

## RELAÇÃO ENTRE O TRABALHO DO SÉCULO XIX E XXI: BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DAS PATOLOGIAS E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

### RELATIONSHIP BETWEEN THE WORK OF THE NINETEENTH CENTURY AND XXI: A BRIEF BACKGROUND OF BRAZILIAN MEDICAL CONDITIONS AND LABOR LAW

Anna Paula Barbosa da Silva\*

José Henrique de Faria\*\*

#### RESUMO

Este artigo apresenta uma caracterização do Direito do Trabalho no Brasil, iniciando pela Revolução Industrial no século XVI, perpassando seu desenrolar e progresso até o século XXI, com a finalidade de compreender o problema das patologias no trabalho. A metodologia utilizada baseia-se em pesquisa documental e pesquisa no campo empírico por meio de entrevistas a partir da eleição de categorias de análise. A análise dos dados possibilitou concluir que no século XVI o operário sofria com a precariedade das condições físicas sob o amparo do estatuto legislativo do trabalho. Atualmente, passado seis séculos de lutas por melhores condições de vida, o trabalhador depara-se com o desfalque na seguridade trabalhista, também ao abrigo do estatuto legislativo, quando se trata de direitos do trabalhador.

**Palavras-chave:** Revolução Industrial. Condições de trabalho. Seguridade. Trabalhista-legislativa. Direitos do trabalhador.

---

\* Aluna do 2º ano do curso de Psicologia da FAE Centro Universitário. Bolsista do Programa de Apoio à Iniciação Científica da Fundação Araucária. E-mail: annapaula652@gmail.com.

\*\* Doutor em Administração (USP). Professor da FAE Centro Universitário e Professor Titular do Programa de Mestrado e Doutorado da Universidade Federal do Paraná. E-mail: jhfaria@gmail.com.

## **ABSTRACT**

This paper presents a characterization of the Labor Law in Brazil, starting with the Industrial Revolution in the sixteenth century, spanning its development and progress until the twenty-first century, in order to understand the problem of disease at work. The methodology is based on desk research and empirical research in the field through interviews by the election of categories of analysis. The data analysis allowed the conclusion that in the sixteenth century the worker suffered from the precariousness of the physical conditions under the terms of the statute's legislative work. Currently, after six centuries of struggle for better living conditions, the worker is faced with the drain on job security, also under legislative status, when it comes to worker rights.

**Keywords:** Industrial Revolution. Working conditions. Safety. Labor-law. Workers' rights.

## INTRODUÇÃO

Tendo como tema central as condições de trabalho e sua metamorfose no âmbito do sociometabolismo do capital, este estudo se realizou a partir de uma investigação histórica. Como ponto de partida considerou-se a Revolução Industrial, cujo desenvolvimento ocorreu durante o século XVI, tendo como base material a acumulação de capital mercantil, a disponibilidade de matéria-prima e de força de trabalho, e a constituição de mercado consumidor capaz de absorver a produção.

Desde o momento em que o artesão sai de seu local de trabalho e vende sua força de trabalho para o capitalista, passa a obedecer a regras, ritmos, ordens, jornada e organização determinadas pelo comprador desta força. A partir, principalmente, do século XVIII, as tecnologias físicas se desenvolvem aceleradamente, representadas pela máquina a vapor e pelo tear mecânico, revolucionando o processo de trabalho. Portanto, foi preciso que mais trabalhadores fossem empregados no processo de produção fragmentada com melhor habilidade para trabalhar cada vez mais rápido. Devido a isso, famílias inteiras, incluindo crianças de 12 anos ou mais, eram contratadas com cargas horárias que chegavam a 16 horas diárias (FARIA, 2009).

Atualmente, o trabalhador se depara com infraestrutura física adequada, porém, quando as condições psicológicas do trabalho afetam sua saúde, não encontra respaldo jurídico para sua defesa. Foi embasado nessa situação que esta pesquisa se desenvolveu.

O presente artigo objetiva a análise da legislação brasileira frente ao desenvolvimento da psicopatologia do trabalho. Para isso, a metodologia empregada baseia-se na análise bibliográfica, pesquisa documental, entrevistas e verificação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

## 1 BREVE HISTÓRICO SOBRE O TRABALHO

Ao contrário do conhecimento do senso comum, o trabalho não é um fato instalado na sociedade contemporânea. Seu desenvolvimento inicia-se no século V, na Grécia, onde o trabalho era considerado atividade de segunda ordem, relegando sua realização para escravos. Os avanços tecnológicos, na construção de utensílios para a minimização da fadiga, não foi de grande valia.

É preciso dar a devida atenção a essa transformação que ocorreu entre o baixo império e a Idade Média e que levou a uma primeira libertação, a da escravidão. Essa mudança é importante porque, de certa forma, sugere tanto a segunda libertação, a da fadiga, determinada quinze séculos mais tarde pela mecanização industrial e pelo taylorismo, como a terceira libertação, a do trabalho, vigorando hoje em dia na forma de desemprego (MASI, 1999, p. 23).

Então, na Inglaterra do século XVIII, surgem condições favoráveis para a formação da indústria moderna. As influências de Bacon, o desenvolvimento do Iluminismo, o desenvolvimento científico e o acúmulo de capital foram fatores determinantes para esse desenvolvimento. Ocorria, ao mesmo tempo, a expansão do número de trabalhadores nas fábricas e a necessidade cada vez menor de força relativa de trabalho para uma mesma produção. A mecanização da tecelagem e a fiação estão na origem da Organização Científica do Trabalho, ou seja, do modelo taylorista-fordista de produção industrial. Nesse sentido, os capitalistas industriais almejavam uma diminuição significativa no número de trabalhadores por produto, vis-à-vis uma

necessidade bruta de maior demanda de força de trabalho coletiva para a produção de mercadorias. É nesse contexto que surgem o sofrimento e angústia do trabalho.

Nessa etapa da Revolução Industrial, segundo Dejours (1992), a Psicologia, a Psiquiatria e a Psicanálise sequer estavam em desenvolvimento, motivo pelo qual a noção da importância de leis que respaldavam o trabalhador e o empregador também ainda não estava em discussão. O que, mais adiante, levou a uma maior ênfase dos estudos organizacionais foram os primeiros movimentos sindicais (movimentos higienista, movimento das ciências morais e políticas e movimento dos grandes alienistas) e a Primeira Guerra Mundial. Nesta época, também já se desenvolvia o modelo que se convencionou chamar de taylorismo. A guerra é tomada como data referência, porque é a partir dela que se dá um salto qualitativo da produção industrial, pois foi preciso subsidiar a economia de guerra e a diminuição do exército industrial de reserva resultante do número de mortes e feridos.

A economia experimenta um período de expansão com o surgimento da produção em escala, cujo modelo é o do fordismo. Em 1929, ocorre uma das mais significativas crises de acumulação do capital, conhecida como a Grande Depressão. Uma década depois, inicia-se um movimento que resultou na Segunda Grande Guerra Mundial e, também aqui, a expansão da indústria de guerra deu um fôlego ao capitalismo em crise, pois o Estado passava a ser o mais importante consumidor da indústria em geral (metalúrgica, química, têxtil, alimentícia, etc.).

Com o fim da Segunda Guerra, em 1945, todo o esforço da produção industrial concentrava-se em recuperar a economia e, neste sentido, as relações de trabalho foram submetidas à ideologia da salvação do mundo. Em meio aos conflitos decorrentes da exploração da força de trabalho e das condições humilhantes de vários tipos de trabalho para os trabalhadores, em 10 de dezembro de 1948, a Assembleia Geral da ONU aprovou a Declaração Universal dos Direitos do Homem. Os principais progressos dessa resolução se encontram nas áreas de Medicina do Trabalho, jornada de trabalho e indenização das anomalias contraídas no trabalho. Em resposta à resolução, as empresas começaram a criar seu próprio sistema de seguridade, contratando médicos para seleção de candidatos (e não para exercer sua função primordial: cuidar da saúde) e para se protegerem de possíveis penalidades financeiras.

Pode-se verificar, então, que apenas com o término das duas grandes guerras que leis suficientemente importantes começaram a ser votadas. De 1919 até 1951, foram aprovadas leis que reconheciam as doenças do trabalho, que garantiam os seguros contra acidentes no ambiente de trabalho e leis atenuavam os perigos decorrentes de riscos e insalubridades. Como bem resume Dejours (1992), o combate à miséria, a luta pela sobrevivência e a redução da jornada de trabalho, teses defendidas por correntes morais e políticas, deram lugar *ao corpo doente, à luta pela saúde, à melhoria das condições de trabalho, e à medicina do trabalho, à fisiologia do trabalho e à ergonomia.*

No Brasil, o início da formação e consolidação do Direito do Trabalho se deu com a abolição da escravatura, em 1888. Com a assinatura da Lei Áurea, houve um grande estímulo para a estruturação da relação empregatícia. Vale salientar que antes da data referida, existiam essas relações, porém eram tão desprezíveis que não têm lugar significativo nas duas primeiras fases da História do Brasil. No Brasil do século XVII-XVIII, as condições trabalhistas não eram diferentes das que ocorriam na Europa. Ocorreram muitas revoltas de trabalhadores, a partir das quais resultaram algumas mudanças nas condições de trabalho. Porém, apenas com a Constituição de 1937, no primeiro Governo Vargas, é que a Justiça do Trabalho é oficializada, resultando

na promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inspirada na Carta del Lavoro promulgada na Itália de Benito Mussolini.

A CLT, criada a partir do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas durante o período do Estado Novo com o objetivo de unificar toda legislação trabalhista então existente no Brasil, passa a ser, então, a principal norma legislativa referente ao Direito do Trabalho e ao Direito Processual do Trabalho.

## **2 O TRABALHO DA CONTEMPORANEIDADE E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

Como marco histórico, considerar-se-á a institucionalização da CLT para considerar o trabalho contemporâneo. Essa lei é organizada a partir das leis existentes na época, com o acréscimo de novos institutos, não podendo ser considerada um código, já que sua função foi a de sistematizar as leis existentes e não a de criar novas normatizações. É a primeira lei geral aplicável a todos os trabalhadores, independente da natureza do trabalho.

A história trabalhista brasileira é marcada pela promulgação de seis Constituições Trabalhistas. Todas tiveram caráter transitório, porém, deixaram resquícios de sua permanência. Um exemplo é a Constituição de 1934, que marcou a História, pois, a partir dela, se instituiu a Justiça do Trabalho. (ALMEIDA, 2007, p. 5).

A principal característica da CLT é que ela foi desenvolvida a partir de um modelo de pensamento de uma determinada época, por isso passou a se tornar obsoleta e ultrapassada no decorrer dos anos. Devido a isso, foram acrescentadas à Lei Suprema algumas outras que a tornasse atual. Assim, faz-se necessária a análise das Consolidações das Leis do Trabalho atualizada. A partir da CLT serão utilizados, para fundamentação teórica, os seguintes tópicos: proteção contra riscos inerentes ao trabalho; adicional para atividade penosa, insalubre ou perigosa; seguro contra acidentes de trabalho; distinção entre trabalho manual e técnico; bem como as sessões V, XIII, XIV e XV, do Capítulo V.

1. “Art. XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”: a preocupação com a saúde física do trabalhador teve início na Constituição de 1934 com o acréscimo, em 1967, da assistência sanitária, hospitalar e médico preventivo. Essa referência será tratada com mais profundidade na Medicina do Trabalho.
2. “Art. XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”: a Constituição de 1988 foi a primeira a tratar desse assunto, no entanto, a normativa atual cria a denominação adicional de penalidade. A base adicional de insalubridade é de um salário mínimo. Almeida (2007) questiona o que viria a ser uma atividade penosa. A resposta não se encontra no livro referência, diz-se apenas que ela deverá ser conceitualizada a partir de uma legislação ordinária.
3. “Art. XXIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorres em dolo ou culpa”: a primeira Constituição a se preocupar com esse seguro foi a de 1937. Hoje, ele é custeado pelo empregador, denominado seguro obrigatório pela Previdência Social. Além disso, o empregador é responsável pela indenização complementar em caso de dolo ou culpa.

4. “Art. XXIII – proibição da distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”: Almeida (2007) cita o autor José Carlos Arouca que diz,

a norma volta-se para a valorização do trabalho, sem que, no entanto, determine que haja um nivelamento salarial para toda e qualquer atividade, ou seja, será plenamente possível que o trabalho técnico tenha melhor remuneração que o manual. Mas a exigência de igualdade entre os profissionais respectivos faz com que, entre estes, prevaleça o critério de identidade de salário (AROUCA, 2005 apud ALMEIDA, 2007, p. 22).

Expostos os direitos a cima, tratar-se-á, agora da Medicina do Trabalho. Nas Disposições Gerais, do Capítulo V (ALMEIDA, 2007, p. 107), fica dito pelo artigo 155 que é incumbência dos órgãos de âmbito nacional a competência da matéria da segurança e Medicina do Trabalho. Cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina, instruir os empregados quanto às precauções no sentido preventivo, facilitar o serviço de fiscalização e adotar as medidas obrigatórias determinadas pelo órgão competente. Quanto aos empregados, cabe-lhes a observação e o cumprimento das normas, a colaboração com a aplicação delas e o uso de equipamentos fornecidos pela empresa.

A seção V (ALMEIDA, 2007, p. 109) trata das medidas preventivas de Medicina do Trabalho. É obrigatório o exame médico, por conta do empregador, na admissão, demissão e periodicamente. Exames complementares podem ser exigidos a critério do médico para apuração da capacidade física e mental do empregado para a função exigida. O artigo 169 diz ser obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais do trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita.

Percebe-se na pesquisa bibliográfica do material em questão que, em nenhum momento, a psicopatologia é considerada plausível de desenvolvimento. Trata-se apenas das insalubridades e periculosidades das atividades físicas.

A seção XIII trata das atividades insalubres ou perigosas. É definida por atividades insalubres aquelas que exponham os empregados a agentes nocivos à saúde acima dos limites tolerados. Ainda nessa mesma seção suplantado pelo artigo 189 diz que fica a cargo do Ministério do Trabalho formular um quadro de atividades perigosas com suas respectivas normas, limites de tempo de exposição, meios de proteção e limites de exposição a agentes infecciosos. Segundo disposto no artigo 189, “o risco da insalubridade está associado a todo e qualquer agente, seja ele físico, químico ou biológico”; nesse caso, percebe-se a desvalorização dos possíveis danos que possam desenvolver psicopatologias. Segundo consta do artigo 191, a eliminação ou neutralização da insalubridade ocorrerá quando forem adotadas as medidas de conservação do ambiente dentro das normas e a utilização de equipamentos de proteção individual.

Caso haja comprovação de irregularidade dos níveis de insalubridade, cabe às delegacias regionais a notificação e exigência de melhoria da situação. Nesses casos também ocorre a restituição salarial, de acordo com o grau de exposição. Atividades perigosas são aquelas que, segundo normas do Ministério do Trabalho, expõe o empregado a materiais inflamáveis ou explosivos. Como acréscimo salarial, o empregador deve ganhar 30%, sem acréscimo de prêmios ou gratificações.

Na seção XIV das prevenções da fadiga, fica dito que é de 60 quilos o peso máximo que o empregado pode carregar individualmente, salvo exceção das mulheres, que é menor. É obrigatória a presença de matérias que possibilitem postura correta e, em caso de trabalhos realizados em pé, o empregado deve ter um assento para ser utilizado nas horas de descanso.

Por fim, na seção XV das outras medidas especiais de proteção, o artigo 200 traz mais oito diretrizes adicionais de prevenções e cuidados necessários no desenvolvimento da atividade. Elas tratam de algumas profissões em especial, como agentes de empresas de construção civil, trabalho com inflamáveis, trabalho em escavações ou pedreiras, trabalhos a céu aberto, trabalhos com possível contato com irradiação, ionização, vibração, ruídos sonoros e muitos outros agressores. Esse artigo diz que são necessárias as mínimas condições de trabalho sem que haja a possibilidade de acidentes. São necessárias sinalizações, banheiros, chuveiros, protetores individuais e proteções contra explosões ou incêndios.

Os artigos e direitos citados acima foram selecionados para fins de afirmação dos objetivos deste estudo, não cabendo aqui, uma análise minuciosa de toda a Consolidação das Leis Trabalhistas, pois a mesma discute diretrizes dispensáveis devido ao assunto proposto. Quando se depara com tal documento, evidenciando a preocupação com questões interpessoais, aparece logo em seguida uma citação que evidencia a real preocupação e objetivo de uma empresa: “A administração de cada empresa busca baixar os custos e maximizar os lucros. A partir de um entendimento de suas posturas é possível compreender como se dá a gestão de pessoa dentro de cada organização.” (COGO, 2006, p. 71).

Os psicólogos, nesse contexto, são contratados para fins de seleção e recrutamento ou controle dos trabalhadores, o qual é referente à observância do desempenho. O mesmo documento trata da psicopatologia do trabalho, porém, a análise feita não engloba os aspectos jurídicos do problema. “As psicopatologias relacionadas ao ambiente de trabalho são sentidas [...] quando as atividades da vida diária, rotineira, usualmente necessária, sofrem comprometimento em algum grau” (COGO, 2006, p. 104). Caracteriza-se, então, o psicopatológico como sendo uma pessoa agressiva, criador de ambientes hostis, que se recusa realizar atividades e que apresenta falta de comprometimento.

Ainda, destacam-se as doenças mais frequentes: transtornos relacionados ao estresse e ansiedade, transtornos depressivos, transtornos não orgânicos do sono, transtorno obsessivo-compulsivo e transtorno de personalidade. A preocupação jurídica e administrativa para com o caráter psicológico esgota-senessa explicação simplista.

Entende-se, então, que respaldada pela prescrição da CLT, as empresas não possuem nenhuma obrigação com a saúde mental do trabalhador, relegando a este o peso de carregar em sua bagagem psicológica todas as formas de pressões possíveis, patologias e sentimentos originados a partir de sua função. A não obrigatoriedade da atenção à saúde mental ou emocional pela empresa transfere para o trabalhador o cuidado com doenças adquiridas no trabalho.

Para o maior entendimento da dicotomia trabalho-psicopatologia, faz-se necessário o conhecimento sobre a vertente que dá sustento a essa relação. Essa referência é pertinente, já que a preocupação com a saúde (mental e física) do trabalhador somente começou a ser considerada formalmente a partir desse desenvolvimento.

Segundo Dejours (1992), a psicodinâmica do trabalho é uma disciplina inaugurada em 1980, na França. Ela se apoia na Psicanálise, na Ergonomia franco-belga, na Sociologia do Trabalho, na Sociologia Política e na Psicologia do trabalho francesa.

Para a prática clínica, o objeto de estudo dessa perspectiva é o trabalho como eixo de estruturação do sujeito, possibilitando tanto sua emancipação como alienação, visando à dimensão sociopsíquica. Ainda nessa perspectiva, o foco central de análise se dá na organização do trabalho para, a partir disso, entender como ocorre o processo de subjetivação, desenvolvimento das patologias e a saúde no trabalho.

### 3 RESULTADO DAS ENTREVISTAS

A partir do desenvolvimento da pesquisa documental e bibliográfica, torna-se necessário o conhecimento empírico das situações anteriormente dispostas. Para isso, foram realizadas entrevistas com advogados e médicos do trabalho, a seguir resumidas. Vale esclarecer que as respostas das dadas nas entrevistas são baseadas nos conhecimentos teóricos e experiências profissionais de cada entrevistado.

Decio Perussello, médico e advogado trabalhista, ao ser questionado sobre a existência de incidência de patologias ocasionadas pelo trabalho, responde afirmativamente, salientando que as mais frequentes são Síndrome de Burnout e Estresse. Segundo ele, quem é responsável por procurar o diagnóstico e tratamento é a própria pessoa afetada, ficando as empresas com 20% da procura, tornando-se responsável também pelo tratamento.

Quanto ao aceite dessas psicopatologias, segundo Perussello, as empresas se mostram complacentes quando existe incidência e permitem o afastamento para tratamento. Mesmo com o conhecimento prático quanto ao acolhimento da empresa em casos de psicopatologia, percebe-se que a própria CLT não considera tal enfermidade. Essas patologias são diagnosticadas por meio dos sintomas e exames específicos (na entrevista, esses exames não foram explícitos) e para diminuição da possibilidade de desenvolvimento das psicopatologias. Perussello diz ser necessário fazer melhorias nas condições físicas de trabalho, diminuir o nível de estresse, utilizar a ginástica laboral e fazer palestras preventivas.

Um fato importante obtido a partir dessa mesma entrevista revela-se quando, respondendo como advogado, Perussello afirma desconhecer a existência de jurisprudências que respaldem o trabalhador no caso de desenvolvimento de psicopatologias. Em caso de processos jurídicos ocorridos entre trabalhador e empresa decorrente do desenvolvimento das patologias mentais (mais frequentes são estresse, fobias e Transtorno Obsessivo Compulsivo – TOC), a decisão do juiz torna-se imparcial. Fica evidente, a partir dessa informação, que o trabalhador, quando afetado por psicopatologias, não encontra na CLT, muito menos nas decisões judiciais, a possibilidade de ressarcimento, seja ele qual for.

A segunda pessoa convidada a participar da pesquisa foi Jane Maria Ramos Rezende, médica do trabalho e auditora fiscal do Ministério do Trabalho de Curitiba, para quem as psicopatologias decorrentes do trabalho são desenvolvidas pela inadequação da organização do trabalho e pela sobrecarga. Diferentemente de Perussello, Rezende afirma que a manifestação das enfermidades pode ocorrer por depressão e ansiedade.

Ainda diferente de Perussello, Rezende relata que as empresas não estabelecem relação ocupacional entre saúde mental e o trabalho exercido. Fica evidente, então, que as empresas se protegem, nesses casos, à sombra da CLT e, esta não oferece ancoragem aos trabalhadores.

O Ministério do Trabalho tem entre suas atribuições, diagnósticos de psicopatologias, mesmo que relacionadas ao trabalho. Quando os trabalhadores recorrem ao Ministério com esse tipo de demanda, são encaminhados ao Serviço Único de Saúde (SUS). Em casos comprovados, o acompanhamento é realizado por profissionais de atendimento particular, do SUS ou disponibilizado pela empresa. A iniciativa de busca do tratamento pode ser feita tanto pela pessoa física quanto jurídica, e o acompanhamento é de responsabilidade da empresa.

Ainda segundo Rezende, existem relações entre doenças mentais e físicas, tais como: doenças psicossomáticas, sofrimento mental relacionado à dor crônica (LER ou DORT) e efeitos do estresse no trabalho

(alterações somáticas e psíquicas). Por fim, afirma que em seu consultório, no Ministério do Trabalho, as psicopatologias mais frequentes são as depressões e ansiedade, corroborando o que foi comentado anteriormente.

Torna-se evidente, em ambas as entrevistas, que as doenças psicológicas estão presentes no cotidiano dos trabalhadores; porém, no estudo da CLT demonstrado minuciosamente anteriormente, apenas as doenças físicas decorrentes de suas atividades específicas são consideradas.

Um exemplo claro dessa situação é a preocupação proposta na CLT em pagar o benefício de insalubridades nos casos, por exemplo, de profissionais de radiologia, trabalhadores rurais e profissionais que trabalham em condições desfavoráveis à saúde, tais como: má iluminação, ruídos e contato com agentes químicos. Em momento algum no mesmo documento é considerada a existência de psicopatologias desenvolvidas por essas ou outras atividades.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As precárias condições de trabalho vêm se desenrolando desde o século XVIII com a Revolução Industrial. Porém, existe uma significativa mudança entre a empresa e o trabalhador dos dias de hoje. Nos séculos passados, as condições físicas eram mais visíveis, ou seja, era evidente a falta de infraestrutura física que afetava os trabalhadores. Há cerca de cinco décadas as psicopatologias do trabalho começam a ser motivo de preocupações, tanto da Psicologia, como da Psicanálise e da Medicina do Trabalho, subsidiando ações que permitam intervenções no sentido de diminuir o sofrimento no trabalho.

Durante muitas décadas, as mutilações físicas causadas pelo trabalho não eram encaradas como sintoma de que a administração das indústrias estava defasada. Ainda hoje ocorrem acidentes de trabalho no âmbito físico, porém em menor número e com maior frequência nas funções de alto risco. Todavia, as patologias mentais são diagnosticadas, em contrapartida, com muito mais frequência, tal como eram as mutilações físicas no século XIX. Quase a totalidade de trabalhadores do século XXI sofre algum transtorno psicológico decorrente de sua atividade.

Este estudo constatou que ainda existe muita dificuldade da população (englobando também os próprios trabalhadores) em admitir a existência da psicopatologia decorrente do trabalho. Existem algumas medidas que as empresas tomam para prevenir possíveis processos jurídicos, tais como o afastamento do trabalhador de suas funções, porém, de acordo com as entrevistas, ficou evidente que tais processos são julgados parcialmente pelos tribunais. A situação do trabalhador complica-se ainda mais quando este procura na CLT o respaldo necessário para justificar, frente às instituições, sua necessidade de tratamento especial.

Na CLT não existe consideração alguma em relação à existência de tais patologias e, muito menos, a ligação dessas com o trabalho desenvolvido pelos trabalhadores. Fica evidente, então, a necessidade do desenvolvimento de uma sessão especial, em qualquer documento formal e universal, direcionada às psicopatologias. Nessa sessão deveriam constar as condições físicas e relacionais benéficas ao trabalhador, possíveis medidas preventivas, medidas a serem tomadas após o diagnóstico e instruções tanto para a empresa quando para o trabalhador em caso de confirmação do diagnóstico.

Além disso, é necessária uma reeducação por parte dos cursos de graduação em Direito sobre a relevância de se desenvolver tais leis, e maior consideração nos tribunais em casos específicos de psicopatologias.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT comentada**: legislação, doutrina, jurisprudência. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- ARON, R. **La società industriale**. Milano: Edizioni di Comunità, 1962. p. 65-66.
- COGO, Sandra, **Gestão de pessoas e integridade psicológica do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2006.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.
- DE MASI, Domenico. **Desenvolvimento sem trabalho**. São Paulo: Esfera, 1999.
- \_\_\_\_\_. **O futuro de trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Rio de Janeiro: J. Olympio; Brasília: UnB, 1999.
- FARIA, José Henrique de. **Gestão participativa**. São Paulo: Atlas, 2009.
- FRANÇA NETO, Hélio Castilhos. **História do direito do trabalho**. 14 dez. 2006. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/articles/749/1/Historia-Do-Direito-Do-Trabalho/pagina1.html>>. Acesso em: 15 mar. 2011.