional, como a doença do trabalho, respectivamente, a que é produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelos Ministérios do Trabalho e da Previdência Social; bem como a que é adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente. Incorpora o entendimento do conceito de saúde do trabalhador, para fins dessa lei, como o conjunto de atividades destinadas à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo a “participação, no âmbito de competência do SUS, em estudos sobre o controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho”
(grifou-se)

Mas foi apenas em 1999 que os transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho foram expressamente considerados pela legislação brasileira, através da regulamentação da Previdência social pelo Decreto nº 3.048, de 06/05/99, no anexo II, que dispõe os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho e que também compõe a lista de doenças relacionadas ao trabalho emitida pelo Ministério da Saúde e pelo Ministério da Previdência e Assistência Social.

Tabela I. TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO RELACIONADOS COM O TRABALHO (Grupo V da CID-10)

DOENÇAS	AGENTES ETIOLÓGICOS OU FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL
I - Demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8)	1. Manganês X49.-; Z57.5) (Quadro XV) 2. Substâncias asfixiantes: CO, H ₂ S, etc. (seqüela) (X47.-; Z57.5) (Quadro XVII) 3. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)
- Delirium, não sobreposto a demência, como descrita (F05.0)	1. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII) 2. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)
I - Outros transtornos mentais decorrentes de lesão e disfunção cerebrais e de doença física (F06.-): Transtorno Cognitivo Leve (F06.7)	1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III) 2. Chumbo ou seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro VIII) 3. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII) 4. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII) 5. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV) 6. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI) 7. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX) 8. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)
IV - Transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão e de disfunção de personalidade (F07.-): Transtorno Orgânico de Personalidade (F07.0); Outros transtornos de personalidade e de comportamento	1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III) 2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII) 3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII)

decorrentes de doença, lesão ou disfunção cerebral (F07.8)	<p>4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV)</p> <p>5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI)</p> <p>6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)</p> <p>7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)</p>
V - Transtorno Mental Orgânico ou Sintomático não especificado (F09.-)	<p>1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III)</p> <p>2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII)</p> <p>3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII)</p> <p>4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV)</p> <p>5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI)</p> <p>6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)</p> <p>7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)</p>
VI - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (Relacionado com o Trabalho) (F10.2)	<p>1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Condições difíceis de trabalho (Z56.5)</p> <p>2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)</p>
VII - Episódios Depressivos (F32.-)	<p>1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III)</p> <p>2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII)</p> <p>3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII)</p> <p>4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV)</p> <p>5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI)</p> <p>6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)</p> <p>7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)</p>
VIII - Reações ao “Stress” Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de “Stress” Pós-Traumático (F43.1)	<p>1. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho : reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6)</p> <p>2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)</p>
IX - Neurastenia (Inclui “Síndrome de Fadiga”) (F48.0)	<p>1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III)</p> <p>2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII)</p> <p>3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII)</p> <p>4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV)</p> <p>5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI)</p> <p>6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)</p> <p>7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)</p>
X - Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui “Neurose Profissional”) (F48.8)	<p>Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-): Desemprego (Z56.0); Mudança de emprego (Z56.1); Ameaça de perda de emprego (Z56.2); Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)</p>

XI - Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2)	1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Má adaptação à organização do horário de trabalho (Trabalho em Turnos ou Trabalho Noturno) (Z56.6) 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
XII - Sensação de Estar Acabado (“Síndrome de Burn-Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) (Z73.0)	1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3) 2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)

Decreto nº 3.048, de 06/05/99

Conectando a regulação da Previdência Social e o apregoado pelo Ministério da Saúde e pelo Ministério da Previdência e Assistência Social, o artigo 157 da CLT dispõe que as empresas são obrigadas a cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho:

Art. 157 - Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Uma verdadeira “colcha de retalhos” se origina na tentativa de condensar legislações que positivem o direito do trabalhador à saúde mental no trabalho. Contudo, é nítido que o direito brasileiro carece de legislação trabalhista específica para tratar sobre a prevenção e proteção de trabalhadores adoecidos psiquicamente em decorrência do labor.

Em razão disso, o Deputado Alexandre Padilha apresentou o Projeto de Lei 3588/20 perante Comissão de Seguridade Social e Família da Câmara dos Deputados, que aceitou o projeto e encaminhou para aprovação da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, sendo que, recentemente, foi redistribuída à Comissão de Trabalho, ante a extinção da comissão anterior.

O referido Projeto de Lei tem por objetivo incluir um inciso no art. 200 da CLT de modo a inserir dentre as atribuições do Ministério do Trabalho disposição específica quanto às questões psicossociais compreendidas pelo labor. Caso seja aprovado, o disposto do art. 200 da CLT passará a ter a seguinte redação:

Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

(...)

IX – medidas de prevenção, intervenção e gestão dos riscos psicossociais por parte do empregador.

Enquanto o projeto não é convertido em lei, não havendo legislação sólida que contemple a proteção da saúde mental do proletariado, os profissionais que atuam em defesa dos trabalhadores adoecidos psiquicamente em decorrência do labor precisam realizar verdadeiro malabarismo para comprovar o nexo de causalidade entre o trabalho e a doença psíquica. Para tanto, a jurisprudência e a doutrina são fundamentais para o exercício profissional desses intérpretes do direito, conforme passa-se a expor.

2.3. Para além da teoria: a aplicação da legislação existente em favor dos trabalhadores acometidos pelo adoecimento psíquico e posicionamento doutrinário.

A principal ferramenta de defesa dos trabalhadores adoecidos mentalmente é a equiparação da doença psíquica ao acidente de trabalho, de modo que o trabalhador faça jus à indenização assegurada nos artigos 7º, XXVIII, da CF/88; 223-G, §1º da CLT; 86 da Lei 8.213/91, e arts. 186 e 927 do Código Civil.

Tal equiparação é possível através da realização de perícia médica que comprove que o problema de saúde mental do trabalhador se desenvolveu ou se agravou pelo ambiente de trabalho. Com isso, ele adquire o mesmo status de um acidente ou doença ocasional (TAVARES, 2021). Nesse diapasão, também ensina Bezerra Leite (2022):

Nos casos de acidentes e doenças adquiridas no curso do contrato de trabalho, desde que tenham nexo de causalidade com a atividade desenvolvida pelo empregado, também podem implicar responsabilidade do empregador pelos danos morais por lesões à integridade física ou psíquica do empregado.

A caracterização do acidente de trabalho está prevista nos artigos 20 a 21-A da Lei 8.213 de 24 de Julho de 1991, que dispõe:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

(...)

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

(...)

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

(...)

Art. 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento.

No que tange à indenização, os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil são postos em voga para pleitear a verba indenizatória, combinados com arguição de violação do art. 5º, incisos V e X, da CF/88, de modo que reste evidenciada a ocorrência de ato ilícito que enseje a indenização.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

(...)

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Também merecem destaque os incisos do art. 223-G da CLT. Nele, estão amalgamados os critérios que o magistrado deverá considerar para fixação da verba indenizatória quando houver a ocorrência de dano extrapatrimonial. Senão vejamos:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - a natureza do bem jurídico tutelado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 - III - a possibilidade de superação física ou psicológica; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 - IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 - V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 - VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 - VII - o grau de dolo ou culpa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 - VIII - a ocorrência de retratação espontânea; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 - IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 - X - o perdão, tácito ou expresso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 - XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 - XII - o grau de publicidade da ofensa.
- § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 - II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 - III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 - IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

O art. 223-B da CLT dispõe sobre o dano existencial, sendo frequentemente evocado na defesa de trabalhadores que sofreram com doenças psíquicas, como *burnout* ou depressão. Do dispositivo, se lê: “Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.”.

Em que pese os dispositivos supracitados sejam usados como fundamentação para reivindicar indenização por dano existencial, é mister salientar a problemática que circunda o tabelamento do dano moral, uma vez que limita a quantificação da indenização aos patamares previstos pelo art. 223-G, §1º. Além disso, a restrição a titulação do direito de dano moral àquele que o sofreu diretamente visa impossibilitar a indenização por danos morais indiretos e reflexos, ou em ricochete, a que fazem jus familiares de trabalhadores adoecidos ou mortos, bem como tenta excluir da competência da justiça do trabalho o dano moral por exercício de atividade de risco.²

² O Supremo Tribunal Federal, na ocasião do julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 6.050, 6.069 e 6.082², decidiu que (i) os dispositivos supracitados devem ser interpretados à luz da CF/88, de modo que os arts. 223-A e 223-B, da CLT não podem excluir o dever de reparar dano moral indireto ou dano em ricochete;

Não apenas isso, todo o “Título II-A” da CLT, que trata sobre dano extrapatrimonial, incluído na cartilha pela alteração promovida pela Lei nº 13.467 de 2017, teve condão de limitar os direitos e garantias dos trabalhadores, que vinham sendo reconhecidos na Justiça do Trabalho, por meio do tabelamento dos danos morais, causando enorme prejuízo aos trabalhadores.

Em seu Art. 223-A há previsão de que serão aplicados apenas os dispositivos desse título no que se refere à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho. Em função disso, não agradou alguns intérpretes do direito. Nesse sentido, Bezerra Leite (2022):

Embora salutar a iniciativa de inserir na CLT disposições sobre o cabimento de danos morais ou extrapatrimoniais oriundos da relação de emprego, parece-nos que o legislador pretendeu restringir a aplicação do instituto nos sítios do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho. Vale dizer, o legislador pretendeu, absurda e abusivamente, afastar a incidência de normas da Constituição Federal e do Código Civil respeitantes ao tema (responsabilidade objetiva ou decorrente de atividade de risco, por exemplo), como se extrai da literalidade do novel art. 233-A da CLT.

Em razão da previsão irrazoável dos dispositivos do Título II-A da CLT, a II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho elaborou o Enunciado 18, a fim de esclarecer que o artigo em comento não exige a aplicação das normas contidas na Carta Magna e no Código Civil, bem como em legislações complementares. Confira-se:

APLICAÇÃO EXCLUSIVA DOS NOVOS DISPOSITIVOS DO TÍTULO II-A DA CLT À REPARAÇÃO DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DECORRENTES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: INCONSTITUCIONALIDADE. A esfera moral das pessoas humanas é conteúdo do valor dignidade humana (art. 1º, III, da CF) e, como tal, **não pode sofrer restrição à reparação ampla e integral quando violada, sendo dever do Estado a respectiva tutela na ocorrência de ilícitudes causadoras de danos extrapatrimoniais nas relações laborais. Devem ser aplicadas todas as normas existentes no ordenamento jurídico que possam imprimir, no caso concreto, a máxima efetividade constitucional ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 5º, V e X, da CF). A interpretação literal do art. 223-A da CLT resultaria em tratamento discriminatório injusto às pessoas inseridas na relação laboral**, com inconstitucionalidade por ofensa aos arts. 1º, III; 3º, IV; 5º, caput e incisos V e X, e 7º, caput, todas da Constituição Federal.
(grifou-se)

e (ii) o arbitramento do valor da indenização poderá ser superior aos patamares expressos pelo art. 223-G, §1º, da CLT, “quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade”. Tal julgado representa importante avanço na contenção dos prejuízos gerados pelas recentes reformas das leis trabalhistas.

Sendo assim, é evidente a necessidade da realização da leitura dos dispositivos trazidos pela reforma das leis trabalhistas de maneira combinada. Fato é que a luta no judiciário pela defesa da saúde mental dos trabalhadores demanda a mobilização de diversas fontes do direito para ser viabilizada.

2.4. Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho: verificação da efetivação do direito

O ser e o dever no campo do direito muitas vezes caminham em sentidos distintos. Para verificar se uma norma é de fato eficaz, faz-se necessário buscar na jurisprudência a sua aplicação. No que concerne ao amparo dos trabalhadores adoecidos psiquicamente, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho cumpre papel fundamental. Aqui, impende colacionar acórdãos proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho em que se analisou casos concretos envolvendo adoecimento psíquico com nexo de causalidade com o labor.

O primeiro caso colacionado auxilia na compreensão da demonstração do nexo de causalidade entre a doença psíquica e o trabalho. Conforme se depreende do texto da ementa do julgado, a conexão entre os eventos foi verificada através de laudo pericial e laudos médicos, além de sessões terapêuticas. Confira-se:

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017 . PRELIMINAR DE NULIDADE POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. NULIDADE DO LAUDO PERICIAL ELABORADO POR PSICÓLOGA. NÃO CONFIGURAÇÃO. O fato de o laudo pericial ter sido elaborado por psicóloga, e não por médico psiquiatra, não prejudica as Partes, uma vez que o art. 156, § 1º, do CPC/2015 (art. 145, § 1º, do CPC/73) não exige que o auxiliar do Juízo tenha, necessariamente, formação específica na matéria que constitui objeto da perícia, bastando que ele possua o conhecimento técnico ou científico indispensável à prova do fato e que seja escolhido entre profissionais de nível universitário, devidamente inscritos no órgão de classe competente, o que foi plenamente observado. Inclui-se, na área da Psicologia, a realização de diagnóstico psicológico, sendo da " competência do Psicólogo a colaboração em assuntos psicológicos ligados a outras ciências " (Lei 4.119/62, art. 13, § 1º, "a" e § 2º) Portanto, a investigação do problema clínico da Reclamante está circunscrita ao âmbito de atuação técnica e científica do profissional psicólogo especializado. Ademais, a Resolução 218/1997 do Conselho Nacional da Saúde (CNS) reconhece os profissionais de Psicologia como profissionais de saúde de nível superior; logo, os referidos profissionais são competentes para realizar diagnósticos psicológicos. **Dos elementos do acórdão recorrido, verifica-se que, no caso concreto , a perita valeu-se dos " diversos exames e laudos médicos que atestam a existência da doença " e das cinco sessões terapêuticas - premissas fáticas incontestas à luz da Súmula 126/TST - para firmar o nexo de causalidade entre as patologias das quais a Autora é portadora (transtorno misto de ansiedade, depressão e síndrome de Burnout) e a atividade laboral, que era realizado em meio a " condições de trabalho psicológicas**

desgastantes, cobranças excessivas e medo acentuado de ser demitida ". O TRT, com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos - laudo pericial conclusivo, exames médicos e atestados colacionados, que revelam o início dos transtornos no curso do contrato de trabalho; e a prova oral, que testemunhou a conduta abusiva do empregador - consignou que o trabalho exercido atuou como causa das referidas moléstias, ante o assédio moral comprovadamente perpetrado pela Reclamada. Logo, o acolhimento do laudo pericial conclusivo, elaborado na presente ação por perita psicóloga de confiança do Juízo, e o pronunciamento jurisdicional contrário aos interesses da Parte não implicam nulidade da prova técnica nem caracterizam o alegado cerceamento do direito de defesa. Com efeito, o direito de defesa deve ser exercido dentro dos estritos limites e ditames da ordem jurídica preestabelecida para o procedimento judicial, conformando, desse modo, uma perfeita harmonia entre os princípios do contraditório e da ampla defesa e os da economia e celeridade processual. Logo, não se divisa a nulidade arguida. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravado desprovido" (Ag-AIRR-5-12.2018.5.19.0010, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 30/09/2022)
(grifou-se)

Já no caso abaixo, a defesa da reclamante não logrou êxito em demonstrar a existência de nexos de causalidade, sendo assim, foi negado provimento ao pedido de indenização por danos morais e materiais.

RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. NEXO DE CAUSALIDADE. NÃO CONFIGURAÇÃO. O Regional, com base no conjunto fático-probatório, concluiu pela inexistência do nexo de causalidade entre as doenças que acometeram a Reclamante e as atividades laborais por ela desempenhadas. Consignou que não restou comprovado que a Reclamante sofre de doenças osteomusculares, tampouco que foi afastada no curso do contrato de trabalho em razão de tais patologias. No que se refere às doenças psíquicas, o Regional concluiu que o quadro depressivo surgiu após a demissão da Reclamante e que não foram comprovadas situações que teriam ocorrido na vigência do contrato de trabalho que demonstrariam o nexo causal pretendido ou a responsabilidade do Reclamado pela doença adquirida. Nesse contexto, diante da ausência de comprovação do nexo de causalidade, não há como divisar ofensa aos artigos 18 e 21 da Lei 8.213/91, 157 da CLT e 927 e 950 do Código Civil. Recurso de Revista não conhecido. HONORÁRIOS PERICIAIS. JUSTIÇA GRATUITA. Nos termos da Súmula 457 do TST, "A União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n.º 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT. " Recurso de Revista conhecido e provido" (RR-1943100-32.2004.5.09.0006, 8ª Turma, Relator Ministro Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 12/06/2015).

Do julgado abaixo, extrai-se o entendimento dos tribunais pátrios para reconhecimento do direito de indenização pelo adoecimento psíquico. O ementário elenca três principais critérios de análise, sendo eles, em apartada síntese: (i) comprovação de que o trabalhador foi acometido por doença psíquica; (ii) nexo de causalidade entre o exercício profissional e o adoecimento; e (iii) culpa da empresa empregadora, exceto nos casos em que há responsabilidade objetiva. Veja-se:

"RECURSO DE REVISTA. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE BURNOUT OU SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL. GESTÃO POR ESTRESSE. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. NEXO CONCAUSAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. 2. DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. **O pleito de indenização por dano moral, estético 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, agridem 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 ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as circunstâncias ensejadoras de responsabilidade objetiva.** 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.** Pontue-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). 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). **É do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social.** No caso em tela, consta do acórdão recorrido que o perito concluiu pela existência de nexo concausal entre as patologias apresentadas pela Reclamante (transtorno de pânico, depressão grave e burnout) e a atividade por ela desempenhada na Reclamada. Destacou a Corte de origem que a Obreira ficou totalmente incapacitada por vários meses, acometida de males psíquicos, causadores de grande tormento pessoal consistentes, segundo prova documental e pericial, em: crises de pânico, sensação de esgotamento e quase morte, crises de choro e humor deprimido. **Ressaltou o Órgão a quo a conduta culposa da Reclamada, ao proporcionar um ambiente de trabalho à Autora com excesso de exigências e de competitividade. Desse modo, diante do quadro fático relatado pelo Tribunal Regional, desponta o dever de indenizar a Reclamante pelas patologias adquiridas.** Outrossim, para que se pudesse chegar, se fosse o caso, a conclusão fática diversa, seria necessário o revolvimento do conteúdo fático-probatório, o que fica inviabilizado nesta instância recursal (Súmula 126/TST). Recurso de revista não conhecido" (RR-1294-36.2012.5.09.0020, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 12/12/2014).

Como visto, o acórdão diz expressamente que se tratando de doença ocupacional a culpa será presumida, uma vez que compete ao empregador o controle sobre os fatos ocorridos na empresa. Assim, restou o empregador condenado a indenizar o empregado pelas comorbidades psíquicas adquiridas.

Não é outro o entendimento de Bezerra Tavares (2022): "Quanto maior o poder do empregador na relação empregatícia, maior será a sua responsabilidade no tocante às lesões aos

direitos fundamentais dos seus empregados em decorrência direta ou indireta da relação empregatícia.”

Adiante, destaca-se julgado que atribuiu a causa do adoecimento psíquico do trabalhador (a) ao “trabalho estressante, as condutas hierárquicas impositivas de metas e resultados, as pressões psicológicas insuportáveis”. Nesse ponto, entende-se importante remontar ao capítulo inicial, em que se abordou a dificuldade enfrentada pelo trabalhador em ter seu sofrimento psíquico reconhecido e legitimado, sendo reconhecido apenas quando chegasse ao ponto extremo da constatação da doença psíquica e a impossibilidade de manutenção das atividades laborais. Assim, tem-se que esse é um importante precedente para corroborar com a proteção da saúde mental dos trabalhadores.

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO OCORRÊNCIA. O e. TRT, ao manter o deferimento do pedido de indenização a título de dano moral, em decorrência de doença ocupacional (síndrome de burnout), pronunciou-se de maneira explícita e satisfatória acerca da ilicitude da conduta do reclamado e do nexo de causalidade entre a moléstia que acometeu o reclamante e as suas atividades laborais. Ficou consignado da decisão de origem, a qual fora reproduzida no acórdão impugnado, que **"o conjunto probatório favorece a tese da inicial, considerando o diagnóstico da doença, suas causas, e unânimes pareceres médicos de que a causa foi o ambiente de trabalho estressante, as condutas hierárquicas impositivas de metas e resultados, as pressões psicológicas insuportáveis e todos os males que essa ação acarretou no reclamante, e ao que parece em colegas seus, adoecidos no trabalho e licenciados, conforme o preposto"**. É importante ressaltar que eventual erro de julgamento não se confunde com ausência de fundamentação, razão pela qual não se divisa a pretensão negativa da prestação jurisdicional. Agravo de instrumento não provido. PRESCRIÇÃO BIENAL. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DO TRECHO DA DECISÃO RECORRIDA QUE CONSUBSTANCIA O PREQUESTIONAMENTO DA CONTROVÉRSIA OBJETO DO RECURSO. EXIGÊNCIA CONTIDA NO ART. 896, § 1º-A, DA CLT. O art. 896, § 1º-A, I, da CLT, incluído pela Lei nº 13.015/2014, dispõe ser ônus da parte, sob pena de não conhecimento, "indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista". Na presente hipótese, a parte recorrente, ora agravante, não observou o requisito contido no aludido dispositivo, haja vista não ter transcrito o trecho do acórdão recorrido que consubstancia o prequestionamento da controvérsia referente ao tema "prescrição bienal", aspecto que inviabiliza a reforma do r. despacho que denegou seguimento ao recurso de revista . Agravo de instrumento não provido. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO. COBRANÇA ABUSIVA DE METAS. SÍNDROME DE BURNOUT . A Corte local, com esteio nas provas dos autos, manteve o deferimento do pedido de indenização a título de dano moral, por verificar que a moléstia que acometeu o reclamante (Síndrome de Burnout) decorreu do assédio moral organizacional por ele sofrido, haja vista os métodos e as condutas adotadas pelo reclamado, que impunham aos trabalhadores o alcance de metas muitas vezes inatingíveis e os submetiam a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes. Evidenciado no acórdão recorrido que as causas da doença ocupacional foram "o ambiente de trabalho estressante", "as condutas hierárquicas impositivas de metas e resultados" e "as pressões psicológicas insuportáveis", para se chegar à conclusão pretendida pelo agravante, de que não há prova do ato ilícito nem do nexo causal, necessário seria o reexame do conjunto fático-probatório, o que inviabiliza o

processamento da revista, ante o óbice da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento não provido. VALOR ARBITRADO À INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. No que diz respeito ao valor da indenização por danos morais, a revisão do montante fixado nas instâncias ordinárias somente é realizada nesta extraordinária nos casos de excessiva desproporção entre o dano e a gravidade da culpa, em que o montante fixado for considerado excessivo ou irrisório, não atendendo à finalidade reparatória. No caso, o e. TRT, ao reduzir o montante indenizatório de R\$ 1.000.000,00 para R\$ 100.000,00, o fez em conformidade com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como a gravidade da lesão e o caráter pedagógico da condenação, o que inviabiliza a pretensão, na medida em que não se divisa ofensa ao art. 944, parágrafo único, do Código Civil. Agravo de instrumento não provido. DANO MATERIAL. PENSÃO MENSAL. LUCROS CESSANTES. RECURSO DESFUNDAMENTADO À LUZ DO ARTIGO 896 DA CLT. Em que pese a argumentação do agravante, inviável o processamento da revista no tópico, uma vez que o recorrente, ora agravante, não aponta ofensa a nenhum dispositivo de lei e/ou da Constituição Federal ou contrariedade a verbete desta Corte, muito menos transcreve arestos a fim de evidenciar a existência de divergência jurisprudencial, não preenchendo, pois, qualquer requisito previsto no art. 896 da CLT. Agravo de instrumento não provido" (AIRR-475-79.2011.5.05.0462, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 11/05/2018).

O que se verifica da jurisprudência pátria é que, ainda que a legislação que cuida sobre a proteção da saúde mental do trabalhador seja esparsa, há, em certa medida, receptividade pelo judiciário quanto à defesa das condições psíquicas dos trabalhadores por intermédio da combinação de normas. Da leitura dos julgados, depreende-se que o estabelecimento do nexo de causalidade é de extrema relevância para comprovação do direito à indenização, sendo certo que sua comprovação é imprescindível para a procedência ou não da demanda trabalhista.

A possibilidade de o meio ambiente do trabalho ser nocivo para a saúde mental do proletariado há que ser positivado com urgência, visto que, na era digital, tornou-se ainda mais difícil resguardar os momentos em que o trabalhador possa se desconectar do labor e fomentar sua subjetividade. É preciso debruçar-se sobre o assunto para encontrar o meio de regulação exato, de modo que a liberdade de todos seja preservada.

Imprescindível, também, considerar que em um mesmo ambiente de trabalho haverá empregados que serão atravessados de maneiras diversas, a considerar as diferentes posições que corpos distintos ocupam no mundo. A maneira como o gênero, a raça, a sexualidade, a nacionalidade e as deficiências são tratadas pelo meio ambiente do trabalho influem veementemente na saúde psíquica desses trabalhadores, que não o homem branco, hétero, cisgênero, nacional e não deficiente.

A fim de evitar generalidades, no próximo capítulo trataremos a respeito da multiplicidade de sujeitos que exercem o trabalho alienado e de que maneira são alocados na divisão do trabalho.

III. PERSPECTIVAS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

3.1. Conceituação teórica sobre meio ambiente de trabalho

Antes de adentrarmos ao estudo acerca da diversidade entre os trabalhadores, compete conceituar a expressão meio ambiente do trabalho. Feliciano e Urias (2011), na obra “Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral” criticam as conceituações correntes sobre o meio ambiente do trabalho por duas razões: (i) tratar o trabalhador de maneira genérica, sem especificar a que trabalhador se referem, pois pode ser “a pedra de toque para reconhecer-lhe todos ou nenhum direito”; e (ii) esquecem uma dimensão própria e inerente ao meio ambiente do trabalho, que não é levada em conta nas demais manifestações Gestalt: a dimensão psicológica.

Diante dessas considerações, os autores apresentam conceituação própria sobre o meio ambiente de trabalho:

Assim, para albergar esses dois aspectos e responder à crítica, preferimos assim conceituar o **meio ambiente do trabalho** (partindo da conceituação legal do art. 3º, I, da Lei n. 6.938/81): **é o conjunto (=sistema) de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem.**

Adiante, Feliciano e Urias (2011) descrevem o direito à vida e a à integridade psicossomática como um direito subjetivo que decorre para todos no meio ambiente do trabalho, em função da garantia constitucional e legal de um meio ambiente de trabalho equilibrado.

Merece destaque o conceito de ambiente ecológico cunhado por Urie Bronfenbrenner apud Feliciano e Urias (2011), segundo o qual “o ambiente físico está envolvido pelos sistemas social, econômico, político e cultural nos quais se encontra e é inseparavelmente relacionado a eles”.

Na esfera normativa brasileira, Bezerra Leite (2022) elenca que o direito ao meio ambiente saudável encontra previsão nos seguintes dispositivos:

a) da Constituição Federal: arts. 1º, III e IV, 6º, 7º, XXII, XXIII, XXVIII, XXXIII, 200, VIII, 225 (a saúde como bem ambiental);

b) dos Tratados Internacionais: Convenções da Organização Internacional do Trabalho 148, 155, 161 e 170.

Sobre isso, Lemos (2022) citando Rocha (2013), Maranhão (2016), Cláudio Brandão (2015) e Santos (2010), explicita que todo o conjunto de fatores que se relacionam com o labor do empregado, envolvendo elementos materiais e imateriais, constituiriam a composição de uma estrutura sistêmica ambiental, sendo que a saúde mental do trabalhador ocupa o mesmo espaço que a saúde física:

O meio ambiente do trabalho não está, como se sabe, adstrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce as suas atividades. Ele é definido por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais) de trabalho de uma pessoa. [...] O conceito de meio ambiente do trabalho deve abranger, sobretudo, as relações interpessoais (relações subjetivas), principalmente as hierárquicas e subordinativas, pois a defesa desse bem ambiental espalha-se, em primeiro plano, na totalidade de reflexos na saúde física e mental do trabalhador. Conclui-se, nesse sentido, que o meio ambiente de trabalho engloba o espaço e as condições físicas e psíquicas de trabalho, com ênfase nas relações pessoais. O conceito abrange a relação do homem com o meio (elemento espacial de viés objetivo) e a relação do homem com o homem (elemento social de viés subjetivo). Trata-se, assim, de uma dinâmica complexa de múltiplos fatores, não se restringindo, somente, a um espaço geográfico delimitado e estático. (CAMARGO; MELO, 2013, p. 26 apud LEMOS, 2022)

A proteção ao meio ambiente de trabalho prescinde da observância ao princípio da não discriminação, extraído do art. 7º da Constituição Federal. Nas palavras de Bezerra Leite (2022), esse princípio se desdobra em três:

princípio da proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inc. XXX); princípio da proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (inc. XXXI) e princípio da proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Para combater medidas discriminatórias, a Portaria MTP 671/2021 (arts. 185 a 210) estabelece regras a serem seguidas pelos “auditores-fiscais do trabalho a todos os trabalhadores que atuem sob todas as formas ou modalidades e em todos os locais de trabalho” (Bezerra Leite, 2022), dentre as quais, destaca-se:

a enumeração das práticas discriminatórias (art. 187) que são vedadas ao empregador para fins de seleção, contratação, remuneração, promoção, formação profissional e manutenção do emprego, além de outras previstas em legislações específicas: I – considerar como variável determinante idade, raça, cor, etnia, sexo, situação familiar, religião, procedência nacional, condição de portador do vírus da imunodeficiência adquirida – HIV, condição de pessoa com deficiência ou reabilitado, entre outras previstas na legislação; e II – fazer exigência de quaisquer documentos com fins discriminatórios ou obstativos, como certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez.

Ainda que exista normativa que objetive coibir a prática de discriminação no meio ambiente de trabalho, certas desigualdades sistêmicas insistem em perdurar, atribuindo condições diversas aos trabalhadores, a depender das suas especificidades.

3.2. Divisão sexual do trabalho e a questão LGBTQIA+

As perspectivas de gênero e a sexualidade são determinantes para ditar a forma como o sujeito será recepcionado pelo meio ambiente de trabalho. A diferença de tratamento para homens e mulheres não é verificada apenas na relação direta entre a subordinada e o empregador, mas também em toda a estrutura na qual está inserida.

Segundo Cisne (2015, p. 117) apud Prado (2021)

“a divisão sexual do trabalho é uma das formas centrais para a exploração do capital sobre o trabalho”. Uma divisão que hierarquiza e subalterniza os trabalhos a partir de categorizações do que seja considerado “trabalhos naturalmente femininos em relação aos considerados naturalmente masculinos”

Prado (2021) sintetiza que a divisão sexual do trabalho é “produto de uma construção histórica e social, que se define e se consolida no capitalismo”. Nessa perspectiva, afirma que o trabalho no sistema capitalista é organizado e exercido a partir de “explorações desiguais, justificadas por sua vez na ideia de naturalização de papéis e estereótipos”. Os efeitos da divisão sexual do trabalho refletem em baixos salários, dificuldade de ascensão profissional, entre outros malefícios.

A exploração da mulher não se limita ao trabalho assalariado, ao contrário, compreende, também, o trabalho não remunerado de reprodução da vida, como ensina Silva Federici (2017): “o trabalho doméstico não remunerado das mulheres tem sido um dos principais pilares da produção capitalista, ao ser o trabalho que produz a força de trabalho”.

Dejours (1980) narra que muitas vezes o adoecimento psíquico da mulher é atribuído à suposta baixa resistência psíquica para suportar situações penosas. Todavia, tal equívoco cai por terra quando se considera que mulheres comumente suportam múltiplas jornadas de trabalho, no contexto profissional e familiar.

Aqui, o trabalho das mulheres não é comparável ao que encontramos nas outras Classes sociais e nem mesmo na classe operária. Cuidar de oito ou dez filhos nas condições materiais que foram citadas representa uma carga de trabalho e de angústia muito maior do que em qualquer outra parte.

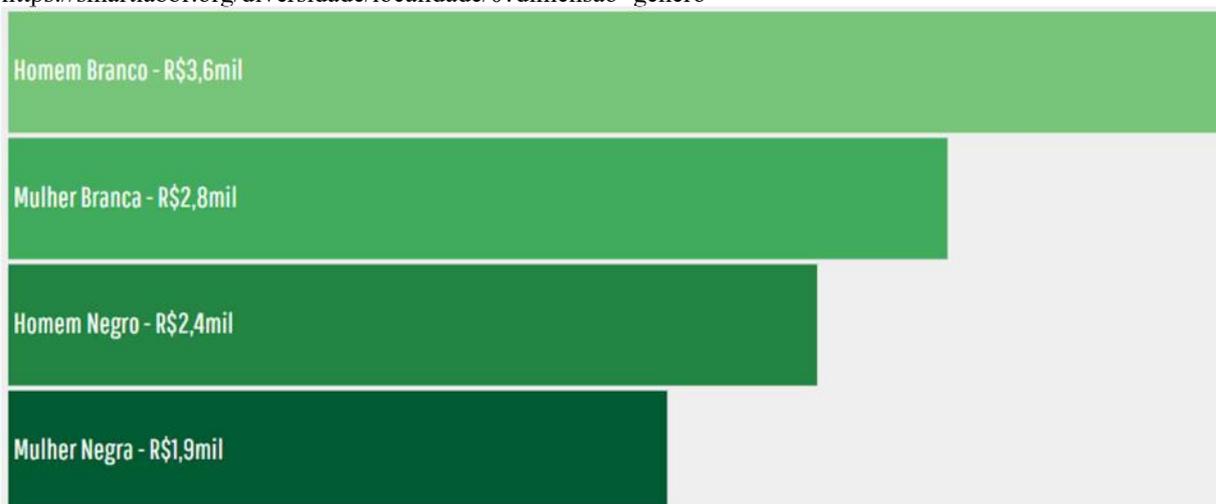
O sofrimento feminino é frequentemente desprezado, sendo reconhecido apenas quando “se exprimem por sintomas muito evidentes para serem escondidos: uma tosse com hemoptise, um emagrecimento evidente, um enfraquecimento fisiológico que signifique uma síndrome deficitária grave.” (DEJOURS, 1980).

A subalternização de mulheres em relação aos homens pela divisão sexual do trabalho reflete nos índices de ocupação de cargos de gestão. Segundo dados disponibilizados pelo Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho (2019), homens ocupam 61,8% dos cargos de liderança no Brasil, ao passo que mulheres ocupam apenas 38,2%.

A média salarial entre homens e mulheres em cargo de direção é ainda mais gritante. Os dados revelam que, enquanto homens em cargo de direção recebem em média R\$20.600,00, mulheres no mesmo cargo costumam receber R\$9.400,00.

Quando presente a interseccionalidade entre raça e gênero, a desigualdade salarial é ainda mais acentuada. Segundo dados do Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho (2019), mulheres brancas recebiam salário equivalente a 77,6% da totalidade que um homem branco recebe, ao passo que uma mulher negra recebe em média 54,5% do salário de um homem branco.

Gráfico I. Representação da diferença salarial entre homens e mulheres, brancos e negros extraído do site <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=genero>



Quando se trata de trabalho doméstico, os números se invertem. Mulheres negras são maioria no trabalho doméstico, representando 57% do total de contingente de trabalhadores domésticos. Mulheres brancas representam 36%, seguida por homens negros (4%) e, por último, homens brancos (3%).

Estudo publicado na Revista de Enfermagem da Universidade Federal de Pernambuco com base nos 310 registros de Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho (TMRT) no banco do CEREST Regional Recife, revelou que entre 2015 e 2019 “a maioria era do sexo feminino (64,19%), com faixa etária de 30-40 anos (45,16%), branca (50,32%), com Ensino Superior completo (59,68%) e vínculo empregatício registrado (74,19%).”

A revista Forbes destacou recentemente estudo formulado pela plataforma de saúde mental Zenklub que demonstra que mulheres tem risco de esgotamento 20% maior que os homens. A matéria chama atenção que o relatório revelou que

Mulheres apresentam, em média, índices de ansiedade 10% maiores do que seus colegas. Em relação à depressão, sobem para 13% em relação aos homens.

(...)

O relatório também levantou que a população feminina apresenta uma sensação 7% menor de bem estar no trabalho. Em uma escala em que 100 é o melhor cenário possível, as mulheres pontuaram 63 pontos enquanto os homens pontuaram 68 pontos. Elas ainda terminaram o ano de 2022 com seu pior resultado mensal de 58,4 pontos em dezembro.

As estatísticas apontadas referem-se ao grupo de mulheres cisgênero, sendo certo que a relação de trabalho de mulheres trans também merece ser evidenciada. Sobre isso, Benevides e Nogueira (2019) apud Prado (2021) destacam que, segundo dados da Articulação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), 90% das mulheres transexuais trabalham no ramo da prostituição. Conforme dados do Conselho Federal de Serviço Social – CFESS (2016, p.14) citados por Prado (2021), “travestis e mulheres transexuais tendem a ser socialmente induzidas ao trabalho sexual, sem que a maioria delas tenha a possibilidade de escolher outras formas de trabalho, quando desejam”.

A discriminação e o preconceito afetam também à toda comunidade LGBTQIA+, que enfrentam os primeiros desafios desde antes da contratação, surgindo as primeiras barreiras já no processo seletivo e se estendendo ao meio ambiente do trabalho.

Conforme uma pesquisa feita pela consultoria “Santo Caos” (2015), o público LGBTI+ encontra dificuldades na hora de se candidatar a uma vaga no mercado de trabalho; segundo a organização, cerca de 43% dos entrevistados afirmam ter sofrido discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente profissional. Através de outra pesquisa, realizada pela empresa “Elancers” _ empresa de recrutamento e seleção, 38% das empresas brasileiras não contratariam pessoas LGBT’s para cargos de chefia, e 7% não contratariam em hipótese alguma (GOMES, 2015, apud LAZZARI, 2017, p. 11, apud Prado, 2021, 93).

Prado (2021) traz importante elucidação quanto à explicação para a exclusão de mulheres trans do mercado de trabalho formal pelo capitalismo. Segundo ela, a primeira explicação é a ideologia conservadora, difundida por Ford, visando controlar a vida dos trabalhadores.

Essa ética, como aponta Nogueira (2011), contribuiu para uma nova organização familiar, centrada na monogamia, da qual a estabilidade é um dos seus traços mais característicos para o espaço produtivo.” (2011, p.144). Uma família monogâmica, patriarcal e heterossexual, que na esfera da reprodução, garantia e fomentava a produção. E, neste caso, todas as pessoas que não se enquadram nos padrões normativos de comportamentos estabelecidos, como no caso das mulheres transexuais não obteriam espaço de trabalho.

A segunda explicação possível apontada por Prado (2021) é a necessidade de criação de um exército industrial de reserva, intimamente ligado ao processo de acumulação capitalista (MARX, 1988), sendo imprescindível a manutenção da extrema restrição dessas trabalhadoras ao acesso a melhores condições de emprego

A mulher transexual, vitimada pelo preconceito e exclusão social, acaba por ter menores possibilidades de formação e capacitação profissional. Neste contexto, fica condicionada a subempregos, precarizados e com baixos salários, como é o caso da indústria de telemarketing, que apropriada pelo discurso de respeito à diversidade e inclusão social, se aproveita desses segmentos populacionais, que, na emergência de sobreviver, acabam por aceitar quaisquer condições de emprego. (PRADO, 2021)

Tratar sobre o meio ambiente de trabalho na perspectiva de mulheres que muitas vezes sequer chegam a ele requer uma análise muita mais minuciosa. Se o próprio sistema impõe dificuldades às mulheres trans ao acesso ao trabalho, a sua permanência nos cargos é ainda mais dificultosa.

Uma vez inseridas no mundo do trabalho, a mulher trans, em raras vezes, consegue seguir em seu trabalho com total respeito e dignidade, piadas transfóbicas, assédio, impedimento do uso do banheiro feminino também são violências que fazem parte da realidade da vida da mulher trans. (PRADO, 2021)

Assim sendo, resta demonstrado que as perspectivas de gênero atravessam o meio ambiente de trabalho, sendo incabível adotar uma visão única sobre o adoecimento psíquico em decorrência do trabalho, desconsiderando as particularidades dos trabalhadores.

3.3. Racismo, trabalho precarizado e *Burnout* racial

Como visto no início do Capítulo II, tratar de adoecimento psíquico no Brasil demanda a realização de uma análise que considere conceitos raciais. Isso porque, o país teve sua estrutura social, econômica e cultural fundada sobre a exploração do trabalho escravizado de negros e indígenas. Como destacou-se anteriormente, a transição da escravidão para o trabalho assalariado foi feita sem amparo do poder público, deixando os recém libertos entregues à própria sorte, após séculos de exploração.

Os efeitos da revelia do poder público e da ausência de amparo aos negros e indígenas escravizados reflete ainda hoje nas estruturas sociais e, por consequência, nas relações de trabalho. Segundo dados disponibilizados pela Rede de Cooperação SmartLab, em 2019, a média salarial de pessoas brancas com registro na carteira de trabalho era de R\$3.200,00, ao passo que a remuneração de pessoas negras e pardas em mesma situação era de R\$2.200,00, e indígenas R\$2.500,00.

Os percentuais sobre ocupação de cargos de liderança são ainda mais alarmantes. 71% desses postos são ocupados por pessoas brancas. Apenas 29% dos líderes em ambientes de trabalho são pessoas pretas, pardas e indígenas. Em contrapartida, conforme explicitado por Lorena Cardoso (2021) para o website “Poder 360”, o relatório "Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira 2021" do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística revelou que negros são a maior parte da população desempregada, empregada com subocupações e com os menores rendimentos mensais no Brasil em 2020, sendo também os mais prejudicados pela pandemia de COVID-19.

A psicóloga Shenia Karlsson, em entrevista à repórter Jamille Ribeiro da BBC Brasil, para a matéria “Burnout racial: como preconceito leva pessoas negras ao esgotamento” apresentou o conceito de “burnout racial” como sendo a “condição desenvolvida por pessoas negras que lidam com o racismo em suas vidas profissionais.”. Segundo a psicóloga,

O conceito de burnout tradicional é limitado para explicar a experiência de pessoas negras, não foi construído em cima dessa vivência", diz Karlsson, que é especialista em questões de diversidade. Como o racismo é insistente, com inúmeros mecanismos de silenciamento, a pessoa acaba entrando em um estado de exaustão. O racismo constante adocece.

Segundo o psicólogo Lucas Veiga para a mesma matéria, o preconceito, a discriminação, o isolamento, a hiper vigilância e a ansiedade causadas pelo racismo estrutural estão entre os principais fatores que levam pessoas negras ao *burnout*. Como resultado, essas pessoas sofrem com taquicardia, sudorese, tremores e agitação.

De acordo com os autores da revisão, publicada no periódico no Jornal de Disparidades Étnico-Raciais, o preconceito, a discriminação e o isolamento relatados pelos estudantes foram frequentemente associados a uma maior probabilidade de burnout.

A isso se soma o constante estado de alerta em que vivem pessoas negras no cotidiano com um todo que acaba levando a um adoecimento psíquico, explica Veiga.

"A circulação pela cidade, a ida a um shopping, um supermercado, são situações recheadas de racismo e, por isso, com um alto potencial estressante. Onde posso ou não colocar minha mão? Posso colocar a mão na bolsa dentro da loja? Posso pegar no meu celular aqui? Vão achar que é uma arma? Em dias de chuva, posso sair com um guarda-chuva grande ou preciso comprar um pequeno porque vai que confundem com um fuzil?", exemplifica o psicólogo.

Shenia Karlsson também destaca que é muito comum que pessoas negras ao ascenderem em suas profissões tendem a se esforçar mais que pessoas brancas para se provarem constantemente, acreditando que assim conseguirão evitar episódios de racismo, porém, esse estado de alerta constante aumenta ainda mais as chances de se chegar ao *burnout*. Nas palavras de Karlsson:

Ninguém aguenta ser bom o tempo inteiro, nunca errar. É preciso considerar a pressão que esses profissionais têm que passar. Há um risco alto de adoecimento. A gente não pode esquecer que os jovens negros no Brasil, por exemplo, encabeçam os índices de suicídio

Segundo dados do Ministério da Saúde citados por Jamille Ribeiro: “jovens negros de 10 a 29 anos têm 45% a mais de chances de tirar a própria vida do que jovens brancos dessa mesma faixa etária.”. Também através da leitura de dados do Ministério da Saúde, a jornalista Talita do Amaral, na reportagem “Como o preconceito racial afeta a saúde mental da população negra”, para CNN Brasil, alerta que

O índice de suicídio entre adolescentes e jovens negros no Brasil é 45% maior do que entre brancos. Os dados são do Ministério da Saúde e mostram ainda que o risco aumentou 12% entre a população negra, nos últimos anos e permaneceu estável entre brancos. Nesse recorte, a faixa etária de 10 a 29 anos é a que mais sofre, principalmente os do sexo masculino, que têm chance 50% maior de tirar a vida do que entre brancos da mesma idade.

Não há dúvidas que o racismo enfrentado por pessoas negras influencia na percepção destes sujeitos quanto ao meio ambiente de trabalho. Sua trajetória e sua subjetividade não podem ser representadas pela figura do homem branco médico. Tratam-se de processos de adoecimento psíquicos diferentes, cada qual formulado de acordo com as particularidades psíquicas do indivíduo. Sendo assim, considerar o aspecto racial é fundamental para tratar de saúde mental no Brasil.

3.4. Os desafios das pessoas com deficiência para inserção e manutenção no mercado de trabalho:

Lemos (2022), citando Diniz, Barbosa e Santos (2009) ressalta a negligência sofrida por pessoas com deficiência para integração social. Lemos (2022) afirma que “uma sociedade formulada para atender às necessidades de um seletivo grupo de pessoas cria problemas estruturais indissolúveis, a luta pela integração social é, portanto, um dos maiores desafios impostos aos PCDs”.

Conforme se extrai do relatório da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), em 2019 a taxa de participação no mercado de trabalho de pessoas com deficiência (28,3%) representava menos que a metade do percentual de pessoas sem deficiência (66,3%). Leonardo Athias, analista do IBGE, para o website Agência IBGE Notícias, explica que:

A taxa de participação é o indicador que mede o engajamento no mercado de trabalho, ou seja, se as pessoas estavam procurando emprego ou estavam ocupadas. Essa taxa é menor para pessoas sem deficiência em todos os grupos de idade e a diferença maior está entre as pessoas de 30 a 49 anos. (...) As pessoas com deficiência dessa faixa etária tinham uma taxa de participação de 52,6%, enquanto para as pessoas sem deficiência, era de 84,5%, uma diferença de 31,9 pontos percentuais.

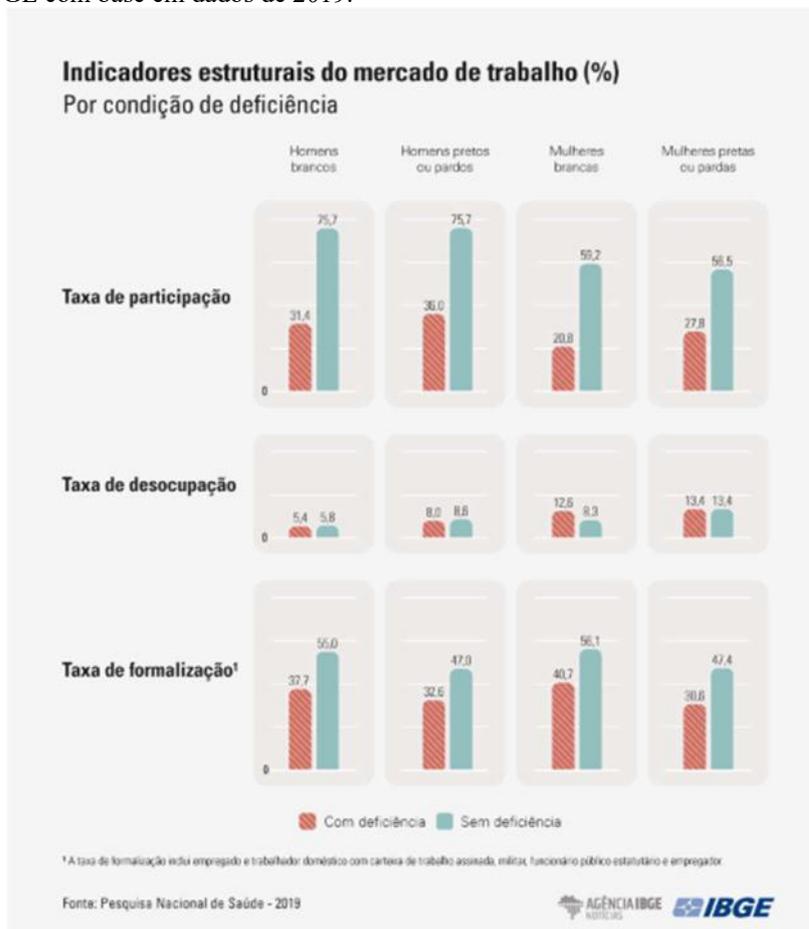
Dos dados disponibilizados pela Rede de Cooperação SmartLab, em 2019 e apurados pela Relação Anual de Informações Sociais, extrai-se a informação de que a média salarial de pessoas com deficiência (PCD's) era de R\$2.900,00, R\$300,00 a menos que a média salarial geral de pessoas brancas, sem o recorte de pessoas com deficiência (R\$3.200,00).

A matéria “Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência” do website Agência IBGE Notícias também informa que, segundo dados do PNS (2019), apenas 34,3% dos trabalhadores com deficiência têm vínculo formal:

A taxa de formalização indica a forma de inserção no mercado de trabalho, ou seja, se os trabalhadores estão em ocupações formais ou informais. Enquanto mais da metade (50,9%) das pessoas sem deficiência ocupadas estava empregada em postos formais, esse indicador era de 34,3% entre aqueles com deficiência. As pessoas com mais de uma deficiência tiveram um percentual ainda menor: 27,3%.

Sobre isso, Leonardo Athias destaca a dificuldade de PCDs ingressarem no mercado de trabalho. Além disso, quando conseguem a vaga de emprego, ela é “proporcionalmente mais informal, de pior qualidade e com menos direitos”. O analista também chama atenção para o fato de no “caso das pessoas com deficiência mental, a inserção no mercado de trabalho é ainda mais difícil”

Gráfico II. Indicador de demonstração da desigualdade entre pessoas com deficiência e que não tem deficiência, produzido pelo IBGE com base em dados de 2019.



Da leitura do gráfico acima, depreende-se que homens pretos e pardos com deficiência representam a maior parte da taxa de participação (36%), seguido dos homens brancos (31,4%). A taxa de desocupação, por sua vez, é predominantemente ocupada pelas mulheres pretas e pardas (13,4%) com deficiência, sendo que mulheres pretas e pardas sem deficiência compõe o mesmo percentual. A formalização do trabalho é menor para mulheres pretas e pardas (30,6), havendo a diferença percentual de 10,1% se comparado com mulheres brancas (40,7%).

Tais dados revelam a importância da discussão interseccional ao se tratar o meio ambiente de trabalho. De acordo com essas informações e com a consideração realizada pelo analista do IBGE, Leonardo Athias, pessoas com deficiência pretas e pardas são as que mais sofrem com a informalidade e com a precarização do trabalho. Sendo assim, a discussão sobre adoecimento psíquico no trabalho não pode ser realizada de maneira dissociada das especificidades dos corpos que compõem a sociedade.

CONCLUSÃO

O presente trabalho monográfico buscou através de uma linha do tempo não tão linear demonstrar a que modo o adoecimento psíquico dos trabalhadores foi intensificado pela exploração do capitalismo. Como visto, o sofrimento do proletariado serve de mais-valia para o capital, sendo por ele fomentado propositalmente. Não é à toa que com o desenvolvimento das multifaces do sistema capitalista refinou-se também os mecanismos de controle social e a mitigação da subjetividade.

Países da periferia da divisão internacional do trabalho tendem a sofrer ainda mais com a precarização do labor. Com o desenvolvimento da acumulação flexível, os trabalhos mais desgastantes e com maior risco de acidentes foram deslocados para territórios subdesenvolvidos, onde a regulação do trabalho é menos efetiva e os salários são mais baixos, diminuindo, assim, o custo da produção e aumentando a lucratividade.

Os efeitos da acumulação flexível são nocivos à saúde mental dos trabalhadores, por vezes acometidos por doenças como depressão, burnout, ansiedade, entre outras que decorrem do sofrimento psíquico do proletariado. O capitalismo foi sagaz ao criar uma espécie de cortina de fumaça em torno da responsabilização pelos danos vivenciados pelos trabalhadores. Assim o fez através da propagação da ideia do empregado autogestor, cogerente, com espírito de dono e, acima de tudo, dono de si mesmo.

Essa falsa ideia de pertencimento e domínio faz com que um sem-número de trabalhadores por todo o mundo definhem em sua própria psique, suportando toda a pressão e exigência da sociedade positiva dentro de seu próprio ser. O cansaço gerado pelo esforço e pela não desconexão das atividades laborais tem gerado danos sem precedentes na saúde mental dos trabalhadores.

Adiante, vimos que o trabalho estranhado no Brasil se iniciou em seu maior grau de exploração e precarização, através da escravização de negros e indígenas. A degradação da subjetividade dos sujeitos explorados foi ainda mais brutal e sem esforço de ser mascarado. Sendo assim, fez-se necessário especificar o objeto de estudo para que se compreendesse o adoecimento psíquico a partir das narrativas que concernem ao trabalhador brasileiro.

Como visto, o Estado e a sociedade brasileira não cuidaram realizar nenhum tipo de incorporação dos trabalhadores recém libertos no processo de transição do sistema escravocrata para o trabalho assalariado, de modo que estruturas escravistas e estigmas sociais perduram até a atualidade.

No que se refere à legislação brasileira, vimos que não há no direito do trabalho regulamentação específica e eficaz quanto à saúde mental dos trabalhadores. Assim, não resta outra alternativa aos intérpretes do direito, senão a argumentação semântica e a combinação de dispositivos esparsos na legislação.

Por fim, destacou-se a importância de se tratar a saúde mental dos trabalhadores compreendendo suas especificidades e acolhendo as diversidades entre gênero, orientação sexual, raça e as condições mentais e/ou físicas de PCDs. Somente desse modo será possível vislumbrar um direito inclusivo e que zele pela saúde mental dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **O perigo de uma história única**. [S. l.]: Companhia das letras, 2019. 64 p. ISBN 978-85-3593-253-9.

AMARAL, Talita. **Como o preconceito racial afeta a saúde mental da população negra**: Dados do Ministério da Saúde mostram que o índice de suicídio é 45% maior entre jovens negros, em relação aos brancos. São Paulo: CNN Brasil, 14 set. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/como-o-preconceito-racial-afeta-a-saude-mental-da-populacao-negra/>. Acesso em: 1 jun. 2023.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, 2015. DOI <https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/cbc3JDzDvxTqK6SDTQzJJLP/#>. Acesso em: 29 maio 2023.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: O novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. [S. l.]: Boitempo, 2018. ISBN 978-85-7559-635-7.

ANTUNES, Ricardo. **OS SENTIDOS DO TRABALHO**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009. 31-47 p. ISBN 978-85-85934-43-9.

A REVOLUÇÃO de 1930, a Institucionalização do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho no Brasil e a Justiça do Trabalho (Governo Vargas, 1930 a 1945). *In*: **Justiça do Trabalho: Tribunal Superior do Trabalho**. [S. l.], [S.d]. Disponível em: https://www.tst.jus.br/memoriaviva/-/asset_publisher/LGQDwoJD0LV2/content/ev-jt-80-06. Acesso em: 2 abril 2023.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Sg-AIRR-5-12.2018.5.19.0010. AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE

DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017 . PRELIMINAR DE NULIDADE POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. NULIDADE DO LAUDO PERICIAL ELABORADO POR PSICÓLOGA. NÃO CONFIGURAÇÃO. 3ª Turma. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. DEJT: 30/09/2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-1943100-32.2004.5.09.0006. RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. NEXO DE CAUSALIDADE. NÃO CONFIGURAÇÃO. 8ª Turma. Relator Ministro Marcio Eurico Vitral Amaro. DEJT: 12/06/2015

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-1294-36.2012.5.09.0020. RECURSO DE REVISTA. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE BURNOUT OU SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL. GESTÃO POR ESTRESSE. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. NEXO CONCAUSAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. 2. DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. 3ª Turma. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. DEJT 12/12/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-475-79.2011.5.05.0462. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO OCORRÊNCIA. 5ª Turma. Relator Ministro Breno Medeiros. DEJT 11/05/2018.

BRANDÃO, Francisco. **Comissão aprova norma para prevenir transtornos mentais em trabalhadores**: Trabalho, Previdência e Assistência. [S. l.]: Agência Câmara de Notícias, 30 ago. 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/800923-comissao-aprova-norma-para-prevenir-transtornos-mentais-em-trabalhadores/>. Acesso em: 9 maio 2023.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. ISBN 9786553622944.

CABRAL , Umberlândia Alves. **Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência**. [S. l.]: Agência IBGE Notícias, 24 out. 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de->

noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia. Acesso em: 8 jun. 2023.

CARDOSO, Adalberto. **A CONSTRUÇÃO DA SOCIEDADE DO TRABALHO NO BRASIL: UMA INVESTIGAÇÃO SOBRE A PERSISTÊNCIA SECULAR DAS DESIGUALDADES**. 2ª. ed. rev. Rio de Janeiro: Amazon, 2019. ISBN 978-17-30960-52-9.

CARDOSO, Lorena. **Negros foram mais prejudicados no mercado de trabalho na pandemia, diz IBGE**: Pesquisa mostra que grupos sociais historicamente em desvantagem foram ainda mais prejudicados durante a pandemia. [S. l.], 3 dez. 2021. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/brasil/negros-foram-mais-prejudicados-no-mercado-de-trabalho-na-pandemia-diz-ibge/>. Acesso em: 1 jun. 2023.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 3588/2020, de 1 de julho de 2020**. Acrescenta dispositivo no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. [S. l.], 1 jul. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2256565>. Acesso em: 21 abr. 2023.

CAMPOS, André Gambier. **BREVE HISTÓRICO DAS MUDANÇAS NA REGULAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL. Texto para Discussão - IPEA**, [s. l.], 2015. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3513/1/td_2024.pdf. Acesso em: 7 mar. 2023.

COELHO, Darlene Figueiredo Borges; GHISI, Bárbara Moreira; "Atuação dos Ministérios do Trabalho e Emprego e da Previdência Social", p. 49 -60. In: *Acidente de Trabalho na Construção Civil em Rondônia*. São Paulo: Blucher, 2016. ISBN: 9788580391671,

CONFERÊNCIA ESPECIALIZADA INTERAMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS. **Tratado Internacional. PACTO DE SAN JOSÉ DA COSTA RICA, de 22 de novembro de 1969**. . [S. l.], 22 nov. 1969.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Tratado Internacional. PROTOCOLO ADICIONAL À CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS**

HUMANOS EM MATÉRIA DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS, “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”, de 17 de novembro de 1988. . [S. l.], 17 nov. 1988.

DEJOURS, Christophe. A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. Ed. Cortez. 1980.

DECRETO LEI nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

DELGADOS, Gabriela Neves, et al. Direito do Trabalho como Instrumento de Civilização. Ed. Mizuno, 1. 2022. P. 50-67.

DIVERSIDADE no Trabalho: Brasil 213,3 mi habitantes (IBGE, 2021). Gênero e Interseccionalidade. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=genero>. Acesso em: 7 jun. 2023.

DIVERSIDADE no Trabalho: Brasil 213,3 mi habitantes (IBGE, 2021). Pessoas com deficiência (PCD). [S. l.], 2021. Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=pcd>. Acesso em: 7 jun. 2023.

DIVERSIDADE no Trabalho: Brasil 213,3 mi habitantes (IBGE, 2021). Raça e Interseccionalidade. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=raca>. Acesso em: 7 jun. 2023.

FELICIANO, Guilherme Guimarães e URIAS, João. Direito Ambiental do Trabalho: Apontamentos para uma teoria geral. Vl. 1. Ed. LTDA. Junho, 2013.

FEDERICI, Silvia. Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva. Rio de Janeiro: Editora Elefante, 2017.

HOBBSAWM , Eric J. **A ERA DAS REVOLUÇÕES: 1789-1848.** 40ª . ed. São Paulo: Paz Terra, 2003. 532 p. ISBN 8521901720.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família do estado e da propriedade privada**: Em conexão com as pesquisas de Lewis H. Morgan. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019. 205-220 p. v. 26. ISBN 978-85-7559-693-7.

GOMES, Adriana dos Santos; SILVA, Adrian Thaís Cardoso Santos Gomes da; MOURA, Ana Carla Paiva de; PEREIRA, Danilo Martins Roque. PERFIL DE TRABALHADORES ACOMETIDOS POR TRANSTORNOS MENTAIS RELACIONADOS AO TRABALHO. **Revista de Enfermagem - UFPE**, [s. l.], v. 15, 2021. DOI 10.5205/1981-8963.2021.247900. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem>. Acesso em: 15 fev. 2023.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderno**. 17. ed. [S. l.]: Loyola, 1989. 331 p. ISBN 978-85-15-00679-3.

LEMOS, Marie Okabayashi de Castro. **“NADA SOBRE NÓS, SEM NÓS”**: **SENSORIALIDADES E VOZES DE TRABALHADORES AUTISTAS**: Uma análise acerca da inclusão no capitalismo à luz do Direito do Trabalho. 2022. 78 p. Monografia de final de curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

MARX, Karl. A Assim Chamada Acumulação Primitiva: O segredo da acumulação primitiva. *In Os Economistas: O Capital*: Crítica da Economia Política: Livro Primeiro o Processo de Produção do Capital. 4ª. ed. São Paulo: Nova Cultural Ltda., 1996. cap. CAPÍTULO XXIV, p. 339-342. ISBN 85-351-0831-9.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2004. ISBN SBN 978-85-7559-002-7

MENDES, René; FERREIRA JUNIOR, Ywaldo Martins. Medicina do trabalho no Brasil: Análise da situação atual e tendências. **Temas IMESC**: Sociedade, direito saúde, São Paulo, v. 1, ed. 2, p. 81-92, 1984.

MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul de 1998**. Disponível em: <https://bit.ly/36z1LOH>. Acesso em: 24 abr. 2023.

NASCIMENTO, Álvaro Pereira. Trabalhadores negros e o "paradigma da ausência": contribuições à História Social do Trabalho no Brasil. **Estudos Históricos: Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, 2016. DOI <https://doi.org/10.1590/S2178-14942016000300003>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/eh/a/vBTQbYFXtqwMXCHR6sfsN7Q/?lang=pt>. Acesso em: 1 maio 2023.

NO TRABALHO, mulheres têm risco de esgotamento 20% maior que homens: Estudo mostra que as profissionais também sofrem mais a pressão do assédio moral e sexual [S. l.], 15 mar. 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/03/no-trabalho-mulheres-tem-risco-de-esgotamento-20-maior-do-que-homens/>. Acesso em: 1 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL QUADRO DA CELEBRAÇÃO: ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU/UN). Tratado Internacional de 16 de dezembro de 1966. **PACTO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS ECONÓMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS**, Nova Iorque, 16 dez. 1966. Disponível em: https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pacto_internacional_sobre_os_direitos_economicos.pdf. Acesso em: 1 fev. 2023.

PENIDO, Laís de Oliveira. Saúde mental no trabalho: Um direito humano fundamental no mundo contemporâneo. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, n. 48, ed. 191, p. 209-229, 2011. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril_v48_n191_p209.pdf. Acesso em: 4 abr. 2023.

PRADO, Ana Gabriela da Silva Almeida. Condições de vida e de trabalho de mulheres trans: alguns elementos em destaque. 2021. 134 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social e Políticas Sociais) - Instituto de Saúde e Sociedade, Universidade Federal de São Paulo, Santos, 2021.

REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRAZIL. Decreto nº 1313, de 17 de janeiro de 1891. Estabelece providencias para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal. **Coleção de Leis do Brasil - 1891, Página 326 Vol. 4 (Publicação Original)**, [S. l.], 17 jan. 1891.

REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL. DELFIM MOREIRA. **Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919**. REGULA AS OBRIGACOES RESULTANTES DOS ACIDENTES NO TRABALHO. [S. l.], 15 jan. 1919.

RIBEIRO, A. de F. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, [S. l.], v. 19, n. 35, p. 65–79, 2015. DOI: 10.23925/ls.v19i35.26678. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/26678>. Acesso em: 21 maio. 2023.

RIBEIRO, Jamille. **Burnout racial: como preconceito leva pessoas negras ao esgotamento**. Rio de Janeiro: BBC News Brasil, 26 maio 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/ckk4k2l99qxo>. Acesso em: 1 jun. 2023.

SALDANHA, Izabel Cristina Corrêa. ESPECIALIZAÇÃO FLEXÍVEL: UMA ALTERNATIVA ESTRATÉGICA COM VISTAS AO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção: A energia que move a produção: um diálogo sobre integração, projeto e sustentabilidade**, Paraná, 2007. Disponível em: https://abepro.org.br/biblioteca/enegep2007_tr630471_9897.pdf. Acesso em: 3 abr. 2023.

SANTOS, Boaventura de Sousa; MENESES, Maria Paula. **Epistemologias do Sul**. Coimbra: Almedina, 2009. ISBN 978-972-40-3738-7. Disponível em: <https://www.icict.fiocruz.br/sites/www.icict.fiocruz.br/files/Epistemologias%20do%20Sul.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2023.

SILVA, Edith Seligmann. **Trabalho e desgaste mental: O direito de ser dono de si mesmo**. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2011. 622 p. ISBN 978-85-249-1759-1.

TABELAMENTO de dano moral na CLT não é teto para indenizações, decide STF: Para a maioria do colegiado, o tabelamento serve de parâmetro, mas não impede a fixação de valores

superiores. São Paulo: Supremo Tribunal Federal, 27 jun. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=509630&tip=UN>. Acesso em: 3 jul. 2023.

TAVARES, João Paulo. **Saúde mental no trabalho: qual a responsabilidade da empresa?**. São Caetano do Sul - SP, 2021. Disponível em: <https://tvadvocacia.com.br/saude-mental-no-trabalho/>. Acesso em: 4 abr. 2023.