

3**PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO: ANÁLISE DOS
IMPACTOS DAS DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS PARA
OS TRABALHADORES****PSYCHOPATHOLOGY OF WORK: ANALYSIS OF THE IMPACTS
OF PSYCHOSOMATIC DISEASES ON WORKERS**Isabelle da Silva Mendes²⁹Sandro Henrique Calheiros Lobo³⁰Priscila Vieira do Nascimento³¹

RESUMO: O presente estudo visa explorar um domínio pouco abordado pelos profissionais da psicologia no Brasil: a esfera da saúde psicológica no ambiente de trabalho. Apesar de ainda não ser amplamente discutido neste país, esse tema é de extrema relevância para proteger a vida dos trabalhadores brasileiros. A publicação do livro "A Loucura do Trabalho" por Christophe Dejours, em 1987, desempenhou um papel fundamental na introdução dessa discussão em nosso contexto, impulsionando sua análise mais aprofundada e estimulando os pesquisadores a se dedicarem e a conduzirem pesquisas nessa nova área emergente. Foi a partir desse momento que o interesse dos psicólogos brasileiros pela temática da saúde mental no trabalho cresceu e começou a ganhar reconhecimento. No entanto, se é inegável a importância dessa publicação (e de outras publicações do mesmo autor) para o desenvolvimento dessa especialidade no Brasil, é indiscutível também a necessidade de aprofundamento das pesquisas e estudos relacionados à temática, especificamente no que diz respeito às doenças psicossomáticas e sua extensão em cada trabalhador. Buscando-se um diagnóstico preciso e soluções plausíveis para cada caso. Para tanto, essa pesquisa foi conduzida utilizando o método teórico-dedutivo e a metodologia da pesquisa jurídica, mediante abordagem exploratória bibliográfica e documental.

PALAVRAS-CHAVE: Psicopatologia; Trabalho; Diagnóstico; Prevenção; Penalidades.

²⁹ Assessora Judiciária de 3ª Entrância. Mestranda. Pós-graduada em Direito do Trabalho. Pesquisadora na área de Direito Digital. Palestrante e Escritora da Academia Palmeirense de Letras. Email: mendesisabelle71@gmail.com.

³⁰ Doutor e mestre em Antropologia pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Advogado. Professor do Cursos de Direito da Autarquia de Ensino Superior de Arcoverde/PE (AESA) e da Faculdade Cesmac do Sertão/AL. Pesquisador do Núcleo Acadêmico Afro, Indígena e dos Direitos Humanos do Cesmac (NAFRI-DH) e do Laboratório de Ação Coletiva e Cultura da Universidade de Pernambuco (LACC/UPE). Email:calheiroslobo@gmail.com.

³¹ Doutora em Letras (DINTER- CESMAC-PUC MINAS). Pós-graduação "Lato Sensu" em Direito Processual (CESMAC). Graduação em Direito (CESMAC). Advogada. Atualmente, é professora e diretora da Faculdade CESMAC do Agreste. E-mail: priscila.vieira@cesmac.edu.br.

ABSTRACT: The present study aims to explore a domain little addressed by psychology professionals in Brazil: the sphere of psychological health in the workplace. Although it is not yet widely discussed in this country, this topic is extremely important to protect the lives of Brazilian workers. The publication of the book "The Madness of Work" by Christophe Dejours, in 1987, played a fundamental role in introducing this discussion in our context, boosting its more in-depth analysis and encouraging researchers to dedicate themselves and conduct research in this new emerging area. It was from this moment that the interest of Brazilian psychologists in the topic of mental health at work grew and began to gain recognition. However, if the importance of this publication (and other publications by the same author) for the development of this specialty in Brazil is undeniable, the need for further research and studies related to the topic, specifically with regard to psychosomatic illnesses, is also indisputable. and its extension in each worker. Seeking an accurate diagnosis and plausible solutions for each case. To this end, this research was conducted using the theoretical-deductive method and legal research methodology, using an exploratory bibliographic and documentary approach.

KEY-WORDS: Psychopathology; Work; Diagnosis; Prevention; Penalties.

1 INTRODUÇÃO

A relação do homem com o trabalho nunca foi fácil. Até mesmo na etimologia da palavra é possível identificar traços de sofrimento referente a este, uma vez que etimologicamente a palavra remete a uma ferramenta chamada "tripalium", instrumento de tortura feito com três paus. Daí as marcas penosas que este carrega, podendo afetar os indivíduos tanto física quanto psicologicamente, originando o que é conhecido como doença laboral, dentre elas as psicopatologias.

Houve tempos em que as patologias associadas ao trabalho eram, em sua grande parte, somáticas. No entanto, essa realidade tem mudado, especialmente no período pós anos 1960, quando o trabalho começou a ganhar componentes cada vez mais psicopatológicos, sendo precisamente a partir dessa época que se inicia o desenvolvimento do pensamento de Dejours, médico psiquiatra e psicólogo de grande renome na França, precursor dos estudos acerca da psicologia social, dedicou-se aos estudos das doenças relacionadas ao ambiente de trabalho e elaborou grandes diretrizes para todos os especialistas que o sucederam.

Esse artigo procura, a partir da visão de Dejours, identificar as raízes do sofrimento no trabalho, compreender a relação do trabalhador com esse sofrimento e as circunstâncias em que o próprio trabalho se revela como sendo uma ameaça à saúde do trabalhador.

Para tanto, é necessário reconhecer que a psiquiatria convencional, em sua abordagem, tende a restringir o sofrimento mental às variáveis orgânicas e individuais, ignorando a relevância das condições socioambientais na saúde psicológica. Uma das esferas sociais frequentemente subestimadas pela psiquiatria é o contexto laboral.

Contudo, é notório o impacto que o trabalho pode exercer no desenvolvimento psíquico, seja fortalecendo a saúde mental dos trabalhadores ou fomentando a manifestação de distúrbios psicossomáticos e psiquiátricos, tanto em nível individual quanto coletivo.

As transformações identitárias, mediadas pelas experiências laborais, podem ser profundamente construtivas, enriquecendo os recursos pessoais do indivíduo. No entanto, também podem conduzir a uma trajetória oposta, resultando em perdas identitárias que implicam no empobrecimento da personalidade e das interações sociais.

Ao longo da história, observamos uma evolução nas abordagens e nos paradigmas teóricos em relação à saúde do trabalhador, transitando de um viés causalista e focado na produção para as atuais teorias e metodologias, como as propostas por Christophe Dejours ilustre médico e pesquisador que se dedicou a desvelar as psicopatologias relacionadas ao ambiente laboral.

2 RESUMO HISTÓRICO DO TRABALHO NO BRASIL E NO MUNDO

O trabalho é inerente à existência humana, sendo quase impossível dissociá-lo do caminhar da humanidade. Desde a pré-história os primeiros humanos se organizavam para o trabalho. Inicialmente, os primitivos buscavam seus alimentos, sua defesa e bons locais para se abrigarem. Com o aparecimento das comunidades primitivas, começaram as disputas pelo controle territorial e do poder. Os perdedores frequentemente se viam dominados, tornando-se cativos e sujeitando-se à condição de escravos, incumbidos da execução das piores atividades, menosprezadas pelos demais servos.

Assim, a escravidão deu origem ao conceito de trabalho subordinado em favor de terceiros. Partindo do século I até meados do século XI existiu no mundo a denominada era feudal, por meio da qual os servos que eram privados de liberdade, recebiam proteção militar dos seus senhores em troca de trabalho em suas terras, dando a eles parte de sua produção. Durante os séculos XII a XVI surgiram as guildas, Organizações lideradas por mestres, que possuíam o monopólio da produção local, fazendo com que nenhum outro

trabalhador ou organização pudesse competir na mesma atividade em uma determinada região, isso privava as atividades e centralizava em um pequeno grupo toda a produção, gerando uma série de desigualdades e afetando a economia e o desenvolvimento daquele povo.

Nesse cenário de monopólio e pequenos avanços estruturais do trabalho, é importante destacar as absurdas jornadas que permeavam essa era. As jornadas de trabalho, chegavam a estender-se por até dezoito horas diárias, havendo exploração de mulheres e crianças em tarefas insalubres e perigosas. A partir do conceito original da servidão forçada, surgiram no decorrer da história outras modalidades de labor extenuante.

Durante o século XIX, o indivíduo subjugado era considerado uma propriedade, um objeto de comércio, e essa condição era perpetuada para as gerações seguintes. Sua atividade era compulsória e carente de qualquer retribuição, sob a constante ameaça de sofrer tortura ou morte.

A Revolução Industrial, que iniciou durante o ano de 1775, surgiu para mudar completamente o rumo do trabalho em todo o mundo. O que antes era artesanal, ganharia escala de produção e, junto às máquinas, transformaria por completo o modo com que era executado as tarefas antes. A emergência e evolução das máquinas movidas a vapor, de fiação e tecelagem, promoveram uma rápida expansão das indústrias, tornando o labor mais eficiente e produtivo. Esse cenário provocou um aumento na necessidade de trabalhadores nas fábricas, inaugurando o que se tornaria o emprego remunerado.

No entanto, a inovação que surgia trazia consigo pontos negativos, dentre eles o mais sensível: a exploração da mão de obra assalariada por meio de desgastantes jornadas. Essa exploração dava-se por duas vias extremamente sensíveis, uma delas a desgastante jornada de 16 horas e a outra o trabalho infantil em ambientes sem estrutura sequer para comportar trabalhadores adultos. Esse cenário, de persistentes irregularidades, só veio a ser mitigado quando as autoridades da época se preocuparam com as consequências daquela estrutura ao longo do tempo e, temendo a revolução humana, buscaram a normatização para combater explorações. A partir desse momento, o campo do Direito Laboral emerge como uma reação ao aumento da exploração desumana dos trabalhadores naquele período, segmentando-se em direito do trabalho individual e coletivo.

Passados alguns anos, a proteção ao labor ainda se dava de modo insuficiente. Até que no ano de 1800, Robert Owen assumiu a gestão de uma fábrica de tecidos em New

Lanark, na Escócia. Sob sua liderança, aboliu os métodos punitivos físicos e a contratação de menores com menos de dez anos de idade. Estabeleceu um limite de dez horas e meia para a jornada diária de trabalho, implementou medidas de higiene no ambiente laboral e instituiu um fundo de previdência e assistência médica.

A partir das primeiras mudanças implementadas por Owen em 1802, a Inglaterra instituiu um limite de doze horas diárias para o trabalho, além de proibir atividades laborais entre as 21h e as 6h. Em 1809, foi promulgada uma lei tornando ilegal o emprego de crianças com menos de nove anos de idade. No ano subsequente, em 1810, foi estabelecida a proibição do trabalho de adolescentes com menos de 18 anos em minas subterrâneas. Em 1814, uma nova legislação determinou que menores de dezoito anos não poderiam mais ser empregados aos domingos e feriados.

Anos mais tarde, em 1839, ficou estabelecida uma jornada de trabalho de dez horas por dia para menores entre 09 e 16 anos, o que para a época era um gigantesco passo para a instalação de condições dignas de trabalho. Após um intervalo sem alterações significativas na legislação trabalhista, o Papa Leão XII, reconhecido por sua atenção às classes menos privilegiadas, fez uma tentativa em 1891 de estabelecer diretrizes para regular a duração máxima da jornada de trabalho através da encíclica *Rerum Novarum*³².

Entretanto, somente em 1917, com a promulgação da constituição mexicana, que começou uma reforma concreta no direito do trabalho, sendo este o primeiro passo para o que se seguiria em 1919 com a aprovação da Constituição de Weimar considerada um o marco inaugural para a consolidação da legislação laboral global, uma vez que com ela surgiu também a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o intuito de garantir internacionalmente a devida proteção ao trabalho e aos trabalhadores. Em seguida, no ano de 1927, foi promulgada a *Carta del Lavoro*, na Itália, que posteriormente se converteu no ponto de partida do sistema sindical no Brasil, exercendo uma influência direta sobre a jurisprudência trabalhista brasileira.

Já no Brasil, a Constituição do Império de 1824, inspirada nos princípios da Revolução Francesa, aboliu as corporações de ofício, conferindo ao povo o direito à liberdade de trabalho. Antes disso, o país confrontou-se com a questão do trabalho escravo, que gradualmente foi substituído pela força de trabalho remunerada. Em 1871,

³² A encíclica *Rerum Novarum*, escrita pelo Papa Leão XIII em 15 de maio de 1891, proclamou a Justiça Social, defendendo a necessidade de estabelecer novas bases nas relações de trabalho para preservar a dignidade humana no ambiente laboral. Ela sustentava que era moralmente necessário que o Estado interviesse para resolver a "questão social".

foi sancionada a Lei do Ventre Livre, que concedia a liberdade aos filhos de escravos. Em 1885, a Lei Saraiva Cotegipe, mais conhecida como a lei dos sexagenários, libertou os escravos com mais de 60 anos, após mais três anos de serviço. Finalmente, em 13 de maio de 1888, a Lei Áurea pôs fim à escravidão no Brasil, trazendo consigo uma série de desafios para os libertos, como o aumento da demanda por mão de obra não especializada e a escassez de oportunidades de trabalho.

Nesse contexto de mudanças, a Constituição Federal de 1891 garantiu a liberdade para o exercício de qualquer profissão e a liberdade de associação. No mesmo ano, o Decreto 1.313/91 proibiu o trabalho de menores de 12 anos em fábricas e estabeleceu uma jornada de trabalho de sete horas para menores entre doze e quinze anos do sexo feminino, e entre 12 e 14 anos do sexo masculino. Em 1903, o Decreto nº 979/03 tratou da sindicalização e organização sindical rural, marcando o início da legislação brasileira sobre o tema.

Até a consolidação da Constituição Federal de 1934, diversas medidas foram implementadas, englobando a criação do seguro contra acidentes laborais em 1919, o estabelecimento do Conselho Nacional do Trabalho em 1923 e a ampliação do período de férias remuneradas em 1925.

No entanto, o marco histórico do Direito do Trabalho no Brasil se daria no ano de 1930, com a chegada de Getúlio Vargas à presidência. Nesse ano, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com o objetivo de coordenar as políticas trabalhistas, resultando em uma série de leis abrangentes, incluindo aquelas relacionadas à previdência social. Seguindo a expansão dos direitos trabalhistas, em 1934, uma nova constituição, influenciada pelo constitucionalismo social, elevou os direitos trabalhistas ao status constitucional, estabelecendo normas como salário mínimo, férias remuneradas, jornada de trabalho de oito horas, descanso semanal, pluralidade sindical e indenização por demissão sem justa causa. Porém, essas medidas logo foram restringidas devido ao Golpe de 1937.

Entretanto, os trabalhadores daquela época buscavam melhores condições de trabalho, pois o que havia até então era extremamente degradante à vida de todos eles. Buscando aprimoramentos para seus representados, os legisladores voltaram sua atenção para a concepção de consolidar todas as leis elaboradas no país em um único documento, denominado Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, através do Decreto-lei nº 5.452/43.

A CLT tornou-se o principal regulador das relações trabalhistas no Brasil, permanecendo como o principal instrumento jurídico a reger esse campo até os dias atuais. Ela abrange uma ampla gama de aspectos relacionados ao contrato de trabalho, porém, não oferece uma proteção efetiva para as relações subjetivas, carecendo de leis específicas para esse propósito no Brasil.

Desse modo, não sendo dada a devida atenção ao subjetivismo das relações laborais, bem como ignorando as doenças psicossomáticas, o Brasil, bem como diversos outros países, corre o risco de vivenciar uma crise de saúde com dimensões consideráveis, pois o impacto psicológico do trabalho é tão (ou até mais) letal que os impactos físicos.

E, seguindo nesse sentido, é importante destacar que alguns pequenos avanços vêm colaborando para o reconhecimento das doenças laborais vinculadas ao psicológico de seus colaboradores, bem como vem se criando aparatos para tanto. Um exemplo de avanço se deu no ano de 2022, quando a Síndrome de Burnout teve sua classificação alterada. A partir do ano supracitado, o colaborador diagnosticado com Síndrome de Burnout terá direito a um período de licença médica remunerada pelo empregador, com duração de até 15 dias de afastamento.

Em situações em que o afastamento ultrapasse os 15 dias estipulados, e não havendo comprovação de que o empregado está apto para retornar ao trabalho, ele passará a receber benefício previdenciário concedido pelo INSS. Este benefício prevê estabilidade provisória no emprego, o que significa que após receber alta do INSS, o empregado não poderá ser demitido sem justa causa durante um período de 12 meses subsequente ao término do auxílio-doença acidentário. Para casos de incapacidade total para o trabalho mais grave, o empregado poderá requerer a aposentadoria por invalidez, sujeitando-se à avaliação médica realizada pelo INSS.

Nesse sentido, mudanças como essas reforçam a necessidade de implementação de mudanças na seara trabalhista, visando o reconhecimento, combate e reparação dos danos causados pelas doenças psicossomáticas causadas pelo trabalho.

3 A SAÚDE NO AMBIENTE DE TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

A Consolidação das Leis de Trabalho é constituída por um conjunto de normas que buscam assegurar os direitos dos trabalhadores, desde direitos básicos à proteção

subjetiva da individualidade cada servidor, sendo-lhes garantida indenização em caso de violação aos seus direitos individuais e coletivos.

Nessa senda, é importante salientar que, além das previsões contidas na CLT, a Constituição Federal de 1988, em vigor no Brasil, traz como direito fundamental a garantia de proteção a vida e a saúde, sendo a base para o desenvolvimento de normas complementares que reforcem a importância de garantir a efetivação dessa proteção no ambiente laboral. Além disso, os instrumentos internacionais reforçam a necessidade de implementação e manutenção de medidas com a finalidade de preservar os direitos fundamentais dos trabalhadores.

A idolatria de leis econômicas inalteráveis para regular a atividade produtiva promoveu uma exploração sistemática da classe trabalhadora. Apesar da igualdade de direitos no papel, a realidade revelou uma disparidade persistente, perpetuando uma suposta igualdade jurídica. Nessa sociedade estruturada em torno do princípio da igualdade, surgiram divisões entre governantes e governados, proprietários dos meios de produção e da força de trabalho – os trabalhadores –, homens e mulheres, refletindo a diversidade entre os indivíduos.

O novo modelo socioeconômico estabeleceu condições de trabalho extremamente desfavoráveis - longas jornadas e baixos salários - impostas pelos empresários a uma massa trabalhadora abundante e desunida. Isso levou a uma deterioração econômica significativa do proletariado, que reagiu com medidas de defesa, inicialmente através de associações de caráter revolucionário. Esses movimentos desafiaram os princípios liberais da sociedade burguesa, buscando substituir o sistema de trabalho assalariado por um novo regime. A resposta vigorosa das organizações proletárias ameaçou a subsistência do sistema capitalista de produção como um todo, influenciando uma mudança na postura do liberalismo clássico. A burguesia então aceitou intervenções estatais para manter o sistema econômico.

Esse período de intensa exploração econômica e social, caracterizado por condições adversas de trabalho e desigualdades profundas, estimulou a emergência de movimentos operários que buscavam não apenas melhores condições de vida, mas também uma reestruturação radical da ordem social. O associacionismo operário, inicialmente marcado por ideais revolucionários, desafiou os fundamentos do liberalismo clássico, que defendia a não intervenção do Estado na economia. A resistência proletária não só evidenciou as contradições do sistema capitalista, como também forçou a

burguesia a adotar medidas regulatórias estatais para conter o avanço das demandas operárias e preservar o funcionamento do sistema econômico capitalista. Esse contexto histórico foi crucial para moldar a interação entre trabalho, Estado e capital na era industrial.

Durante a Revolução Industrial, as condições severas de trabalho pressionaram os Estados a intervirem para regular a relação entre empregadores e trabalhadores. Surgiram as primeiras normas trabalhistas para mitigar a exploração, gradualmente limitando a autonomia empresarial na definição das condições contratuais.

O sofrimento imposto pelas condições de trabalho na era industrial também inspirou o surgimento de ideias sociais, inicialmente expressas na demanda por uma regulamentação internacional. O Direito do Trabalho começou a se internacionalizar, sendo concretizado no Tratado de Versalhes. Este tratado mencionava o trabalho em duas partes específicas: no artigo 23 da Parte I e nos artigos 387 a 427 da Parte XIII, que estabeleceram a base para a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Nesse sentido, sendo a saúde um direito humano fundamental, ela está intrinsecamente conectada com o direito à vida. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a saúde no ambiente de trabalho não se limita apenas à ausência de doenças ocupacionais, mas também envolve condições de trabalho seguras e saudáveis que promovam o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores. Sem saúde adequada, a capacidade produtiva dos trabalhadores pode ser severamente comprometida, afetando não só seu desempenho no trabalho, mas também sua qualidade de vida geral.

A OIT destaca a importância de políticas e práticas que protejam a saúde dos trabalhadores, garantindo ambientes de trabalho seguros e minimizando os riscos ocupacionais. Essas medidas não apenas preservam a saúde individual, mas também contribuem para a sustentabilidade econômica e social das comunidades. Além disso, a OIT promove a ideia de que a saúde no trabalho é um investimento estratégico para as empresas, resultando em maior produtividade, redução do absenteísmo e maior motivação dos trabalhadores.

Portanto, garantir condições de trabalho que respeitem os padrões de saúde estabelecidos pela OIT não apenas protege os direitos fundamentais dos trabalhadores, mas também promove um ambiente laboral mais justo, seguro e produtivo para todos. Nesse contexto, a ameaça representada por condições de trabalho insalubres, perigosas e penosas para direitos como a vida, a integridade física e mental, bem como a segurança,

levou a comunidade internacional a afirmar, em diversos documentos internacionais dedicados aos direitos humanos, que todos os trabalhadores têm o direito a condições de trabalho saudáveis e seguras.

Esses princípios visam não apenas proteger os indivíduos no local de trabalho, mas também promover um ambiente onde todos possam contribuir de maneira segura e digna para a sociedade global.

Ademais, é necessário ressaltar que existe também a Declaração Universal dos Direitos humanos para salvaguardar as garantias individuais e coletivas dos trabalhadores. Os Estados-Parte, na DUDH estabeleceram o compromisso de promover o progresso social e condições de vida dignas em um ambiente de liberdade ampla, destacando a importância de garantir "condições justas e favoráveis de trabalho" (Brasil, 1991, grifo nosso).

Além disso, o artigo 12 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) reconhece o direito de todo ser humano desfrutar do mais alto nível possível de saúde física e mental. Este artigo estipula que os Estados-Parte devem adotar medidas necessárias para melhorar todos os aspectos da higiene ambiental, assegurando assim a plena efetividade desses direitos fundamentais.

Por sua vez, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos – Pacto de São José da Costa Rica – protege o direito à integridade pessoal preceituando, no inciso 1º, ter toda *pessoa o direito de que se respeite sua integridade física, psíquica e moral.*

Com o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, denominado de “Protocolo de San Salvador”, ficou estabelecido que toda pessoa tem direito à previdência social que a proteja das consequências da incapacitação que a impossibilite, física ou mentalmente, de obter os meios de vida digna e decorosa; tem ademais direito à saúde, entendida como o gozo do mais alto nível de bem-estar físico, mental e social.

A fim de tornar efetivo o direito à saúde, os Estados-Partes comprometem-se a reconhecer a saúde como bem público e, especialmente, a adotar medidas para garantir esse direito, tais como: prevenção e tratamento das doenças profissionais e a satisfação das necessidades de saúde dos grupos de mais alto risco e que, por sua situação de pobreza, sejam mais vulneráveis. Toda pessoa tem direito a viver em meio ambiente sadio além de ter direito a uma nutrição adequada que assegure a possibilidade de gozar do mais alto nível de desenvolvimento físico, emocional e intelectual.

3.1 A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

No contexto brasileiro, onde os trabalhadores passam cerca de um terço de suas vidas nos locais de trabalho, enfrentar condições que implicam desgaste físico, desconforto e sofrimento é uma realidade lamentável. A legislação de Segurança e Medicina do Trabalho, embora focada nos perigos físicos, químicos e biológicos, ainda carece de uma abordagem mais holística e abrangente da saúde laboral.

Ao longo do século XX, a concepção de saúde mental evoluiu gradualmente, incorporando a ideia de multicausalidade e enfatizando os fatores sociais que influenciam o bem-estar dos trabalhadores. Atualmente, compreendemos que o conceito de saúde não se restringe à mera ausência de doença, mas engloba um estado completo de bem-estar físico, mental e social. Esta definição foi estabelecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1947 e posteriormente reafirmada na Declaração de Alma-Ata.

De acordo com a OMS, alcançar o mais alto nível possível de saúde é um direito humano fundamental, cuja realização requer ações coordenadas não apenas pelo setor da saúde, mas por todos os setores sociais e econômicos. Essa abordagem é crucial para garantir condições de trabalho dignas e seguras, que não apenas respeitem os direitos dos trabalhadores, mas também promovam um ambiente laboral justo e produtivo.

No campo jurídico, a proteção da saúde no trabalho é respaldada por normas internacionais e nacionais que visam garantir condições justas e favoráveis de trabalho, conforme estabelecido na Declaração Universal dos Direitos Humanos e no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Esses documentos reconhecem a necessidade de medidas eficazes para melhorar a higiene do ambiente de trabalho e proteger a saúde física e mental dos trabalhadores.

Portanto, é essencial que o Brasil continue a evoluir suas políticas públicas e práticas empresariais para assegurar não apenas a conformidade com as normas de saúde ocupacional, mas também a promoção ativa de um ambiente de trabalho que contribua positivamente para o bem-estar integral dos trabalhadores.

Assim, convém ao Ministério Público do Trabalho intervir na relação laboral quando verificado qualquer sinal que indique possíveis violações aos direitos fundamentais dos trabalhadores, dentre eles o direito à saúde e bem-estar no ambiente laboral, salvaguardando sua vida e integridade física e psíquica, garantindo que o

ambiente de trabalho seja produtivo e salubre e que o contrário disso culmine na responsabilização do dirigente da instituição a que o trabalhador está vinculado.

Além disso, é necessário levar ao conhecimento dos trabalhadores os riscos psicológicos que determinadas situações e comportamentos presentes no ambiente laboral pode causar a sua saúde emocional e como as doenças psicossomáticas podem evoluir e causar graves problemas físicos ao servidor. Compreender o que está acontecendo consigo, ou o que pode vir a acontecer é a melhor maneira de alertar o colaborador acerca dos riscos inerentes à atividade por ele desempenhada, e existindo esse prévio conhecimento poderá o trabalhador buscar os órgãos fiscalizadores e obterem ajuda em tempo hábil.

4 PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO

A psicopatologia do trabalho, segundo os estudos do médico psiquiatra Christophe Dejours, é a retratação da relação entre as condições laborais e o sofrimento psíquico dos trabalhadores. Dejours, um psiquiatra e psicanalista francês, especializado em medicina do trabalho desenvolveu uma abordagem que visa compreender os impactos emocionais e psicológicos do trabalho.

Os estudos do especialista sobre a psicopatologia do trabalho dos anos 1950 passaram a denominar-se Psicodinâmica do Trabalho nos anos 1990, ganhando destaque nos últimos anos, ante ao reconhecimento da atualidade de seus trabalhos.

O trabalho real é considerado por Dejours como ponto central na psicodinâmica. Refere-se ao conceito de trabalho prescrito e trabalho real. Para qualquer atividade, sempre há uma expectativa por resultados e um trabalho possível de ser realizado. Segundo o médico, há uma distância irredutível entre a realidade, de um lado, e de outro as previsões, as prescrições e os procedimentos. Essa distância despertaria um sentimento de resistência e, ao mesmo tempo, de fracasso no trabalhador bem como argumenta que o trabalho pode ser fonte de satisfação, mas também pode gerar sofrimento psíquico.

Nesse sentido, o psiquiatra francês retrata em seus trabalhos a dualidade existente entre o prazer e o sofrimento, polos contrários presentes no mesmo homem, que conforme os estímulos do ambiente laboral podem-se aflorar ou serem mitigados, gerando consequências e qualquer um dos casos.

O prazer no trabalho normalmente está relacionado as possibilidades de realizar atividades significativas e desafiadoras. Ele surge quando os trabalhadores têm a oportunidade de utilizar suas competências, experiências e habilidades, resultando em um senso de realização e reconhecimento. Assim, o trabalhador que se sente valorizado pelas qualidades e desenvoltura que demonstra dentro do trabalho, faz com que ele sinta prazer pelo que está sendo feito, corroborando com o seu bom desempenho e com sua recarga emocional. Normalmente, esses trabalhadores passam muito tempo desempenhando bem suas atividades. Esse tipo de prazer é essencial para o bem-estar e a motivação no ambiente profissional. Por outro lado, o sofrimento no trabalho ocorre quando as condições laborais ameaçam a integridade física e psíquica dos trabalhadores.

Além dos riscos de danos físicos apresentados no ambiente de trabalho, há o iminente risco de prejuízos psicológicos, advindos da soma de fatores que, constantemente sonda o trabalhador. Esses riscos psicossomáticos, podem ser desencadeados por fatores como a falta de reconhecimento, desvalorização das competências, jornadas excessivas, pressões intensas, assédio moral, entre outros.

Nos estudos de Dejours, surge uma figura a ser estudada, a figura do triângulo psíquico, composto por três elementos: o sujeito (trabalhador), o objeto (tarefa) e o outro (colegas, chefia). A interação dinâmica entre esses elementos Influência a vivência do trabalho e sua relação com a saúde mental.

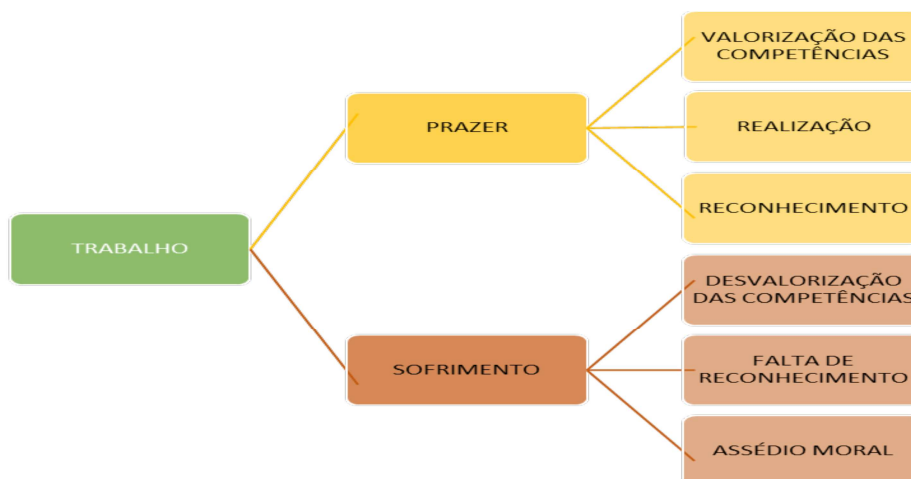
O autor aborda o sofrimento ético relacionado a dimensão moral do trabalho. Ele destaca que os conflitos éticos, como dilemas morais no ambiente de trabalho, podem gerar sofrimento psíquico. Um exemplo é quando o atendente precisa mentir para o cliente para esconder alguma falha da empresa. Ou quando um servidor público é obrigado a, diante de ameaças e pressões psicológicas de um colega de trabalho com maior afinidade com o superior hierárquico, a silenciar diante do descobrimento de um relacionamento extraconjugal dentro do ambiente laboral, chegando o casal de servidores a manterem uma vida sexual nas dependências do trabalho.

Esse nível de silêncio, não significa convivência com a falta de princípios e escrúpulos dos servidores desabonadores da empresa, mas revela a condição psicológica em que o servidor se encontra. Diante de chantagens emocionais que o vem acometendo, se ver impossibilitado de chegar para o chefe e contar a falta de respeito e de profissionalismo que acontece em sua ausência. Silenciando e guardando para si, na cruel espera de que a situação venha a ser corrigida. O abalo emocional que o afeta faz com

que, segundo o psiquiatra, o empregado comece a esmorecer no trabalho, diminuindo seus rendimentos e seus resultados.

Dejours (2012) afirma que o sofrimento é considerado patogênico, já que resulta na completa dissolução dos mecanismos de defesa, levando a um desequilíbrio entre corpo e mente e enfraquecendo o sistema mental e psíquico do indivíduo.

Figura 1 - Organograma da relação laboral



Fonte: produzido pelos autores.

Segundo Dejours (2012), quando a atividade do trabalhador é reconhecida e valorizada pela organização, o trabalho se torna estruturante na identidade do indivíduo, mas quando esta mesma atividade não é significativa para o sujeito, para a organização nem para a sociedade, ela pode ser fonte de sofrimento. Para que a atividade desempenhada pelo trabalhador seja uma fonte de saúde para ele, é necessário que ele seja reconhecido, uma vez que é nesse reconhecimento eu reside a possibilidade de transformar o sofrimento em prazer.

O trabalho equilibrado é aquele escolhido livremente, se tornando uma fonte de realização. Quando executado dessa forma, ganha características de utilidade, eficácia e necessidade, gerando prazer para quem o executa. Já o trabalho fatigante é aquele onde a energia psíquica se acumula, não achando via de descarga para suas necessidades, com isso, acumulando-se e tornando-se fonte de tensão, chegando à patologia.

Dejours (2012) afirma que o trabalho passa de sofrimento para prazer quando a qualidade do trabalho é reconhecida e os desânimos e contradições adquirem sentido. Pois, ressignificando as negatividades próprias do trabalho poder-se-á encontrar

realização. Do contrário, todo esse sofrimento terá somente contribuído para com a empresa, causando ao servidor graves danos, tornando-o um sujeito diferente daquele que era antes de ingressar naquela instituição.

Para compreender e dar sentido real aos estudos de Dejours (2012), necessário se faz compreender o caminho percorrido pelos trabalhadores até o alcance e detecção das doenças vinculadas a atividade laboral por eles desempenhadas.

O operário-artesão pré-tayloriano³³ tinha controle de seu trabalho que era realizado de acordo com suas aptidões e cansaço. Assim, seu corpo obedecia ao pensamento que por sua vez era controlado pelo aparelho psíquico em lugar do desejo e do prazer da imaginação e dos afetos.

No sistema de Taylor age-se, de alguma maneira, por subtração do estágio intermediário, em lugar da atividade cognitiva e intelectual. Assim, desaparece a responsabilidade de conceber e realizar a tarefa em função do *know-how*, isto é, a atividade intelectual engajada pelo operário-artesão no seu trabalho. Neste contexto, há um choque entre um indivíduo, datado de uma história personalizada, e a organização do trabalho, portadora de uma injunção despersonalizante, levando a um sofrimento psíquico.

Dejours (2012) destaca que a intensidade do sofrimento está ligada diretamente à forma como o trabalho é organizado, e às relações sociais do ambiente em que ele é executado. Uma organização de trabalho inadequada, composta por liderança autoritária e inflexível, com afastamento da participação dos trabalhadores nas decisões e relações interpessoais negativas pode intensificar o sofrimento.

Diante do sofrimento, os trabalhadores desenvolvem mecanismos de defesa psíquica para enfrentar as adversidades. Essas defesas, embora possam aliviar temporariamente o sofrimento, também podem contribuir para a persistência ou agravamento dos problemas psíquicos em longo prazo.

Alguns mecanismos de defesa comuns no contexto do trabalho incluem a racionalização: os trabalhadores podem adotar a racionalização para justificar ou explicar

³³ O período pré-tayloriano se refere à fase histórica anterior à introdução das ideias de Frederick Winslow Taylor sobre administração científica no início do século XX. Durante esse período, predominava uma gestão industrial baseada na intuição, na experiência prática e em métodos de trabalho pouco estruturados e não sistemáticos. As fábricas operavam com processos de produção rudimentares, onde as decisões eram tomadas de maneira informal e não havia uma preocupação sistemática com a eficiência ou a racionalização do trabalho.

de maneira lógica situações que, na realidade, são emocionalmente perturbadoras. Por exemplo, um profissional pode racionalizar a falta de reconhecimento no trabalho argumentando que o reconhecimento não é tão importante quanto o salário.

Nesse contexto, de doenças psicossomáticas relacionadas ao mundo do trabalho, o autor esclarece que pode haver diversos fenômenos a elas relacionados, que ajudam a explicar sua formação e facilitam sua identificação, dentre eles:

- a. **A Ocultação Seletiva:** é um fenômeno que ocorre quando um indivíduo opta por ignorar ou minimizar aspectos problemáticos do ambiente de trabalho, como uma forma de evitar enfrentar situações desafiadoras. Por exemplo, um trabalhador pode ignorar sinais persistentes de esgotamento, resistindo a reconhecer a necessidade de fazer pausas ou buscar apoio.
- b. **Transferência:** a transferência implica atribuir a outras pessoas sentimentos, pensamentos ou características que são, na verdade, próprios do indivíduo. No contexto profissional, um profissional insatisfeito com seu desempenho pode transferir essa insatisfação para os colegas ou liderança.
- c. **Isolamento Afetivo:** os trabalhadores podem desenvolver um isolamento emocional, separando suas emoções do ambiente de trabalho como forma de proteger sua saúde mental. Isso pode resultar em uma desconexão emocional das tarefas laborais ou dos relacionamentos no trabalho.
- d. **Desvio:** o desvio envolve redirecionar emoções ou impulsos de uma fonte para outra considerada menos ameaçadora. Por exemplo, um funcionário insatisfeito com o chefe pode direcionar essa insatisfação para um colega.
- e. **Reação Contrária:** A reação contrária ocorre quando um indivíduo age de maneira oposta aos seus verdadeiros sentimentos para ocultar suas emoções. No contexto laboral, isso pode se manifestar como um trabalhador demonstrando entusiasmo excessivo ou obediência, mesmo quando internamente se sente descontente.
- f. **Alívio Cômico:** utilizar o humor como mecanismo de defesa é comum no ambiente de trabalho. Piadas, sarcasmo ou outros comportamentos humorísticos podem ser usados para aliviar a tensão emocional associada ao trabalho.
- g. **Idealização Profissional:** os indivíduos podem idealizar o próprio papel no trabalho, concentrando-se apenas nos aspectos positivos e evitando reconhecer

as dificuldades. Isso pode ser uma forma de proteger a autoestima e manter uma imagem positiva de si mesmo no contexto profissional.

- h. Sublimação: a sublimação é a capacidade de transformar impulsos, emoções negativas ou frustrações em algo socialmente aceitável e produtivo. Em vez de reprimir ou ignorar tais impulsos, a sublimação os redireciona de maneira construtiva para atividades e comportamentos benéficos. Esse processo contribui para a adaptação saudável ao ambiente de trabalho e o desenvolvimento de habilidades e competências profissionais.
- i. Mentalidade Defensiva: são os mecanismos psicológicos que os trabalhadores desenvolvem para enfrentar as pressões e os desafios do ambiente de trabalho contemporâneo. Trata-se de uma resposta adaptativa às condições laborais adversas.
- j. Postura Defensiva: esta postura envolve a negação da realidade, a internalização do sofrimento como parte intrínseca do trabalho e a formação de uma identidade profissional que se sobrepõe à identidade pessoal do trabalhador. Quando um indivíduo sofre ruptura das defesas psicológicas socialmente estruturadas que lhe permitiam a convivência com a penosidade e os perigos de seu trabalho, sintomas como ansiedade, mal-estar e persistência de alterações podem protelar seu retorno à atividade laboral.

Segundo Dejours (2012), o diagnóstico desse quadro é a síndrome Residual pós-traumática. 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.

A noção de "contrato psicológico" refere-se às expectativas emocionais e psíquicas que os trabalhadores têm em relação ao seu emprego. Quando essas expectativas não são atendidas, pode ocorrer um desgaste psicológico, ampliando a dualidade entre prazer e sofrimento.

Diversos fatores podem contribuir para o adoecimento dos trabalhadores. Tanto no contexto físico, quanto no psicossocial. Esses fatores variam em complexidade e interação, e sua influência pode afetar o bem-estar geral dos trabalhadores.

Abaixo estão alguns dos principais fatores que contribuem para o adoecimento:

- a. **Carga de Trabalho Excessiva:** sobrecarga de trabalho, seja em termos de quantidade de tarefas ou pressão por prazos apertados, pode levar a estresse crônico, fadiga e esgotamento físico e mental.
- b. **Falta de Controle e Autonomia:** A falta de controle sobre as tarefas realizadas e a autonomia para tomar decisões relacionadas ao trabalho podem aumentar os níveis de estresse e contribuir para o adoecimento.
- c. **Ambiente Físico Inadequado:** Condições de trabalho inadequadas, como ruído excessivo, iluminação deficiente, temperatura extrema e falta de ergonomia, podem levar a problemas de saúde física, como lesões musculoesqueléticas e distúrbio respiratórios.
- d. **Assédio e Discriminação:** situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação no local de trabalho podem ter um impacto significativo na saúde mental dos trabalhadores, causando estresse, ansiedade, depressão e outros problemas psicológicos.
- e. **Falta de Reconhecimento e Recompensa:** a falta de reconhecimento pelo trabalho realizado e a ausência de recompensas tangíveis, como aumento salarial ou promoções, podem levar a sentimentos de desvalorização e insatisfação, contribuindo para o adoecimento.
- f. **Insegurança no Emprego:** a incerteza em relação à estabilidade do emprego, como contratos temporários, terceirização e ameaças de demissão, pode gerar ansiedade e estresse crônico nos trabalhadores.
- g. **Falta de suporte social:** a ausência de apoio emocional e social no ambiente de trabalho, seja dos colegas ou da liderança, pode aumentar o isolamento e a sensação de desamparo, contribuindo para o adoecimento.
- h. **Desafios de conciliação “Trabalho-Família”:** dificuldades em equilibrar as demandas do trabalho com as responsabilidades familiares e pessoais podem levar a estresse adicional e conflitos interpessoais, afetando negativamente a saúde mental.
- i. **Falta de Significado e Propósito:** Trabalhos que carecem de significado pessoal e propósito podem levar a sentimentos de vazio e desmotivação, contribuindo para o adoecimento psicológico.

- j. Exposição a Agentes Tóxicos: Em certos ambientes de trabalho, os trabalhadores podem estar expostos a substâncias químicas nocivas, agentes biológicos ou riscos físicos, o que pode causar danos à saúde a longo prazo.

5 A SÍNDROME DE BURNOUT: SINTOMAS E CONSEQUÊNCIAS PARA O TRABALHADOR

Nos últimos anos, a *síndrome de Burnout* tem tido destaque nos noticiários. O termo "*burnout*" foi popularizado pelo psicólogo Herbert Freudenberrer na década de 1970 e desde então tem sido amplamente reconhecido como um problema de saúde ocupacional. Trata-se de um estado de esgotamento físico, emocional e mental, causado por estresse crônico no trabalho.

Segundo o *International Stress Management Association (SMA-BB)* - a mais antiga e respeitada associação, sem fins lucrativos, e a única com caráter internacional voltada à pesquisa e ao desenvolvimento da prevenção e do tratamento de estresse no mundo, o Brasil ocupou a segunda posição nos casos de Burnout no ranking mundial em 2021, ficando atrás somente do Japão. A organização também apontou que 30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com essa condição, conhecida por provocar exaustão física e mental.

A síndrome de "*burnout*" está incluída na 11ª Revisão da classificação internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional (OD85). Aqui no Brasil já estava prevista na Portaria/M5 0 1.339/1999, com a utilização do código 273.0 da CID-10 (estado de exaustão vital). O Burnout é caracterizado por três principais componentes: exaustão física, esgotamento emocional e baixa realização profissional.

Ele pode se desenvolver ao longo do tempo devido a uma combinação de fatores, como carga de trabalho excessiva, falta de controle sobre as tarefas, conflitos interpessoais e falta de suporte organizacional. A síndrome de *Burnout* envolve nervosismo, sofrimento psicológico e problemas físicos, com dor de barriga, cansaço excessivo e tonturas. O estresse e a falta de vontade de sair da cama ou de casa, quando constantes, podem indicar o início da doença. Os principais sinais e sintomas que podem indicar a síndrome são:

- Cansaço excessivo, físico e mental;
- Dor de cabeça frequente;
- Alterações no apetite;
- Insônia;
- Dificuldades de concentração;
- Sentimentos de fracasso e insegurança;
- Negatividade constante;
- Sentimentos de derrota e desesperance;
- Sentimentos de incompetência;
- Alterações repentinas de humor;
- Isolamento;
- Fadiga;
- Pressão alta;
- Dores musculares;
- Problemas gastrointestinais;
- Alteração nos batimentos cardíacos;

Normalmente esses sintomas surgem de forma leve, mas tendem a piorar com o passar dos dias. Por essa razão, muitas pessoas acham que pode ser algo passageiro. Para evitar problemas mais sérios e complicações da doença, é fundamental buscar apoio profissional assim que notar qualquer sinal. Pode ser algo passageiro, como pode ser o início da síndrome de *Burnout*, doença esta que inexiste cura, havendo apenas tratamento para viabilizar a continuidade da vida.

Nesse sentido, dado o caráter permanente da doença, os Tribunais têm decidido da seguinte forma:

DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE BURNOUT. CONCAUSA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Comprovado, por perícia e relatórios médicos, que o trabalho atuou como concausa em relação ao agravamento da doença mental da Reclamante, decorrente da Síndrome de Burnout, diante dos sintomas físicos e psíquicos motivados por stress ocupacional, procede o pedido de pagamento de indenização por dano moral, pois configurada a responsabilidade civil patronal. (Recurso da empresa desprovido neste particular. (Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (Terceira Turma). Acórdão: 0000593-82.2016.5.05.0461. Relator: LEA REIS NUNES. Data de julgamento: 08/12/2020. Publicado em 10/12/2020).

Logo, ante ao impacto ocasionado pela doença na vida dos trabalhadores, os Tribunais têm se posicionado favorável ao pleito indenizatório, reconhecendo os danos que a doença causa aqueles que são por elas acometidos.

6 A “SÍNDROME DE KAROSHI” COMO DOENÇA DO FUTURO: OS RISCOS PARA OS TRABALHADORES BRASILEIROS

O termo *Karoshi* é derivado das palavras japonesas "karou", que significa sobrecarga, e "shi", que representa morte. Essa terminologia médico-social foi introduzida por Tetsui Uehata³⁴. Segundo Nishiyama e Johnson (1997)³⁵, o primeiro caso de Karoshi foi inicialmente classificado como morte súbita relacionada ao trabalho e ocorreu em 1969, quando um trabalhador de 29 anos de uma das principais empresas jornalísticas do Japão faleceu devido a um AVC. Desde então, o movimento trabalhista identificou mais 18 casos de *Karoshi* na indústria jornalística durante a década de 1970.

A Síndrome de *Karoshi* é uma condição japonesa, caracterizada pela morte súbita do trabalhador após longas horas de trabalho extras. Diagnosticar precisamente essa síndrome é desafiador, uma vez que a morte ocorre subitamente, em menos de 24 horas após o surgimento dos sintomas mais graves. Entretanto, alguns sintomas leves podem ser ignorados ou confundidos com outras condições médicas.

As principais consequências da Síndrome de *Karoshi* incluem ataques cardíacos, trombose ou infarto cerebral, acidente vascular cerebral, infarto agudo do miocárdio, insuficiência cardíaca, entre outras que ainda estão em fase de investigação. A dificuldade em identificar essa síndrome se deve à falta de evidências científicas que conectem diretamente o trabalho à morte do trabalhador. Frequentemente, quando os sinais iniciais são detectados precocemente por médicos especializados em saúde ocupacional, o falecimento é adiado, mas não há garantia de que um colapso repentino não possa ocorrer.

A Síndrome de Karoshi segue um padrão definido, começando com estresse e progredindo em etapas, conforme descrito por Chehab (2013). Portanto, sem um

³⁴ Tetsui Uehata foi um médico brasileiro, reconhecido por sua contribuição significativa para a medicina. Ele foi um renomado neurocirurgião, especializado no tratamento de diversas condições neurológicas e neurocirúrgicas. Uehata é conhecido por sua dedicação à profissão e pelos avanços que trouxe para a neurocirurgia no Brasil, sendo uma figura respeitada na comunidade médica.

diagnóstico preciso antes da fase fatal, os trabalhadores vivem constantemente em risco, podendo falecer sem receber tratamento adequado.

As causas dessas mortes súbitas estão ligadas a outras enfermidades que não estão diretamente relacionadas ao trabalho. De acordo com Chehab (2013), os limites de excesso de trabalho, a natureza prejudicial dos processos de trabalho e os fatores internos e externos que levam ao *Karoshi* não são precisos, dependendo da interação entre eles, da intensidade e duração da exposição ao estresse e à fadiga, e da capacidade fisiológica de resistência e adaptação de cada organismo à exaustão.

Uma análise das enfermidades resultantes do estresse e do trabalho também inclui a síndrome de *Burnout*, que precede a fase fatal de *Karoshi* e é causada pelo excesso crônico ou agudo de trabalho, levando à presunção relativa de uma conexão entre a morte e o trabalho.

Os trabalhadores que morrem dessa maneira geralmente estão na mesma faixa etária, demonstrando que a Síndrome de *Karoshi* reduz significativamente a expectativa de vida dos afetados. Chehab (2013) cita Tetsuro Kato, que conduziu uma pesquisa no Japão entre 1988 e 1993. Os resultados indicam que a maioria das vítimas reportadas de *Karoshi* no Japão tinha entre 40 e 59 anos (51,9%), com 26,9% entre 40 e 49 anos e 26% entre 50 e 59 anos. Além disso, 11,8% tinham entre 30 e 39 anos, 6,5% menos de 30 anos e apenas 5,7% mais de 60 anos, enquanto a idade restante não foi fornecida.

A grande repercussão do tema se deu no Japão, devido às condições precárias de trabalho. Nesse país os trabalhadores chegam a contabilizar 500 horas extras ao longo do ano, sendo o país com maior número de registros de morte por *Karoshi*, além daquelas que não puderam ser definidas como tal.

A síndrome de *Karoshi* é uma realidade para os japoneses. O que não se aceita ainda é que ela pode se tornar, ou já está se tornando, uma realidade no Brasil e em outros países no mundo. O excesso de trabalho, atrelado a incongruência de diagnóstico, acabam por encobrir a existência dessa síndrome, bem como de outras patologias causadas pelo ambiente laboral, quando este não oferece boas condições de trabalho.

O governo federal aprovou, no ano de 2017, a reforma trabalhista que previa uma série de mudanças na esfera laboral, dentre elas, há destaque para a jornada de trabalho, esta que apenas foi limitada a um patamar máximo de 220 horas mensais. Não há, por exemplo, a previsão de um limite diário para as horas trabalhadas. Tampouco está claro como seriam contabilizadas as horas extras. Isso abre precedentes para que o empregador

obtenha inúmeras vantagens sobre o árduo trabalho de seu colaborador, havendo, também, a possibilidade de desencadear síndromes, como a mencionada acima, ante a possibilidade de burlar o sistema e explorar a mão de obra do trabalhador por tempo extra de trabalho, ignorando a saúde do trabalhador e retirando deles as boas condições de trabalho, pré-requisito para um ambiente salubre para o labor.

E, em se tratando de boas condições é importante ressaltar que se trata de grandes condições ou luxos, mas de condições básicas que visem assegurar a vida e dignidade do trabalhador. E isso não se dá somente em termos de estrutura, ergonomia e salário, mas de cuidados com a saúde em geral do empregado, o que, claramente, inclui a saúde mental, tão (ou até mais) importante que a saúde física.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi estudado, é necessário que se compreenda a estruturação das síndromes e demais doenças psicossomáticas que são geradas devido ao trabalho, bem como seus sinais iniciais e diagnósticos, a fim de evitar a fase fatal de cada caso.

Para tanto, não basta que os trabalhadores relatem o que estão sentindo e sofrendo, o que na maioria dos casos jamais acontecerá. É necessário que ele compreenda o que está acontecendo com seu corpo e sua mente, que lhes seja demonstrado os sintomas e sinais que ajudam a construir o diagnóstico preciso de cada patologia, em especial das patologias psicossomáticas, só assim eles poderão compreender e cuidar de si mesmo, enquanto isso ainda é possível.

Esse diagnóstico pode ser feito com o empenho dos órgãos fiscalizadores, dentre eles os auditores fiscais do trabalho, juntamente, ao Ministério Público do Trabalho e os médicos e especialistas vinculados à Justiça do Trabalho, em ações conjuntas que visem identificar, informar e punir quem as propiciam sem respaldo algum, pondo em risco a vida de trabalhadores, seja por interesse econômico ou particular.

Desse modo, existindo um diagnóstico preciso, bem como sendo este difundido junto às empresas, órgãos públicos e demais ambientes de trabalho, poder-se-á alertar os empregados sobre os riscos que estão correndo ante à exposição às patologias laborais. Incentivando-os a pedir ajuda e, com isso, melhorando sua qualidade de vida e salvaguardando sua saúde mental.

Para tanto, poderá os órgãos legalmente autorizados, implementar medidas de segurança dentro das empresas e repartições públicas (em que os órgãos da justiça do trabalho possuam competência para atuar), cujo descumprimento resultará em sanções legais.

O que existe no Brasil para estabelecer tal supervisão e controle são as CIPA's- Comissão Interna de Prevenção de Acidente, que buscam acompanhar e prevenir acidentes dentro do ambiente de trabalho, regulamentando situações e mantendo a empresa sob constante supervisão. Porém, os olhares das Comissões ainda não se voltaram com zelo para as doenças psicossomáticas, devendo os órgãos de fiscalização implementarem normas para reforçar a necessidade de manter um profissional capacitado para os cuidados com os trabalhadores, bem como incentivar momentos de explicação e repasse de informações para os servidores.

Afinal, não faz sentido a delimitação de normas e sanções sem que os principais interessados estejam cientes das condições físicas e psíquicas a que o trabalho condiciona, levando-o a adoecer sem que os sintomas de um fato letal possam alertá-lo sobre o risco iminente a que está submetido.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, André Jobim de. A Encíclica Rerum Novarum. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 6, n. 59, p. 7-15, maio 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 226, de 12 de dezembro de 1991**. Aprova os textos do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, 13 dez. 1991, p. 28838.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 2, de 17 de março de 1992**. Aprova o texto da Convenção 155, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, adotada em Genebra, em 1981, durante a 67 sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 107, de 31 de agosto de 1995**. Aprova o texto da Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, assinada em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, 1 set. 1995, p. 13470.

BRASIL. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990.** Lei Orgânica da Saúde. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, 20 set. 1990, p. 18055.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (Terceira Turma). **Acórdão: 0000593-82.2016.5.05.0461.** Relator: LEA REIS NUNES. Data de julgamento: 08/12/2020. Publicado em 10/12/2020.

BUENO, Marcos; Kátia Barbosa. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS- Estudos contemporâneos da subjetividade**. P.310. Disponível em: <https://web.archive.org/web/2010810004827/http://www.uff.br/periodicoshumanas/index.php/ecos/article/view/1010>. Acesso em 17 de maio de 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2012.

CATALDI, Maria José Gianella. **Stress e fadiga mental no âmbito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2002.

CHEHAB, Gustavo Carvalho (2013). Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v.79, n.3, p.153-180.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL SOBRE CUIDADOS PRIMÁRIOS EM SAÚDE, 1978, Alma-Ata. **Declaração de Alma-Ata**. Brasília: OPAS: OMS, [entre 1978 e 2008]. Disponível em: <http://www.opas.org.br/promocao/uploadArq/Alma-Ata.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2024.

COSTA, Helcio Mendes. A evolução histórica do direito do trabalho, geral e no Brasil. **Juris Way**, Belo Horizonte, out/2010. Disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553. Acesso em: 18 de maio de 2024.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho**. Estudo de Psicopatologia do Trabalho. Cortez Editora. 5ª Edição. 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo, LTR, 2013.

FRANCO, Tânia (2002). Karoshi: O trabalho entre a vida e a morte. **CADERNO CRH**, Salvador, n. 37, p. 141-16.

KOPP, Rochelle (2012). Over worked and underpaid Japanese employees feel the burden of Sabisu Zangyo. **Japan Intercultural Consulting**. Japão.

NISHIYAMA, Katsuo, & JOHNSON, Jeffrey V. (1997). Karoshi-Death from overwork: Occupational health consequences of the Japanese production management. **Escola de Higiene e Saúde Pública**. Baltimore.

Artigo recebido em: 02.02.2024

Artigo publicado em 20.08.2024.