

## **1.INTRODUÇÃO**

O presente estudo volta-se à interação entre saúde e trabalho sob a perspectiva da reestruturação produtiva do capital, engendrada como alternativa à crise vivenciada pelo capitalismo a partir de 1970.

O direito à saúde e segurança no trabalho encontra-se expressamente previsto tanto na Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 154 a 224) como na Constituição Federal de 1988, que em seu art. 196, consagra a saúde como direito de todos e dever do Estado, o que permite inferir que, no plano trabalhista, conforme aduz Oliveira (2007), a saúde é direito do trabalhador e dever do empregador.

Em seu art. 3º, incisos III e IV, a Constituição elenca como fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade humana e, lado a lado, o valor social do trabalho e a livre-iniciativa, permitindo a compreensão de que existe um direito constitucional ao trabalho digno a ser considerado como limite intransponível pela liberdade econômica.

Nesse sentido, o presente artigo, considerando as mutações sofridas pelo sistema capitalista no contexto pós-moderno, busca analisar a reorganização econômico-produtiva imposta sob o enfoque da pessoa que aliena a sua força de trabalho, chamando a atenção para as reverberações do novo modelo produtivo flexível sobre a saúde mental do trabalhador - componente indissociável da dignidade humana que lhe é intrínseca.

## **2.A REESTRUTURAÇÃO DO CAPITAL E A NOVA LÓGICA PRODUTIVA**

### **2.1 O capitalismo em crise**

O sistema capitalista, consubstanciado na teoria da acumulação e ancorado essencialmente na privatização dos meios de produção - ou na separação imposta entre “o caracol e sua concha”<sup>1</sup> – em prol da reprodução do lucro, vivenciou, até a primeira metade do século XX, uma fase de avanço e prosperidade intensas.

Mediante a propagação do imperioso ideal de acumulação patrimonial, subsidiado pelo senso de poupança, disciplina e rígida estrutura hierárquica no campo produtivo, reinava o que Max Weber denominou de primeiro espírito do capitalismo. Nesse contexto, conforme discorrem Boltanski e Chiapello (2009), não

---

<sup>1</sup>Expressão cunhada por Karl Marx na obra “O capital: crítica da economia política”

obstante a subordinação maçante e a rigidez extrema na organização produtiva, percebia-se um engajamento automático, acrítico, ao sistema capitalista pela classe trabalhadora - convencida da possibilidade de progressão material que o sistema poderia oferecer-lhe.

Nesse contexto, o modo de produção vigente consistia no binômio taylorismo-fordismo, que combinando as noções básicas de produção em linha de montagem e de controle implacável dos tempos e movimentos, atendia perfeitamente às expectativas de produção volumosa e exponencial acumulação de capital. Conforme estatui Antunes (2003, p.25), essa sistemática de produção apresentava as seguintes características marcantes: unidades produtivas concentradas e verticalizadas, consolidação do operário-massa e produção de massa, atividades mecânicas desenvolvidas pelo emprego de movimentos repetitivos, fragmentação das funções e estruturas hierárquicas altamente rígidas.

Ocorre que, a partir dos anos 70, mutações estruturais de ordens diversas passaram a insinuar o esgotamento do padrão produtivo de acumulação, o que veio a corroborar para a instauração de uma crise do capital multifacetada e complexa.

O primeiro fator a ser considerado nesse cenário de crise refere-se às conquistas sociais alcançadas pelos trabalhadores no período pós-guerra, diante da consolidação dos Estados do bem-estar social, que culminou na elevação do “preço” da força de trabalho e na ampliação das reivindicações face aos patrões. Nesse sentido, observam Boltanski e Chiapello (2009) que esse maior nível de consciência social pela classe trabalhadora impulsionou a construção e difusão de críticas ao sistema vigente, voltadas, sobretudo, ao seu caráter opressor e padronizador, bem como à miséria e desigualdades por ele geradas.

Além disso, o padrão voltado à acumulação insaciável culminou em excessos de produção não mais absorvidos pelo mercado, tendo em vista a retração do consumo determinada pelo quadro de desemprego estrutural que se instaurava.

Diante dessas alterações contextuais, o modo de produção taylorista-fordista mostrava-se cada vez mais inadequado, dada a sua incapacidade de responder à retração do consumo verificada, à redução de custos produtivos que se mostrava necessária, às exigências de um mercado consumidor mais seletivo e diversificado,

bem como aos anseios da classe trabalhadora, cada vez mais insatisfeita diante da alienação e opressão das quais era vítima.

Assim, considerando a insuficiência do modo de produção taylorista-fordista como “a expressão mais fenomênica da crise vigente”, Antunes (2003b, p.33) assevera que “ela exprimia, em seu significado mais profundo, uma crise estrutural do capital, em que se destacava a tendência decrescente da taxa de lucro, decorrente dos elementos acima mencionados”.

E uma vez que escancaradas todas as suas debilidades, ao capitalismo, disposto a resistir e perpetuar-se, restou, então, assimilar parte das críticas que lhe foram direcionadas e reinventar-se. Assim,

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 a expressão mais forte; a isso, seguiu-se 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. (ANTUNES, 2003, p.33)

Foi nesse contexto de deflagrações de mudanças em defesa do capital que ao processo produtivo foi preciso vestir novas roupagens, abrindo mão do seu caráter eminentemente rígido e acumulativo em prol da adoção de uma lógica de produção estrategicamente mais flexível.

## **2.2 Uma lógica de produção flexível**

Partindo-se da conjuntura acima analisada, podem ser considerados como os grandes alicerces da reestruturação produtiva do capital, em fins do século XX, as Terceira e Quarta Revoluções Tecnológicas, que promoveram grandes saltos em termos de microeletrônica, internet e telecomunicações.

Em um cenário contaminado pela profusão de ideais neoliberais, patrocinando o enxugamento estatal via privatizações, redução das políticas públicas sociais e relações econômicas a nível global, esses saltos tecnológicos propiciados pelas revoluções vieram, de fato, a calhar. Isso porque, o advento da internet e os posteriores avanços no campo telemático permitiram ao capital mundializar-se, e com isso, fortalecer-se.

Passa-se, portanto, à construção de uma “sociedade em rede”<sup>2</sup> e de um capitalismo mundial, que conta com “uma série de empreendimentos produtivos representando o novo regime de acumulação flexível, com o capital reencontrando-se com o seu ser-precisamente-assim” (ALVES, 2011,p.16).

Nesse universo temático, foi a experiência de organização produtiva toyotista a que melhor atendeu aos anseios da nova fase de acumulação flexível. Desenvolvido pelo engenheiro da empresa japonesa Toyota, Taiichi Ohno, o Sistema Toyota de Produção inaugura uma nova forma de gestão organizacional do trabalho, que floresce como grande resposta do capital à sua crise. Isso porque, em contraposição aos rijos preceitos tayloristas-fordistas, o toyotismo ou ohnismo, em seus traços mais gerais, buscou viabilizar uma dinamização do processo produtivo e diversificação da produção acompanhadas de redução de despesas – tanto do ponto de vista objetivo quanto subjetivo – atendendo, ao menos teoricamente, aos anseios dos empregadores (aumento do lucro), empregados (maior autonomia) e consumidores (produtos mais sofisticados).

Nos termos do que leciona Antunes (2003b, p.56), o toyotismo-ohnismo introduziu o *downsizing*, preconizando um modelo de empresa horizontalizada e enxuta.

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 do seu espaço produtivo.

Visando eliminar os excedentes de produção que comprometeram a fase de acumulação, o sistema toyotista também buscou vincular a produção à demanda por meio do princípio da *lean production*, instrumentalizado pelo *kanban* - sistema de senhas de comando para reposição de produto em prol de um estoque mínimo.

Como forma de atender a um mercado consumidor cada vez mais seletivo, desenvolveu os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), incentivando os trabalhadores a aprimorarem o seu desempenho e, por conseguinte, o produto do seu trabalho.

---

<sup>2</sup>Termo utilizado por Manuel Castells e Gustavo Cardoso em “A sociedade em Rede: do conhecimento à ação política”.

Além disso, leciona Antunes (2003b, p. 56) que, com a finalidade de reduzir custos com pessoal, passa-se a exigir do trabalhador, até então altamente especializado no desempenho de funções restritas, polivalência e multifuncionalidade, alterando-se significativamente a relação homem-máquina (na Toyota, um único operário passa a operar simultaneamente cinco máquinas, em média).

Do ponto de vista do trabalhador, é também interessante observar que esse novo modelo de produção flexível, confere a ele, ao menos em tese, um grau de autonomia nas funções significativamente mais elevado, a fim de incentivar um padrão comportamental proativo.

Consoante ensinamentos de Boltanski e Chiapello (2009), esse “novo espírito” do capitalismo flexível, que rege uma sociedade conexional e informacional, inaugura a “cidade dos projetos”, na qual trabalhadores devem portar-se não como meros subordinados, mas como colabores de projetos sucessivos, engajando-se espontaneamente aos objetivos da empresa.

Evidenciando esses principais traços caracterizadores do novo modo como as “peças” passam a se encaixar, Viana (2000, p.164) pontua que:

1. Se, de um lado, a empresa moderna renuncia ao comando *direto, autoritário, visível e externo*, de outro trata de acentuar a subordinação *indireta, invisível, internalizada*, mas nem por isso menos *autoritária*: o empregado se toma o seu próprio algoz. 2. Se também renuncia ao controle direto, vertical, de todo o ciclo produtivo, ela de certo modo o retoma, na medida em que os seus fornecedores devem seguir estritamente suas diretrizes, sob risco de perder o contrato. 3. Ao exigir produtividade crescente, a empresa segue a mesma lógica da automação: descartar mão-de-obra. Assim, em termos globais, quanto mais produtivos os empregados, mais risco de se tornarem ...desempregados.

Nota-se, portanto, que as mutações advindas do novo modo de gestão organizacional do trabalho não se limitaram a atingir a produção apenas em seu aspecto objetivo. Nos termos do que será analisado a seguir, o novo padrão produtivo flexível atinge diretamente o ser trabalhador, impondo-lhe novas exigências, desafios e provocando reverberações em uma de suas esferas mais preciosas enquanto ser humano – a saúde.

### **3.AS NOVAS INTERAÇÕES HOMEM-TRABALHO**

### 3.1 As condições de empregabilidade impostas pela nova tônica produtiva

Com aporte na contextualização até então empreendida, possível notar que a reestruturação do capital a partir da reorganização produtiva representou importante divisor de águas no universo trabalhista, diretamente atingido pelos novos preceitos ditadores da era flexível.

Assim, estabelecido e espreado o sistema de produção toyotista, voltado, sobretudo, a fornecer ao capital a mobilidade de que precisava para expandir-se, novas regras de gestão da força de trabalho passaram a imperar e, por conseguinte, novas feições passaram a ser assumidas pela força trabalhadora gerida.

Nesse sentido, o cenário do trabalho atual, pós 1970, caracteriza-se por filosofias que podem ser muito bem representadas por palavras e expressões, tais como: flexibilização, *empowerment*, colaboração, polivalência, empreendedorismo, qualidade total, requalificação e controle simbólico.

Do ponto de vista do sujeito que aliena a sua força de trabalho, isso quer dizer que, nesse novo contexto produtivo, ele torna-se responsável por gerir seus próprios projetos e metas, “prescindindo de um controlador externo porque o controle simbólico, nos moldes do panóptico de Foucault (1994), é eficaz o suficiente para garantir o conserto das práticas” (SATO, 2003, p.33). Nas palavras de Alves (2011, p.115), a figura do inspetor está agora “introjetada nos operários e empregados”, que se tornam algozes de si mesmos e dos seus pares.

Interessante também observar que ao trabalhador não mais se reserva o desempenho de funções afuniladas e restritas. Bem ao contrário, ele torna-se alvo de um processo de especialização flexível, que lhe impõe a necessidade de desenvolver - com qualidade - funções múltiplas, de modo a representar para empresa “uma solução” para diversos problemas.

Além disso, retomando-se a questão da concessão de maior autonomia ao trabalhador mediante a filosofia da colaboração, nota-se que a proatividade passa a figurar como condição central para um desempenho profissional satisfatório aos olhos da empresa. Isso porque, num sistema caracterizado pela redução dos níveis hierárquicos – que representa significativa fonte de redução de despesas empresariais-, é imprescindível que cada trabalhador autogoverne-se. E um meio eficaz para se obter esse autocontrole é impor ao trabalhador metas e resultados,

incutindo-lhe a ideia de que os objetivos da empresa são, também, os seus objetivos.

Daí por que observar-se a preocupação cada vez maior com mecanismos de controle simbólico e, portanto, mais sutis do que aqueles presentes apenas física e externamente. Como sintetiza Malvezzi (1994) a mudança de paradigma traz a 'substituição dos controles sobre o processo (controles externos) pelo controle sobre os resultados, a partir de controles internos dos sujeitos' (p.26), pois a tendência da administração, como se percebe por meio de práticas de gestão como grupos semi-autônomos e células de produção, é atribuir ao trabalhador (grupo) o como fazer.[...] Isso significa que a crescente flexibilidade que caracteriza a nova forma de administrar só pode materializar-se se o trabalhador for mais habilitado, mais responsável e mais cooperativo'. (SATO, 2003, p.37)

Ao mencionar que, além do maior grau de responsabilidade assumido bem como do senso de cooperativismo incorporado, o trabalhador pós-moderno deve ser habilitado, Sato (2003) evidencia dois outros importantes traços componentes da empregabilidade na era flexível: a autoqualificação e a alta qualificação. As empresas estão cada vez mais interessadas em contratar um empregado "pronto", que haja adiantado, por conta própria, os cursos de especialização responsáveis pelo desenvolvimento das habilidades que o cargo lhe exige. Além disso, num contexto ainda marcado pelo desemprego estrutural, sobrevivem nos processos seletivos os candidatos que somam o maior número de diplomas, certificados e títulos, aptos a indicar o seu alto nível de qualificação.

Percebe-se, portanto, que do mesmo modo que essa nova era é flexível do ponto de vista do capital, também o é do ponto de vista do trabalhador. Contudo, essa última flexibilidade, que tende ao "esticamento" do ser obreiro, deve ser vista com bastante parcimônia, na medida em que busca – discretamente - sobrecarregá-lo em tarefas, responsabilidades, objetivos e autocobranças, abrindo portas aos temerosos efeitos psicossociais que seguem analisados.

### **3.2 A generalização do estresse**

Por trás das novas exigências introduzidas pelo modo de gerenciamento participativo pós-moderno, que converge para a imposição de um perfil de trabalhador polivalente, qualificado, eficiente, engajado e algoz de si mesmo, há, sem dúvida, um grande objetivo empresarial: intensificação da produtividade.

Graças à automação, à informática, aos novos métodos de organização e ao terror do desemprego, oito horas de trabalho podem exigir o esforço de doze. O operário de qualidade total economiza para o empregador contratos novos e horas-extras: melhor do que elastecer a jornada é intensificar o trabalho dentro dela. (VIANA, 2000, p.175)

Assim, o velho padrão de ir até o trabalho, cumprir a jornada e desligar-se da atividade passou a não mais atender ao mercado, pois, na era flexível, trabalhar bem pressupõe trabalhar intensamente - já que o ideal do ponto de vista da empresa enxuta, conforme leciona Viana (2000), é ter poucos trabalhando muito.

Há ainda que se considerar, conforme leciona Teodoro (2015, p.318), que a evolução tecnológica vivenciada além de facilitar a imissão do trabalho na vida privada do empregado, determinou-lhe a necessidade de assumir atividades múltiplas e de “adotar jornadas dupla ou tripla para não ser superado pela máquina”.

Nesse sentido, a gestão do trabalho “*by stress*”- bem representada pelo trabalho por metas e pela remuneração por produção – tem se generalizado, tornando o trabalhador centro da ação de pressões tanto internas quanto externas. No âmbito destas, que extrapolam o âmbito da relação direta empregado-empregador, realça-se o quadro de desemprego estrutural ainda vigente, contribuindo para o permanente estado de alerta do trabalhador, que se desdobra, sem resistir, por medo de perder o emprego.

Nessa mesma direção, Bauman (1998) considera que a sociedade que floresce com a reestruturação do capital, caracterizada pela liquidez, imprime nas relações laborais e em seus atores esse caráter fluido, o que significa que o trabalhador deve desenvolver uma capacidade de adaptação elevada e incessante. Não há mais espaço para a construção de uma identidade única. O trabalhador deve portar identidades múltiplas, sobrepondo-as umas às outras de acordo com as necessidades momentâneas do mercado.

É também interessante notar que o sistema de produção toyotizado não mais se satisfaz com o mero envolvimento físico e material do empregado na cadeia produtiva. Num cenário de franca expansão do trabalho imaterial ou intelectual, o engajamento do empregado assume caráter integral, envolvendo o seu corpo e, sobretudo, a sua mente. Assim, considera Alves (2011, p.153) que

para fazer funcionar os novos dispositivos técnico-organizacionais da empresa toyotizada, o trabalho vivo é obrigado não apenas a vestir a

camisa da empresa, mas dar a alma (corpo e mente) ao capital. Além disso, o sociometabolismo da barbárie, o precário mundo do trabalho, com o medo do desemprego constituem o ambiente psicossocial capaz de emular o engajamento estranhado do trabalho vivo.

É nesse contexto, portanto, de multiplicação dos “agentes estressores” no campo das relações laborais, que a parte mais frágil dessa relação – o trabalhador -, tem se tornado a grande vítima do estresse em seus mais altos níveis. Nas palavras de Alves (2011,p.152,153), o estresse tornou-se o “sintoma epidemológico do sociometabolismo da barbárie e das novas condições da produção de valor”, razão pela qual pode ser considerado “a doença universal da sociedade toyotizada”.

#### **4.O ADOECIMENTO MENTAL LABORAL NA ERA FLEXÍVEL**

##### **4.1A saúde mental como foco de agressão**

Conforme correlação já estabelecida ao início, o novo padrão produtivo flexível, por todas as razões expostas, atinge o ser trabalhador intimamente, comprometendo seriamente o seu bem-estar físico e, sobretudo, mental.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 196, consagra a saúde como direito de todos e dever do Estado, o que permite inferir que, no plano trabalhista, conforme aduz Oliveira (2007), a saúde é direito do trabalhador e dever do empregador.

Em termos conceituais, a Organização Mundial da Saúde (OMS) define a saúde como “o completo estado de bem-estar físico, mental e social, e não simplesmente a ausência de enfermidade”. Contudo, não obstante essa amplitude conceitual, em virtude do caráter essencialmente material das atividades laborais predominantes até a reestruturação produtiva, a atenção jurídica em termos de saúde sempre esteve voltada ao bem-estar físico do trabalhador.

Ocorre que, em um contexto marcado pela sobrecarga psíquica dos empregados, inseridos em ambientes de trabalho altamente estressantes, os prejuízos por eles suportados passaram a transcender cada vez mais a esfera física, atingindo a sua saúde mental.

Codo (2003, p.174) considera que o sofrimento psíquico e a doença mental “ocorrem quando, e somente quando, são afetadas esferas de nossa vida que são significativas, geradoras e transformadoras de significado”. Assim, o trabalho, como

uma das mais significativas atividades humanas geradoras de significado, apta a conformar gestos, intenções, identidades e subjetividades, repercutiria diretamente sobre a saúde mental do trabalhador. E repercute.

Seja pelo clima de insegurança instaurado em virtude dos processos de redução de pessoal, pelo excesso de responsabilidades assumidas, pela autocobrança desmedida ou pela incapacidade de separar tempo de trabalho do tempo de não trabalho – fundindo-se vida pessoal com vida profissional -, o trabalhador pós-moderno encontra-se inserido em um ciclo vicioso de acúmulo de estresse, principal combustível para o adoecimento psíquico.

Schmidt (2010, p. 492), ao analisar estudo realizado em 2005 pelo “Minimizando o Stress”, Programa de Desenvolvimento de Gerenciamento e Liderança da OIT, constatou que baixos níveis de pressão induzem a baixa performance, ao passo que alguma pressão torna o trabalhador mais eficiente, “até atingir o nível ótimo de performance. O problema surge quando existe pressão excessiva. Nesse caso, revela o estudo, o trabalhador pode ser levado progressivamente ao cansaço, à exaustão, à doença e até mesmo ao colapso”.

Nesse sentido, dados colhidos pelo Ministério da Saúde do Brasil<sup>3</sup>, em 2001, revelaram que os transtornos mentais menores – aqueles mais freqüentes e menos graves ao tempo do diagnóstico -, acometiam cerca de 30% dos trabalhadores ocupados, e os transtornos mentais graves, cerca de 5 a 10%. No Brasil, a concessão de benefícios previdenciários de auxílio-doença e de aposentadoria por invalidez em decorrência de transtornos mentais, com destaque para o alcoolismo crônico, já ocupavam, nesse mesmo período, o terceiro lugar entre as causas de tais ocorrências.

Em 2013, dados veiculados pela Agência Brasil<sup>4</sup> atestaram que dos 166,4 mil auxílios-doença concedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), cerca de 15,2 mil deviam-se a problemas mentais, sendo a depressão o principal deles, com mais de 5,5 mil casos devidamente diagnosticados. Apenas um ano depois, em 2014, conforme dados divulgados pela CBN<sup>5</sup> e pela Revista CIPA<sup>6</sup>, cerca de 220 mil

---

<sup>3</sup>Disponível em: [http://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/partes/doencas\\_trabalho1.pdf](http://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/partes/doencas_trabalho1.pdf) Acesso em: 20/03/2016

<sup>4</sup>Disponível em: <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2013-04-23/doencas-do-trabalho-matam-2-milhoes-por-ano-no-mundo-diz-oit> Acesso em 20/03/2016

<sup>5</sup>Disponível em: <http://cbn.globoradio.globo.com/editorias/ciencia-saude/2015/03/07/MAIS-DE-200-MIL-PESSOAS-NO-BRASIL-RECEBERAM-AUXILIO-DOENCA-POR-TRANSTORNOS-MENTAIS-EM-20.htm> Acesso em 17/03/2016

indivíduos já haviam recebido auxílio-doença em virtude do acometimento por doenças mentais.

Os dados numéricos demonstram, portanto, que o adoecimento mental nas relações laborais é uma realidade incontestável, que vem atingindo milhares de trabalhadores brasileiros em forma de histeria, depressão, estresse pós-traumático, alcoolismo crônico, dependência química, síndrome de *burnout* ou do esgotamento profissional, dentre outros quadros clínicos, que podem culminar em incapacidades laborais temporárias ou definitivas e, nos casos mais extremos, em suicídios.

Assim, tendo em vista a expressividade e a gravidade do atual quadro de adoecimento mental ligado ao trabalho, passa-se a análise do tratamento jurídico que tem sido destinado ao tema pela jurisprudência trabalhista e pelo arcabouço normativo vigente.

## 4.2 Proteção jurídica

Diante de todas as conexões até aqui estabelecidas, não se torna difícil reconhecer que o trabalhador que desenvolve um distúrbio psíquico em virtude das condições laborais adversas a que é submetido encontra-se acometido por uma doença relacionada ao trabalho, que assim deve ser formalmente reconhecida a fim de se garantir ao trabalhador os direitos trabalhistas e previdenciários consectários.

Esse reconhecimento formal de uma determinada doença como profissional, nos termos do que dispõe o art. 20 da Lei 8.213 de 1991, deve se realizar por meio de relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social. No âmbito das doenças mentais, constam expressamente previstas pela Portaria/MS n.º 1.339/1999 como “transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho”, no grupo V da CID 10, os seguintes quadros clínicos:

- Demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais
- Delirium, não-sobreposto à demência, como descrita
- Transtorno cognitivo leve
- Transtorno orgânico de personalidade
- Transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado
- Alcoolismo crônico (relacionado ao trabalho)
- Episódios depressivos
- Estado de estresse pós-traumático
- Neurastenia (inclui síndrome de fadiga)

---

<sup>6</sup>Disponível em: <http://revistacipa.com.br/mais-de-200-mil-pessoas-no-brasil-receberam-auxilio-doenca-por-transtornos-mentais-em-2014> Acesso em 17/03/2016

- Outros transtornos neuróticos especificados (inclui neurose profissional)
- Transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não-orgânicos
- Sensação de estar acabado (síndrome de burn-out g, síndrome do esgotamento profissional)

Além disso, importante realçar a abertura conferida pelo art. 20 da Lei 8.213 de 1991 no sentido de que, em casos excepcionais, doenças não listadas pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverão ser consideradas acidentes de trabalho pela Previdência caso resultem das condições especiais sob as quais a atividade profissional era desenvolvida.

Nota-se, portanto, que aparatos normativos existem. Contudo, cumpre realçar algo que tem se mostrado como o grande desafio em matéria de reconhecimento de doenças mentais como transtornos relacionados ao labor: a comprovação do nexa causal.

Isso porque o adoecimento mental, quase sempre, corresponde a um sofrimento silencioso, já que os sinais da doença, não raramente, são invisíveis aos olhos do trabalhador e, quando percebidos, tendem a ser ocultados pelo próprio enfermo, que assume “mecanismos de defesa”, nos termos do que leciona Dejours (1992), a fim de se proteger do estigma de “louco” e das prováveis retaliações no ambiente de trabalho.

Não obstante esse pudor que ainda circunda o adoecimento mental derivado das relações laborais, já é possível perceber uma atuação positiva dos tribunais - em conjunto com os médicos do trabalho -, no sentido de reconhecer transtornos psíquicos como doenças ocupacionais geradas pela exasperação da pressão psicológica no ambiente laboral. Nesse sentido, a ilustre decisão do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho José Roberto Freire Pimenta, em sede do RR 9593320115090026, por ele relatado:

REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS), A TÍTULO DE DANOS MORAIS, REDUZIDO PARA R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS) PELO TRIBUNAL REGIONAL. STRESS OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. MAJORAÇÃO DEVIDA. R\$ 60.000,00 (SESSENTA MIL REAIS). Dallegrave Neto define o burnout como "um esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho", ocasionado por um sistema de gestão competitivo, com sujeição do empregado às agressivas políticas mercantilistas da empresa. Segundo Michael P. Leiter e Christina Maslach "a carga de trabalho é a área da vida profissional que está mais diretamente associada

à exaustão. Exigências excessivas de trabalho provenientes da qualidade de trabalho, da intensidade dos prazos ou da complexidade do trabalho exauram a energia pessoal". Os autores também identificam que, do ponto de vista organizacional, a doença está associada ao absenteísmo (faltas ao trabalho), maior rotatividade, má qualidade dos serviços prestados e maior vulnerabilidade de acidentes no local de trabalho. A síndrome de burnout integra o rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego. Está inserida no Anexo II do Regulamento da Previdência Social. O mencionado Anexo identifica os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.213/91. Entre os transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho (Grupo V da CID-10) consta, no item XII, a síndrome de burnout - "Sensação de Estar Acabado (Síndrome de Burnout, Síndrome do Esgotamento profissional)", que na CID-10 é identificado pelo número Z73.0. No caso específico dos autos, a gravidade do distúrbio psicológico que acometeu a reclamante é constatada pelas informações de natureza fática registradas no acórdão regional: longo período de afastamento do trabalho, com a concessão de benefício acidentário pelo INSS e o consumo de medicamentos antidepressivos, além de dois laudos periciais reconhecendo que a incapacidade laboral da autora é total, a doença é crônica e não há certeza sobre a possibilidade de cura. Por oportuno, este Relator já teve a oportunidade de se manifestar em matéria semelhante, em que se reconhece como passível de reparação por dano moral a exigência excessiva de metas de produtividade, isso porque o sentimento de inutilidade e fracasso causado pela pressão psicológica extrema do empregador não gera apenas desconforto, é potencial desencadeador de psicopatologias, como a síndrome de burnout e a depressão, o que representa prejuízo moral de difícil reversão ou até mesmo irreversível, mesmo com tratamento psiquiátrico adequado. Atenta-se ao fato de que, além da observância ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme assegura a Constituição Federal de 1988, imprescindível considerar, ainda, que cada indivíduo deve ser respeitado em sua singularidade, daí a necessidade de se ajustar o contexto ocupacional à capacidade, necessidade e expectativas razoáveis de cada trabalhador. O Tribunal Regional de origem, ao fixar o valor da reparação por danos morais em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), não atentou para as circunstâncias que geraram a psicopatologia que acarretou a invalidez da reclamante, oriunda exclusivamente das condições de trabalho experimentadas no Banco reclamado, período em que sempre trabalhou sob a imposição de pressão ofensiva e desmesurada, com o objetivo de que a trabalhadora cumprisse as metas que lhe eram impostas. Portanto, cabível a majoração do valor da indenização por dano moral para R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais). Recurso de revista conhecido e provido.

Nota-se, pois, que no julgado acima, reconhecendo o Ministro Relator a excessiva carga de metas de produtividade impostas bem como a pressão psicológica exercida pelo empregador como potenciais desencadeadores de psicopatologias, concedeu-se ao empregado não só a concessão do benefício previdenciário correspondente como a indenização pelo dano moral sofrido, já que revelada a displicência do empregador quanto ao seu dever de instituir e cultivar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

## **5.CONCLUSÃO**

Conforme demonstrado ao longo do estudo, em virtude das mutações contextuais multilaterais vivenciadas pela sociedade a partir da segunda metade do século XX, o sistema capitalista reinante entrou em crise, sendo impelido a reinventar-se para atender às novas necessidades produtivas e mercadológicas que se impunham.

Sob a ótica sócio-econômica, um dos reflexos mais relevantes desse processo de reafirmação capitalista correspondeu à reestruturação produtiva, que articulou uma nova lógica de organização e gestão do trabalho altamente flexível – totalmente antagônica à rigidez do modelo de produção taylorista-fordista que, até então, impunha-se.

As regras do jogo mudaram, os *players* também. Assim, aos trabalhadores, protagonistas do processo produtivo, tornou-se necessário o desenvolvimento de novas potencialidades consonantes com os preceitos da era flexível, tais como: polivalência, proatividade, especialização flexível, autocontrole e intensificação do ritmo de trabalho.

O resultado prático num contexto de gestão laboral predominantemente *by stress* não poderia ser outro: a generalização do estresse. Nesse sentido, mais que o próprio corpo do trabalhador, a sua mente torna-se, cada vez mais, o grande alvo das agressões promovidas pela nova sistemática produtiva, implicando numa expansão significativa dos quadros clínicos de adoecimento mental derivado do trabalho.

Assim, conforme demonstrado, a classe que aliena a sua força de trabalho na pós-modernidade urge por proteção jurídica no que tange à sua saúde mental, o que, conforme constado, já tem se desvelado por meio dos aparatos normativos previdenciários vigentes e da atuação socialmente responsável dos tribunais trabalhistas.

Contudo, conforme adverte Codo (2002), se a realidade nos mostra que quando o *locus* do quadro de adoecimento laboral transfere-se para as “doenças do espírito” o preconceito agiganta-se e o silêncio impõe-se é bem provável que muitos desses quadros não sejam publicizados e, muito menos, cheguem ao conhecimento do judiciário trabalhista.

Nesse sentido, é fundamental que, em promoção ao direito constitucional ao trabalho digno, medidas preventivas voltadas a uma gestão do trabalho mais humana e menos flexível sejam impostas aos empregadores, a fim de que estes desenvolvam a consciência de que, no âmbito laboral, a saúde do trabalhador reflete um dever que, constitucionalmente, lhes foi imposto.

## **REFERÊNCIAS:**

ALVES, Giovanni. **Trabalho e Subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. 1.ed.São Paulo: Boitempo, 2011

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho; Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 9.ed.São Paulo: Editora da Unicamp, 2003

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**.2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009

ANTUNES, Ricardo. **O continente do labor**. São Paulo: Boitempo, 2009

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR: 9593320115090026**. Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 29/04/2015, 2ª Turma. Data de Publicação: DEJT 08/05/2015)

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001

CODO, Wanderlei e JACQUES, Maria da Graça. **Saúde Mental e Trabalho**. 2.ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2002

CODO, Wanderley. **Educação, carinho e trabalho**.3.ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1999

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13<sup>a</sup> ed. São Paulo: Ltr, 2014

EÇA, Victor Salino de Moura. **Antecipação dos efeitos da tutela específica e a proteção da saúde e segurança do trabalhador**. *In:* Trabalho e Saúde. Belo Horizonte: RTM, 2005

LIMA, Taisa Maria Macena de; SÁ, Maria de Fátima Freire de. **Trabalho e Saúde Psíquica**. *In:* Trabalho e Saúde. Belo Horizonte: RTM, 2005

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3<sup>a</sup> Região, v.45, n.75, jan./jun., 2007.

SATO, Leny. **Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema**. *In:* Saúde Mental e Trabalho. 2.ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2002

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **Sofrimento Psíquico no Trabalho**. *In:* Trabalho e Saúde. Belo Horizonte: RTM, 2005

VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – O Direito do trabalho no limiar do século XXI**. *In:* Revista da Faculdade de Direito da UFMG, n. 37, 2000